

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Educação
Programa de Pós-Graduação Conhecimento e Inclusão Social em Educação

Aline Rafaela Lelis Silva

DESIGNAÇÃO E TRABALHO DOCENTE EM MINAS GERAIS:

A força de trabalho educativa no contexto estatal capitalista

Belo Horizonte

2022

Aline Rafaela Lelis Silva

DESIGNAÇÃO E TRABALHO DOCENTE EM MINAS GERAIS:

A força de trabalho educativa no contexto estatal capitalista

Versão Final

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação: Conhecimento e Inclusão Social da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação.

Linha de Pesquisa: Política, Trabalho e Formação Humana

Orientador: Prof. Dr. Antônio José Lopes Alves

Belo Horizonte

2022

S586d

T

Silva, Aline Rafaela Lelis, 1989-

Designação e trabalho docente em minas gerais [manuscrito] : a força de trabalho educativa no contexto estatal capitalista / Aline Rafaela Lelis Silva. - Belo Horizonte, 2022.

102 f. : enc, il., color.

Dissertação -- (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.

Orientador: Antônio José Lopes Alve.

Bibliografia: f. 84-90.

Apêndices: f. 91-102.

1. Educação -- Teses. 2. Professores -- Ambiente de trabalho -- Minas Gerais -- Teses. 3. Professores -- Condições de trabalho -- Minas Gerais -- Teses. 4. Professores -- Stress ocupacional -- Minas Gerais -- Teses. 5. Minas Gerais -- Educação -- Teses.

I. Título. II. Alve, Antônio José Lopes, 1966-. III. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.

CDD- 371.10019

Catálogo da fonte: Biblioteca da FaE/UFMG (Setor de referência)

Bibliotecário: Ivanir Fernandes Leandro CRB: MG-002576/O



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
Programa de Pós-Graduação em EDUCAÇÃO - CONHECIMENTO E INCLUSÃO SOCIAL

FOLHA DE APROVAÇÃO

Designação e Trabalho Docente em Minas Gerais: a força de trabalho educativa no contexto estatal capitalista

ALINE RAFAELA LELIS SILVA

Dissertação submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em EDUCAÇÃO - CONHECIMENTO E INCLUSÃO SOCIAL, como requisito para obtenção do grau de Mestre em EDUCAÇÃO - CONHECIMENTO E INCLUSÃO SOCIAL.

Aprovada em 29 de agosto de 2022, pela banca constituída pelos membros:

Prof(a). Antonio Jose Lopes Alves - Orientador
UFMG
Prof(a). Hormindo Pereira de Souza Junior
UFMG
Prof(a). Breyenner Ricardo de Oliveira
UFOP

Belo Horizonte, 12 de dezembro de 2022.

Professora Dra. Rosimar de Fátima Oliveira
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Educação:
Conhecimento e Inclusão Social - FAE/UFMG



Documento assinado eletronicamente por **Rosimar de Fatima Oliveira, Coordenador(a) de curso de pós-graduação**, em 14/12/2022, às 08:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1956124** e o código CRC **27EADD13**.

À minha sobrinha e afillhada Ana Luísa e aos meus sobrinhos Víctor, João Pedro, Téo, e Matheus Henrique.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Prof. Dr. Antônio José Lopes Alves, por acreditar na relevância desta pesquisa, demonstrar sempre paciência nos meus processos de aprendizagem e compreender o quão desafiador pode ser para uma professora da educação básica se tornar uma pesquisadora acadêmica.

À todos os colegas de curso, em especial Larissa e Ellen por todas as trocas.

Aos colegas da linha de pesquisa “Política, Trabalho e Formação Humana”, Samuel, Luciano, Luciana e Aniele.

À Carla, companheira de dissertação no Programa com quem foi um prazer dividir esta jornada.

Ao Prof. Dr. Prof. Hormindo Pereira de Souza Junior cuja as disciplinas lecionadas me abriram para um novo horizonte de perspectivas de compreensão das ciências humanas.

À CAPES pela concessão da bolsa que contribuiu para que eu me dedicasse a esta pesquisa.

Agradeço imensamente aos meus pais, José Raimundo e Elisa pelo carinho, pela força e por ser meu alicerce.

Às minhas irmãs Amanda e Ana Paula, por me ajudarem a levar os estudos com mais leveza.

Ao meu Dinho Geraldo e sua esposa, a quem chamo carinhosamente de Tia Dircinha, por sempre apoiar e incentivar os meus estudos.

À minha prima Maria Gabriela, que acredita, até mais que eu, que a academia é um caminho possível para pessoas como nós.

Aos professores e professoras que gentilmente cederam seu tempo para contribuir com esta pesquisa.

Aos servidores e servidoras da Assessoria de Informações Gerenciais da SEE, cujos dados fornecidos foram essenciais para realização deste trabalho.

À minha Yalorixá Lisandra Pinheiro, que desde 2016 tem me apoiado persistentemente para eu não desistir dos estudos acadêmicos.

À minha querida amiga Litiane Barbosa, acadêmica preta que se tornou doutora aos 30 anos e hoje é uma professora universitária, uma inspiração que abriu caminhos de fé e esperança para todas nós.

Aos meus amigos e amigas queridas que estiveram na torcida para que eu concluísse mais essa etapa da minha trajetória: Eloísa, Carlinhos, Leonardo, Matheus, Johanna, Silas, Zé Roberto e Jaqueline.

À toda família Geapaz – Terreiro de Oxalá pelo axé que me acolheu e me fortaleceu ao longo da minha caminhada.

À toda a minha ancestralidade materna e paterna que nutre a minha existência. A conclusão desse mestrado é a realização de um sonho coletivo. Sem as minhas raízes não teria forças para continuar nesse caminho que, por vezes, nos parece tão penoso.

Axé

“Ninguém vai poder atrasar quem nasceu para vencer.”
(Xande Pilares)

RESUMO

A presente dissertação é fruto da pesquisa de mestrado intitulada: “Designação e Trabalho Docente em Minas Gerais: a força de trabalho educativa no contexto estatal capitalista”, desenvolvida no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (PPGE/FaE/UFMG) na linha de pesquisa “Política, Trabalho e Formação Humana” e realizada com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001. O objetivo dessa pesquisa foi analisar o quadro de “superdesignação” dos professores da rede de ensino pública do estado de Minas Gerais em interface com os processos de reestruturação do trabalho docente, buscando compreender o que é ser professor no contexto da superexploração estatal da força de trabalho e refletir a educação como formação num duplo sentido: por um lado, de força de trabalho, por outro, e ao mesmo tempo, como atividade de formação da individualidade em sua integralidade. Buscamos compreender qual o lugar dos professores designados da rede pública de ensino de Minas Gerais dentro do mundo do trabalho “flexível”; identificar como que, para os professores temporários, a designação interfere na organização do trabalho docente e intervém na sua atuação docente e verificar como os professores contratados se relacionam e se posicionam frente ao instituto da designação. A pesquisa teve como aporte teórico os estudos marxistas em educação, desta perspectiva, a categoria trabalho é entendida na sua dupla possibilidade: como formação humana, mediação para o desenvolvimento das potencialidades humanas, mas que no modo de produção capitalista adquire a forma de trabalho assalariado, e trabalho explorado pelo capital. Para tanto, dispomos de pesquisa bibliográfica e documental, aplicação de questionário e entrevistas on-line para professores (as) designados da REE-MG. Trata-se de uma proposta de pesquisa com abordagem quantitativa e qualitativa com aproximação ao objeto de estudo pelo materialismo histórico e dialético. Em termos quantitativos trazemos uma análise do quadro de professores da REE-MG com base nos dados do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (Sisap) do Estado de Minas Gerais, fornecidos pela Assessoria de Informações Gerenciais (AIG) da SEE/MG, para tal, utilizamos a análise quantitativa exploratória baseada na estatística descritiva dos dados. Os resultados obtidos apontam para um grande contingente de professores contratados temporariamente no período analisado (2015-2020). Verificamos que as vagas publicadas para concursos públicos são muito inferiores ao total de cargos vagos e, mesmo após a promoção de concursos públicos, a designação continuou sendo a principal forma de provisão de recursos humanos da SEE-MG. Nossos resultados também indicam que o professor designado possui participação reduzida na tomada de decisões da escola, sendo muitas das vezes silenciado e discriminado devido ao seu vínculo de trabalho temporário. Concluimos que a tendência da designação enquanto inserção temporária e precária como forma de manter os serviços em educação são típicas da acumulação flexível. As incertezas e inseguranças vividas pelos professores designados é reflexo dos imperativos das relações de produção e compromete a busca pela emancipação humana e traz prejuízos para a educação pública.

Palavras-chave: Designação em Minas Gerais. Precarização do Trabalho Docente. Acumulação Flexível.

Abstract

The present dissertation is the result of the master's research entitled: "Designation and Teaching Work in Minas Gerais: the educational workforce in the capitalist state context", developed within the scope of the Graduate Program in Education of the Faculty of Education of the Federal University of Minas Gerais (PPGE/FaE/UFMG) in the research line "Politics, Work and Human Education" and carried out with the support of the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel - Brazil (CAPES) - Financing Code 001. The objective of this research was to analyze the framework of "over-assignment" of teachers in the public education network in the state of Minas Gerais in interface with the processes of restructuring the teaching work, seeking to understand what it is to be a teacher in the context of the state's overexploitation of the workforce and to reflect on education as training in a double sense: on one hand, labor forces, on the other and at the same time, as an activity for the formation of individuality in its completeness. We seek to understand the place of designated teachers from the public education network of Minas Gerais within the "flexible" work world; to identify how, for temporary teachers, the designation interferes in the organization of teaching work and intervenes in their teaching performance; and, to verify how the contracted teachers relate and position themselves in relation to the designation institute. The research had as theoretical contribution the Marxist studies in education, in this perspective, the work category is understood in its double possibility: as human formation, mediation for the development of human potentialities, but which in the capitalist mode of production acquires the form of salaried labor, and labor exploited by capital. For that, we have bibliographic and documentary researches, application of a questionnaire and on-line interviews for designated teachers of REE-MG. It is a research proposal with a quantitative and qualitative approaches, approaching the object of study through historical and dialectical materialism. In quantitative terms, we bring an analysis of the staff of REE-MG teachers based on data from the Integrated System of Personnel Administration (Sisap) of the State of Minas Gerais, provided by the Management Information Advisory (AIG) of SEE/MG, for this purpose, we used exploratory quantitative analysis based on descriptive statistics of the data. The results obtained point to a large contingent of professors contracted temporarily in the analyzed period (2015-2020). We verified that the vacancies published for public contests are much lower than the total number of vacancies -and, even after the promotion of public contests, the designation continued to be the main form of provision of human resources at SEE-MG. Our results also indicated that the participation of designated teachers in school decision-making is very low, being often silenced and discriminated due to their temporary work relationship. We concluded that the tendency of designation, as a temporary and precarious insertion, as a way of maintaining services in education, is typical of flexible accumulation. The uncertainties and insecurities experienced by the designated teachers reflect the imperatives of production relations and compromise the search for human emancipation and harm public education.

Keywords: Designation in Minas Gerais. Precariousness of Teaching Work. Flexible Accumulation.

LISTA DE TABELAS

- Tabela 1-** Síntese da ordem de prioridade Resoluções SEE N° 2836 de 2015; N° 3205 de 2016 e N° 4257 de 2020 **40**
- Tabela 2-** Síntese da ordem de prioridade Resoluções SEE N° 3643 de 20 de outubro de 2017 e SEE N° 3.995 de 24 de outubro de 2018 **41**
- Tabela 3-** Distribuição dos cargos efetivos, designados e efetivados de professor da rede estadual de ensino de Minas Gerais, por agrupamento docente (2015-2020) **44**
- Tabela 4-** Distribuição em funções vagas de professor da rede estadual de ensino de Minas Gerais (2015-2020) **46**

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Evolução dos cargos efetivos, designados e efetivados de professor da rede estadual de ensino de Minas Gerais, por agrupamento docente (2015-2020)	44
Gráfico 2- Distribuição percentual dos cargos efetivos, designados e efetivados de professor da rede estadual de ensino de Minas Gerais, por agrupamento docente (2015-2020)	45
Gráfico 3- Evolução das funções vagas ocupadas por professor designado na rede estadual de ensino de Minas Gerais (2015-2020)	47
Gráfico 4- Comparativo de funções vagas ocupadas por professores designados em relação ao número total de professores da rede de ensino em Minas Gerais (2015-2020)	47
Gráfico 5- Comparativo de professores designados para a função vaga em relação ao número total de professores designados da rede estadual de ensino de Minas Gerais (2015-2020)	48
Gráfico 6- Nível de Escolaridade dos Professores Designados Participantes da Pesquisa	54
Gráfico 7- Desde que ano você trabalha como professor(a) designado na rede estadual?	55
Gráfico 8- Em quantas escolas já trabalhou como designado desde que iniciou a sua carreira?	56
Gráfico 9- Você está satisfeito com o processo de designação de professores da Rede Estadual?	60
Gráfico 10- Faixa Salarial do Professor Designado Participante da Pesquisa	61
Gráfico 11- Participação dos professores designados voluntários da pesquisa em assembleias, paralisações e greves?	67

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

SEE-MG	Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais
PEB	Professor de Educação Básica
ASB	Auxiliar de Serviços de Educação Básica
REE-MG	Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais
CF/88	Constituição da República de 1988
CE/89	Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989
ADI	Ações Diretas de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
STF	Supremo Tribunal Federal
Sind-UTE	Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais
SINPRO	Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais
SISAP	Sistema de Administração de Pessoal do Estado de Minas Gerais
AIG	Assessoria de Informações Gerenciais
SRE	Superintendência Regional de Ensino

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1. TRABALHO E EDUCAÇÃO NO CAPITALISMO	22
1.1 A reestruturação produtiva do capital no campo da educação.....	27
1.2 Precarização do Trabalho Docente: Entre a Lei e a Prática	30
1.3 A designação em Minas Gerais	33
2. O LUGAR DOS PROFESSORES DESIGNADOS NA REDE PÚBLICA ESTADUAL DE ENSINO DE MINAS GERAIS	35
2.1 A designação em resoluções (2015-2020)	36
2.2 Os professores designados em números.....	43
3. OS PROFESSORES DESIGNADOS FRENTE AO INSTITUTO DA DESIGNAÇÃO	51
3.1 Perfil e Formação dos Professores Designados Participantes da Pesquisa	53
3.2 Professores designados participantes da pesquisa frente ao Instituto da Designação .	54
3.3 Professores designados participantes da pesquisa e o trabalho docente: entre e esforço individual e as condições laborais precárias	62
4. UMA ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM PROFESSORES DESIGNADOS	69
4.1 Professores (as) designados (as) tem voz?	71
4.2 Designação e qualidade de ensino.....	75
4.3 Designação e sindicalização.....	78
4.4 E se fôssemos efetivos?.....	79
5. CONCLUSÃO	81
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
APÊNDICES	91
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	91
APÊNDICE B – MODELO DE QUESTIONÁRIO	95
APÊNDICE C – MODELO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA	101

INTRODUÇÃO

A presente dissertação advém de pesquisa de mestrado, que visou contribuir para os estudos sobre a “designação” de professores em Minas Gerais. A designação ou convocação, conforme nomeação trazida em documentos oficiais do estado, é uma forma de contratação temporária criada para suprir a necessidade de pessoal para o exercício de função pública para os cargos de professor, regência de classe, especialista em educação e serviçal¹, para exercício exclusivo em unidade estatal de ensino na falta de um servidor efetivo. A legislação que regulamenta essa prática está alicerçada nas Leis Estaduais 7.109/77; 9.381/86 e 10.254/1990, além das inúmeras resoluções e decretos publicados pela Secretaria da Educação para orientar a respeito da contratação temporária dos profissionais da educação na Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais (REE-MG).

A lei 7.109/77 trata do estatuto do pessoal do magistério público do Estado de Minas Gerais, em seu art. 115 dispõe sobre a suplência, esclarecendo – “Suplência é o **exercício temporário** das atribuições específicas de cargo do magistério durante a ausência do respectivo titular ou, em caso de vacância, até o provimento do cargo”. A lei também define a convocação em seu Art. 122 “como o chamamento de pessoa pertencente ou não ao Quadro do Magistério para assumir a regência de turma ou aulas, ou exercer função de especialista de educação”. (MINAS GERAIS, 1977). Entende-se dessa forma, que na ausência de um titular ou em caso de cargo vago, uma convocação é realizada para suplência (exercício temporário) desses cargos.

Nos anos de 1980 temos outra lei que versa acerca da contratação temporária de professores na rede. A Lei 9.381 de 1986 instituiu o Quadro de Pessoal das unidades estaduais de ensino e **autorizou**, em seu Art. 38, **a convocação** para a regência de turma ou de aulas, como Professor ou Regente de Ensino; para o exercício, no âmbito das unidades estaduais de ensino, das funções correspondentes aos cargos de Supervisor Pedagógico e Orientador Educacional e, para a substituição, no âmbito das unidades estaduais de ensino, das funções correspondentes aos cargos de Auxiliar de Secretaria, Zelador de Escola, Serviçal e entre outros². Se a primeira lei esclarece a suplência e define, no âmbito administrativo, o que seria

¹ O termo serviçal foi substituído por Auxiliar de Serviços de Educação Básica – ASB através da LEI 15.293 de 05/08/2004 que instituiu as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado.

² Na íntegra, a lei autoriza a convocação para a substituição, no âmbito das unidades estaduais de ensino, das funções correspondentes aos cargos de: a) Auxiliar de Secretaria I e II; b) Zelador de Escola; c) Serviçal; d)

a convocação, a segunda autoriza a prática da convocação aos profissionais da educação, ou seja, aqueles que prestam serviços na esfera da escola, seja esse profissional um docente ou um zelador.

Em 1989, quando foi promulgada a Constituição Estadual de Minas Gerais (CE/89) ficou estabelecido em seu Art. 22 os casos de **contratação por tempo determinado** para atender à **necessidade temporária** de excepcional interesse público, no entanto, este disposto não se aplica às funções de magistério. Para as exceções foi criada a Lei nº 10.254/90 que instituiu a designação para o exercício de função pública para os cargos da educação.

Por esse motivo, para alguns pesquisadores (MAIA, 2015; BARREIROS, 2016; SANTANA, 2017; SOARES, 2020) a Lei 10.254 de 1990 é entendida como aquela que definitivamente cria o que se convencionou chamar de “instituto da designação”, embora esse tipo de contratação já esteja prevista sob a denominação de convocação em legislações anteriores, como buscamos demonstrar. 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.

Apesar da designação tratar de contratação específica para comprovada necessidade de pessoal, ao longo desses 30 anos ela se tornou a principal política de provisão de recursos humanos da rede estadual de ensino. Uma pesquisa realizada em 2018, mostrou que, em 2014 o percentual de professores designados atuando em sala de aula era de 46,53% contra 24,47% de efetivos, o restante, 28,99% se encaixava em uma categoria, que veremos mais adiante, chamada de “efetivados” (AMORIM; SALEJ; BARREIROS, 2018). Uma pesquisa mais recente mostrou que, em 2018 o percentual de efetivos em exercício na rede era de 47,40% contra 62,33% de designados, ou seja, naquele ano o número de designados ainda ultrapassava o de servidores efetivos (SOARES, 2020, p.93). Conforme nossas investigações, de acordo com dados fornecidos pela Assessoria de Informações Gerenciais (AIG) do estado, em 2020 o número de designados continuava a superar o número de efetivos, 52% contra 48% respectivamente³.

A contratação de professores a nível precário é uma realidade em muitos estados brasileiros, pesquisas como as de Souza (2019) no estado do Ceará; Santos (2016) em São Paulo; Neto

Fonoaudiólogo; e) Fisioterapeuta; f) Auxiliar de Enfermagem; g) Psicólogo; h) Assistente Social; i) Terapeuta Ocupacional; j) Bibliotecário. (MINAS GERAIS, 1986).

³ Relatório do Sistema de Administração de Pessoal do Estado de Minas Gerais (SISAP), mês de referência: outubro de 2020. Fornecido pela AIG da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.

(2016) no Rio Grande do Sul e Latorre (2013) em Santa Catarina, apontam para o fato de haver um número expressivo de professores temporários atuando na educação básica da rede de ensino pública, revelando um quadro preocupante do aumento da exploração do trabalho, de direitos trabalhistas reduzidos e precarização das condições laborais do profissional docente. Gatti (2011) e Oliveira (2008) ao analisar as transformações pelas quais o trabalho docente vem passando, apontam para a efetivação do contrato para o trabalho temporário como uma realidade nas redes educacionais de ensino público brasileiras.

Na educação superior também podemos observar certa tendência desse vínculo de trabalho nas instituições públicas de ensino. Segundo Francklin e Fernandes (2019), “no ano de 2015, a Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) possuía 92% de seu quadro de docentes na condição de designados”, esse número reduziu, no segundo semestre de 2017 para 62% devido à nomeação dos aprovados no concurso público iniciado no ano de 2014 (Francklin & Fernandes, p.695, 2019). Nas universidades estaduais do Paraná, Bernardo (2020) constatou um aumento exponencial da inserção de temporários na composição do quadro de docentes das sete universidades que esta pesquisadora analisou no período de 2002 a 2017. No ano de 2002, a Universidade Estadual de Maringá, por exemplo, tinha apenas 6,1% do seu corpo docente formado por professores temporários, contra 93,8 % de professores efetivos. Esse número aumentou para 31,8% de professores temporários em 2017, contra 68,1% de efetivos (Bernardo, 2020, p.159).

A Constituição Federal de 1988 no seu artigo 37 inciso II, define que “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”. Além da ressalva constante do inciso II, o mesmo artigo 37, no inciso IX, também prevê exceção à regra: “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público” (BRASIL, 1988).⁴ Para os casos excepcionais, cada unidade federativa deve legislar sobre como se dará a contratação temporária. Sob este aspecto, Maia (2015) postula que:

⁴ Esta última exceção foi regulamentada pela Lei 8.745, de 1993, que em seu art. 2º estabeleceu as hipóteses consideradas como de necessidade temporária de excepcional interesse público. São elas: I - assistência a situações de calamidade pública; II - combate a surtos endêmicos; III - realização de recenseamentos; IV - admissão de professor substituto e professor visitante; V - admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro; VI - atividades especiais nas organizações das Forças Armadas para atender a área industrial ou a encargos temporários de obras e serviços de engenharia.

Lei específica precisa ser editada no âmbito do ente federativo contratante, conforme dita o artigo 61, §1.º, inciso II, alínea a, da CR/88, uma vez que legislar acerca da matéria servidores públicos não é competência exclusiva da União. Além de arrolar as hipóteses em que a contratação aludida possa ser autorizada, por meio de critérios objetivos, deve-se especificar qual o regime jurídico em que ela se realizará, sob risco de desrespeito à CR/88, como declarado pelo STF na ADI 3210-PR, Ministro Relator Carlos Velloso, julgada em novembro de 2004. (MAIA, 2015, p. 21).

Dessa forma, os entes federados deveriam prever e especificar a contratação temporária em suas leis. Em Minas Gerais os critérios para contratação temporária tiveram por base legal o artigo 22 da Constituição Estadual de 1989 e a Lei Estadual 10.254 de 20 de julho de 1990. O art. 22 da CE/89 estabeleceu os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade excepcional de interesse público, no entanto, as funções de magistério não são abarcadas pelo referido artigo. Como já salientamos, é através da Lei Estadual 10.254/1990 que instituiu o regime jurídico único do servidor público civil do estado de Minas Gerais que foi criada a designação, prevista no artigo 10, §1.º, alínea a, onde as funções de magistério são abarcadas:

Art. 10. Para suprir a comprovada necessidade de pessoal, poderá haver designação para o exercício de função pública, nos casos de:
 I- substituição, durante o impedimento do titular do cargo;
 II- cargo vago, e exclusivamente até o seu definitivo provimento, desde que não haja candidato aprovado em concurso público para a classe correspondente.
 § 1º A designação para o exercício da função pública de que trata este artigo somente se aplica nas hipóteses de cargos de:
 a) Professor, para regência de classe, Especialista em Educação e Serviço, para exercício exclusivo em unidade estadual de ensino⁵;
 b) Serventuários e Auxiliares de Justiça, na forma do art.7º, parágrafo único, da Lei nº 9.027, de 21 de novembro de 1985, e art. 7º, § 1º, da Lei nº 9.726, de 5 de dezembro de 1988. (MINAS GERAIS, Lei n.º 10.254, de 20 de julho de 1990)

A designação em Minas Gerais foi instituída, portanto, através da Lei Nº 10.254/1990, **com caráter excepcional**, com o objetivo de suprir a necessidade de pessoal para o exercício de função pública para os cargos de professor, regência de classe, especialista em educação e serviço, para exercício exclusivo em unidade estatal de ensino na falta de um servidor efetivo. Embora a contratação não precedida de concurso seja justificável a bem do interesse público (em casos excepcionais), o que se tem observado, de uma maneira geral, é o uso indiscriminado da contratação temporária como se estas fossem alternativas ao concurso público.

Estudos mostram que a rede de ensino estadual mineira (REE/MG) tem se constituído substancialmente de professores designados (BARREIROS, 2016; AMORIM; SALERJ; BARREIROS, 2018; SOARES, 2020). Dados do Instituto Anísio Teixeira (INEP, 2019) sobre a porcentagem de docentes das escolas estaduais por tipo de vínculo de contratação nos estados da região sudeste mostram que, em 2018, Minas Gerais possuía 68,0 % do quadro de professores formado por temporários, contra 31,9% de efetivos. No Espírito Santo, 67,4% dos professores da rede pública estadual eram temporários e 32,5% eram efetivos. Esse percentual alto para professores contratados muda nos estados do Rio de Janeiro, onde 2,7% dos professores eram contratados e 97,1% efetivos e, São Paulo, que em 2018 tinha 17,4 % de professores temporários e 75,7% de efetivos (Soares, 2020, p. 91).

O instituto da designação em Minas Gerais tem sido tema de interesse de pesquisadores de diversas áreas, em levantamento bibliográfico realizado em outubro de 2020 identificamos sete trabalhos que tratam especificamente da designação. Para realização da pesquisa bibliográfica, consultamos a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações e buscamos as seguintes palavras-chaves: “professor temporário”; “professores temporários”; “designação” “professores”; “vínculo precário” “professores”; e “Minas Gerais” “Professores” “Trabalho”. A partir desta busca, encontramos inúmeras pesquisas que tratam da questão do professor temporário nas unidades de educação básica do ensino público e suas condições de trabalho em diversos estados brasileiros, conforme já citamos no início desta introdução.

As monografias e os artigos que abordam o instituto da designação em Minas Gerais foram identificadas no Google Acadêmico através da busca por “designação de professores em Minas Gerais”. Desta busca foram encontrados sete trabalhos, cinco monografias e dois artigos, sendo eles: “A contratação precária no Estado de Minas Gerais a partir do caso da Lei Complementar Nº 100/2007”, Maia (2015); “Um Panorama da Situação Docente na Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais (REE-MG): o espaço ocupado pelo professor designado”, Barreiros (2016); “Perfil dos Professores da Rede Estadual de Minas Gerais”, Miranda (2017); “Contratação de pessoal por vínculo precário no estado de Minas Gerais: um estudo sobre o instituto da designação na educação”, Santana (2017); “Superdesignação de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais”, Amorim; Salej; Barreiros (2018); “A análise das licenças médicas por motivo de saúde dos professores de educação básica de MG com vínculo de designados e

efetivos no triênio de 2016 a 2018”, Martins (2019); e “A relação entre o número de professores designados e os resultados educacionais na Rede Estadual de Minas Gerais”, Soares (2020).⁶

Sendo assim, esta pesquisa buscou investigar como essa forma de contratação temporária interfere na organização do trabalho docente e intervém na atuação do educador através da escuta desses profissionais. Diferentemente dos estudos realizados sobre o tema, que tiveram foco na análise quantitativa da designação e seus aspectos gerenciais, nossa pesquisa focou em compreender como professores e professoras veem e analisam essa forma de contratação temporária, quais são os seus anseios, suas motivações, expectativas e frustrações enquanto profissionais docentes.

Como objetivo geral, nossa pesquisa analisou o atual quadro de “superdesignação” dos professores da rede de ensino pública do estado de Minas Gerais em interface com os processos de reestruturação do trabalho docente, buscando compreender o que é ser professor no contexto da superexploração estatal da força de trabalho e refletir a educação como formação num duplo sentido: por um lado, de força de trabalho, por outro, e ao mesmo tempo, como atividade de formação da individualidade em sua integralidade. Para isso, nós discutimos a força de trabalho educativa no âmbito do desenvolvimento capitalista de produção e a educação em tensão com as demandas do capital.

Para aprofundar o objetivo geral proposto, traçamos como objetivos específicos três eixos. O primeiro procurou entender qual o lugar dos professores designados da rede pública de ensino de Minas Gerais dentro do mundo do trabalho “flexível”; o segundo buscou identificar como a designação interfere na organização do trabalho docente e intervém na atuação do educador e, o terceiro verificou como os professores contratados se relacionam e se posicionam frente ao instituto da designação.

Diante do exposto, esta pesquisa teve por objetivo principal contribuir para os estudos sobre o instituto da designação em Minas Gerais diante dos processos de reestruturação do trabalho docente. Buscamos entender como a designação afeta as condições de desenvolvimento de uma prática pedagógica e instrucional que seja portadora de sentido, discutir a força de trabalho educativa no âmbito do desenvolvimento capitalista de produção, e a educação em tensão com as demandas do capital. A pesquisa teve como aporte teórico Marx (2013), Marx e Engels (2012), Lukács (2012) e os estudos marxistas em educação, autores como Frigotto (2001;2015)

⁶ A bibliografia encontrada sobre o tema será detalhada mais adiante, na seção “A designação em Minas Gerais”.

e Saviani (2007;2012), respaldaram nossa fundamentação teórica. Nesta perspectiva, a categoria trabalho é entendida na sua dupla possibilidade: como formação humana, mediação para o desenvolvimento das potencialidades humanas, mas que no modo de produção capitalista adquire a forma de trabalho assalariado e trabalho explorado pelo capital. Para tanto, dispomos de pesquisa bibliográfica e documental, aplicação de questionário, em que tivemos a participação de 119 professores (as) designados da rede e entrevistas on-line com 5 professores (as). Esta pesquisa foi realizada a partir de uma abordagem qualitativa com aproximação ao objeto de estudo pelo materialismo histórico e dialético e seu resultado está organizado em cinco partes, além da presente seção.

No primeiro capítulo “Trabalho e Educação no Capitalismo” esclarecemos como concebemos a categoria trabalho nesta dissertação exploramos o trabalho em sua dupla possibilidade, como formação humana e trabalho explorado pelo capital. Em seguida, discorremos sobre a reestruturação produtiva do capital e entramos na questão do trabalho docente e suas especificidades dentro do capitalismo e situamos o leitor acerca do nosso objeto de estudo, o instituto da designação. Trazemos um histórico dessa prática ao longo dos anos e uma revisão da bibliografia sobre o assunto dialogando com os principais estudos sobre o tema.

No capítulo dois “O lugar dos professores designados na Rede Pública Estadual de Ensino de Minas Gerais” buscamos compreender qual o lugar desses professores dentro do mundo do trabalho flexível, trazemos uma análise quantitativa do quadro de professores da rede, bem como uma análise das normativas do processo de designação no período de 2015 a 2020.

No terceiro capítulo “Os professores designados frente ao instituto da designação” trazemos uma análise dos questionários aplicados junto aos professores designados da REE-MG no qual procuramos identificar, do ponto de vista e da experiência desse profissional, como a designação interfere na organização do trabalho docente e intervém em sua atuação enquanto do educador. Traçamos um perfil dos professores participantes da pesquisa, procuramos saber como esse profissional se sente enquanto designado, suas impressões acerca do instituto da designação e como esta recai sobre suas vidas, suas expectativas e seu fazer docente.

No último capítulo “Uma análise das entrevistas com os professores designados” buscamos preencher as lacunas deixadas pelos questionários e compreender com maior profundidade as experiências desses professores enquanto profissionais contratados temporariamente.

Por fim, concluímos nosso trabalho trazendo as conclusões tiradas desse estudo. A superdesignação de professores, ou seja, o fato do governo de Minas Gerais empregar força de trabalho temporário abundante e prioritário na educação pública mineira é representativo de uma dinâmica global de avanço das políticas neoliberais e da reestruturação produtiva no mundo do trabalho.

1. TRABALHO E EDUCAÇÃO NO CAPITALISMO

A primeira tarefa desta dissertação consiste em esclarecer que, para nós, o trabalho foi pensado dentro do arcabouço teórico do marxismo. Nesta seção iremos explorar brevemente o trabalho, tanto em seu caráter ontológico, enquanto atividade fundante para a especificidade do ser social, quanto o trabalho abstrato, como atividade social assalariada e alienada pelo capital. Neste ponto, abordaremos a educação como uma necessidade criada a partir do trabalho. Depois, iremos percorrer alguns caminhos esclarecedores que dizem respeito à reestruturação produtiva do capital para, finalmente, adentrar na questão do trabalho docente e suas especificidades dentro do capitalismo. Para a discorrer sobre o trabalho em sua forma ontológica e abstrata trazemos as contribuições de autores como Marx (2017), Lukács (2012), Lessa (2012) e Jimenez (2011).

O trabalho, na ontologia marxiana, é entendido como categoria que distingue o ser humano das demais espécies, é uma atividade vital e conscientemente orientada em que o ser humano coloca em prática sua vontade para satisfazer as suas necessidades e assim compor uma organização social.

O trabalho para Marx “é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza” (Marx, 2017, p.255).

Lukács, analisando os elementos ontológicos fundamentais em Marx, compreende o trabalho como fundamento do ser social. Para o filósofo húngaro, os Manuscritos Econômico-Filosóficos, inaugura, na história da filosofia, as categorias econômicas enquanto categorias da produção e reprodução da vida humana, tornando, segundo ele, possível uma descrição ontológica do ser social sobre bases materialistas (Lukács, 2012, p.15)

No momento em que Marx faz da produção e da reprodução da vida humana o problema central, surge — tanto no próprio homem como em todos os seus objetos, relações, vínculos, etc. - a dupla determinação de uma insuperável base natural e de uma ininterrupta transformação social dessa base. Como

sempre ocorre em Marx, também nesse caso o trabalho é a categoria central, na qual todas as outras determinações já se apresentam in nuce: "O trabalho, portanto, enquanto formador de valores-de-uso, enquanto trabalho útil, é uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade; é uma necessidade natural eterna, que tem a função de mediatizar o intercâmbio orgânico entre o homem e a natureza, ou seja, a vida dos homens. ((Lukács, 2012, pp.15-16).

Dessa forma, e de acordo com Lessa (2012) “é no trabalho que se efetiva o salto ontológico que retira a existência humana das determinações meramente biológicas. Sendo assim, não pode haver existência social sem trabalho” (Lessa, 2012, p. 25).

A noção de trabalho aqui trazida, ou seja, o trabalho enquanto categoria fundante do ser social e essencial à produção da existência humana, atividade humana que transforma a natureza nos bens necessários à reprodução social é uma categoria distinta do que Marx denominou de trabalho abstrato. O trabalho abstrato para Marx é uma propriedade que adquire o trabalho humano quando é destinado à produção de mercadorias.

Para Marx e Engels há uma clara distinção entre trabalho abstrato e trabalho: o primeiro é uma atividade social assalariada, alienada pelo capital. Corresponde à submissão dos homens ao mercado capitalista, forma social que nos transforma a todos em “coisas” (reificação) e articula nossas vidas pelo fetichismo da mercadoria. (Lessa, 2012, p. 26).

Se para Marx (2013) a mercadoria tem duas propriedades, ela pode ter tanto valor de uso quanto valor de troca⁷, da mesma forma o trabalho possui duplo caráter, o trabalho útil-concreto que produz valor de uso e é indispensável à produção e reprodução humana; e o trabalho abstrato, cujo caráter útil desaparece e se torna um “trabalho humano indiferenciado”, “dispêndio de força de trabalho humana, sem consideração pela forma de seu dispêndio” (Marx, 2013, p.99).

Na sociedade capitalista, o trabalho enquanto atividade livre e consciente da qual o ser humano se identifica e que é essencial à sua produção e reprodução está reduzido a uma mercadoria, tornando-se assim, uma potência negativa, estranha e hostil ao ser humano, uma vez que sua finalidade não é apenas suprir suas necessidades úteis enquanto valor de uso, mas produzir esses valores de uso tendo em vista exclusivamente um valor de troca destinado à venda. No capitalismo, as mercadorias são produzidas tendo em vista o seu valor de uso e seu

⁷ Isto é, a mercadoria enquanto valor de uso diz respeito à sua utilidade “um objeto externo, uma coisa que, por meio de suas propriedades, satisfaz necessidades humanas de um tipo qualquer”. E, enquanto valor de troca, a mercadoria “aparece inicialmente como a relação quantitativa, a proporção na qual valores de uso de um tipo são trocados por valores de uso de outro tipo” (Marx, 2013, p.97).

valor de troca, e enquanto valor de troca produz valor excedente, uma vez que ela sempre será vendida por um valor superior àquele valor que foi necessário para produzi-la.

Sendo assim, enquanto o trabalho é uma atividade livre e consciente, resultado da auto mediação necessária entre natureza e homem, indispensável à produção e reprodução humana, onde o homem constrói a si mesmo como indivíduo e a totalidade social da qual faz parte. O trabalho abstrato tem como finalidade a criação de mais valia, a valorização do valor, a reprodução e autovalorização do capital.

Como buscamos demonstrar, o trabalho, desta perspectiva, possui uma centralidade na constituição do ser social, no entanto, a totalidade social não se limita ao trabalho, a existência social vai além do trabalho, isso porque a relação dos homens com a natureza, exige, por necessidade, a relação entre os homens, dessa forma, a vida social é compreendida como um complexo de relações sociais composta de uma variedade de atividades para atender as necessidades criadas do desenvolvimento das relações dos homens entre si. Todas essas atividades, estão, de certo modo, interligadas ao trabalho, dentre elas a educação. Dessa forma “o trabalho se transforma no modelo de toda a práxis social, inclusive da educação” (Jimenez, 2011, p. 79)

Saviani (2007) analisando os fundamentos histórico-ontológicos da relação trabalho e educação, afirma com base em Marx e Engels que a essência do homem é o trabalho que se desenvolve, se aprofunda e se complexifica dentro de um processo histórico. Com isso o autor desenvolve a ideia de que, o que nos torna humanos, diferente de outros animais, não é uma dádiva divina ou natural ou algo que precede a existência humana. Nossa humanidade, aquilo que nos diferencia, nossa essência, é construída a partir da nossa relação com a natureza, a nossa apropriação da natureza para satisfazer as nossas necessidades cria o trabalho a partir de condições efetivas e reais. E, tendo a existência humana como produto do trabalho, é preciso aprender a produzir a própria existência. Sendo assim “a produção do homem é, ao mesmo tempo, a formação do homem, isto é, um processo educativo. A origem da educação coincide, então, com a origem do homem mesmo”. (Saviani, 2007, p. 154)

Trabalho e educação são, portanto, duas categorias que a princípio estavam imbricadas numa relação de identidade, conforme as observações de Saviani, a aprendizagem estava no ato de produzir sua existência, o “aprender fazendo”, modificando a natureza, relacionando-se uns com os outros, os homens educavam-se e educavam as novas gerações (*ibidem*). A educação é, conforme nos lembra Lucáks (2012, p. 213), “um processo puramente social, um formar e ser-formado puramente social”. E nesse caso, a educação se identificava com a vida porque as condições históricas eram outras, estamos falando de sociedades muito antigas, em que o

coletivo se apropriava da terra, não havia divisão de classes. Quando, em outras circunstâncias históricas surge a apropriação privada da terra gerando a divisão dos homens em classes: a classe dos proprietários e a classe dos não-proprietários, haverá também uma mudança substancial na forma de educar as gerações futuras. Nas palavras de Saviani:

Ora, essa divisão dos homens em classes irá provocar uma divisão também na educação. Introduce-se, assim, uma cisão na unidade da educação, antes identificada plenamente com o próprio processo de trabalho. A partir do escravismo antigo passaremos a ter duas modalidades distintas e separadas de educação: uma para a classe proprietária, identificada como a educação dos homens livres, e outra para a classe não-proprietária, identificada como a educação dos escravos e serviçais. A primeira, centrada nas atividades intelectuais, na arte da palavra e nos exercícios físicos de caráter lúdico ou militar. E a segunda, assimilada ao próprio processo de trabalho. (SAVIANI, 2007, p. 55)

Com o surgimento da sociedade de classes, a classe dominante (proprietários) preparava seus descendentes para serem futuros dirigentes da sociedade, ao passo que os filhos da classe dominada (não-proprietários) tinham acesso ao conhecimento básico necessário à produção, habilitando-se profissionalmente para a execução de tarefas laborativas. De uma forma ou de outra, a educação na sociedade de classes continua com a mesma função social que é contribuir para a reprodução social independente do momento histórico e do tipo de organização social, no entanto, os valores, atitudes, comportamentos, conhecimentos, etc. transmitidos pela educação serão de acordo com os interesses da classe dominante.

No modo de produção capitalista é a burguesia quem conseguiu se desenvolver e se estabelecer como classe dominante na sociedade moderna. Marx e Engels (2010) demonstrou e denunciou o governo do Estado moderno enquanto um verdadeiro comitê para gerir todos os negócios dessa burguesia, conforme esses autores, a moderna sociedade burguesa não aboliu o antagonismo de classes oriundos da sociedade feudal, o que ela fez “foi apenas colocar novas classes, novas condições de opressão, novas formas de luta no lugar das antigas”. (MARX&ENGELS, 2012, p.44).

A burguesia, enquanto detentora dos meios de produção está estreitamente ligada com os processos políticos, desde sua ascensão enquanto classe dominante até os dias atuais, e assim consegue determinar as ações que pretende implementar na sociedade de acordo com seus próprios interesses, revolucionando continuamente os instrumentos de produção “ou seja, as relações de produção-, isto é, o conjunto das relações sociais” (*ibidem*). Marx e Engels nesse sentido, chamam a atenção para o fato da educação também ser determinada pela sociedade, e

que, esta mesma sociedade intervêm direta e indiretamente na educação por meio da escola. (MARX&ENGELS, 2012, p.64).

Uma das principais mudanças ocorridas com o advento do modo de produção capitalista é a divisão técnica do trabalho, ou seja, o trabalhador passa a desenvolver atividades fracionadas e deixa de ter conhecimento de todo o processo produtivo.

Segundo Braverman (1981), o meio de impedir o controle do processo de trabalho pelos trabalhadores é a dissociação entre concepção e execução, isto é, entre trabalho intelectual e trabalho manual. O resultado dessa dissociação foi a desqualificação do trabalhador, dada a nova natureza que o trabalho adquire, reduzido a tarefas simplificadas e rotineiras, cada vez mais especializadas e sem conteúdo. (PREVITALI; FAGIANI, 2014, p. 759)

Como no capitalismo o processo de trabalho consiste em um processo de valorização do capital, sendo seu principal o aumento da produção de mais-valia, uma das principais questões colocadas para o capital é, como aumentar a produção da mais valia, sem necessariamente aumentar a jornada de trabalho, para isso, a divisão técnica do trabalho é um dos métodos de organização do trabalho que o capitalista dispõe, os trabalhadores ficam especializados em parcelas (tarefas/atividades específicas) do processo de produção dentro de uma mesma especialidade produtiva, e o controle do processo passa para a gerência. Sob um domínio de estrutura administrativa fortemente hierarquizada, os trabalhadores perdem o controle e a capacidade de decisão sobre o processo de trabalho tornando-se alienados. (PREVITALI; FAGIANI, 2014)

Essa forma de divisão do trabalho não apenas fragmenta o processo permitindo um aumento da produtividade como também hierarquiza as atividades, atribuindo valores diferentes a cada tarefa executada por diferentes trabalhadores ou grupo de trabalhadores específicos. Assim, aumenta a produtividade não só pelo aumento numérico dos produtos em uma determinada unidade de tempo como também aumenta a produtividade diminuindo o custo da força de trabalho comprada pelo capitalista. (PIRES, 2009)

Na educação, como veremos adiante, as estruturas administrativas gerencias advindas do avanço do capitalismo, como é o caso do toyotismo na reestruturação produtiva, trará sérias implicações no contexto da administração escolar e para o trabalho docente.

1.1 A reestruturação produtiva do capital no campo da educação

A partir dos anos 70 e 80 o sistema taylorista/fordista de organização que havia se expandido nas economias capitalistas centrais durante as duas guerras mundiais sofre o impacto de um conjunto de transformações macro e microeconômicas. Tais transformações se referem ao “redirecionamento da indústria de suas estratégias de padronização em larga escala para a crescente agregação tecnológica, maior qualidade e personalização de seus produtos” (PINTO, 2013, p.44).

A produção industrial passava por experimentos produtivos de novo tipo, baseado na alta flexibilidade da produção, nos altos índices de qualidade nos produtos, nos baixos preços finais e na entrega rápida. Estas mudanças colocaram em questionamento o sistema taylorista/fordista, sob o qual a produção industrial estava organizada até então, cuja característica era “a produção em série e em larga escala, fundamentada em unidades produtivas altamente verticalizadas e concentradoras de grandes contingentes de trabalhadores especializados, em sua maioria semiqualeificados” (PINTO, 2013, p.45).

Nesta conjuntura, entra em vigor um novo regime de acumulação de capital em nível internacional, um novo modo de “acumulação flexível” como denominado por Harvey (1992) caracterizado pela “flexibilização dos mercados de trabalho, das relações de trabalho, dos mercados de consumo, das barreiras comerciais e do controle da iniciativa privada pelo Estado” (PINTO, 2013, p. 47). Dentro dessa nova ordem, a experiência do toyotismo no Japão foi a que teve maior expressão, assumindo no decorrer dos anos de 1980 um valor universal, “uma nova racionalidade do capital em sua etapa de mundialização” (ALVES, 2005, p.22).

Nesse contexto, sobressaíram no plano econômico, a retomada do modelo liberal – ou neoliberal – pautado na predominância máxima do setor privado e a mínima intervenção do Estado na economia e, no plano administrativo, a implementação do Toyotismo como modelo de produção, que passou a ser a nova tônica do desenvolvimento.

No Brasil, a reestruturação produtiva do capital encontrou expressão nos anos de 1990 seguindo a mesma dinâmica dos países centrais, ou seja, a implantação da acumulação flexível e do modelo organizacional *toyotista* que tem por características marcantes as formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho, produzindo como consequência morfológica, um processo de precarização estrutural do trabalho, com aumento do desemprego,

aumento do trabalho temporário, da instabilidade e da parcialidade (ANTUNES, 2006; ALVES, 2009). Segundo Alves (2009) a generalização desse processo

Culminou na desqualificação da força de trabalho, na intensificação da jornada e do ritmo de trabalho, na adoção do processo produtivo flexível e todo o seu corolário discursivo de multifuncionalidade, por necessidade de desenvolver diferentes tarefas e aumentar a qualificação, como estratégias para usufruir da capacidade intelectual e manual do trabalhador e proporcionar maior valorização do capital. (ALVES, 2009, p.25)

O campo da educação também vivenciou as mudanças ocorridas no mundo do trabalho com a reestruturação produtiva do capital através da adoção de novos padrões de remuneração e contratação de professores conforme o padrão flexível e na materialização das Reformas Escolares tendo em vista a estrutura, o currículo e a gestão. Oliveira (2004) identifica nessas reformas no Brasil uma nova regulação das políticas educacionais, para a autora, há vários fatores que apontam para essa nova regulação, tais como:

a centralidade atribuída à administração escolar nos programas de reforma, elegendo a escola como núcleo do planejamento e da gestão; o financiamento per capita, com a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), por meio da Lei n. 9.424/96; a regularidade e a ampliação dos exames nacionais de avaliação (SAEB, ENEM, ENC), bem como a avaliação institucional e os mecanismos de gestão escolares que insistem na participação da comunidade. (OLIVEIRA, 2004, p. 1130).

Todos esses elementos elencados pela autora marcam essa nova regulação e repercutem diretamente na composição, estrutura e gestão das redes públicas de ensino, já que trazem medidas que alteram a configuração das redes nos seus aspectos físicos e organizacionais e que têm se assentado nos conceitos de produtividade, eficácia, excelência e eficiência, importando, mais uma vez, das teorias administrativas as orientações para o campo pedagógico (OLIVEIRA, 2004).

O trabalho docente encontra-se diante de uma nova forma de organização produzida nos últimos anos. Esta nova disposição retrata uma estrutura de regulação da educação que é produzida pelas várias relações das demandas globais (OLIVEIRA, 2007). Diante da imposição da flexibilização, adaptabilidade e autogestão que tem sido empregada em todas as áreas do setor público, principalmente na educação (DUARTE, 2011), a profissão tem sofrido diversos retrocessos, passando por uma desvalorização social que se reflete na identidade, na carreira e no salário (CERICATO, 2016). Em decorrência disto, observa-se diversos impactos como a

desprofissionalização, a culpabilização e a perda da atratividade da carreira (CERICATO, 2016; LELIS, 2012; NUNES; OLIVEIRA, 2017).

Um dos resultados desta realidade reflete na qualidade do ensino público, como apontam os estudos de Costa et al. (2015), Basílio e Almeida (2018) e Azevedo et al. (2018), que, ao investigar a relação entre o tipo de contrato dos docentes e os resultados educacionais chegaram à conclusão que o vínculo de contrato do docente tem impacto na vida escolar de seus alunos, apontando para um impacto positivo no caso de vínculo efetivo.

A reconfiguração do trabalho docente no contexto da reestruturação produtiva do capital no Brasil se faz latente com a situação da designação excessiva de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais. Os resultados apresentados pelos estudos levantados (SANTANA, 2017; AMORIM, SALEJ e BARREIROS, 2018; SOARES, 2020) representa, a nosso ver, o ápice dos efeitos da nova ordem produtiva. Segundo Bourdieu (1998) os efeitos que tal ordem produtiva pode acarretar ao mundo do trabalho é a precariedade presente em toda parte, tanto no setor privado quanto no público, pois o que se impera nas relações de produção são formas de inserção temporárias e interinas típicas do modelo de acumulação flexível. Kênia Miranda (2005) ao refletir o trabalho docente na acumulação flexível afirma que

a função social da escola, transmitir o conhecimento produzido pela humanidade, pode ser funcional ao capital na medida em que possibilita o desenvolvimento das forças produtivas e, hegemônica pelas relações capitalistas, pode reproduzir a força de trabalho, tal como se necessita hoje, um saber fragmentado e não um saber em que predomine os fundamentos do trabalho. (MIRANDA, 2005, p. 01)

Frigotto, em contraposição à Teoria do Capital Humano que diz que uma maior escolarização contribui diretamente para a melhoria da qualidade de vida dos indivíduos, em função de um aumento de renda que decorre diretamente, da sua melhor qualificação para o desempenho no mercado de trabalho, afirma que, em vez disso, o sistema capitalista busca, cada vez mais, retirar do trabalhador o controle do seu processo de trabalho. Logo, maior qualificação do trabalhador por parte do sistema capitalista, seria uma ilusão, já que esse sistema busca exatamente o contrário (FRIGOTTO, 1984).

Essa reflexão é muito válida para pensarmos o quadro de “superdesignação”, as políticas educacionais desenvolvidas pelo governo desde os anos de 1990 e os investimentos empreendidos pelo estado na formação e qualificação do profissional da educação, afinal, serviram ou estão servindo a quem? Para Saviani (2005), a partir da segunda metade do século XX, a educação é colocada sob a determinação das condições de funcionamento do mercado

capitalista, denominado por ele de “concepção produtivista de educação”, quando “a educação passou a ser concebida como dotada de um valor econômico próprio e considerada um bem de produção (capital) e não apenas de consumo” (SAVIANI, 2005, p. 22).

Essa visão produtivista, objetivada na “teoria do capital humano”, desencadeou uma nova função econômica atribuída à escolaridade, na qual “prevalece a busca pela produtividade guiada pelo princípio de racionalidade, que se traduz no empenho em que se atingir o máximo de resultados com o mínimo de dispêndio” (SAVIANI, 2005, p. 23).

Para Frigotto, o conceito de capital humano coloca a educação como instrumento de desenvolvimento econômico, distribuição de renda e equalização social. A tese do autor é a de que a teoria do capital humano expressa à forma falsa e inversa de a burguesia conceber as relações homem, trabalho e educação no interior do processo produtivo, apontando para o fato de que,

(...) a análise econômica da educação, veiculada pela teoria do capital humano, funda-se no método e pressupostos de interpretação da realidade da economia clássica. Este modo de interpretação da realidade é um produto histórico determinado que nasça com a sociedade de classes e se desenvolve dentro e na defesa dos interesses do capital (FRIGOTTO, 2001, p.54).

Frigotto (2001) ainda reforça o fato de que a teoria do capital humano, saindo do próprio aparelho estatal, assume um caráter ideológico, na medida em que mascara os processos de acumulação, concentração e centralização do capital como uma mediação necessária para a manutenção das relações capitalistas de produção.

Este autor, que procurou mostrar as diferentes mediações que a prática educativa estabelece como o modo de produção capitalista, constata que os vínculos entre educação, desenvolvimento e mercado não são diretos pela própria natureza e especificidade da prática educativa. Frigotto, nas análises das relações sociais e o modo de produção capitalista, coloca que, a escola não é apenas um aparato ideológico reprodutor das relações sociais de modo capitalista, a escola, para este autor, insere-se no movimento geral do capitalismo e articula-se com os interesses do capital.

1.2 Precarização do Trabalho Docente: Entre a Lei e a Prática

Nesse contexto de precarização do trabalho docente encontramos algumas discrepâncias existentes no discurso oficial do governo, tanto no âmbito Federal quanto no Estadual. No âmbito Federal, conforme Art. 206 da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) temos um discurso

voltado para a valorização dos profissionais da educação escolar, que em tese teriam garantidos por lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos no caso das redes públicas de ensino. Já no âmbito estadual, o governo do Estado de Minas, entre os anos de 1990 e 2002 investiu em reformas educacionais como os Programas Pró-Qualidade (MINAS GERAIS, 1991-1998) e Escola Sagarana (MINAS GERAIS, 1999-2002)⁸. A partir de 2003 o governo lança mão de uma série de reestruturações da máquina estatal denominada “Choque de Gestão”, ou seja, “um conjunto integrado de políticas de gestão pública orientada para o desenvolvimento” (VILHENA; MARTINS; MARINI, 2006, p.21). O objetivo seria melhorar a qualidade e reduzir os custos dos serviços públicos, mediante a reorganização e a modernização do arranjo institucional e do modelo de gestão do Estado (GUIMARÃES; LAUDARES, 2012, p.150).

No que tange aos trabalhadores da educação, o Choque de Gestão, como assinala Augusto (2000) “estabeleceu as avaliações de desempenho institucional e individual, disciplinaram a perda de cargo público e possibilitaram ao governo o emprego de instrumentos gerenciais, como o Acordo de Resultados” (AUGUSTO, 2002, p.701). O Acordo de Resultados disciplinado pela Lei nº 17.600, de julho de 2008, regulamentada pelo Decreto nº 44.873, de agosto de 2008 é um contrato de gestão que representa uma forma de regulação de controle, tendo o propósito de obter mais eficácia e eficiência nos serviços públicos.

Para Maroy (2010 *apud* Augusto 2002) “o modelo de regulação pelos resultados qualifica-se como pós-burocrático, pois a primazia da valorização da eficácia é, segundo o autor, cada vez mais instrumental, prevalecendo sobre as preocupações propriamente educativas do sistema escolar” (AUGUSTO, 2002, p.702). Dentro desta lógica importa mais ao governo o alcance dos índices estipulados independente das condições de organização do trabalho do professor.

⁸ O Programa PróQualidade (1991-1998), lançado sob o slogan “Minas Aponta o Caminho”, caracterizou-se por mudanças na educação, que alteraram a configuração da rede nos seus aspectos físicos e organizacionais, priorizando cinco áreas de atuação: autonomia da escola; fortalecimento da direção da escola; aperfeiçoamento e capacitação dos profissionais da educação; avaliação de desempenho das escolas; integração com os municípios – municipalização. Já A Escola Sagarana – “Educação Para a Vida com Dignidade e Esperança” (1999-2002), anunciou-se como uma contra reforma ao Programa anterior, opondo-se à padronização técnica de viés autoritário que o marcou. Com o objetivo de democratizar a construção da nova política propôs-se consultar as bases envolvidas, realizando o Fórum Mineiro da Educação, em duas etapas. Um aspecto que se destacou neste período, foi a suspensão do processo de municipalização, amplamente formalizado no programa anterior. MELO; AUGUSTO, 2004, p.142)

O Programa Escola Sagarana - “Educação Para a Vida com Dignidade e Esperança” implantado pelo governo estadual (1999-2002), previa entre outras coisas, a realização de concursos públicos periódicos, **adotando-se mecanismos que eliminassem as categorias do “designado” e do “convocado”**. Em 2003, conforme dados do Censo Escolar e da SEE/MG, 31% do total dos docentes do estado eram designados (MELO; AUGUSTO, 2004, p.146). Em 2016 esse número chegou a 70% como sugere os estudos das pesquisadoras Amorim e Barreiros⁹. Segundo as autoras:

[...] no final de 2015, com a denominada “Queda da Lei 100”, o governo de Minas Gerais foi obrigado a rever a efetivação inconstitucional da quase totalidade desses professores. Dessa maneira, em 2016, tudo indica que o número de cargos de professor ocupados por professores designados deve ter saltado de praticamente 40% para 70%. O que se teria, hoje então, seria uma rede de ensino ao avesso, com cerca de 30% de cargos de professor ocupados por docentes efetivos e por aproximadamente 70% de cargos de professor tomados por docentes designados, quando o esperado seria quando muito o contrário. Eis aí o que se compreende por “superdesignação”. (AMORIM; BARREIROS, 2018, p. 10)

Os professores “designados”, ou seja, contratados por tempo determinado para suprir os cargos em situação de afastamento daqueles profissionais efetivos e os chamados cargos vagos¹⁰, 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.

⁹ A projeção das autoras foi bastante acertada. Estudo recente (Soares, 2020) com base nos dados do Instituto Anísio Teixeira (INEP) e da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG) mostrou que, em 2018, 68,1% dos professores nas escolas estaduais de Minas Gerais eram designados (SOARES, 2020, p.91).

¹⁰ Entre os dias 22 e 28 de maio a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n° 5267 foi julgada parcialmente procedente por meio de julgamento virtual. Todos os ministros do STF seguiram o relator, o ministro Luiz Fux, que votou pela a inconstitucionalidade parcial do artigo 10 da Lei mineira n° 10.254/90 para designação de profissionais para a educação em cargos vagos, que são cargos previsíveis e permanentes. Sendo assim, o instituto da designação pode ser aplicado apenas em casos de substituição no quadro de pessoal das escolas, como descrito no voto do relator. BRASIL. **Supremo Tribunal Federal Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 5267**. Ata do acórdão. Brasília, 2020. Relator: Min. Luiz Fux. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp>>. Acesso em fev. 2021.

1.3 A designação em Minas Gerais

A Constituição Federal de 1988 prevê a obrigatoriedade de aprovação prévia em concurso público para provimento de cargos e empregos nas administrações públicas. O concurso público é, portanto, o meio técnico posto à disposição da Administração Pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, conforme determina o art. 37, II [da CF/88].

A regra do concurso público, só é passível de exceção em circunstâncias excepcionais expressas pela Lei Máxima (CR/88), são elas os casos de provimento de cargos em comissão (CR/88, art. 37, II) e da contratação para o atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público (CR/88, art. 37, IX). Em Minas Gerais, a contratação temporária foi regulamentada com base no Art. 22 da Constituição Estadual de 1989 e o Art. 11 da Lei n.º 10.254, de 20 de julho de 1990, observe que a função de magistério foi excluída do Art. 22 da CE/89

Art. 22 – A lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. (Vide Lei n.º 18.185, de 4/6/2009.)

Parágrafo único – O disposto neste artigo não se aplica a funções de magistério.

A Lei Nº 18.185/2009 dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição da República, excetuando a função de magistério, para esta categoria específica, foi criada a **designação** através da Lei n.º 10.254/90 no artigo 10, §1.º, alínea a, com o propósito de suprir necessidade de pessoal em caso de substituição e cargo vago (quando não há candidato aprovado em concurso público) para o exercício das funções públicas de professor, especialista em educação e servicial nas unidades estaduais de ensino.

A designação em Minas Gerais, como forma específica de contratação temporária da força de trabalho educativa, tem sido alvo de inúmeras críticas, tanto de servidores (professores, auxiliares de serviços de educação básica, analista educacional, especialistas em educação) quanto de pesquisadores, e vem mostrado fragilidade constitucional frente ao Supremo Tribunal Federal, o instituto foi alvo de algumas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI), como a ADI 4876 em que o STF considerou inconstitucional a lei estadual nº 100/2007 que havia determinado a efetivação de pessoal sem aprovação prévia em concurso e a ADI 5267 que

declarou inconstitucional a designação de profissionais para a educação em cargos vagos conforme previa a Lei mineira n° 10.254/90.

Há 30 anos, o mecanismo proposto na legislação mineira, vem acumulando em sua estrutura, um problema que parece não ter saída. A designação, que previa a exceção, virou a regra, estudos tem apontado para um contingente enorme de professores designados atuando na rede de ensino público da educação básica. Barreiros (2016) ao verificar os vínculos existentes entre os professores e a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE-MG) entre os anos de 2009 e 2014 desvelou um quadro preocupante no que se refere ao uso excessivo da designação. A autora mostrou que “em 2009, a Rede contava com 90.782 professores efetivos, cinco anos mais tarde, em 2014, ela contava com apenas 34.390, o que significa uma queda percentual de 25,6% para 10,5% do total de professores efetivos” (BARREIROS, 2016, p.24). Barreiros ainda observou que o número de vagas abertas para o concurso se aproximava do número de cargos que vagaram por aposentadoria, levantando a hipótese de que os concursos públicos realizados pela SEE/MG visam apenas preencher as vagas dos professores que se aposentam (BARREIROS, 2016, p. 30).

Santana (2017) ao identificar as principais alterações no quadro de agentes designados na Secretaria de Educação do Estado de Minas Gerais após a publicação da LC n. ° 100/2007, verificou que, mesmo após a referida lei tornar titular de cargos efetivos os servidores designados, a Rede ainda apresentou um percentual alto de professores designados no seu quadro. Em 2012, antes da LC n° 100 ser considerada inconstitucional, o percentual de professores designados era de 38,40%, contra 33,87% de professores efetivos e 27,72% de professores efetivados. Em 2016, já após o Supremo Tribunal Federal através da ADI (Ação Direta de Inconstitucionalidade) 4876, julgar inconstitucional o artigo 7.º, incisos I, II, IV e V, da Lei Complementar n.º 100/2007, por efetivar pessoal admitido sem a prévia aprovação em concurso público, o número de designados, conseqüentemente aumentou, chegando a 58,63% (SANTANA, 2017, p. 61).

Maia (2015) observa que o instituto da designação

Não se estabelece interstício para recontração de servidor temporário admitido anteriormente; não é fixado requisito como a dotação orçamentária específica, mediante prévia autorização do Secretário de Estado da entidade contratante; tampouco se determina prazo para realização de concurso público, ao contrário da normatização empreendida pela lei n.º 18.185/09 no âmbito de todas as outras hipóteses de admissão temporária. (MAIA, 2015, p.24)

Para este autor, a contratação temporária por excepcional interesse público no Estado de Minas Gerais, ao discriminar as funções de magistério (artigo 22 da CE/89) como circunstâncias díspares das restantes, traz prejuízos das políticas de gestão de pessoas, redução da qualidade do serviço público prestado e desrespeito ao princípio da isonomia (MAIA, 2015).

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.

Amorim, Salej e Barreiros levantam algumas hipóteses para explicar o que elas denominam de “superdesignação”. Para essas autoras, três fatores explicam o elevado contingente de professores designados na Rede. O primeiro fator é de natureza econômica, o estado possuiria uma rede de ensino composta majoritariamente de professores temporários porque isso lhe custaria menos (AMORIM; SALEJ e BARREIROS, 2018, p. 13). O segundo fator seria de natureza gerencial, a “superdesignação” seria fruto de uma série de decisões de gestão tomadas ao longo de sucessivos governos, sendo que, uma vez que o fenômeno se desenhou, ele foi tornando-se cada vez mais definitivo e, por fim, o terceiro fator implicaria o quesito qualidade, a “superdesignação” de professores, no fundo, estaria relacionada com um descaso com a educação das camadas populares e com o direito à educação pública, gratuita e de qualidade (AMORIM; SALEJ e BARREIROS, 2018, p.15).

O que temos acompanhado até aqui é uma grande incongruência ou mesmo desengate entre as declarações de princípio de políticas públicas e o que efetivamente estas em sua elaboração e implementação acabam por efetivamente resultar.

As pesquisas que explicitamos aqui, não tocaram num ponto que, para nós é muito importante, que é pensar o estado e suas políticas educacionais dentro de uma perspectiva crítica do estado capitalista, a nosso ver, as proposituras de política pública de viés liberalizante tem como premissa a redução de custos e mais o controle sobre pessoal, ao invés de dotar o setor alvo de condições objetivas e subjetivas de melhorar sua atuação junto ao público que deveria atender.

2. O LUGAR DOS PROFESSORES DESIGNADOS NA REDE PÚBLICA ESTADUAL DE ENSINO DE MINAS GERAIS

Neste capítulo da dissertação buscamos entender qual o lugar dos professores designados da rede pública de ensino de Minas Gerais dentro do mundo do trabalho “flexível”. Para isso, tivemos acesso a alguns relatórios do Sistema de Administração de Pessoal do Estado de Minas Gerais (SISAP) fornecidos pela Assessoria de Informações Gerenciais (AIG/SEE-MG). Os relatórios que acessamos dizem respeito ao quantitativo geral de professores efetivos, efetivados e designados da rede entre os anos de 2015 a 2020; o quantitativo de PEB nomeados nos concursos de 2014 e 2017¹¹; o quantitativo de professores designados apenas em funções de natureza vaga e, por fim, o quantitativo de aposentadorias publicadas para o cargo de PEB, todas essas informações referentes ao período de 2015 a 2020. As resoluções que tratam dos critérios e procedimentos para inscrição e classificação de candidatos à designação no período proposto, também nos ajudaram a integrar o corpus analisado nessa seção.

2.1 A designação em resoluções (2015-2020)

Santana (2017) ao discutir a contratação precária no Estado de Minas Gerais do ponto de vista do Direito Administrativo na matéria de servidor público, traz a definição de Di Pietro (2015) para esclarecer o que significa servidor público: “são servidores públicos, em sentido amplo, as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga” (Di Pietro, 2014, p. 598 *apud* Santana, 2017, p.25). Segundo esta autora, o servidor público divide-se em três categorias: a) servidores estatutários: sujeitos ao regime estatutário e detentores de cargos públicos. O regime a que estão submetidos é estabelecido e modificado em lei unilateralmente pela Administração Pública de cada unidade federativa, limitada pelos direitos adquiridos pelos servidores; b) empregados públicos: são contratados, assim estão sujeitos à legislação trabalhista, que por sua vez é matéria de competência legislativa exclusiva da União e; c) servidores temporários: são contratados, visando exercer alguma função que apresenta necessidade excepcional de interesse público. Estão submetidos a um regime jurídico especial a ser disciplinado em lei em cada unidade federativa (Santana, 2017, p.25).

O que a autora destaca em seus estudos é que os designados não se enquadram nem no Regime Estatutário, regime este que regula os servidores públicos estatutários, nem no regime especial previsto na Lei Federal 8745/93 que dispõe sobre a contratação por tempo determinado,

¹¹ O quantitativo de professores (PEB) nomeados para o Edital SEE Nº7 de 2017 até a data 15/03/2022, cujo o certame permanece vigente até 12 de abril de 2024, ou seja, ainda haverá mais nomeações dentro desse período dentro do número de vagas previstas no Edital do Concurso Público SEE Nº 07/2017.

em específico, no art. 11,¹². Para esta autora “os designados se encontram em um limbo normativo”, pois não são detentores nem de cargo nem de carreira e a maioria de seus direitos e deveres estão dispostos em resoluções dispersas da SEE (Santana, 2017, p.41). O que, para nós, demonstra a precariedade do tipo de vínculo, uma vez que não estendem aos designados, inúmeros direitos atribuídos aos efetivos.

Sendo assim, achamos pertinente trazer para essa seção uma análise das resoluções anuais publicados no período de 2015-2020¹³ com a intenção de verificar as principais mudanças e permanências ocorridas nessas normativas no período estudado, nos interessa compreender os critérios de classificação estabelecidos pela SEE, as formas de controle dos órgãos de gestão em fazer cumprir as regras publicadas, bem como atentar para os direitos e deveres dos professores designados neste contexto, a fim de contribuir para nosso objetivo neste capítulo que é entender qual o lugar dos professores designados da rede pública de ensino de Minas Gerais dentro do mundo do trabalho “flexível”.

A designação, até o ano de 2015, era realizada ainda de forma arcaica, sem uso dos meios digitais (Santana, 2017, p.65). Para entender como funcionava o processo de designação anterior a esse novo *modus operandi*, entramos em contato com alguns gestores escolares, conforme fomos informados por uma gestora escolar que respondeu nossa carta de apresentação:

Anteriormente as designações eram processadas presencialmente, na própria escola (localizada no distrito), ou na Escola, localizada no município. Não havia inscrição. Eram gerados editais de designação com antecedência mínima de 24 horas, como ocorre até hoje e divulgados na própria escola e escola polo, pois não havia site próprio para divulgação. Os candidatos se apresentavam presencialmente, portando toda documentação e se processava a designação classificando no momento, de acordo com habilitação para a função e tempo de serviço. Usava-se os critérios: 1- Possuir habilitação para a função/conteúdo; 2- Maior tempo de serviço na função/conteúdo, comprovada em contagem de tempo. O critério de desempate para os habilitados, era e ainda continua sendo, o tempo de serviço público estadual na função/conteúdo. Se seguia orientações e resoluções da Superintendência Regional de Ensino.¹⁴

¹² Lei Federal 8745/93: Art. 11. Aplica-se ao pessoal contratado nos termos desta Lei o disposto nos arts. 53 e 54; 57 a 59; 63 a 80; 97; 104 a 109; 110, incisos, I, in fine, e II, parágrafo único, a 115; 116, incisos I a V, alíneas a e c, VI a XII e parágrafo único; 117, incisos I a VI e IX a XVIII; 118 a 126; 127, incisos I, II e III, a 132, incisos I a VII, e IX a XIII; 136 a 142, incisos I, primeira parte, a III, e §§ 1º a 4º; 236; 238 a 242, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

¹³ As resoluções analisadas foram: Resolução SEE Nº 2741 de 20 de janeiro de 2015; Resolução SEE Nº 3118 de 17 de novembro de 2016; Resolução SEE Nº 3643 de 20 de outubro de 2017; Resolução SEE Nº 3.995 de 24 de outubro de 2018; Resolução SEE Nº 4257 de 06 de janeiro de 2020; Memorando-Circular nº 50/2020/SEE/SG – GABINETE.

¹⁴ Fonte: resposta de uma diretora à nossa carta de apresentação. Na carta, solicitamos informações sobre o processo de designação anterior ao ano de 2015. Também pedimos à direção para verificar em seus arquivos se havia resoluções dos anos anteriores, no entanto, a escola não contava com resoluções anteriores ao ano de 2015 em seus arquivos.

Sobre esse antigo sistema de designação, são apontados inúmeros problemas, dentre eles a falta de transparência e de informações, que chegavam incompletas aos órgãos de gestão, fazendo com que os candidatos nem sempre ficassem sabendo de todas as vagas. O candidato tinha que procurar pelas escolas em busca de uma vaga, se deslocando de município, se necessário fosse, em um processo, muitas vezes, penoso, sem ter certeza se teria uma vaga ou não naquela escola.

Com o novo sistema de designação através do uso dos recursos digitais, as vagas passaram a ser publicadas em uma página específica da SEE e passou a ser requerido do candidato uma inscrição prévia. As resoluções publicadas pela Secretaria Estadual de Educação estabelecem critérios e definem procedimentos para inscrição e classificação de candidatos à designação para o exercício da função pública na Rede Estadual de Ensino¹⁵. Nota-se que os candidatos não exercem cargo público, mas sim função pública, isto porque, conforme esclarece Santana (2017):

Somente o grupo denominado servidores públicos estatutários são ocupantes de cargos públicos. Portanto, os designados, uma vez que não são estatutários não são detentores de cargo público, o mesmo se aplica para a carreira, visto que esta é o gênero do qual cargo é espécie – assim pressupõem-se que carreira demanda uma estrutura de agrupamento. Em continuidade, tem-se que os designados detêm função pública. (Santana, 2018, p. 40)

As Resoluções SEE publicadas entre os anos de 2015 e 2020, de uma maneira geral, estabeleceram que as inscrições on-line, ou seja, o preenchimento do formulário on-line garante ao candidato uma classificação geral na listagem de cada município escolhido, com limite de até três municípios¹⁶. Todas as informações prestadas no ato da inscrição devem ser comprovadas no ato da designação e o “Tempo de Serviço” válido, é somente aquele exercido na Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais no mesmo cargo/função para o qual o candidato está se inscrevendo e não pode estar vinculado à cargo efetivo ou ser tempo de serviço paralelo.

¹⁵ As resoluções analisadas não abrangem servidores para atuação em Centros de Apoio Pedagógico a Pessoas com Deficiência Visual; Centro de Capacitação de Profissionais de Educação e de Atendimento às Pessoas com Surdez e em Núcleos de Capacitação na área de Educação Especial; Conservatórios de Música e Centros de Educação Profissional ou Professores para atuação em componentes curriculares técnico profissionalizantes.

¹⁶ Como nosso foco é o PEB – Professor de Educação Básica, priorizamos essa função na leitura dos documentos.

O critério para desempate, obedece à ordem de prioridade: maior tempo de serviço, em seguida, maior idade¹⁷.

O que mais nos chamou atenção nestas resoluções é que, uma vez realizada as inscrições prévias, a prioridade é do candidato aprovado em concurso público e ainda não nomeado. Assim, todas as resoluções trazem como primeira prioridade - candidato concursado para o município ou SRE e ainda não nomeado, obedecida a ordem de classificação no concurso, desde que comprove os requisitos de habilitação definidos no Edital do Concurso e segunda prioridade - candidato concursado para outro município ou outra SRE e ainda não nomeado, obedecido o número de pontos obtidos no concurso.

Essa prioridade é especificada na Lei Estadual 7.109 de 1977 no Art. 124

A convocação de professor habilitado para a regência de turma ou aulas far-se-á na forma de regulamentação própria, observados os seguintes princípios quanto à ordem de preferência:

I - classificação em concurso para a localidade e ainda não nomeado, obedecida a ordem de classificação;

II - classificado em concurso para outra localidade e ainda não nomeado, segundo a ordem de pontos obtidos;

III - registrado no órgão competente mediante habilitação específica e sem classificação em concurso;

IV - professor com registro definitivo no Ministério da Educação e Cultura, sem habilitação específica;

V - habilitação sem registro e sem classificação em concurso.

(Minas Gerais, 1977)

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.

Em seguida, as resoluções priorizam o candidato habilitado inscrito, obedecida a ordem de classificação da listagem geral do município. As prioridades seguintes mudam de uma

¹⁷ O corpo de resoluções que fizeram parte dessa análise são: Resolução SEE Nº 2741 de 20 de janeiro de 2015 (para exercício em 2015); Resolução SEE Nº 2836 de 28 de dezembro de 2015 (para o exercício de 2016); Resolução SEE Nº 3205 de 25 de dezembro de 2016 (para o exercício de 2017); Instrução complementar SG/SEEMG Nº 01, de 12 de janeiro de 2017; Instrução complementar SG/SEEMG Nº 02, de 26 de janeiro de 2017; Resolução SEE Nº 3643 de 20 de outubro de 2017 (para o exercício de 2018); Resolução SEE Nº 3.995 de 24 de outubro de 2018 (para o exercício de 2019); Resolução SEE Nº 4257 de 06 de janeiro de 2020 (para o exercício de 2020) e, Memorando-Circular nº 50/2020/SEE/SG – GABINETE.

resolução para outra. Notamos que na Resolução N° 2836 de 28 de dezembro de 2015 (para o exercício de 2016); Resolução SEE N° 3205 de 25 de dezembro de 2016 (para o exercício de 2017) e Resolução SEE N° 4257 de 06 de janeiro de 2020 (para o exercício de 2020) o candidato habilitado teve prioridade sobre o candidato não habilitado, ou seja, mesmo que o candidato habilitado não estivesse previamente inscrito, ele poderia participar do processo de desingação e ter prioridade sobre o candidato não habilitado. Dessa forma, a ordem de prioridade era a seguinte:

Tabela 1. Síntese da ordem de prioridade Resoluções SEE N° 2836 de 2015; N° 3205 de 2016 e N° 4257 de 2020.	
Prioridade	Descrição
1^a	Candidato concursado para o município ou SRE e ainda não nomeado.
2^a	Candidato concursado para outro município ou outra SRE e ainda não nomeado.
3^a	Candidato inscrito habilitado.
4^a	Candidato não inscrito habilitado.
5^a	Candidato inscrito não habilitado.

(Fonte: Resoluções SEE N° 2836 de 2015; N° 3205 de 2016 e N° 4257 de 2020. Elaborado pela autora, 2022)

Já na Resolução SEE N° 3643 de 20 de outubro de 2017 (para o exercício de 2018) e Resolução SEE N° 3.995 de 24 de outubro de 2018 (para o exercício de 2019) a prioridade é do candidato inscrito, ou seja, os candidatos para o exercício de 2018 e 2019, mesmo aquele habilitado, que não tivesse inscrição prévia, poderia não pegar aulas e ainda assistir uma vaga ser ocupada por um candidato sem habilitação. Sendo assim, a ordem de prioridade dessas resoluções em síntese, poderia ser apresentada da seguinte maneira:

Tabela 2. Síntese da ordem de prioridade Resoluções SEE N° 3643 de 20 de outubro de 2017 e SEE N° 3.995 de 24 de outubro de 2018	
Prioridade	Descrição
1^a	Candidato concursado para o município ou SRE e ainda não nomeado.
2^a	Candidato concursado para outro município ou outra SRE e ainda não nomeado.
3^a	Candidato inscrito habilitado.
4^a	Candidato inscrito não habilitado.

(Fonte: Resoluções SEE N° 3646 de 2017; N° 3995 de 2018. Elaborado pela autora, 2022)

Vale esclarecer que, candidato não habilitado é aquele que ainda não concluiu a licenciatura ou ainda aquele que não possui licenciatura na área do conhecimento específica que deseja pleitear a função PEB. No período analisado, por dois anos, o candidato com licenciatura que, por algum motivo, não tivesse inscrito no processo de designação previamente, teria poucas chances de lecionar naquele ano, ao passo que o candidato, sem habilitação, bastava se inscrever para ter prioridade sobre o candidato habilitado não inscrito.

Outro ponto que nos chamou atenção nas resoluções analisadas foi a seção “dispensa do servidor designado para a função pública”. Na referida seção, presente em todas as resoluções, a dispensa do servidor designado para função pública poderá se dar a pedido ou de ofício e deve ser realizada pela autoridade responsável pela designação. Quando o servidor de escola estadual é dispensado a pedido, ele só poderá ser designado novamente (em qualquer função) no mesmo município de dispensa, após 60 dias. A dispensa por ofício se dá nas seguintes situações: quando houver redução do número de aulas ou de turmas, provimento do cargo ou remanejamento de servidor e ainda retorno do titular, nesses casos, a dispensa recai sobre o servidor designado para cargo vago. Também poderá haver dispensa pela ocorrência de falta superior a 10% ou 15% de sua carga horária mensal de trabalho do servidor designado; desempenho que não recomende a permanência; falta grave comprovada; se o servidor não comparecer na escola no dia determinado para assumir o exercício, dentre outros.

O que podemos notar nessa seção é que, o servidor designado, em especial aquele designado para cargo vago, mesmo após conseguir aulas, corre o risco de ser dispensado

repentinamente no caso de haver redução de aulas ou de turmas, caso haja alteração da carga horária básica de professor efetivo, ou ainda, caso haja nomeação ou remoção de servidor.

Um dos aspectos que buscamos observar também nas resoluções do período de 2015-2020 foi a questão “dos recursos”. A referência a essa forma de contestação administrativa aparece apenas a partir da resolução Resolução SEE Nº 3643 de 20 de outubro de 2017 (para o exercício de 2018), no “Capítulo II – das inscrições” Art. 9 que diz: “Não caberá recurso motivado por quaisquer erros ou omissões de responsabilidade do candidato no ato da inscrição” (Minas Gerais, 2017), no entanto, a resolução não prevê recurso por outras motivações e não encontramos maiores esclarecimentos sobre os recursos no decorrer do documento, o mesmo ocorre com a Resolução SEE Nº 4257 de 06 de janeiro de 2020 (para o exercício de 2020). Já a Resolução SEE Nº 3.995 de 24 de outubro de 2018 (para o exercício de 2019) traz uma seção específica para “recursos” em seu artigo 59, nela está especificado que o recurso contra resultado de designação presencial, contendo fundamentação clara e sucinta, poderá ocorrer em até 2 (duas) instâncias: primeira instância na Unidade de Exercício, no prazo de 3 (três) dias úteis, contados a partir do resultado da designação; segunda instância à autoridade imediatamente superior, no prazo de 3 (três) dias úteis, contado a partir da ciência, pelo interessado, do teor da decisão.

No período de 2015 a 2020 a única referência clara e direta que encontramos sobre o recurso administrativo foi na Resolução SEE Nº 3.995, o que nos leva a questionar se a ausência de previsão de recurso administrativo nos editais anteriores fere o princípio do contraditório e da ampla defesa decorrente do art. 5º, inciso LV, da Constituição Federal.¹⁸

Para finalizar, sabemos que o servidor designado não é detentor de cargo e nem de carreira, logo, sua situação é marcada pela instabilidade e transitoriedade, embora, temos procurado demonstrar ao longo dessa dissertação, como esse servidor, que deveria ser passageiro, se tornou um permanente majoritário ao longo dos anos. No entanto, encontramos, na Resolução SEE Nº 4257 de 06 de janeiro de 2020 Seção I - Disposições Preliminares, Art. 6, referência à uma categoria que até então não havia aparecido nas resoluções anteriores: “Somente haverá designação de servidor para o exercício de função pública, em cargo vago ou em substituição quando não existir servidor efetivo, estabilizado ou servidora designada,

¹⁸ A ampla defesa e o contraditório são princípios fundamentais em todo ordenamento jurídico. Informa a garantia de que ninguém sofrerá efeitos de uma sentença sem ter sido intimado para ser parte do processo e ter sua defesa garantida. Tal medida se faz também no processo administrativo, garantia esta Constitucional, possibilitando a defesa e o recurso em todas as fases processuais que for garantido a defesa da parte.

gestante em estabilidade provisória, que possa exercer tal função, observado o disposto nesta Resolução”. A referência à estabilidade provisória da gestante só foi mencionada no edital de 2020, o que nos leva a questionar se antes dessa decisão, a professora designada gestante possuía algum direito assegurado devido à sua situação temporária.

Como vimos, as resoluções que tratam dos critérios e classificação para o quadro de magistério da REE-MG são publicadas anualmente e, podem ser alteradas de um ano para o outro fazendo com que, o candidato esteja sempre alerta aos detalhes desses documentos. Vimos que nem todos os anos a ordem de classificação deu prioridade ao candidato licenciado, deixando margem para um candidato não-licenciado ter acesso a uma vaga para docente, sem necessariamente ser professor de formação. Também observamos que em todos os editais, a prioridade é do professor aprovado em concurso e ainda não nomeado. No entanto, esse professor aprovado pode passar todo o prazo do concurso na condição de aprovado sem ser nomeado. Dessa forma, nos parece que o instituto da designação é a forma “oficial” de gerir os recursos humanos da REE-MG. Veremos a seguir, que, nos anos de 2015-2020 os designados continuaram sendo a maioria na rede, mesmo tendo sido realizado dois concursos nesse período.

2.2 Os professores designados em números

Conforme buscamos mostrar anteriormente a precarização do trabalho docente está diretamente ligada à precarização do trabalho decorrente da expansão do neoliberalismo pós-1990, as formas de contratação temporária são um reflexo desse processo e trazem inúmeras consequências para o (a) trabalhador (a), dentre elas, conforme assinala Seki *et al* (2017)

“o 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)

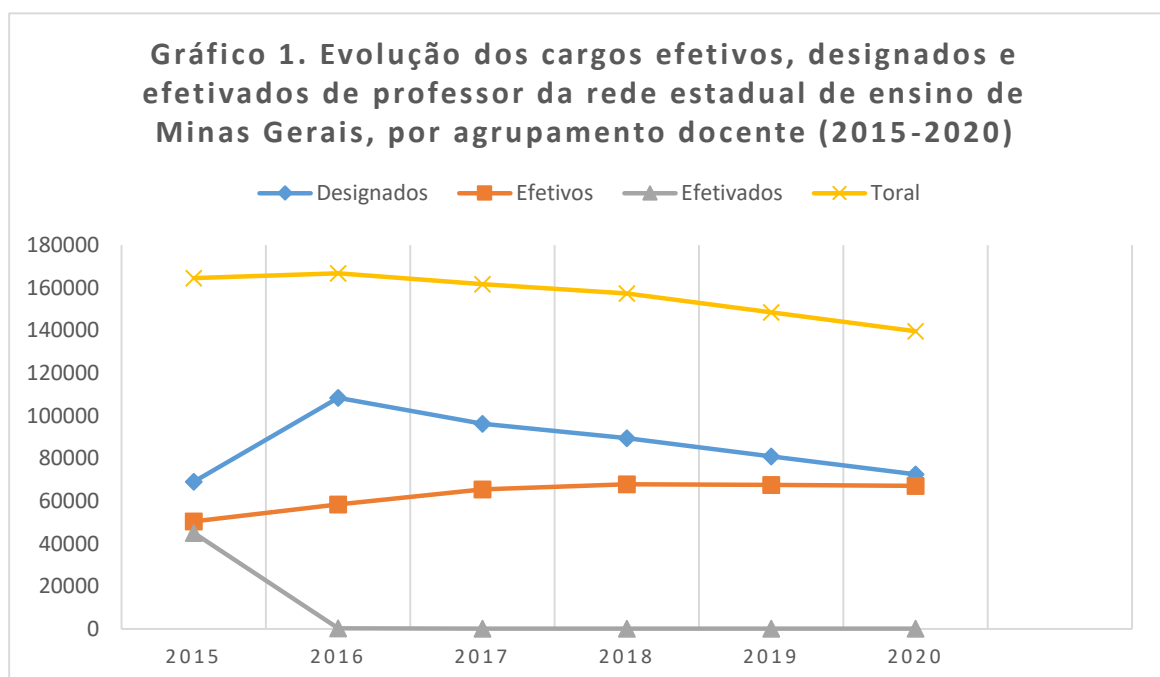
No caso de Minas Gerais, nossa pesquisa demonstrou que o professor designado é a principal força de trabalho, um passageiro permanente na REE/MG. O período de análise dessa pesquisa mostrou que, entre os anos de 2015 e 2020, segundo os dados da Assessoria de Informações Gerenciais (AIG/SEE-MG), houve um aumento do número desses profissionais, mesmo havendo, nesse período, dois concursos, um de 2014 e outro de 2017. A tabela abaixo mostra o quantitativo de professores efetivos, efetivados e designados por ano.

Tabela 3. Distribuição dos cargos efetivos, designados e efetivados de professor da rede estadual de ensino de Minas Gerais, por agrupamento docente (2015-2020)

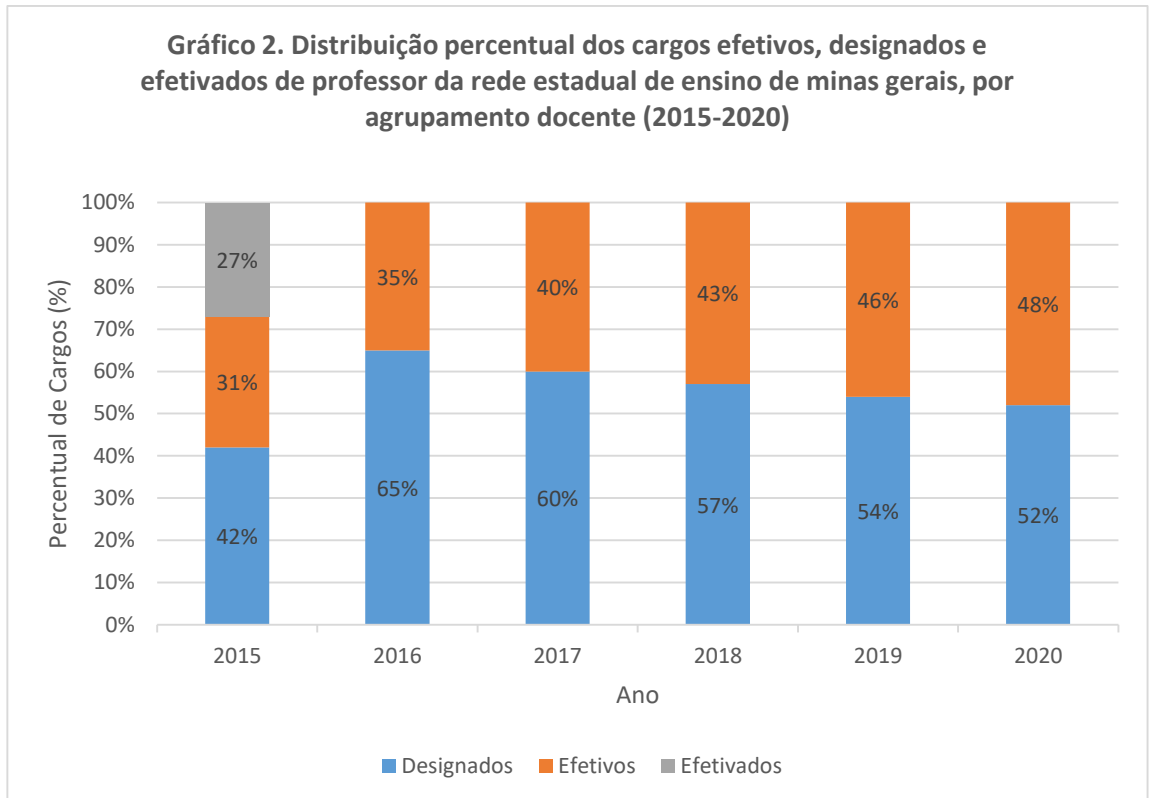
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Designados	69.072	108.321	96.126	89.382	80.805	72.530
Efetivos	50.448	58.287	65.342	67.865	67.559	66.987
Efetivados	44.974	214	148	88	65	54
Total	164.494	166.822	161.616	157.335	148.429	139.571

(Fonte: Dados AIG/SEE-MG, SISAP Outubro de 2015 a Outubro de 2020. Elaborado pela autora, 2022)

Em todos os anos, o número de designados é superior ao número de efetivos. Há de se chamar atenção para o grande número de professores na categoria “efetivados”. Com a “queda da lei 100” em 2014 (já explicada em capítulo anterior), o número de efetivados cai substancialmente fazendo com que no ano seguinte, o número de designados chegue a quase o dobro de efetivos. O fato é que houve, no período estudado, um crescimento de 32% de efetivos, mas não houve diminuição do número de designados, pelo contrário, houve um aumento de 5%. O gráfico 1 ilustra melhor a evolução dos cargos efetivos e designados entre os anos de 2015 e 2020 e o gráfico 2 apresenta a rede estadual de ensino de Minas Gerais em números percentuais, no mesmo período, por agrupamento docente.



(Fonte: Dados AIG/SEE-MG, SISAP Outubro de 2015 a Outubro de 2020. Elaborado pela autora, 2022).



(Fonte: Dados AIG/SEE-MG, SISAP Outubro de 2015 a Outubro de 2020. Elaborado pela autora, 2022).

Os concursos realizados pela SEE englobaram os cargos para a função de professor de educação básica (PEB) e especialista em educação básica (EEB), como o foco da nossa pesquisa são apenas professores, os dados que trazemos das nomeações dizem respeito apenas à função de PEB. Para o concurso realizado em 2014 sob o Edital SEE N° 04-2014, a AIG informou que no total foram 17.423 nomeações. Já para o concurso realizado em 2018 sob o Edital SEE N° 07-2017 até a data de 15 de março de 2022, foram nomeados 10.314 professores para atuar na REE/MG. O último edital de 2017 publicou um total de 16.000 vagas para o cargo de professor de educação básica. Segundo a Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos, até o momento (março de 2022), a SEE informou que, busca exaurir a nomeação dos candidatos aprovados dentro do número de vagas previstas no Edital do Concurso Público SEE N° 07/2017. Assim, as nomeações seguirão de acordo com a ordem da listagem de classificação¹⁹. No entanto, as vagas previstas no edital não chegam perto do número de cargos vagos que estão esperando

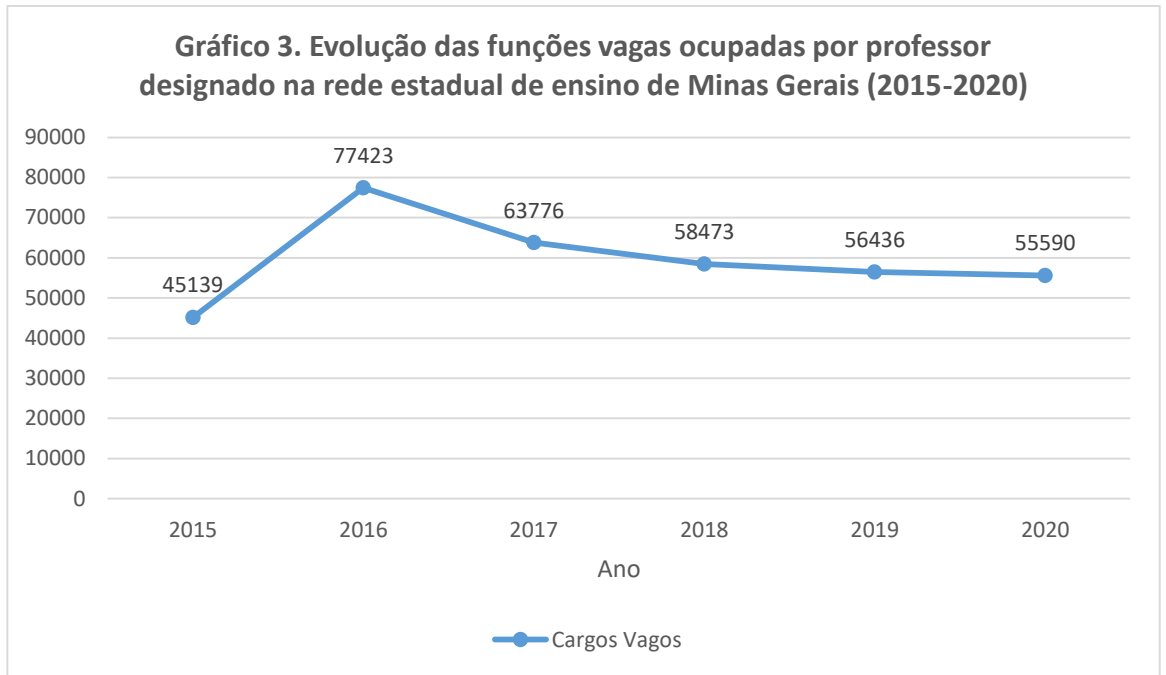
¹⁹ Importante informar que o concurso público regido pelo Edital SEE N° 07/2017 que foi homologado em 30 de junho de 2018, teve o prazo de validade suspenso pela Resolução Conjunta SEPLAG/SEE N° 10.256 de 21 de outubro de 2020. A Resolução Conjunta SEPLAG/SEE N° 10.500, de 1 de fevereiro de 2022, publicada no Diário Oficial de 3 de fevereiro de 2022, página 12, estabeleceu que o prazo de validade do concurso público de Edital SEE N° 07/2017, voltou a correr a partir do dia 1º de janeiro de 2022, considerando o fim do estado de calamidade pública decorrente da pandemia de COVID-19, razão pela qual o certame permanece vigente até 12 de abril de 2024.

para serem ocupados por um servidor efetivo. A tabela abaixo mostra o quantitativo de designados em função vaga entre os anos de 2015 e 2020.

Tabela 4. Distribuição em funções vagas de professor da rede estadual de ensino de Minas Gerais (2015-2020)	
Ano	Designações em funções vagas
2015	45.139
2016	77.423
2017	63.776
2018	58.473
2019	56.436
2020	55.590

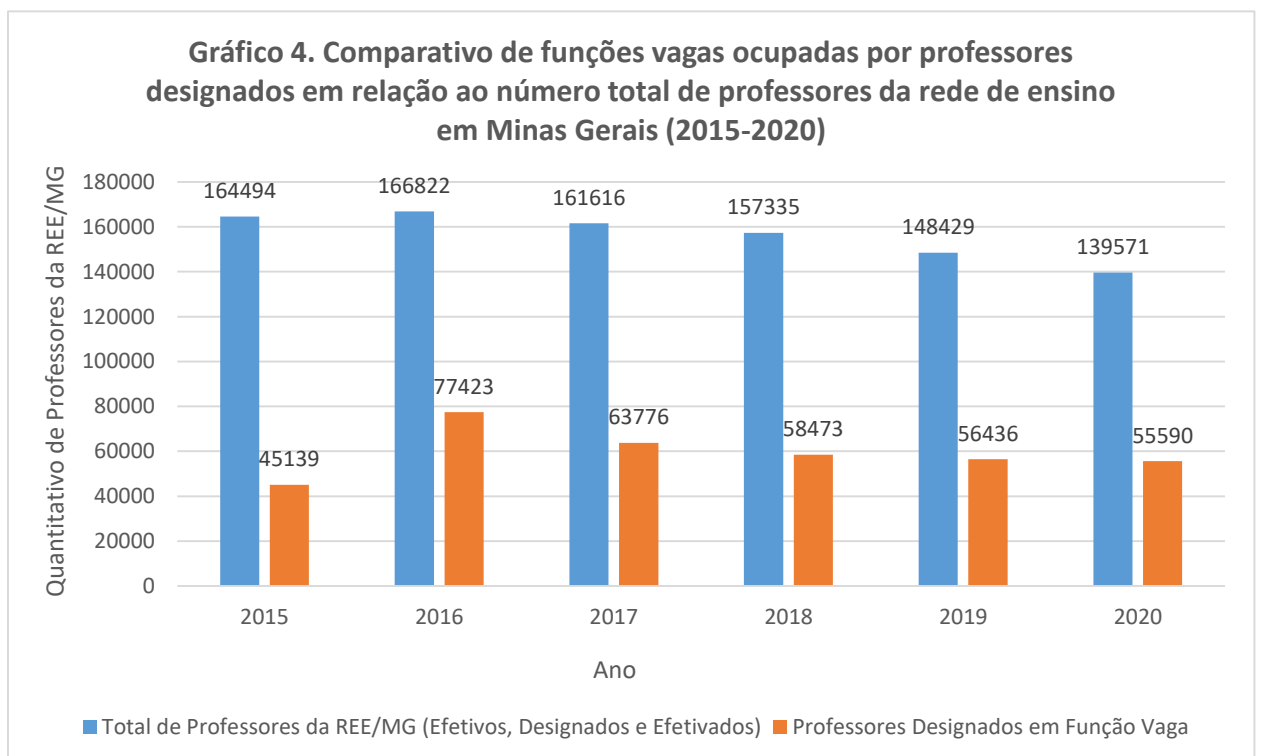
(Fonte: Dados AIG/SEE-MG, Outubro de 2015 a 2020. Elaborado pela autora, 2022)

Nota-se um maior crescimento das funções vagas do ano de 2015 para 2016 devido à “queda da lei 100” e, embora do ano de 2016 para 2017 tenha havido uma diminuição das funções vagas ocupadas por designados, esse número chega a 2020 superior ao ano de 2015, no período estudado, houve um percentual de crescimento de designações em funções vagas de 23%, dessa forma, supomos que, quando o edital publicado em 2017 anunciou que haveria concurso para ocupar 16 mil cargos para PEB, a SEE já sabia que as vagas anunciadas eram muito inferiores ao número de cargos vagos, as vagas anunciadas não cobriam nem 30% do valor de cargos vagos totais para o ano de 2017, quando o edital foi publicado. O gráfico 3, mostra a evolução das funções vagas ocupadas por professores designados.



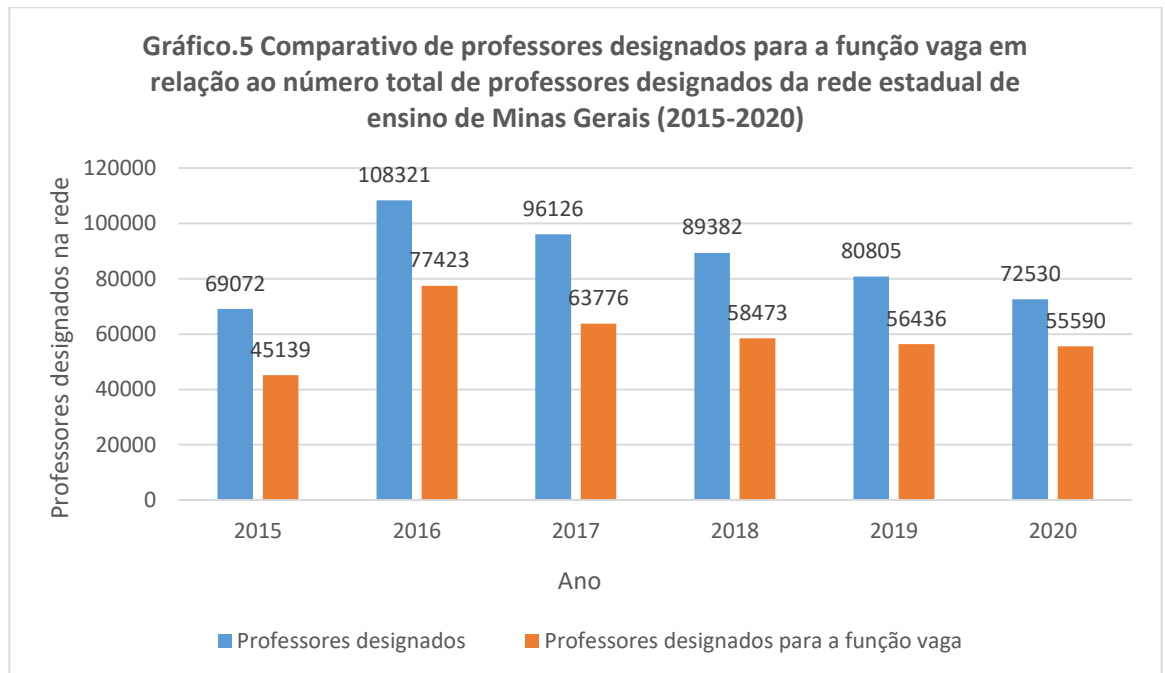
(Fonte: Dados AIG/SEE-MG, Outubro de 2015 a 2020. Elaborado pela autora, 2022)

O próximo gráfico apresenta o comparativo de funções vagas ocupadas por professores designados no mesmo período em relação ao número total de professores da rede, efetivos, designados e efetivados.



(Fonte: Dados AIG/SEE-MG, Outubro de 2015 a 2020. Elaborado pela autora, 2022)

Em 2015, dos 164.494 professores da rede, 69.072 (42%) eram designados e 45.139 desses professores contratados foram designados em função vaga, ou seja, dos 69.072 designados havia 45.138 designados em função vaga, isso é, 65% dos cargos vagos daquele ano foram ocupados por professores designados. Já no ano de 2020 a rede contava com um total de 139.571 professores, sendo que 72.530 (52%) eram designados e 55.590 foram designados em função vaga, isso quer dizer que, no ano de 2020, do total de designados, 77% estavam ocupando função vaga. Em 2022, conforme relatório fornecido em julho de 2022 pela AIG, havia um total de 58.613 professores designados em função vaga.²⁰ O gráfico 5 mostra o comparativo de professores designados para a função vaga no período de 2015 a 2020 em relação ao número total de professores designados da rede.



Do período de 2015, quando houve a chamada “queda da Lei 100” até o ano de 2020 houve um aumento de 23% de professores designados para função vaga. O ano seguinte após a Lei 100/07 ter sido considerada inconstitucional pelo STF em 2016, temos o registo de maior

²⁰ A partir de 2020 a nomenclatura mais utilizada pela SEE para contratação temporária em documentos oficiais é convocação. Fomos informados por e-mail pela AIG que após o ano de 2020, também houve alteração na nomenclatura dos cargos vagos, sendo assim, o quantitativo descrito se refere às convocações em função autônoma e em cargo vago. Conforme esclarecimento recebido, as atuais convocações em cargo vago são equivalentes às designações em cargo vago com 16 horas aula semanais, representando um cargo cheio. As convocações em função autônoma são equivalentes às designações com menos de 16 horas. Trata-se de uma mudança na nomenclatura que não acarreta em alterações essenciais nas atividades e nem deve impactar na análise desenvolvida. As convocações nessa situação estão estabelecidas na Resolução SEE 4.498/2021 Art. 9 e 10.

número de professores designados em função vaga, do total de PEB designados naquele ano 71% estavam ocupando uma função vaga, esse aumento se justifica, devido ao fato dos servidores, antes efetivados, terem sido exonerados de seus cargos e voltaram a ser contratados temporariamente através da designação em decorrência da decisão do STF.

Quanto aos servidores nomeados nos concursos de 2014 e 2017, como vimos, não foram suficientes para suprir os cargos vagos que são muito superiores às vagas oferecidas nos concursos, uma hipótese levantada por Barreiros (2016), é a de que os concursos realizados parecem visar apenas preencher as vagas dos professores que se aposentam. Em sua análise, no período de 2009 a 2014 foram abertas um total de 38.617 vagas para concurso, sendo 21.377 no concurso de 2011 e 17.240 no concurso realizado em 2014, número pouco superior às 38.330 que vagaram por aposentadoria no mesmo período (BARREIROS, 2016, p. 30).

Quando fizemos o mesmo percurso realizado pela autora, considerando apenas os cargos de professor de educação básica, no período de 2015 a 2020, observamos que o total de vagas abertas no período foi de 16.000 e as aposentadorias publicadas somam 34.259²¹, nesse caso, temos uma imensa discrepância entre o número de vagas para concurso e o àquelas que vagaram por aposentadoria. O que nos leva a pensar que esses valores, nem sempre coincidem, e, as vagas ofertadas para concurso nos últimos sete anos são muito inferiores ao total de cargos vagos na REE/MG. No entanto, não podemos deixar de observar que um cargo completo equivale a 16h/a, e existem muitos cargos, cuja a carga horária não fecha essa carga horária²², dessa forma, é possível que haja diminuição dessa diferença.

Nossos resultados, assim como de outros pesquisadores (BARREIROS, 2016; ARAÚJO et al, 2020; SOARES, 2020) apontam que o instituto da designação tem sido utilizado excessivamente pelo Estado de Minas Gerais como a principal forma de provisão de recursos humanos, basicamente temos uma rede de ensino em que a maioria dos professores tem vínculo de trabalho precário e temporário. Como bem destacou Maia (2015):

O instituto em comento, conjugado com o artigo 22 da CE/89 e com a lei n.º 18.185/2009, faculta a contratação de servidores temporários para substituição, durante impedimento dos titulares de cargos de professor, especialista em educação e serviço, para exercício em unidade estadual de ensino, sem concurso público, enquanto durar o impedimento do titular do cargo. Não se estabelece interstício para recontração de servidor temporário admitido

²¹ Conforme informações fornecidas pela AIG da SEE/MG através do SISAP, Folha referente à Março de 2021, encaminhada em 22/04/2021.

²² Nesse caso, não podemos detalhar os cargos de acordo com a carga horária porque não temos essa informação e o foco da nossa pesquisa não é detalhar quantitativamente o quadro de funcionários da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais (REE-MG).

anteriormente; não é fixado requisito como a dotação orçamentária específica, mediante prévia autorização do Secretário de Estado da entidade contratante; tampouco se determina prazo para realização de concurso público, ao contrário da normatização empreendida pela lei n.º 18.185/09 no âmbito de todas as outras hipóteses de admissão temporária. (MAIA, 2015, p. 24)

O fato da SEE/MG não determinar um prazo para realização de concurso público, conforme outras hipóteses de admissão temporária previstas na Lei Estadual nº 18.185/09 e tendo em vista o alto número de cargos vagos, nos parece um indício de que o instituto da designação não pretende manter um vínculo de caráter temporário como parece ser.

Na tentativa de explicar o fenômeno da “superdesignação” Amorin, Salej e Barreiros (2018) levantam três hipóteses explicativas. Segundo as autoras, na hipótese de natureza econômica, o estado possuiria uma rede de ensino composta majoritariamente de professores temporários porque isso lhe custaria menos. Na hipótese de natureza gerencial: a “superdesignação” seria fruto de uma série de decisões de gestão tomadas ao longo de sucessivos governos, sendo que, “uma vez que o fenômeno se desenhou, ele foi tornando-se cada vez mais definitivo”. E, por último, de natureza sociológica, a “superdesignação” de professores, no fundo, estaria relacionada com um descaso com a educação das camadas populares e com o direito à educação pública, gratuita e de qualidade, seria como falar da existência de uma escola pobre para os pobres. (AMORIN; SALEJ; BARREIROS, 2018, pp.15-16).

Para nós, a superdesignação está intimamente ligada com o movimento do capital, as políticas neoliberais, a reestruturação produtiva dos processos de trabalho e a organização dos trabalhadores nos moldes gerenciais e é sobre esse docente que recai a responsabilidade da educação de milhares de estudantes.

3. OS PROFESSORES DESIGNADOS FRENTE AO INSTITUTO DA DESIGNAÇÃO

No capítulo anterior, vimos que, a REE/MG é composta majoritariamente de professores contratados temporariamente, logo, esse profissional ocupa lugar central na oferta do serviço público de educação no estado de Minas Gerais. Ele é a força motriz da REE/MG, e é sobre ele que está depositado a responsabilidade da aprendizagem e do sucesso escolar dos alunos. Neste sentido, nesta seção buscamos aprofundar a relação do professor temporário com a designação, procuramos identificar, do ponto de vista e da experiência desse profissional, como a designação interfere na organização do trabalho docente e intervém em sua atuação enquanto do educador. Para isso, foi aplicado um questionário online junto aos professores designados da rede no período de novembro a dezembro de 2021. Para alcançar nosso público alvo (professores designados), foi enviado e-mail para todas as escolas estaduais de Minas Gerais solicitando o compartilhamento do questionário entre os professores designados através do e-mail ou grupos de whatsapp. Tivemos o retorno de cento e dezenove (119) respostas. O questionário ficou aberto até março de 2022.

A escolha da coleta de dados a partir da técnica da aplicação de questionário se deve ao fato do cunho qualitativo da nossa pesquisa e da natureza empírica do nosso objeto de conhecimento que envolveu a opinião, percepção, posicionamento e preferências dos nossos sujeitos de pesquisa. Segundo Gil (1999, p.128-129), a técnica do questionário garante as seguintes vantagens:

- a) possibilita atingir grande número de pessoas, mesmo que estejam dispersas numa área geográfica muito extensa, já que o questionário pode ser enviado pelo correio;
- b) implica menores gastos com pessoal, posto que o questionário não exige o treinamento dos pesquisadores;
- c) garante o anonimato das respostas;
- d) permite que as pessoas o respondam no momento em que julgarem mais conveniente;
- e) não expõe os pesquisadores à influência das opiniões e do aspecto pessoal do entrevistado. (GIL, 1999, p. 128-129)

Dessa forma, esse instrumento e sua aplicação online foi de extrema utilidade para nossos resultados, optamos por enviar o questionário via e-mail para todas as escolas da REE/MG constantes na lista do cadastro escolar de outubro de 2021 disponibilizado pela Diretoria de Informações Educacionais. Embora, a princípio, esta amostragem nos parecer volumosa, atentamos para as orientações de pesquisadores experientes, como o próprio Gil (1999) que aconselha, justamente, a necessidade de escolha de uma amostragem mais

volumosa, para que os retornos não sejam insignificantes, em termos de amostragem. Apesar de encaminharmos o questionário para toda a rede, tivemos apenas 119 respostas, o que não deixa de ser uma amostra significativa.

Nesta amostra, coletamos dados pessoais, dados referentes à formação e dados relacionados ao trabalho docente do professor designado na REE/MG. Nosso objetivo foi identificar qualitativamente quem são esses trabalhadores e trabalhadoras, a fim de compreender as relações vividas pelos professores (as) contratados no cotidiano do trabalho, buscando apreender como este trabalhador vive a designação e se esta interfere na organização do seu trabalho e na sua prática enquanto educador.

Basílio e Almeida (2018) em pesquisa que examina a relação entre condições de trabalho de professores e resultados escolares na rede estadual de ensino de São Paulo coloca que, os contratos celebrados entre a administração estadual e os professores, sinalizam alguns indicadores das condições laborais e salariais dos professores. Para essas pesquisadoras (e também para nós), o tipo de contratação da qual o professor está submetido, pode sinalizar:

- maior ou menor estabilidade no emprego e no local de trabalho;
- maior ou menor possibilidade de participar da decisão sobre a escola onde se vai trabalhar;
- maior ou menor possibilidade de desenvolver uma carreira docente e fazer jus aos incrementos salariais que acompanham as mudanças de nível na carreira;
- maior ou menor acesso a posições de trabalho que correspondem à formação do professor; e, não menos importante,
- maior ou menor acesso à rede de proteção social disponível ao serviço público estadual, isto é, às licenças em caso de adoecimento, à rede de atendimento médico e hospitalar estadual, à aposentadoria especial garantida ao servidor público. (BASÍLIO; ALMEIDA, 2018, p. 3-4)

Além de o tipo de contrato permitir capturar elementos fundamentais das condições de exercício do trabalho, segundo as autoras, quando associados aos resultados escolares, eles podem apontar para um resultado positivo ou não do desempenho dos estudantes. De acordo com Basílio e Almeida, na rede estadual de São Paulo, o bom desempenho dos estudantes está fortemente associado às condições de trabalho de professores e diretores, o resultado da pesquisa delas aponta que “a insuficiência da contratação por concurso, aliada às práticas vigentes de contratação de substitutos, parece penalizar certas Diretorias Regionais Ensino mais do que outras”. (BASÍLIO; ALMEIDA, 2018, p. 15).

Existem indícios de que os altos índices de contratação temporária interferem na qualidade dos serviços em educação oferecidos para a população e nos resultados escolares,

impactando negativamente no sucesso escolar de educandos. Entretanto, em nossa pesquisa, centralizamos nossos esforços em ver mais de perto quem é esse (essa) docente designado (a) na REE/MG, o que eles (elas) tem a dizer a respeito do instituto da designação, como pensam a relação designação - prática docente. Os resultados que iremos mostrar a seguir é fruto da coleta de dados através de questionário que pode ser verificado no apêndice desse relatório de pesquisa. O questionário aplicado, como já foi dito, recebeu cento e dezenove (119) respostas oriundas de sessenta e um (61) municípios mineiros diferentes.

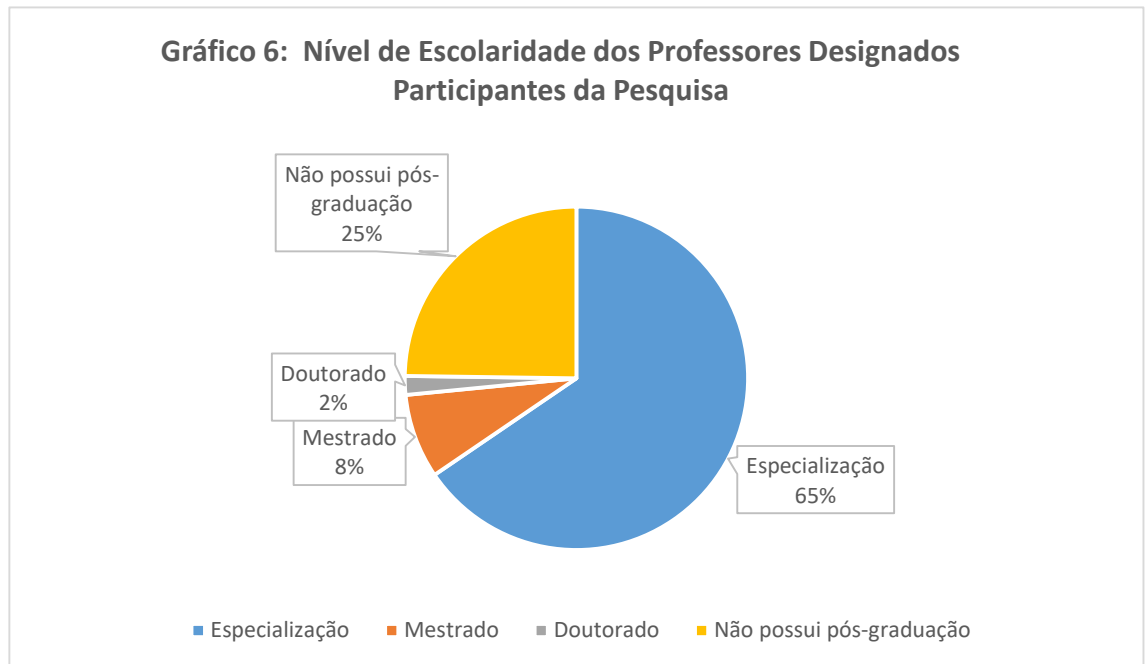
3.1 Perfil e Formação dos Professores Designados Participantes da Pesquisa

Sobre o perfil pessoal dos participantes da pesquisa, 67% são mulheres e 33% são homens. Metade deles se declararam brancos, 40% pardos e apenas 9% se declararam pretos. A maioria dos participantes, 60%, estão na faixa etária de 30 a 45 anos, seguidos daqueles que possuem entre 46 a 55 anos (18%). Na sequência estão os professores entre 18 e 29 anos, representando 13% dos participantes e, somente 9º possuem 56 anos ou mais. Metade deles se declarou casado (50,4%), solteiros (33,3%) e divorciados (16%). Um pouco mais da metade (61%) possuem filhos e (39%) declararam não possuir filhos.

Os dados sobre a formação do (a) professor (a) designado (a) participante da pesquisa mostrou que a maioria possui superior completo (97%), contra (3%) sem curso superior completo. Quase 80% possui licenciatura, 18% possui duas habilitações (licenciatura e bacharelado) e somente 3% são bacharéis. A maioria (60%) são formados em universidades e faculdades particulares e 40% concluíram o estudo superior em universidade pública. Daqueles que frequentaram instituições de ensino superior particulares, 21,8 % contou com algum tipo de financiamento estudantil, bolsa de estudo ou apoio de órgãos administrativos. Já aqueles que frequentaram universidades públicas, 12,6% participaram de alguma política de ações afirmativas (cotas raciais e/ou sociais).

Os dados também revelaram que boa parte dos voluntários de pesquisa possuem alguma pós-graduação, o que, a nosso ver, demonstra que esses participantes designados possuem preocupação com a sua formação continuada, embora esse investimento de tempo e dinheiro, não tenha retorno em termos salariais para esse profissional, uma vez que a base do salário do designado será sempre a base inicial da carreira, sem possibilidade de progressão de grau, já que tais direitos são concedidos apenas para servidores que se encontram em efetivo exercício

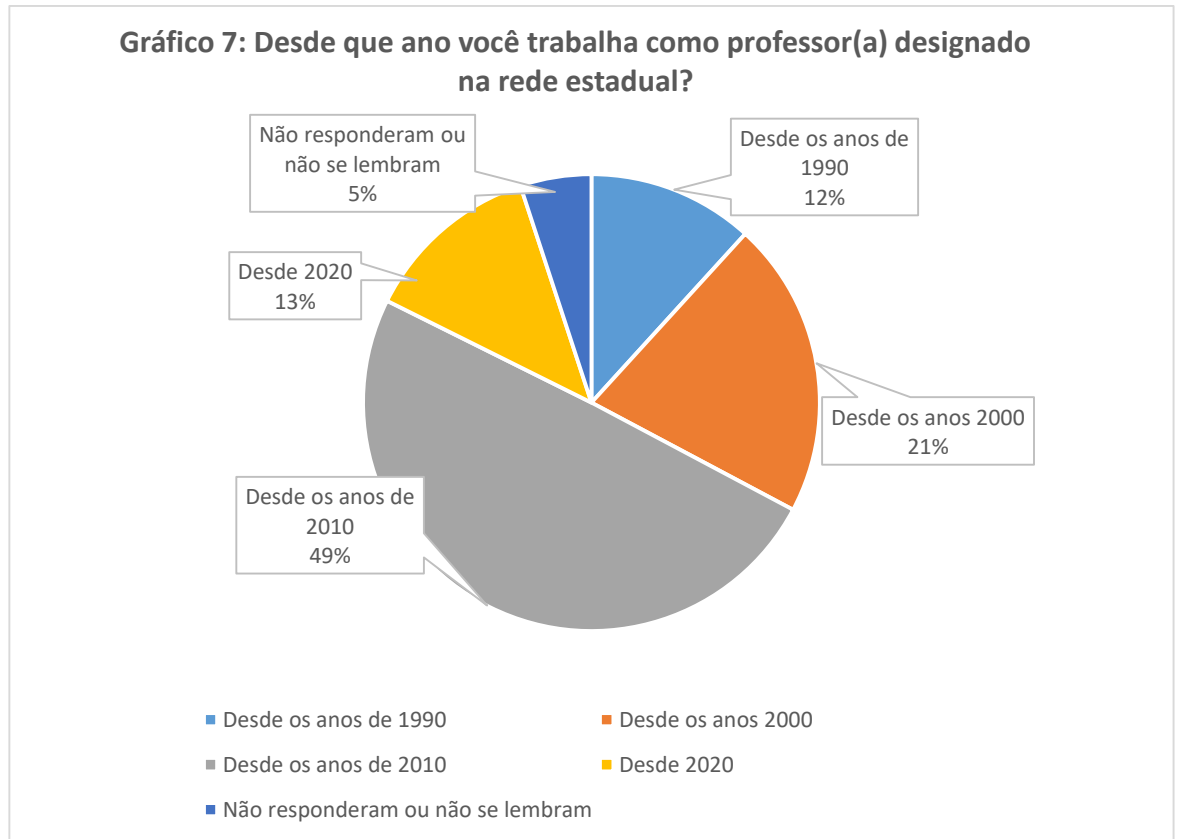
do cargo. O gráfico a seguir mostra o nível de escolaridade dos professores designados participantes da pesquisa.



Conforme nossa amostragem, 75% dos professores designados participantes da pesquisa possuem pós-graduação. A maioria possui especialização (65%), mestrado (8%) e doutorado (2%).

3.2 Professores designados participantes da pesquisa frente ao Instituto da Designação

A seção do questionário que procurou coletar informações sobre o trabalho do (a) professor (a) designado (a) participante da pesquisa, revelou que a maioria dos nossos voluntários participam do processo de designação na rede desde os anos de 2010-2019. Também encontramos uma pequena porcentagem desses professores atuando como designados desde os anos de 1990, como mostra o gráfico abaixo.



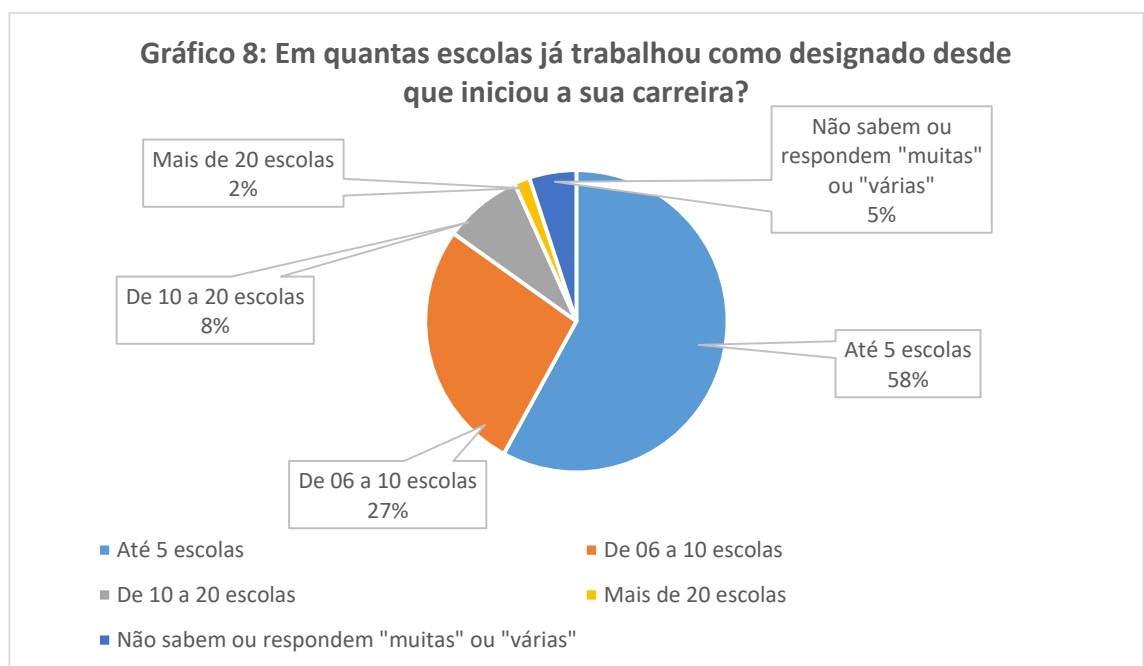
(Fonte: Elaborado pela autora, 2022)

Dos 119 participantes, apenas 22 não exerceram nenhuma profissão antes de ser professor (a). Dentre as profissões exercidas por esses voluntários antes de se tornarem professores estão: doméstica, lavrador, assistente administrativo, vendedora, caixa, engenheiro, artesão, costureira, treinador físico, assistente social, auxiliar de escritório, motorista de aplicativo, babá, diarista, técnico químico, pintos, agente de saúde, etc. Um conjunto de profissões que abarcam a exigência de um curso superior, como engenheiro e assistente social, até profissões que não exigem formação superior específica, como costureira, vendedora e diarista. Os participantes também afirmaram ter outro tipo de trabalho para complementar a renda como professor designado. Quase metade (47%) disseram possuir outra fonte de renda além das aulas.

Quando os participantes foram questionados sobre o número de escolas que já atuaram enquanto professores designados, as respostas apontaram que mais da metade (58%) trabalharam em até 5 escolas, 27% de 6 a 10 escolas, até 20 escolas 8% dos participantes e em mais de 20 escolas 2%. Embora seja desafiador detalhar em quantas escolas e turmas o professor designado pode passar por ano, porque isso depende de cada situação específica, acreditamos

que as respostas obtidas no questionário, são consoantes com a realidade geral da educação pública brasileira no que diz respeito à alta rotatividade de profissionais docentes.

A alta rotatividade de professores vem sendo definida como o fluxo de entrada e saída nas escolas, isto é, uma “flutuação dos docentes” conforme seus interesses pessoais e do sistema. São diversos os fatores que causam a rotatividade, estando eles diretamente relacionados à motivação do professor, às condições efetivas de trabalho, ao salário, à mudança de cidade, à doenças ou até mesmo a desistência da profissão (BROILO, 2011; OLIVEIRA; JÚNIO, 2016). O gráfico a seguir sistematiza as respostas obtidas no questionário.



(Fonte: Elaborado pela autora, 2022)

Um dado que nos chamou atenção foi sobre a realização ou não realização do participante enquanto professor designado da REE/MG. Quase metade dos voluntários (47%) afirmaram se sentir realizados como professor designado, ao passo que 53% disseram não se sentirem realizados. Dos 63 professores que não se sentem realizados como professores na condição de designados, 40% possuem outro trabalho para aumentar ou complementar a sua renda. Dos 56 professores que declararam se sentir realizados na condição de designados, 54% possuem outro trabalho para aumentar ou complementar a renda, ou seja, mais da metade dos professores que declararam estar satisfeitos exercendo a função de professor designado na REE-MG possui outro trabalho como fonte de renda.

Em relação à saúde mental do professor designado, para a maioria 67%, o trabalho enquanto designado não lhes causam sintomas depressivos, baixa autoestima, isolamento ou desânimo; 25% responderam que o trabalho lhes causam algum sintoma depressivo; (6%) responderam que às vezes o trabalho lhes causam algum sintoma depressivo; 1% respondeu que dependendo da escola, o trabalho lhe causa algum sintoma depressivo; e, 1% afirmou que somente no fim do ano, no período das designações apresenta esses sintomas (baixa autoestima, isolamento ou desânimo). Para aqueles em que o trabalho enquanto designado causa algum sintoma depressivo, entre os motivos apontados por esses profissionais estão:

- Transtorno de ansiedade, muito em relação a insegurança do futuro, com crises no início do ano em decorrência de todo esse processo;
- Muita burocracia e pouca efetividade na aprendizagem do conteúdo e social;
- A instabilidade; a pressão
- Falta de valorização, baixa remuneração, um ambiente nem sempre acolhedor;
- Muita cobrança em ensinar quem não quer aprender. Desinteresse por parte dos alunos. Muito estresse, barulho, discriminação por ser designado, desvalorização tanto do estado quanto dos alunos, pais e direção. Falta de material para trabalhar, salário baixo...;
- Há uma grande apreensão sobre a possibilidade de perder o emprego e quanto ao próximo ano, se conseguirei trabalhar.
- Causa ansiedade, pela falta de comprometimento dos alunos. (Penso que deveria tirar as progressões, estudos independentes e etc. Isso está deixando a maioria dos alunos safados e na vida real raramente temos uma segunda chance, muito menos uma terceira, uma quarta como existe na escola.);
- Principalmente estado de ansiedade e depressão;
- Por causa da insegurança da designação;
- Muito desvalorizado, pois se tem a impressão de não ter feito nada corretamente. Além de um pouco de assédio moral, quanto ao horário e ao tratamento de menosprezo que muitas escolas onde os efetivos dão ao designado;
- Principalmente desânimo, desmotivação. Vontade de desistir da profissão;
- Devido pressão da SEE. Para que façamos milagres com os alunos;
- O dia a dia de trabalho envolve lidar com problemas de diversos níveis, o que acaba nos afetando;
- Mesmo tendo experiência como professora eu sinto medo, desânimo, sempre dá vontade de desistir da profissão;
- Existe muito descaso com a nossa profissão, trabalhamos muito e não somos valorizados por isso;

- Sintomas depressivos pela insegurança e por não deslumbrar um futuro próspero;
- Desânimo é pela desigualdade da educação;
- A falta de materiais, a falta de interesse da família pela vida escolar dos filhos e o desinteresse dos alunos pela aprendizagem e realização das tarefas;
- Baixa autoestima por salário baixo, desânimo por tanto trabalho.

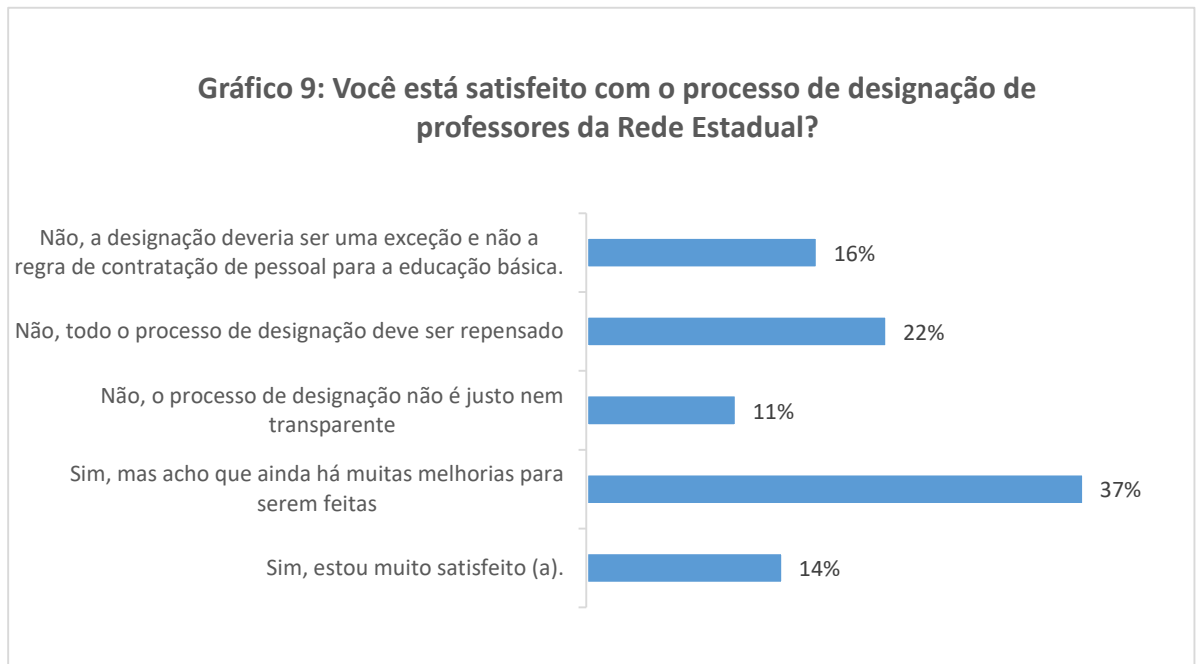
Os motivos apontados acima englobam fatores de natureza diversa, perspectiva salarial “por não deslumbrar um futuro próspero”; frustração com a administração escolar dos órgãos superiores, “Devido pressão da SEE”; com o tipo de vínculo em que exerce a função de PEB “discriminação por ser designado” e com o sistema educacional como um todo, “Penso que deveria tirar as progressões, estudos independentes e etc. Isso está deixando a maioria dos alunos safados”. No entanto, apesar dos problemas apontados por parte dos participantes que afirmaram que o trabalho enquanto professor designado causa algum tipo de sintoma depressivo, de uma maneira geral, os professores participantes da pesquisa não pensam em desistir de trabalhar na rede estadual de ensino. Mais da metade dos voluntários (55%) pretendem continuar trabalhando na REE/MG. Dos 45% que pensam em desistir de trabalhar na rede, apontaram os motivos abaixo como principal fator de reflexão:

- Desvalorização, pressão, assédios;
- Baixo salário, indisciplina dos alunos, diretores ruins de trabalho, panelinha de professores efetivos que se acham melhor que os designados;
- Pela baixa remuneração e precárias condições de trabalho, além da alta demanda burocrática;
- A dificuldade do processo de designação;
- Pouca vaga, muito desrespeito;
- A insegurança de todo ano, o desgaste emocional, psicológico; esgotamento;
- O estado não valoriza o designado além de romper o contrato a qualquer momento e sem aviso ao trabalhador;
- Sem os amparos e benefícios trabalhistas me sinto desanimada;
- Instabilidade de contratos;
- Ambiente tóxico;
- Falta de estabilidade mediante as constantes ameaças de fechamento de turma, salário insignificante, excesso de reuniões, salas superlotadas que dificultam o trabalho;
- Falta de investimento;
- O abandono e descaso como o governo Estadual lida com a educação de MG;

- A questão salarial que pouco motiva o interesse do quadro de servidores da educação, diante do extenso trabalho que todos nós realizamos, dentro e fora da sala de aula;
- Falta de união e partidarismo;
- Retorno financeiro, a instabilidade, a forma que somos tratados pela própria coordenação e direção da escola, excesso de trabalho;
- O descaso com a nossa carreira/profissão. Salas de aula sem a mínima estrutura para trabalhar, calor excessivo;
- O processo de designação é cansativo;
- Desgaste físico e psicológico;
- Falta de respeito com os professores;
- A pressão do governo em cumprir objetivos que muitas vezes não se encaixam na realidade do aluno.

Desvalorização, condições de trabalho precárias, insegurança em relação ao futuro, falta de estrutura no espaço físico da escola, são alguns dos motivos que levam parte dos colaboradores da pesquisa, pensar em desistir de atuar enquanto professores na rede estadual de ensino. Além disso, é recorrente nas respostas desses docentes à referência de tratamento diferenciado entre professores efetivos e designados: assédio moral quanto ao horário de aulas, não sendo negociável aos designados escolher ou modificar um horário para se ajustar às suas necessidades pessoais; “panelinha de professores efetivos que se acham melhor que os designados”; aqui podemos identificar que há uma hierarquização entre efetivos e temporários; e, “a forma que somos tratados pela própria coordenação e direção da escola”, nesse caso, a autora dessa frase se refere ao tratamento diferenciado dispensado aos professores com vínculo de trabalho temporário, os designados.

Os dados sobre satisfação dos professores temporários com o processo de designação da REE/MG revelaram que, de uma maneira geral, um pouco mais da metade dos participantes (51%) estão satisfeitos com o processo de designação, embora haja algumas ressalvas. Do contrário, 49% dos participantes acreditam que o processo da designação deve ser uma exceção e não a regra de contratação, e que o processo não é transparente e deve ser repensado. O gráfico abaixo traz maiores detalhamentos desses dados em valores percentuais.

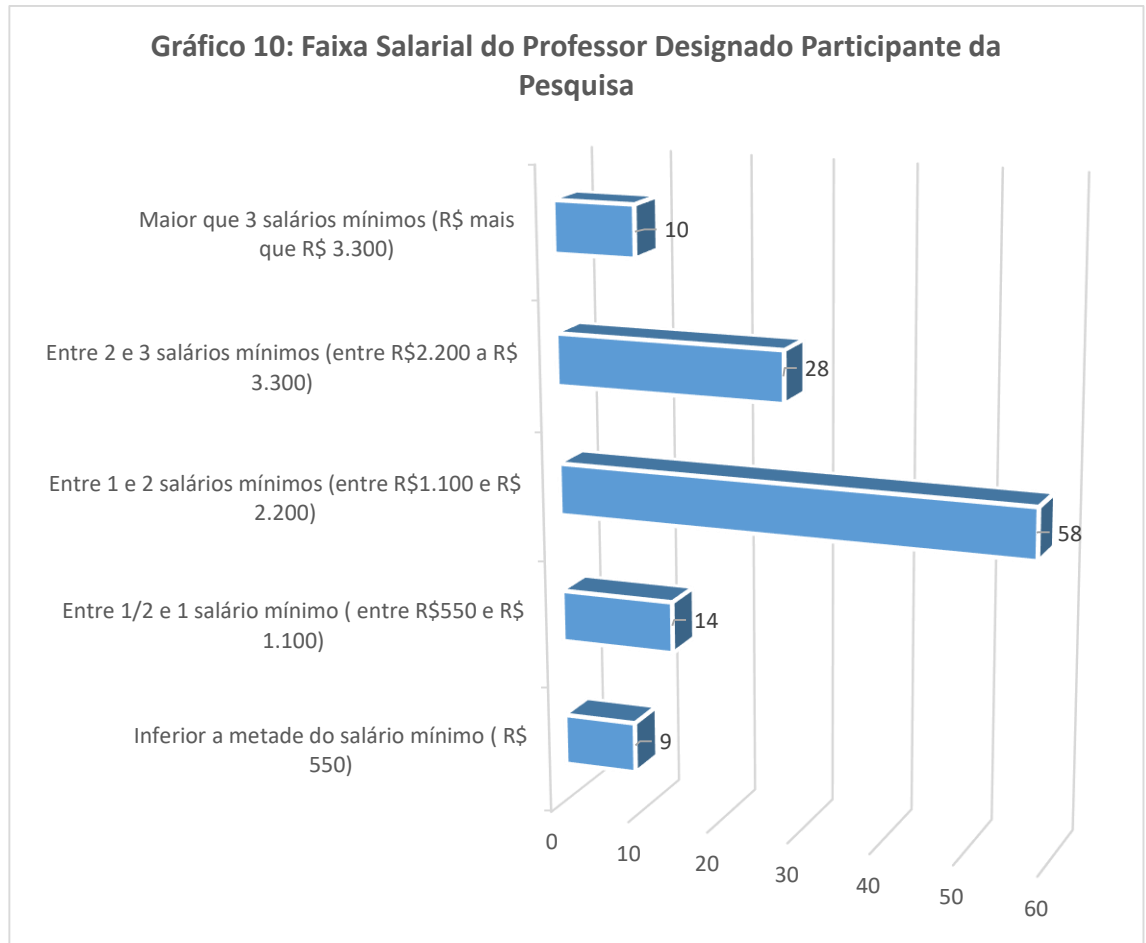


(Fonte: Elaborado pela autora, 2022)

Embora metade dos voluntários da pesquisa responderam, de uma maneira geral, que estão satisfeito com o processo de designação, quando questionados sobre a sua condição enquanto professor designado, 71% deles pensam que a sua condição de professor designado é pior do que um professor concursado efetivo. 26% acreditam que há igualdade de condições entre designados e efetivos e, 3% responderam que a condição do designado é melhor do que a de um efetivo.

A maioria dos professores designados participantes da pesquisa (83%) haviam prestado concurso com intuito de trabalhar na REE-MG como servidor efetivo e não designado. 58% prestaram concurso para o edital de 2017. Desses profissionais que prestaram concurso em 2017, 42 foram aprovados e não foram chamados para assumir o cargo como servidor efetivo até a data de aplicação do questionário em dezembro de 2021. Dos (as) 119 participantes, 24 responderam que já haviam sido efetivados pela Lei 100/2007 e que haviam sido exonerados após a inconstitucionalidade da Lei.

A respeito da faixa salarial, quase da metade dos participantes (48,7%) recebem entre 1 e 2 salários mínimos, ou seja, entre 1.100,00 a 2.200,00 reais. Apenas 8,4% dos (as) participantes responderam que ganham mais que 3 salários mínimos. O gráfico abaixo ilustra a faixa salarial dos professores designados participantes da pesquisa em valores absolutos.



(Fonte: Elaborado pela autora, 2022)

Um estudo publicado na Revista Fórum Administrativo de Belo Horizonte em 2019, demonstrou que a remuneração dos professores designados é em média 34,57% inferior à remuneração dos servidores efetivos, o que confere uma remuneração muito distinta para a realização das mesmas atividades, uma vez que professores designados e efetivos realizam as mesmas atividades relativas ao cargo/função de PEB. Embora o objetivo da nossa pesquisa não recaia sobre a comparação salarial entre efetivos e designados, a maioria dos participantes designados recebem a média de remuneração dos professores de acordo com o vínculo. Segundo dados fornecidos pela SEE-MG e elaborados por (Oliveira et. Al.,2019, p. 15) a média de remuneração dos designados é de R\$ 2.021,75, contra R\$ 3.090,30 dos efetivos.

O estudo de (Oliveira et. Al.,2019, p.16) chama atenção ainda, para a economia que representa para o governo estadual manter servidores designados cujo vínculo é precário. Esta economia reflete na remuneração, em que a folha de pagamento de pessoal designado é menos onerosa, e no pagamento de incentivos monetários, uma vez que a maior parte desses benefícios são concedidos apenas para servidores em efetivo exercício do cargo, tais como o Adicional de

Valorização da Educação Básica (ADVEB); Gratificação de Incentivo à Docência – Biênio; Gratificação por Curso de Pós- Graduação.

3.3 Professores designados participantes da pesquisa e o trabalho docente: entre e esforço individual e as condições laborais precárias

Nesta seção trazemos os resultados do questionário que tratou das questões a respeito do trabalho docente do professor designado. Procuramos, entre outras coisas, compreender se, para o participante, a condição de professor designado interfere na sua prática pedagógica e no seu desempenho enquanto docente, e de qual ou quais formas. Também procuramos estabelecer a relação desses docentes temporários com os sindicatos e as lutas da categoria, procuramos verificar de que forma esses trabalhadores participam da luta pelos seus direitos no âmbito civil.

O trabalho docente diz respeito às atividades desenvolvidas pelos sujeitos no processo educativo. A função docente, suas características, a forma de desempenhá-la, a importância a ela atribuída e as exigências feitas em relação à profissão variam de acordo com as diferentes concepções e valores atribuídos à educação e ao processo de ensino-aprendizagem nos diferentes tempos e espaços. Segundo Oliveira (2010)

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. (OLIVEIRA, 2010, p. indefinida)

Dessa forma, o trabalho docente abrange tanto o exercício em sala de aula, quanto a organização para estar em sala de aula, a preparação da aula, o estudo de conteúdo específicos, as questões burocráticas, como preenchimentos de chamadas de educandos e lançamento de notas, participação em reuniões pedagógicas, participação em reunião de pais e responsáveis, organização de atividades previstas no calendário escolar e tudo mais que, nesse universo escolar institucionalizado, esteja ligado ao processo educativo.

Como buscamos mostrar no primeiro capítulo dessa dissertação, o processo de reestruturação produtiva do capital nas economias globais originou um novo tipo de organização e controle dos processos de trabalho que está presente também na gestão e organização escolar, nesse sentido, assim como esclarece Previtali e Fagiani:

O Estado, adotando os fundamentos do gerencialismo, tem reformulado o exercício do trabalho docente na educação básica, difundido contratos flexíveis e temporários de trabalho, avaliações padronizadas de desempenho individual, vinculadas à metas e resultados, implicando em pagamentos diferenciados.

Essas mudanças constituem, em última instância, novos mecanismos de controle e submissão do trabalho, implicando na precarização do trabalho docente e no esgarçamento do sentimento de solidariedade de classe. (PREVITALI; FAGIANI, 2018, p. 34)

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. Neste sentido, o que observamos dos dados coletados via questionário é que, por mais adversa que seja as condições de trabalho do professor designado, esses trabalhadores investem em formação através de cursos de aperfeiçoamento, especializações e mestrado, e a grande maioria deles se sentem preparados para estar em sala de aula e para exercer todas as funções que lhe compete enquanto educador, que, como vimos é muito mais que estar em sala de aula.

Mais de 90% dos professores designados participantes da pesquisa responderam que se sentem preparados para realizar todas as funções e tarefas exigidas de um PEB e a justificativa desses trabalhadores para se sentirem assim, está associada a um esforço individual. Dos 92% dos designados que disseram se sentir preparados, a maioria atribuiu esse preparo aos seus esforços individuais: “porque participo sempre de cursos de aperfeiçoamento”; “porque eu sempre gostei da disciplina, estou sempre estudando e aprimorando meus estudos”; “porque sou proativa e disposta a aprender sempre mais”; porque estou atenta às mudanças e me adapto bem”; “porque faço com amor, me empenho para fazer o melhor”; “porque faço com muita dedicação e estudo”; “porque sou preparada para exercer a minha função por ter formado na área a qual atuo, por ser uma profissional com ética, compromisso, resiliência e em constate formação”.

Além de “gostar do que faz” e “fazer com amor”, a formação continuada mostrou ser um fator relevante para exercer as funções e tarefas exigidas de um professor de educação básica. Dos 8% dos professores que responderam que não se sentem preparados, atribuem isso à falta de orientação para lidar com a parte burocrática da função; à falta de cursos de formação continuada; por entender que “estar preparado” é um processo; por achar a teoria e a prática muito distantes; pelas dificuldades enfrentadas com as aulas on-line durante a pandemia; e pela falta de capacitação/ formação. É interessante notar que a formação continuada é justificativa tanto dos que se sentem preparados, quanto daqueles que se sentem despreparados. O que nos leva a pensar qual a situação daqueles que sentem falta de formação continuada, tendo em vista que dar continuidade aos estudos, para muitos profissionais docentes é um investimento que sai do próprio bolso.

Quando questionados sobre a carga horária de trabalho distribuída entre hora-aula, atividade de planejamento, correção das atividades dos alunos (as) e hora de estudo-informação da sua profissão são suficientes; um pouco mais da metade dos professores designados participantes (51%) responderam que a distribuição da carga-horária para todas as funções e tarefas exigidas são suficientes e 49% responderam que não, que a carga horária não é suficiente para cumprir as obrigações e prazos e que quase nunca conseguem se dedicar ao estudo-informação exigidos pela profissão.

Nossos estudos também mostraram que, para a grande maioria dos participantes (66%) a sua condição enquanto professor (a) designado (a) não interfere na sua prática pedagógica e 77% responderam que o fato de ser professor designado não interfere no seu desempenho enquanto educador. Para esses professores, a prática pedagógica do docente, ou seja, a ação docente, que possui objetivo intencional e é guiada por metodologias práticas condizentes com o objetivo de aprendizagem, é responsabilidade apenas do docente, e, se esta prática irá ter sucesso ou não, depende do esforço pessoal de cada professor. No próximo capítulo, através das entrevistas, tivemos oportunidade de compreender melhor o que esses professores pensam a respeito. No entanto, cabe ressaltar que essa atitude do professor, e aqui, professores designados e precarizados de tomar para si a responsabilidade de todo um sistema de educação, é a internalização de uma lógica oriunda do processo de reestruturação produtiva do capital que, conforme nos lembra Coan (2011)

implicou novas formas de gestão e organização das relações de trabalho que passaram a exigir novas competências do trabalhador e simultaneamente responsabilizá-lo por sua qualificação para poder estar disponível para atender as demandas do mercado, como um sujeito autônomo, competente, empreendedor, capaz de acumular o máximo de conhecimentos considerados necessários para se manter em condições de empregabilidade. (COAN, 2011, p.213)

Observamos que, ao mesmo tempo em que o professor designado se responsabiliza individualmente por suas práticas e atuação pedagógica e até mesmo por sua formação continuada no contexto do exercício da sua profissão, esses trabalhadores, em sua maioria, também acreditam que, se fossem servidores efetivos, suas condições de trabalho seriam melhores e conseqüentemente a sua atuação como educador (a). Nosso questionário revelou que (61%) dos PEB temporários participantes da pesquisa acreditam que, se o seu vínculo com o estado fosse de efetivo, suas condições de trabalho seriam melhores e sua atuação como educador (a) também. Entre as razões apontadas para isso estão: estabilidade; direito à formação gratuita; melhor planejamento didático; melhores condições financeiras; participação nas

decisões da escola; desenvolvimento de projetos educacionais a longo prazo; maior vínculo afetivo com os estudantes; apoio da equipe escolar; menos estresse gerado pelo processo de designação.

Para esses professores designados, a falta de estabilidade é o principal fator de estresse e reflete em sua prática, alguns professores justificaram sua resposta da seguinte forma:

“A estabilidade garante segurança ao servidor, acaba com as tensões de não ser convocado no início de cada ano. Os vencimentos melhoram um pouco o que acaba por incentivar o profissional a desenvolver seu trabalho mais motivado”.

“Teria estabilidade no trabalho, participaria do plano e carreira, não sofreria com a insegurança e o desgaste de todos os anos ter que participar dos processos de designação e ir parar cada hora em uma escola diferente. Conseguiria desenvolver meu trabalho de forma sequencial durante a formação dos anos participando de maneira gradual da formação deles”.

“O vínculo melhora nossas condições financeiras a longo prazo. Isso gera uma melhor atuação”.

Já outros professores apontaram que o vínculo com os estudantes e a comunidade escolar entre efetivos e designados é diferente, para eles, o vínculo efetivo do servidor favorece a interação com os estudantes e seus familiares proporcionando maior conhecimento da comunidade escolar e suas necessidades.

“Pois não ficaria me preocupando com ser demitida ou não. Poderia criar projetos para durar mais de um ano, participaria dos programas de iniciação científica na escola, conheceria melhor meus estudantes e seus familiares”.

“Segurança no trabalho, conhecimento profundo da comunidade escolar e possibilidade de acompanhamento da vida escolar do estudante sem interrupções”.

“Pois teria tempo para criar um vínculo maior com a escola, conhecer melhor a realidade dos alunos, construir um projeto comum com a escola”.

Ainda sobre o vínculo de contrato temporário, para 80% dos professores designados participantes existe uma pressão e/ou insegurança quanto ao futuro profissional. Sentimento de frustração, ansiedade, medo, desmotivação, tensão, discriminação e humilhação foram as palavras mais utilizadas pelos participantes para descrever suas angústias em relação à designação. Os relatos a seguir mostram que, experienciar anualmente todo esse processo de designação gera, no professor, adoecimento da saúde mental e desenvolvimento de transtornos psicológicos.

“Todo fim de ano é um terror, inclusive, desenvolvi síndrome do Pânico nesse período e isso foi um dos motivos”.

“Fico ansiosa sem saber o que irá acontecer no próximo ano.”

“Fico insegura também em relação ao fato de alguém se efetivar ou pedir transferência para a escola que estou designada e durante o decorrer do ano eu perder o cargo repentinamente”.

“Muito insegura, pois nunca sei se no próximo ano terei emprego. Isso gera muito cansaço e ansiedade, principalmente quando se aproxima o fim do ano e a época de designações. Mesmo durante o ano o medo é constante quando saem remoções, porque sei que a qualquer momento corro o risco de perder essa vaga para um efetivo removido”.

“Sim, janeiro é um mês de muita crise de ansiedade, medicamentos controlados e etc”.

“A insegurança é constante e afeta minhas relações de trabalho com colegas, alunos e direção. Sinto minha saúde mental prejudicada pela impossibilidade de fazer planos profissionais ou mesmo pessoais, sendo o fato de ter que mudar de cidade a cada ano um verdadeiro fardo.”

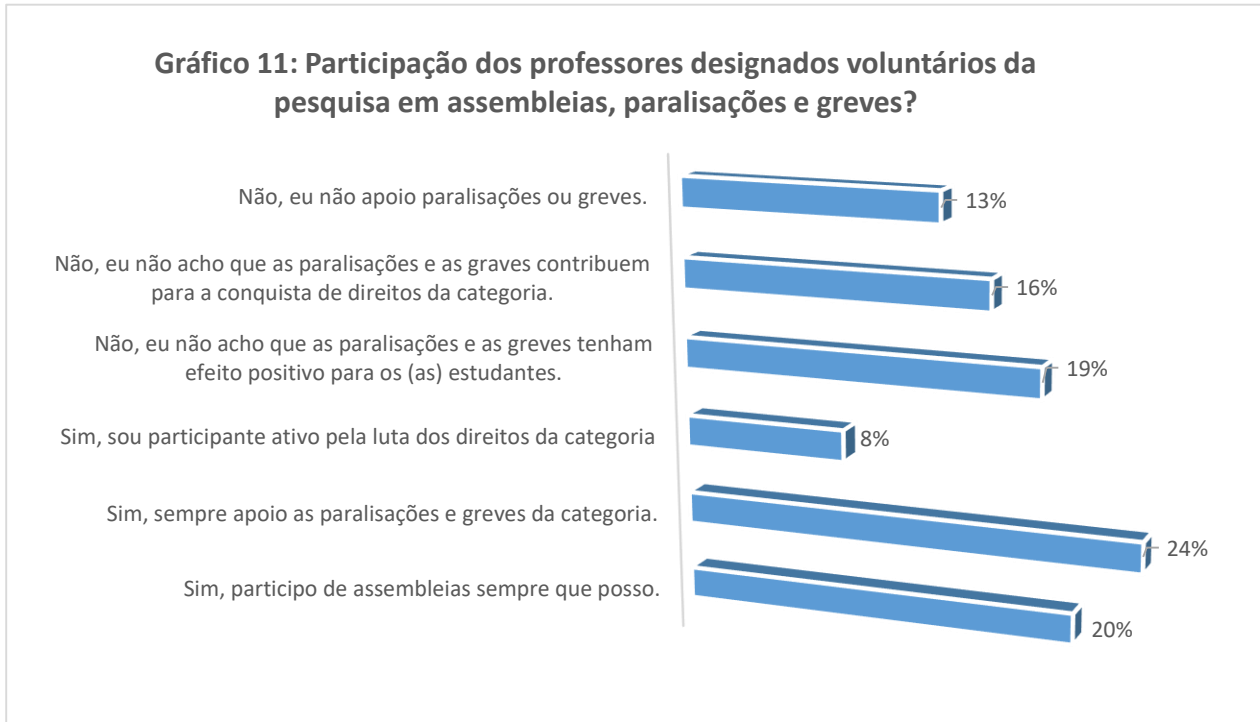
Quase 30% dos participantes afirmaram que já foram diagnosticado(s) com alguma doença, síndrome ou transtorno que atribuiu ao trabalho, dentre as doenças, síndrome ou transtornos que os (as) participantes citaram estão: COVID19; transtorno da ansiedade; depressão; agravamento do Transtorno Obsessivo Compulsivo (TOC); nódulos vocais, gastrite, problemas na articulação do joelho, alergias, disfonia e síndrome do pânico.

Toda a insegurança e ansiedade gerada pelo instituto da designação, é para nós, efeito da ordem produtiva no mundo do trabalho. Não podemos pensar essas relações de forma apartada da ordem produtiva, mesmo no setor público, porque tais inserções temporárias e precárias são típicas da acumulação flexível. Todo esse “tormento” vivido pelos professores designados é reflexo dos imperativos das relações de produção e, conforme advertiu Bourdieu, essa precariedade “afeta profundamente qualquer homem ou mulher expostos a seus efeitos; tornando o futuro incerto”. (BOURDIEU,1998. p. 120).

No que tange à sindicalização desses profissionais, nossos dados mostraram que 79% dos professores designados participantes da pesquisa não são filiados a nenhum órgão sindical. 17% são filiados ao Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (Sind-UTE)²³ e 4% são filiados a outros órgãos sindicais.

²³ O Sind-UTE/MG, criado em 1979, tem por finalidade representar, coordenar e defender os interesses da categoria dos trabalhadores em Educação Pública estadual e municipal de Minas Gerais, da educação básica (dos níveis infantil, fundamental e médio), bem como os trabalhadores dos órgãos da Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais, central e regionais, das fundações, autarquias e da Secretaria de Desenvolvimento Social, assim compreendidos os professores, pedagogos, diretores, auxiliares de serviço, auxiliares

Quando questionados sobre às ações de resistência desenvolvidas junto à sua categoria, tais como adesão à greves e participação em assembleias, obtivemos o resultado que pode ser visualizado no gráfico abaixo em valores percentuais:



(Fonte: Elaborado pela autora, 2022)

Apenas 8% dos professores designados voluntários responderam que são participantes ativos pela luta dos direitos da categoria, 24% disseram apoiar paralisações e greves, 20% participam de assembleias quando podem; 19% acham que a greve tem efeito negativo para os estudantes, 16% pensam que as greves e paralisações não contribuem para a conquista de direitos da categoria e 13% afirmaram não apoiar esse tipo de reivindicação.

Dessa forma, podemos afirmar que mais da metade dos voluntários da pesquisa (52%) possuem uma posição favorável em relação às greves e paralisações, e participam, de alguma forma, das lutas pelos direitos dos trabalhadores da educação em Minas Gerais; ao passo que, 48% tem um posicionamento desfavorável às greves e às paralisações, seja porque acreditam que os estudantes saem prejudicados, seja porque desacreditam que as reivindicações possam trazer algum resultado concreto.

administrativos e técnicos em educação. (...) O Sind-UTE/MG representa trabalhadores em educação que atuam na Rede Estadual de Educação de Minas Gerais (REEMG) e também em algumas redes públicas municipais do interior do estado que não possuem sindicato próprio. (MELO, 2013, p. 95)

É possível ver indícios de que o alto índice de professores designados voluntários da pesquisa não sindicalizados, juntamente com o número considerável de professores desfavoráveis às greves e paralisações, advenha do fato dos sindicatos não estarem preparados para enfrentar o fenômeno da superdesignação e, de certa forma não refletir os anseios dos professores temporários. Em entrevista, que iremos trazer no próximo capítulo, uma professora revelou que, para ela, as lutas do Sind-UTE acabam por melhorar a situação apenas dos professores efetivos, enquanto que, para os professores designados a situação continua a mesma, anos após anos.

Para finalizar essa seção, consideramos importante trazer para o nosso questionário dados à respeito do professor temporário durante a pandemia da COVID-19. Nossa intenção foi saber como as regras de distanciamento social sugeridas pela OMS a partir de março de 2020, afetou o exercício do professor (a) designado (a) com a proposta de ensino remoto.

Nossos dados mostraram que, para apenas 14% dos designados participantes, o ensino remoto não trouxe mudanças significativas para o exercício do docente temporário. Para o restante, totalizando 86% dos participantes, o ensino remoto trouxe diversas mudanças: aumento intensidade do trabalho; excesso de uso do whatsapp; aumento da burocracia; aprendizagem e adaptação das ferramentas on-line; aumento da defasagem da aprendizagem; cansaço mental, dentre outros. No relato abaixo, retirado do questionário aplicado, podemos visualizar um exemplo de como a essa sobrecarga de trabalho docente se deu no ensino remoto:

Infelizmente não conseguirei colocar tudo o que ocorreu aqui, mas houve um aumento significativo do trabalho. Tivemos que nos adaptar a novas ferramentas para o ensino - Google sala de aula, o forms, entre outros. Precisamos usar dos nossos próprios materiais (computador, luz e internet) para desenvolver as aulas de casa. Tivemos que participar de grupos de WhatsApp com alunos que nos enviavam perguntas em todos os horários do dia e da noite. Além disso, ficamos engessados em um material estipulado pela secretária de estado de educação (Plano de Estudo Tutorado- PET) - material bem ruim e superficial. Além disso tivemos dificuldade para fazer os alunos engajarem e fazerem as atividades sozinhos em casa. E acabamos verificando pouca aprendizagem no período. Os alunos estão voltando para o presencial com uma defasagem enorme de aprendizagem.

Para outros professores teve aumento da demanda de trabalho e da pressão, como mostra as respostas destas professoras:

“A carga de trabalho aumentou muito, a pressão e a cobrança também. Foram atribuídas a nós muitas funções que vão além do que é possível fazer. Além

disso, houve diminuição no número de aulas designadas, então não consegui ter um cargo completo na rede estadual”.

“Mudou foi meu estado emocional, pois me senti muito pressionada para dar aula obrigatoriamente pelo *google meet*, e uma demanda de serviços sem fim... Fiquei totalmente abalada, descontrolada, insegura e muito aflita, pois tinha que ajudar meus filhos também”.

Outra queixa presente em relação ao trabalho docente no ensino remoto foi em relação à saúde mental dos professores e a ausência de ajuda do estado para custear os investimentos dos professores em tecnologia.

“Muito trabalho e muitos desafios. Tivemos que investir nas tecnologias, nos celulares, notebook, etc, sem ajuda de custo. Vimos nossos dias e noites tomados de preocupação e responsabilidade. Um cansaço mental maior que o cansaço físico”.

Os relatos de nossos participantes vão de encontro ao resultado de outras pesquisas realizadas no Brasil, tais como a de Oliveira & Júnior (2020) que apontam para o aumento da quantidade de horas de trabalho do docente no ensino remoto. Além disso, muitos dos professores designados tiveram a sensação de que a oferta de aula na pandemia foi menor, essa sensação pode ter relação com a evasão escolar desse período e a conseqüente diminuição de turmas e ofertas de vagas destinadas à designação. Não podemos deixar de observar que, durante o isolamento, o trabalho praticamente invadiu o ambiente familiar, muitos professores reclamaram do incômodo dessa falta de limite entre vida profissional e vida pessoal. O uso dos telefones particulares para atendimento educacional foi uma das principais queixas apresentadas pelos professores designados participantes da pesquisa.

4. UMA ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM PROFESSORES DESIGNADOS

“Você é designado parece que você não é nada dentro da escola, e pelo contrário, devia ser tratado igual.”.

(Professor designado na Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais)

A entrevista presencial é a estratégia mais tradicional de coleta de dados qualitativos, no entanto, em função da crise mundial de saúde do novo coronavírus (*Coronavirus Disease* –

COVID-19) e da medida sanitária de distanciamento social, a realização de entrevistas presenciais ficaram inviabilizadas. Dentro desta conjuntura, fez-se necessário ampliar as estratégias de coleta de dados para contemplar adaptações e novos recursos que permitiram a continuidade da pesquisa, apesar da pandemia.

A entrevista *on line* se apresentou, portanto, como uma das poucas possibilidades para a continuidade de pesquisas que utilizam de entrevistas. Schmidt, Palazzi e Piccinini (2020) acreditam que

Tendo em vista que as conexões virtuais, já em expansão nos últimos anos, foram potencializadas com a pandemia de COVID-19, as tecnologias da informação e da comunicação (TICs) passaram a integrar mais fortemente a vida cotidiana. Isso sugere que as pessoas vêm desenvolvendo novas habilidades digitais, o que facilita a participação nas diferentes modalidades de coleta de dados qualitativos *online*. (SCHMIDT; PALAZZI; PICCININI, 2020, p.963)

Dentre os fatores destacados pelos autores acima citados para a realização de entrevista *on line* está: (1) maior abrangência geográfica, com inclusão de pessoas de diferentes locais; (2) economia de recursos financeiros e redução de tempo na coleta de dados, pois não há necessidade de grandes deslocamentos; (3) maior segurança de participantes e pesquisadores, frente ao contexto de pandemia; (4) possibilidade de investigar tópicos sensíveis, pois os participantes não estão face a face com os pesquisadores e nem em locais públicos, como universidades e hospitais; e (5) acesso a grupos socialmente marginalizados e estigmatizados, comumente mais reticentes à exposição. (SCHMIDT; PALAZZI; PICCININI, 2020, p.961-962)

Neste capítulo buscamos encerrar nosso trabalho trazendo os resultados das entrevistas realizadas entre fevereiro e março de 2022 com professores (as) designados (as) da REE-MG que sinalizaram, em questionário, possuir interesse em contribuir para essa pesquisa também através de entrevista *on-line*. Dos 119 participantes, 56 responderam ter interesse em conceder entrevista. Quando entramos em contato com esses (as) professores (as) através de e-mail, apenas 10 retornaram. Desses dez, quatro desistiram. Dos seis que restaram, uma professora precisou cancelar a entrevista de última hora e a remarcação não foi possível devido sua agenda apertada que envolvia dar aulas e cuidar do filho pequeno. Dessa forma, realizamos as entrevistas com cinco professores (as) designados (as).

Nesta seção, portanto, através da análise de entrevistas online semiestruturadas, buscamos informações mais detalhadas para o aprofundamento das questões, problemas e

situações já identificados pela leitura dos questionário. Demos ênfase para algumas questões recorrentes nas respostas dos questionários, como a diferença de tratamento dispensado aos professores designados e professores efetivos no interior da escola. A questão da precarização das condições de trabalho do professor designado e a qualidade do ensino, buscamos saber de forma mais aprofundada se, para os entrevistados, o fato de ser professor designado influencia na qualidade das aulas e do ensino, impactando diretamente os alunos. Também procuramos compreender como esses professores veem a luta do sindicato em relação aos professores (as) com contrato temporário e, por fim, entender se, para o professor designado entrevistado, a estabilidade oferece mais condições laborais e é um fator primordial para a sua prática docente.

4.1 Professores (as) designados (as) tem voz?

Uma das principais queixas apresentadas pelos professores designados nos questionários foi a diferença de tratamento entre professores efetivos e temporários. Algumas frases, como as que seguem abaixo, são exemplos de como esses professores externalizaram esse sentimento de ser tratado de forma diferenciada:

“panelinha de professores efetivos que se acham melhor que os designados”; “me sinto muito insegura e humilhada, por não ser efetiva”; “pressão e o assédio moral acontece”; “Muitas vezes não somos consultados na tomada de decisões da escola, somente os efetivos”; “em algumas escolas o trabalho do designado não é valorizado, porque ele dificilmente dará continuidade a esse trabalho nos próximos anos na mesma escola”; “muitas das vezes o professor designado não é ouvido”; “professores efetivos têm "vantagens", pois são vistos pela escola como se fossem mais valorizados, privilegiados e os contratados são discriminados, têm menos "valor"...”; “o professor designado não tem voz nas escolas”; “os efetivos, como posso dizer, são parte da escola e os designados, não!” (Professores designados, 2022, respostas a questionário).

Podemos observar, a partir do depoimento dos entrevistados, que em algum momento do exercício de sua função, se sentiram sem autonomia e sem voz, e, em casos mais graves, sofreram algum tipo de assédio devido ao fato de ser professor designado. Uma de nossas entrevistadas colocou a situação da seguinte maneira, quando questionada sobre se sentia que o vínculo de trabalho temporário conferia algum tipo de tratamento diferenciado.

Com certeza tem essa diferença. Como eu disse, os efetivos, vamos dizer... é a panelinha. Já tem a equipe coesa com aquela panelinha, o designado não tem muita voz, ele não tem muita autonomia. Há diferença de tratamento entre o diretor e o professor efetivo. Eu posso até observar, por exemplo, um diretor tem receio de atrapalhar alguma coisa para o efetivo, mexer numa carga horária, mexer na quantidade de aulas, de dias. É... você não tem autonomia dentro de

sala de aula. Se você, devido à uma indisciplina de um aluno, você coloca pra fora. Você não tem tanta autonomia quanto um efetivo. Sua decisão é questionada, você não tem autonomia, não tem aquela voz ativa. Com certeza! (Professora designada da REE-MG, 2022, entrevista concedida)

Neste caso, a entrevistada coloca suas observações em relação ao tratamento dispensado pelo gestor à servidores efetivos e designados e expõe, como se dá no interior da escola, essa relação. Quando a participante se refere à falta de autonomia e ao fato de que, para ela, os professores designados não tem voz ativa, aqui ela se refere à situações vividas em sala de aula, quando suas decisões para lidar com um turma ou um estudante é questionada e não é respeitada. Já, outros participantes, irão expor essa falta de autonomia e certo silenciamento do professor designado em outros contextos, como é o caso das reuniões pedagógicas.

Eu vivi isso no início do ano passado, eu entrei em uma escola em Ribeirão das Neves e... E umas duas vezes, estava no ensino remoto, né? Que eu interrompi a reunião para falar a minha opinião sobre alguma coisa, ou sugerir alguma mudança, assim... coisa mínima. Aí a supervisora falou assim: “olha, você que está chegando agora, você não conhece a rotina da escola”. Então... meio que assim... ela me colocou no meu lugar, né? Tipo, você é novata, você vai ficar aqui por pouco, então, mesmo que seja uma boa ideia, nós não vamos acatar. Porque é isso, você só está aqui temporária. E era uma coisa muito simples, assim, tipo... que era disponibilizar atividade em questionário no google porque ficava muito mais fácil do aluno já responder, e já ficava registrado para o professor, né? No sistema, já que todo mundo estava usando celular para fazer as coisas, do que a gente ficar imprimindo, pois a escola imprimia, aí disponibilizava um dia para entregar para o aluno, o aluno ir buscar na escola. Então assim... era uma coisa para agilizar o trabalho de todo mundo, né? Mas por eu estar designada, por eu ser temporária, eu simplesmente fui ignorada. (Risos)

Eu acho que esse negócio de: “ah você é novata, você é temporária, me desqualificou na frente dos outros, né? De alguma maneira. Tipo assim: “Você não tem lugar para falar aqui”. Mas isso a gente já espera. (Professora designada da REE-MG, 2022, entrevista concedida)

Pelos artigos 14 e 15 da Lei 9394/96, os sistemas de ensino devem definir as normas de gestão democrática do ensino público na educação básica, com participação dos profissionais da escola e da comunidade escolar na elaboração do projeto pedagógico, bem como nos conselhos escolares. No mesmo sentido, graus progressivos de autonomia pedagógica, administrativa e financeira, observadas as normas gerais de direito financeiro público, devem ser assegurados (BRASIL, 1996).

Nesse sentido, e de acordo com as respostas dos participantes, podemos questionar até que ponto há, de fato, a participação democrática dos profissionais da escola no

contexto da superdesignação, uma vez que nossa pesquisa aponta indícios de que o professor temporário tem participação reduzida, ou mesmo nenhuma participação nas tomadas de decisões da escola e ainda são discriminados pelo vínculo precário que possuem, como é o caso da professora entrevistada abaixo:

Na escola que eu estou atualmente não tem, igual eu te falei, lá nós somos tratados igualmente. Acho que a direção também, eles são bem bacanas, cabeça mais... mais aberta, geração nova, não é aquela cabeça fechada, aquela coisa. Mas tem escola que realmente, a gente sente, às vezes, tá numa reunião um designado vai lá e dá um palpite aos efetivos, daí eles fazem uma cara assim: “quem é você para falar alguma coisa, né? Faz aquela cara assim: “você está entrando agora, cê nem conhece a escola.” Só que, às vezes, quem está chegando, vê o que quem está lá há cinco, dez anos... vê o que ninguém percebeu. E não são todos que respeitam essas ideias, as nossas falas. Então existe sim. Na verdade, até diminuiu bem, sabe? Porque antes, os efetivos e efetivados ... ah o tal da lei 100, “Nossa Senhora! Você é designado?” “Não, sou efetivado”. Então assim, era bem pior. Eles diziam: “eu sou efetivado e vou escolher a minha turma”. (Professora designada da REE-MG, 2022, entrevista concedida)

Neste caso, a professora se refere à categoria dos efetivados pela Lei 100, conforme já foi esclarecido nessa dissertação. O que nos leva a pensar que, o período que a entrevistada se refere, efetivos e efetivados possuíam maior status no interior da escola em relação ao designado. Outro ponto que nos chama atenção é em relação ao assédio moral sofrido pelos professores designados, presente em muitas das falas dos participantes.

Segundo Campanha de Combate ao Assédio Moral na Educação, publicada pelo SindUTE em fevereiro de 2020, o assédio moral consiste na exposição do/a trabalhador/a a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a dignidade ou sua integridade física. Segundo essa cartilha, no trabalho, o assédio moral pode ser entendido como toda e qualquer conduta – executada por meio de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes – que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física/psíquica do/a trabalhador/a, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho. Entre as situações que podem ser caracterizadas como assédio moral segundo a Lei Complementar 116/2011 (art. 3º, § 1º) estão:

- I – desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de servidor público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;
- II – desrespeitar limitação individual do/a servidor/a público/a, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;

- III – preterir o/a servidor/a público/a, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;
- IV – atribuir, de modo frequente, ao/à servidor/a público/a, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;
- V – isolar ou incentivar o isolamento do/a servidor/a público/a, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;
- VI – manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de servidor/a público/a, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;
- VII – subestimar, em público, as aptidões e competências de servidor/a público/a;
- VIII – manifestar publicamente desdém ou desprezo por servidor/a público/a ou pelo produto de seu trabalho;
- IX – relegar intencionalmente o/a servidor/a público/a ao ostracismo;
- X – apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro/a servidor/a público/a;
- XI – valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir servidor público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei.

Uma das nossas questões da entrevista (e do questionário) era se o professor designado já havia sofrido algum tipo de assédio no contexto do exercício da sua função, todos os nossos entrevistados afirmaram já ter passado pela experiência e, em um dos casos, o participante havia denunciado junto à Ouvidoria de Assédio Moral e Sexual do Estado. Esse foi um dos assuntos mais delicados abordados em nossa entrevista, a maioria dos participantes não se sentiram à vontade para expor as situações. Uma professora, que não se sentiu constrangida para falar de suas experiências, compartilhou uma situação vivida.

Nem sei dizer assim, nossa! Isso é assédio! Mas é frustrante alguém chegar pra você, alguém vim e chamar a atenção de você na frente da turma, alguém vim pra você e falar com você gritando. E... assim... Eu vejo como um assédio, porque é... é a pessoa achar que está no poder e fazer o que ela quer. Tá errado. E hoje ela já melhorou demais, demais. Porque ela era a diretora que gostava de ficar gritando com funcionário, com professor.

E acho que ela fazia isso mais com designado, porque a professora concursada que tinha lá e que tá lá há mais de 15 anos como efetiva, ela sempre fez o que queria, é uma professora que dá aula sentada. Quem dá aula sentada em todos os horários? (Professora designada da REE-MG, 2022, entrevista concedida).

É interessante notar nesta fala, que a entrevista inicia seu depoimento com certa hesitação se, o que ela sofreu, foi realmente assédio, na medida que ela expõe a situação vivenciada, ela tem mais clareza para afirmar que, a situação vivida com a gestora, para ela foi

abusiva. Como já foi falado, nem todos os participantes quiseram se expor, outro professor respondeu de forma sucinta:

Anos atrás eu já sofri assédio moral no meu trabalho, e muito. Muitas das vezes por ser designado, né? Por não ter voz ativa para falar, para estar participando do processo ali em conjunto. (Professor designado da REE-MG, 2022, entrevista concedida).

Nos pareceu bastante complexa as experiências relatadas pelos professores designados. Apesar da nossa pesquisa não contar com uma amostra muito grande, embora significativa, os resultados alcançados nos leva a pensar como as experiências aqui relatadas são muito maiores, tendo em vista toda rede estadual de ensino. Embora saibamos que cada escola é uma realidade, nossa pesquisa aponta para uma participação reduzida de dos professores temporários nas decisões da escola, mostrando quão frágil pode ser a gestão democrática escolar e o quanto essa categoria é silenciada devido seu vínculo precário.

4.2 Designação e qualidade de ensino

Nesta seção, buscamos compreender de forma mais aprofundada se, para os entrevistados, o fato de ser professor designado influencia na qualidade das aulas e do ensino, impactando diretamente os alunos, uma vez que, em questionário, a grande maioria dos participantes (66%) responderam que a sua condição enquanto professor (a) designado (a) não interfere na sua prática pedagógica e 77% responderam que o fato de ser professor designado não interfere no seu desempenho enquanto educador.

Dos cinco professores entrevistados, três acreditam que independente do vínculo, é o professor o grande responsável em oferecer uma boa aula e garantir que o melhor seja feito em termos de ensino-aprendizagem, para esses docentes, a qualidade das aulas e do ensino, e o exercício de boas práticas educativas advém da habilidade e competência do educador e não das condições ou do vínculo de contrato do seu trabalho. Esses docentes expuseram a situação da seguinte maneira:

Do meu ponto de vista, não. Isso depende muito da nossa capacidade, da busca da gente tá desenvolvendo as aulas aí, né. Não vejo isso, que impacta diretamente nos alunos, né? Acho que a gente, por mais que tentou um concurso ali para se efetivar e não conseguiu, não tira o mérito da gente ser um bom profissional, basta a gente querer. (Professor designado da REE-MG, 2022, entrevista concedida).

A qualidade não, porque eu acredito que vem do professor, do profissional, de querer dar uma boa aula. (Professora designada da REE-MG, 2022, entrevista concedida).

Não, eu acredito que vai do caráter da pessoa. Se eu pensar que estou numa escola e que é temporário e que eu vou fazer de qualquer jeito, eu acho que isso tem mais haver com a personalidade do professor do que o contrato. Porque é um trabalho, independente se eu vou ficar muito tempo ou não, a gente assumiu um compromisso, quando a gente formou, fez o juramento lá, então... É... eu acredito que na qualidade do trabalho não, mas, por exemplo, é... aí entra na questão da falta de recurso no geral, não só para designado. Aí isso sim influencia. Você não ter uma sala de multimídia de qualidade para passar para os alunos. A escola em que eu trabalho não tem laboratório, então se eu quiser fazer algum experimento com os meninos, fazer alguma coisa, eu preciso providenciar, levar de casa, porque lá não tem, né? Esse recurso. Então é mais uma questão de falta de investimento mesmo, eu acredito. Mas na qualidade do trabalho do professor, no que depender do professor eu acredito que é mais o caráter mesmo, a personalidade. (Professor designado da REE-MG, 2022, entrevista concedida)

Agora, para uma das docentes entrevistadas, o fato de ser professora designada influencia na qualidade das aulas e do ensino impactando diretamente os alunos, ele argumenta:

Influencia, porque... É... igual eu te falei, o professor não conhece a defasagem do aluno, quando ele começa a conhecer a defasagem do aluno e da turma, ele muda de escola. É... eu falo pela experiência da minha menina que, ano passado teve aula com um professor de física excelente (...) ele é um excelente professor. E... Ela sentiu esse ano, que esse professor não é o mesmo professor, assim... em matéria de nível de conhecimento, nível de experiência (...). Ela falou que o nível da aula de física deu uma caída. É perceptível para os alunos, ainda mais no ensino médio. É... no ensino médio o professor tá sempre trocando assim, é ruim, porque o professor poderia começar a trabalhar na medida que os alunos forem evoluindo, do primeiro para o segundo ano, para o terceiro ano. Então vamos evoluir, passar coisas mais relacionadas ao cursinho, ali ele ia conhecer a turma, conhecer o nível da turma e jogar pesado. Porque escola particular rende, não é porque: “ah, o livro”, não! Não é nada disso não, porque os professores pegam os alunos no primeiro, segundo e terceiro ano. Raramente nas escolas particulares eles trocam de professor. E os professores da rede particular são os mesmos do estado. (Professora designada da REE-MG, 2022, entrevista concedida).

Para a professora em questão o fato do professor designado não poder dar continuidade aos processos pedagógicos de sua turma, não ter, muitas das vezes, tempo para conhecer em profundidade o perfil dos educandos e da turma, e assim, elaborar estratégias pedagógicas para lidar com os desafios da aprendizagem e construir vínculos de confiança com os estudantes é um fator que afeta diretamente a qualidade das aulas e dos ensinamentos. A concepção dessa professora vai ao encontro daquilo que, alguns estudos, como o de Silva (2007) apontou ser importante para o processo de aprendizagem, a continuidade dos processos pedagógicos. Para

esse autor, a rotatividade dos professores é um fator que impacta diretamente na aprendizagem do aluno, segundo Ferreira (2006 *apud* SILVA, 2007, p. 24)

Um dos principais problemas enfrentados pela escola pública é a alta rotatividade e professores, decorrentes do alto índice de professores temporários, o que vem prejudicando a construção de um vínculo efetivo entre professor e escola e entre seus pares dificultando a realização do trabalho educativo.

O segundo professor entrevistado que também acredita que o vínculo temporário é um agravante para a qualidade das aulas e do ensino nos deu outro argumento para o seu posicionamento. Conforme ele,

Impacta muito, né? Porque quem é atraído para essa designação não é, eu não vejo que uma maioria não são professores de carreira, professores que se identificam com o professor. Inclusive eu leio vários livros de pedagogia e eles informam que a pessoa só se sente professor após sete anos que ele exerce aquela profissão. Há um período para o professor se sentir professor e não falar “eu estou como professor”, mas sim falar “eu sou professor”, né? Então, nesse momento, quando a pessoa ainda não se sente um professor, não sabe a importância dele, o papel dele. E a designação acaba fazendo isso, porque a pessoa não se vê como professor, ela está professor. Porque também é precário e a qualquer momento ela pode ser tirada daquele cargo. É um cargo que pode ser ocupado por uma efetivo a qualquer momento através da nomeação. Então, por ele não se sentir integrado aquele ambiente, né? Ele não se prepara tanto, ele não se dedica tanto, ele, às vezes não sabe o que é uma diferença de plano de curso, um plano de ensino e um plano de aula. Ele não sabe o que são esses três elementos, ele não sabe planejar para dar uma aula, né? Ele não entende que ele precisa planejar para dar uma aula porque a aula é um ... Ser professor é ser ator também, porque dar aula também é atuar na frente dos alunos, decorar textos, formas de dizer, formas de comunicar, usar seus gestos e suas emoções para passar um conteúdo também. Então, ele não percebe esses tantos de elementos que tem numa sala, no momento de lecionar, da didática. E aí ele não tá integrado, a educação fica ruim, porque ele é um profissional mal. Mal profissional. Até porque ele não teve prazo de se sentir professor de saber a responsabilidade quem tem de estar de frente para alguém de estar passando algo pra... ensinando algo. A gente tem a responsabilidade de estar em sala de aula e fazer um bom trabalho. E só vai fazer um bom trabalho aquele que se sente integrado em seu espaço. Não adianta nem qualificar a pessoa se ele também vai ficar ali de momento e vai sair depois. (Professor designado da REE-MG, 2022, entrevista concedida)

Para esse docente, estar integrado ao ambiente de trabalho e ter experiência com processos educativos a longo prazo (e não temporariamente) são fatores importantes na atuação docente. Esse entrevistado traz a perspectiva da construção da identidade docente como fato preponderante, enfatizando que, para ele, o processo de designação talvez, não atraia o que ele chama de “professores de carreira”, na percepção dele, muitos professores designados estão na função para fazer uma renda “extra”. Em entrevista, ele cita o caso de uma faculdade particular

que, para atrair clientes para seus cursos de licenciatura usava como forma de publicidade, a chamada: “venha fazer licenciatura e ganhe uma renda extra”. E, de fato, tivemos alguns professores designados que, em questionário afirmaram que sua renda enquanto professor, era uma renda complementar.

4.3 Designação e sindicalização

No que tange à sindicalização, quase 80% dos professores designados participantes da pesquisa afirmaram não possuir filiação com nenhum órgão sindical. Dessa forma, através da entrevista, visamos compreender como esses professores veem a luta do sindicato em relação aos professores (as) com contrato temporário. Apenas um dos cinco entrevistados tem um posicionamento positivo em relação ao Sind-UTE.

Eu vejo assim, bacana. O trabalho é sempre conjunto, todo mundo participa, o direito são para todos. Eu vejo assim, participação positiva por parte do Sind-UTE. (Professor designado da REE-MG, 2022, entrevista concedida)

Para a maioria dos entrevistados, o sindicato não representa a categoria dos professores contratados temporariamente. Esses docentes não enxergam mudanças visíveis em suas trajetórias enquanto designados, para a maioria desses participantes, as lutas do sindicato podem até ter resultado junto ao governo estadual, mas esses resultados não beneficiam diretamente o professor designado, apenas os professores efetivos.

Sinceramente, não vejo muita significância não, porque tudo que eles fazem, o efetivo pega uma rebarba. Para os designados não vejo nenhuma ação diferente. Para você ter uma noção, o designado tem medo de entrar em uma greve. Esses dias mesmo a gente estava conversando sobre isso na escola, aí um professor designado falando assim: “mas eu sou professor designado, eu fico prejudicado depois”. Porque às vezes o efetivo costuma nem pagar greve e o designado é obrigado a pagar. (Professora designada da REE-MG, 2022, entrevista concedida)

O sindicato eu não achei atuante para o designado não. Tanto é que, como eu te falei, eu procurei um sindicalista, uma pessoa de dentro do sindicato pra falar sobre essa questão do direito ser relativo e não tive resposta. Então na questão do designado, o sindicato não é atuante. Não me sindicalizei por isso, não faz nada por mim, não vou me sindicalizar também não. (Professora designada da REE-MG, 2022, entrevista concedida)

Não sou sindicalizado. Hoje eu não vejo o papel do sindicato tão importante. Hoje eu vejo o sindicato como um ente político, que ele atua mais no sentido de ganhar algo, usar a massa para ganhar algo que é para um político em específico.

Aqui em Minas Gerais nós temos a deputada Beatriz Cerqueira, muitos adoram ela, mas o que ela faz? Eu acredito que ela nem foi, nunca trabalhou em sala de aula. Tô brincando, talvez ela trabalhou sim. Mas essa mulher, eu só vejo ela em... em.... todo governo ela é contra, tudo ela é contra. Ela é contra tudo e todos. Ela tá sempre querendo mais e mais e mais e, onde ela está querendo chegar? O que é melhor para os professores na visão dela, né? Ela vem ganhando a simpatia dos professores, porque os professores nem questionam mais o papel dela o que ela faz, e ela está sempre sendo eleita. Sendo deputada. Deputado é muito bom, o salário muito bom. Então porque ela não volta pra sala de aula. Sala de aula é terrível o salário. Agora um deputado ganha 20 mil reais, fora aquele tanto de mordomias. Então ela fica falando que está defendendo o povo sindicalista, defendendo os professores, só que na verdade ela está defendendo o dela, o que eu vejo, né? (Professor designado da REE-MG, 2022, entrevista concedida)

O que notamos em relação ao alto número de professores não sindicalizados nesta pesquisa e o posicionamento de insatisfação com o órgão institucional é que, talvez, o Sindicato Único dos Trabalhos da Educação não dê conta do fenômeno que é a superdesignação, fazendo com que a categoria (em especial os temporários) não se sinta representada.

Apenas uma participante se posicionou diferente, atribuindo à categoria (aqui professores, no geral) a responsabilidade pela unidade e coerência das lutas dos trabalhadores em educação.

O sindicato era quem estava lutando, né? Por essa mudança na ampliação dos contratos, na duração do contrato. Mas eu vejo que é um trabalho assim, muito limitado, embora tudo que tenha conseguido foi através do sindicato, né? Mas acho que falta força mesmo da categoria, de cobrar mais e de participar junto com o sindicato. Porque o sindicato representa, mas não é suficiente, eu acho que os professores tinham que participar mais. Quando a gente tiver adesão de greve, porque às vezes ela é pequena, ou é parcial. Tem escola que fala, ou paramos tudo ou não paramos, e tem escola que permite aqueles professores que não querem parar de continuar trabalhando, então isso enfraquece o movimento também. Uai, metade tá fazendo greve e a outra metade não? Então eu vejo que é muito mais uma questão da categoria do que do sindicato. (Professora designada da REE-MG, 2022, entrevista concedida)

Nesse caso, para essa docente, há pouca participação da categoria. No entanto, é interessante ressaltar que a REE/MG é composta majoritariamente por professores designados que, como vimos, muitas das vezes tem receio de participar de uma greve, logo, podemos nos questionar se a baixa participação de professores que se refere a professora, também não é resultado do fenômeno da superdesignação.

4.4 E se fôssemos efetivos?

Nossa pesquisa mostrou que 71% dos professores temporários voluntários, pensam que a sua condição de designado é pior do que a de um professor concursado efetivo e,

61% acreditam que se o seu vínculo com o estado fosse de efetivo, suas condições de trabalho seriam melhores e sua atuação enquanto educadores também. Para finalizar esta seção, procuramos saber por que, para o professor designado entrevistado, a estabilidade oferece mais condições laborais e é um fator primordial para a sua prática docente. Aqui, vale esclarecer que os entrevistados fazem parte desse quantitativo de professores que pensam que, sua atuação enquanto docentes seriam melhores diante do vínculo de trabalho efetivo.

Nesse sentido, para esses professores é fator preponderante a experiência dentro daquele ambiente escolar, que proporciona melhor conhecimento dos estudantes, do corpo docente e da dinâmica da escola, e também da possibilidade de escolher seus próprios horários conforme suas necessidades pessoais e conhecimento de turma, como explica os professores e professoras abaixo:

“Acredito que sim. Eu já faço o melhor que eu posso dentro dos recursos que a escola dá e o que eu na minha condição financeira consigo levar. Mas sim, por exemplo, se eu já tivesse tomado posse, eu não precisaria estar dividindo meu tempo com a pós. Eu poderia estar investindo meu tempo só em melhorar mais as minhas aulas, investir em conhecimento, em material, diversificar as aulas. Então, eu creio que sim, que a estabilidade, ela faz diferença. (...) Bom, acho que a questão da prática, de já estar há anos na docência. Isso faz diferença na experiência. E o fato também de já ter a estabilidade. (...)” (Professora designada da REE-MG, 2022, entrevista concedida)

“Com certeza, com certeza, porque de ano em ano a gente vai observando e criando expectativas novas, mas em favor do crescimento do seu aluno. Então assim, se eu não conheço meu aluno, eu vou fazer o que? Nada. Olha para você ver um professor efetivo, o que ele ia fazer: “opa! Nessa turma aqui ano passado, ficou algo para trás, então esse ano eu já vou entrar em cima disso, desse eixo temático.” Se eu estou entrando em uma escola nova, até os alunos me conhecerem, como diz, “até eu botar ordem no circo” vamos falar assim, porque ensino fundamental os meninos testam a gente o tempo todo, então brincando e brincando o mês de fevereiro já foi perdido. (...) O fato dele ser efetivo, ele quase muda para escola, então ele tem todo material, tudo que chega na escola que o diretor compra ele já pega pra ele. Eu já cheguei em escola em que o livro didático do professor, o efetivo pegou todos, e ele estava com livro que nem era da turma dele. Na verdade o efetivo fica folgado”. (Risos) (Professora designada da REE-MG, 2022, entrevista concedida)

“Eu acredito que sim, pela questão de horário, né? Escolher o horário, a escola que você quer trabalhar. As melhores turmas, escolhe primeiro, faz o horário do jeito que quer.” (Professor designado da REE-MG, 2022, entrevista concedida)

Para esses professores designados até mesmo o fato de não estar sob a tensão do processo da designação já é um fato que interfere na atuação docente, como vimos nas análises do questionário. Nota-se que os professores, aqui, nem mencionaram a questão de carga horária e infraestrutura do ambiente escolar. Demonstra-se uma preocupação em estabelecer-se

principalmente em uma escola específica a fim de desenvolver seu trabalho pedagógico de forma contínua, conhecer seus educandos e a comunidade escolar e desenvolver projetos a longo prazo. A condição temporária não confere aos professores essa oportunidade, o “sonho” de ser efetivo não está somente relacionado com a estabilidade financeira e direitos trabalhistas, está também relacionado com o fazer docente, de poder finalmente acompanhar os resultados de seu trabalho e conferir sentido à sua prática.

5. CONCLUSÃO

A designação em Minas Gerais foi usada de forma tão indiscriminada que chegou a se institucionalizar, mesmo a SEE alternando a nomenclatura, ora designação, ora convocação (como é o caso mais recente), a prática não muda o teor, trata-se da contratação temporária de profissionais da educação. E, como mostrou esse, e outros estudos, tem sido usado de forma sistemática desde os anos de 1990 e já estava prevista em lei desde os anos de 1970.

A REE/MG é composta majoritariamente de professores “designados”, ou seja, contratados por tempo determinado para suprir os cargos em situação de afastamento daqueles profissionais efetivos e os chamados cargos vagos. Logo, é esse profissional que ocupa lugar central na oferta do serviço público de educação no estado de Minas Gerais. Ele é a força motriz da REE/MG, e é sobre ele que está depositado a responsabilidade da aprendizagem e do sucesso escolar dos alunos. Esse servidor 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.

Salientamos que o fenômeno da superdesignação é reflexo da reconfiguração do trabalho docente no contexto da reestruturação produtiva do capital que no Brasil foi acompanhado pela assimilação do ideário neoliberal, o qual postula entre tantas medidas, o desmanche e a privatização dos serviços estatais. Como ressalta Gusmão (2013) os efeitos da terceirização para os trabalhadores no interior do Estado são análogos ao da empresa capitalista, pois as subcontratações da força de trabalho à realização dos serviços estatais incidem na “quebra de direitos, precarização do trabalho, fragmentação das relações trabalhistas,

fragilização da resistência sindical dos servidores públicos e adequação maior do Estado às demandas do mercado” (GUSMÃO. 2002. p. 103).

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. Essa particularidade é ainda mais nociva quando se pensa nas potencialidades de desenvolvimento e enriquecimento do trabalho docente junto à comunidade escolar. 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.

Além disso, as incertezas provocadas pela designação gera 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.

Em maio desse ano, nosso objeto do conhecimento o foi compreendido pela Suprema Corte como uma prática em desconforme com a Constituição Federal no que diz respeito à contratação temporária, conforme já foi dito, em seu artigo 37 inciso IX, a CF/88 prevê a contratação não precedida de concurso apenas em casos excepcionais. Segundo o relator da ADPF 915, o ministro Ricardo Lewandowski, as normas para convocação e designação no estado de Minas Gerais, fixavam autorização abrangente e genérica, violando, dessa forma, o artigo 37. (BRASIL, 2022).²⁴

A Secretaria do Estado de Educação publicou, em 01 de junho de 2022, um Memorando-Circular comunicando aos diretores escolares a suspensão das designações/convocações. Os

²⁴ O processo da ADPF 915 está disponível através do endereço eletrônico: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6311525> Acesso em 15 de junho de 2022.

profissionais já contratados, poderão ficar em exercício por 12 meses, conforme decisão do ministro relator. Em 07 de junho, a SEE anunciou a nomeação de dois mil servidores da educação básica aprovados no último concurso realizado em 2017.

O fato do STF ter considerado, recentemente, que as designações/convocações não cumprem os preceitos da Constituição Federal (1988) parece ter sido o impulso necessário para que a gestão mineira possa repensar suas formas de provisão de recursos humanos, apesar que, no primeiro momento, nos parece que a medida do STF fez com que a gestão apenas maquiasse o problema da designação excessiva, mudando as nomenclaturas como designação para convocação e cargo vago para cargo autônomo sem, necessariamente, mudar a estrutura que regeu e rege o instituto da designação. Apostamos e torcemos para que de fato haja mudanças mais significativas ao longo dos anos nesse sentido e que as políticas de valorização do magistério da REE/MG possam, de fato, valorizar o profissional docente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: Reestruturação Produtiva e Crise do Sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2005.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial**. Revista Katál. Florianópolis. V. 12. no 2 p. 188-197 jul/dez.2009.

AMORIM, M.A.; SALEJ, A. P.; BARREIROS, B. B. C. “Superdesignação de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais”. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, vol.23, p. 1-22, out. 2018.

ANTUNES, Ricardo. “A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil”. In: Ricardo Antunes (org). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo, SP. Boitempo, 2006.

AUGUSTO, Maria Helena. “Regulação educativa e trabalho docente em Minas Gerais: a obrigação de resultados”. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 38, n. 03, p. 695-709, jul./set. 2012.

AUGUSTO, Maria Helena; MELO, Savana Diniz Gomes. A (des) valorização do magistério na rede pública estadual de Minas Gerais. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v.13, n.2, p. 139-151, ago/dez. 2004.

AZEVEDO, B.; MARTINS, F.; MACHADO, D. **Contratos de trabalho de professores e performance dos alunos no Brasil: 2005 a 2015**. ANPEC, 2018.

Disponível em: <https://www.anpec.org.br/encontro/2018/submissao/files/I/i13-601f88a3535418506542_ba7_5c09ac8f3.pdf>. Acesso: fev. 2020.

BABBIE, Earl. **Métodos de pesquisas de survey**. Belo Horizonte: Editora da UFMG, 2003.

BARREIROS, Brenda Borges Cambraia. **Um Panorama da Situação Docente na Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais (REE-M G): o espaço ocupado pelo professor designado**. 2016. 89f. Monografia (Graduação em Administração Pública) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Belo Horizonte, 2016.

BASILIO, J. R.; ALMEIDA, A. M. F. Contratos de trabalho de professores e resultados escolares. **Revista Brasileira de Educação**. [online]. 2018, vol.23, e230049.

Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141324782018000100241>. Acesso: fev. 2019.

BOGDAN, Roberto; BIKLEN, Sari. **Investigação qualitativa em educação**. Porto: Porto, 1994.

BOTTOMORE, T. **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2011.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal.** . Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, Senado, 1988.

BRASIL. **Lei Federal 8745/93.** Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1993/lei-8745-9-dezembro-1993-363171-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em: 15 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 4.876.** Plenário. Relator: Ministro Dias Toffoli. Sessão de 26/3/2014. Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4332889>>. Acesso em: 20 mai. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5.267.** Relator: Ministro Luiz Fux. Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2018199> >. Acesso em: 20 mai. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 915.** Plenário. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Sessão de 23/5/2022. Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6311525>> Acesso em: 15 jun. 2022.

BROILO, Mari Angêla. **A rotatividade dos professores na EJA: a solidão docente na e pela inexistência de políticas públicas.** 2011. Monografia (Especialização). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011. 29 p.

CERICATO, I. L. A profissão docente em análise no Brasil: uma revisão bibliográfica. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 97, n. 246, p. 273–289, 2016.

COAN, M. **Educação para o empreendedorismo:** implicações epistemológicas, políticas e práticas. 540 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

COSTA, L. O.; ARRAES, R. A.; GUIMARÃES, D. B. Estabilidade dos professores e qualidade do ensino de escolas públicas. **Economia Aplicada**, v. 19, n. 2, p. 261-298, 2015.

DUARTE, Juliana Fonseca. **Trabalho docente em tempos de neoliberalismo.** 2011. 148 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva:** um reexame das relações entre educação e estrutura econômica-social e capitalista. 6ª ed. São Paulo: Cortez, 2001.

_____. A produtividade da escola improdutiva 30 anos depois: regressão social e hegemonia às avessas. **Trabalho Necessário**, Rio de Janeiro, Ano 13, nº 20, 2015.

_____, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria (org.). **Teoria e Educação no labirinto do capital**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GRAMSCI, Antônio. **Cadernos do cárcere: Vol. II: Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2000.**

GUIMARÃES, F. B.; LAUDARES, J. B. “Política de Desenvolvimento profissional do servidor público: uma análise da experiência mineira.” **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v.21, n.2, p. 149-167, mai./ago. 2012.

GUSMÃO, Rute. A terceirização de serviços na contra-reforma do Estado. **Serviço Social e Sociedade**, nº70, 2002.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

JIMENEZ, Susana; LIMA, Marteano. O complexo da educação em Lukács: uma análise à luz das categorias trabalho e reprodução social. **Educação em Revista**. Belo Horizonte, v.27, n.02, p.73-94, ago. 2011.

KUENZER, Acácia Z. Exclusão Incluyente e Inclusão Excludente: a nova forma de dualidade estrutural que objetiva as novas relações entre educação e trabalho. In: LOMBARDI, J. C.; SAVIANI, D.; SANFELICE, J.L. (orgs.). **Capitalismo, trabalho e educação**. 3. Ed. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2005. – (Coleção Educação Contemporânea). p. 77-96

LELIS, I. O trabalho docente na escola de massa: desafios e perspectivas. **Sociologias**, v. 14, n. 29, p. 152–174, 2012.

LESSA, Sérgio. **Mundo dos Homens: trabalho e ser social**. São Paulo: Instituto Lukács, 2012.

LUKÁCS, György. Os princípios ontológicos fundamentais de Marx: 1. Questões metodológicas preliminares. In: **Para uma ontologia do ser social I**. Tradução, Carlos Nelson Coutinho, Mario Duayer e Nélio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2012.

LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social II**. Tradução, Nélio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2012.

MAIA, Ana Cláudia Bortolozzi. **Questionário e entrevista na pesquisa qualitativa: elaboração, aplicação e análise de conteúdo – Manual Didático**. São Carlos: Pedro & João Editores, 2020.

MAIA, Lucas Silqueira Franco. **A contratação precária no Estado de Minas Gerais a partir do caso da Lei Complementar Nº100/2007**. 2015. 56f. Monografia (Graduação em

Administração Pública) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Belo Horizonte, 2015.

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**. 2019. 35f. Monografia (Graduação em Administração Pública) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Belo Horizonte, 2019.

MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: Penguin Classics/Companhia das Letras, 2012.

MARX, Karl. **Capítulo VI Inédito de O Capital: Resultados do Processo de Produção Imediata**. São Paulo, Editora Moraes. São Paulo 1985.

MARX, Karl. **Grundrisse – manuscritos econômicos de 1857-1858**, esboços da crítica da economia política. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl. **O capital – crítica da economia política**, Livro I – o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. **Teorias da mais valia: história crítica do pensamento econômico (Livro IV de O capital)**. São Paulo: Civilização Brasileira, 1980.

MELO, Savana Diniz Gomes. Trabalho docente e organização sindical em Minas Gerais. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. 48, p. 93-110, abr./jun. 2013. Editora UFPR

MINAS GERAIS. **Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989**. 16.^a edição. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2015.

MINAS GERAIS. **Lei Complementar Nº 116, De 11/01/2011** Dispõe sobre a prevenção e a Punição Do Assédio Moral Na Administração Pública Estadual.

MINAS GERAIS. **Lei n.º 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. Belo Horizonte, MG, 1990. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=10254&ano=1990&tipo=LEI>>. Acesso: set. 2020.

MINAS GERAIS. **Lei n.º 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. Belo Horizonte, MG, 1977. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=7109&ano=1977#:~:text=LEI%207109%20de%2013%2F10,Vide%20inciso%20II%20do%20art.>> Acesso: jul. 2021.

MINAS GERAIS. **Lei n.º 9.381 de 18 de dezembro de 1986**. Institui o Quadro de Pessoal das unidades estaduais de ensino e dá outras providências. Belo Horizonte, MG, 1986. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=9381&ano=1986>>. Acesso: jul. 2021.

MINAYO, Maria. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciência e Saúde Coletiva**, 17(3), 621-626, 2012.

MIRANDA, Kênia. **O trabalho docente na acumulação flexível**. In: Anais da 28ª Reunião Anual da ANPED, 2005.

NUNES, C. P.; OLIVEIRA, D. A. Trabalho, carreira, desenvolvimento docente e mudança na prática educativa. **Educação e Pesquisa**, v. 43, n. 1, p. 65–80, 2017.

OLIVEIRA, D. A. Política educacional e a re-estruturação do trabalho docente: reflexões sobre o contexto latino-americano. **Educação & Sociedade**, v. 28, n. 99, p. 355–375, 2007.

OLIVEIRA, D.A. Trabalho docente. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. “A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização.” **Revista Educação & Sociedade**, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; JÚNIOR, Edmilson Antônio Pereira. Indicadores De Retenção e Rotatividade dos Docentes da Educação Básica. **Cadernos de Pesquisa**, v. 46, n.160, p.312-332, abril-junho 2016.

OLIVEIRA, K. P.; ARAÚJO, A. L. G.; SOARES, L. A.; SANCHES, E. C. P.; GALANTINI, F. M.; MENEZES, E. N. L. Dois pesos, duas medidas e uma política pública: a distinta realidade de incentivos dos professores efetivos e designados na rede estadual de educação de Minas Gerais. **Revista Fórum Administrativo**, FA- Belo Horizonte, ano 19, n. 223, p.9-22, Setembro 2019.

PÁDUA, E.M.M. **Metodologia da pesquisa**: abordagem teórico-prática. 2 ed. São Paulo: Papirus, 1997.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX**: taylorismo, fordismo e toyotismo. – 3.ed. – São Paulo: Expressão Popular, 2013.

PIRES, Denise Elvira. **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. Fundação Oswaldo Cruz. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. 2009

POUPART, Jean et al. **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. 2ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

PREVITALI, F.; FAGIANI, Cílon. 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. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/diversapratica> Acesso em: 15 jun. 2022.

RIKOWSKI, Glenn. Privatização em educação e formas de mercadorização. **Retratos da Escola**, v. 11, n. 21 (2017), p. 393-413. (disponível: <http://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/810>, acesso em 10/dez./2020).

RIKOWSKI, Glenn. Crítica da teoria clássica da crise da educação. **Trabalho&Educação**, v.29, n.3 (2020), p. 1-73 (edição bilingue).

SANTANA, Letícia Costa. **Contratação de Pessoal por vínculo precário no Estado de Minas Gerais**: um estudo sobre o instituto da designação na educação básica. 2017. 82f. Monografia (Graduação em Administração Pública) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Belo Horizonte, 2017.

SAVIANI, D. Marxismo, educação e pedagogia. In: SAVIANI, D; & DUARTE, N. **Pedagogia Histórico-Crítica e luta de classes na educação escolar**. Autores Associados, Campinas - SP, 2012.

_____. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**. v. 12 n. 34 jan./abr. 2007.

_____. **Escola e Democracia**. 36ª ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2003.

_____. Transformações do capitalismo, do mundo do trabalho e da educação. In: SANFELICE, José Luís; SAVIANI, Dermeval; LOMBARDI, J. C. (Org.). **Capitalismo, Trabalho e Educação**. Campinas: Autores Associados, Histedbr, 2005.

SCHMIDT, B.; PALAZZI, A.; PICCININI, C. A. **Entrevistas online**: potencialidades e desafios para coleta de dados no contexto da pandemia de COVID-19. REFACS (online) Out/Dez 2020.

SEKI, Allan; SOUZA, Arthur; GOMES, Felipe; EVANGELISTA, Olinda. Professor temporário: um passageiro permanente na Educação Básica brasileira. **Revista Práxis Educativa**. Ponta Grossa, v. 12, n. 3, p. 942-959, set./dez. 2017. Disponível em: <http://www.revistas2.uepg.br/index.php/praxiseducativa> Acesso em 15/06/2022.

SILVA, Jadilson Lourenço da. **A rotatividade docente numa escola da rede estadual de ensino**. 2007. Dissertação (Mestrado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.

SOARES, Leandro Alves. **A relação entre o número de professores designados e os resultados educacionais na rede estadual de Minas Gerais**. 2020. 105f. Monografia (Graduação em Administração Pública) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Belo Horizonte, 2020.

TEIXEIRA, Nádia França. Metodologias de Pesquisa em Educação: possibilidades e adequações. **Caderno pedagógico**, Lajeado, v. 12, n. 2, p. 7-17, 2015.

THOMAZ, JÚNIOR, A. **Reestruturação produtiva do capital no campo, no século XXI, e os desafios para o trabalho**. Pegada, Presidente Prudente/SP, vol.5, nº. 2, p.5-22, novembro 2004. Disponível: www.prudente.unesp.br/ceget/pegada. Acesso, setembro de 2020.

VILHENA, R.; MARTINS, H. F.; MARINI, C. Introdução. In: VILHENA, R. *et al.* (Org.). **O choque de gestão em Minas Gerais: políticas da gestão pública para o desenvolvimento**. Belo Horizonte: UFMG, 2006. p.22-40.

ZANARDI, Gabriel Seretti. Os professores e suas faltas: Sinais da precarização da carreira docente. InterMeio: **Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação**, Campo Grande, MS, v.15, n.29, p.58-72, jan./jun. 2009.

APÊNDICES

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Informações aos participantes

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa “Designação e Trabalho Docente em Minas Gerais”. Antes de decidir se participará, é importante que você entenda por que o estudo está sendo feito e o que ele envolverá. Reserve um tempo para ler cuidadosamente as informações a seguir e faça perguntas se algo não estiver claro ou se quiser mais informações. Não tenha pressa de decidir se deseja ou não participar desta pesquisa.

1) O que é o projeto?

O projeto consiste em investigar a designação de professores na educação básica estadual em Minas Gerais e como essa forma de contratação temporária interfere na organização do trabalho docente e intervém na atuação do educador.

2) Qual é o objetivo do estudo?

O projeto visa analisar o atual quadro de “superdesignação” dos professores da rede de ensino pública do estado de Minas Gerais em interface com os processos de reestruturação do trabalho docente. O estudo investiga o que é ser professor no contexto da superexploração estatal da força de trabalho. Entre outras atividades pretendemos aplicar questionário para os professores designados nas escolas estaduais da cidade de Itaúna (MG) visando coletar dados que possam nos ajudar a compreender e explicar nosso objeto de pesquisa, que é o instituto da designação e como esta forma de contratação precária interfere na atuação do educador e na sua subjetividade enquanto professor. Também pretendemos realizar entrevistas com professores designados que quiserem colaborar com esta pesquisa com o mesmo propósito de coletar dados para a investigação proposta.

3) Por que eu fui escolhido(a)?

Você foi escolhido porque é professor (a) designado na rede estadual de educação básica de Minas Gerais e exerce a função no município de Itaúna (MG), cidade onde reside a pesquisadora. Os professores designados estão sendo convidados a responder um questionário com perguntas relacionadas ao seu trabalho. Todos os participantes desta pesquisa deverão responder um questionário e indicar (no próprio questionário) se tem disponibilidade e se querem contribuir para a pesquisa também através de uma entrevista on-line. Ressaltamos aqui que a participação na pesquisa, tanto via questionário, quanto via entrevista on-line é voluntária, conforme desejo e autorização dos interessados.

4) Eu tenho que participar?

Você é quem decide se gostaria de participar ou não deste estudo/pesquisa. Se decidir participar da pesquisa “Designação e Trabalho Docente em Minas Gerais” você deverá assinar este Termo respondendo este formulário eletrônico com as informações solicitadas. Ao preencher este formulário, um e-mail será enviado automaticamente para o seu endereço eletrônico, orientamos que você guarde este e-mail para se resguardar. Mesmo se você decidir participar, você ainda tem a liberdade de se retirar das atividades a qualquer momento, sem qualquer justificativa. Isso não afetará em nada sua participação em demais atividades e não causará nenhum prejuízo.

5) O que acontecerá comigo se eu participar? O que eu tenho que fazer?

Caso aceite participar desta pesquisa, você irá responder um questionário que será via formulário eletrônico no Google Forms, mas antes, você pode ter acesso aos tópicos abordados, se assim desejar, para responder este questionário você irá gastar aproximadamente trinta minutos. Neste questionário você vai indicar se tem interesse em contribuir para a pesquisa também através de entrevista on-line, o que tomaria um pouco mais do seu tempo, cerca de uma hora ou mais. Todo o material produzido na pesquisa (arquivos eletrônicos de armazenamento) será utilizado exclusivamente para fins de divulgação da pesquisa. Esse material será devidamente arquivado pelo período de cinco anos. Após esse período, todo o material será destruído ou deletado. A pesquisadora irá tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e em hipótese alguma o (a) participante será identificado (a) em qualquer publicação que possa resultar deste estudo. Você será esclarecido (a) sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Também poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pela pesquisadora. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada.

6) O que é exigido de mim nesse estudo além da prática de rotina?

Caso aceite participar desta pesquisa, você deverá preencher um questionário on-line de pesquisa e, indicar se deseja contribuir para esta pesquisa também através de entrevista on-line. O questionário você pode preencher no horário que você julgar melhor conforme sua rotina, sem a necessidade de estar conectada virtualmente com a pesquisadora, já a entrevista on-line é realizada através de agendamento, conforme a sua disponibilidade, e através da plataforma digital que você tiver maior familiaridade, no entanto, vale ressaltar que a entrevista poderá ocupar um pouco mais do seu tempo do que um questionário, mas faremos o que for possível para que a entrevista seja breve e confortável para você.

7) Eu terei alguma despesa ao participar da pesquisa?

Para participar deste estudo você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira.

8) Quais são os eventuais riscos ao participar do estudo?

Devido ao caráter da investigação, o risco ou possibilidade de afetar qualquer participante da pesquisa é mínimo, isto é, o mesmo risco existente em atividades rotineiras como conversar, caminhar, ler etc. No entanto, pode ocorrer algum risco de constrangimento ou desconforto em

função da presença virtual da pesquisadora, no caso da entrevista on-line, ou você não se sentir à vontade com alguma pergunta feita pela pesquisadora, neste caso esclarecemos que você não precisa responder todas as perguntas, se julgar alguma questão invasiva ou impertinente, basta dizer que não responder, sem qualquer necessidade de justificativa. A fim de minimizar tais riscos, a pesquisadora agirá de maneira respeitosa e ética independente das opiniões ou posicionamentos do (a) participante e tomará todos os cuidados para conduzir a entrevista on-line de maneira leve, sem estresse para o (a) participante. Todas as ações da pesquisa serão comunicadas com antecedência para que você autorize sua realização ou tenha a opção de não autorizar ou interromper sua participação. Ainda assim, caso haja danos decorrentes da pesquisa, a pesquisadora assumirá a responsabilidade pelos mesmos.

9) Quais são os possíveis benefícios de participar?

Participar desta pesquisa que tem como tema a designação de professores em Minas Gerais, sendo você um (a) professor (a) designado (a) pode lhe ajudar a aprofundar no entendimento das relações trabalhistas de seu interesse, além do mais, você estará contribuindo para avançar nos estudos sobre o tema, o que é importante para a categoria em termos de orientações para o planejamento de políticas públicas.

10) O que acontece quando o estudo termina?

Este estudo tem prazo para ser concluído até agosto de 2022, quando a pesquisadora passará por uma banca examinadora que irá avaliar o relatório de pesquisa. Após aprovação da banca o estudo fica disponível no banco de dissertações e teses do repositório da Universidade Federal de Minas Gerais e qualquer pessoa pode ter acesso.

11) E se algo der errado?

A pesquisa só será realizada com o consentimento dos envolvidos. Mesmo assim, se durante a participação você não se sentir confortável, poderá retirar o consentimento em qualquer fase da pesquisa ou mesmo se retirar dela quando desejar, sem qualquer prejuízo ou justificativa.

12) Minha participação neste estudo será mantida em sigilo?

Conforme Resolução Nº 510, de 7 e abril de 2016 do Conselho Nacional de Saúde III – é direito do participante ter sua privacidade respeitada e ter garantida a confidencialidade das informações pessoais, dessa forma, a pesquisadora se compromete a manter sua identidade com padrões profissionais de sigilo e em hipótese alguma o (a) participante será identificado (a) em qualquer publicação que possa resultar deste estudo.

13) Remunerações financeiras

Nenhum incentivo ou recompensa financeira está previsto pela sua participação nesta pesquisa.

14) Contato para informações adicionais

Em caso de dúvidas com relação à pesquisa, você poderá consultar:

Aline Rafaela Lelis Silva (Pesquisadora - mestranda). Endereço: Av. Antônio Carlos, 6627, Faculdade de Educação - UFMG; Programa de Pós-graduação em Educação; Campus

Pampulha; Belo Horizonte, MG – Brasil; CEP: 31270-901; E-mail: a.rafaelalelis@gmail.com;
Telefone: (37) 9 9815-9675

Essa pesquisa é orientada pelo Prof. Dr. Antônio José Lopes Alves. E-mail:
filosofiafosfae@gmail.com

No que diz respeito aos aspectos éticos deste estudo, você poderá contatar o

CEP-UFMG - Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG. Endereço: Av. Antônio Carlos, 6627,
Unidade Administrativa II - 2º andar - Sala 2005; Campus Pampulha; Belo Horizonte, MG –
Brasil; CEP: 31270-901; E-mail: coep@prpq.ufmg.br; Telefone: (31) 3409-4592.

15) Assinatura Eletrônica do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Obrigado por ler estas informações. Se deseja participar deste estudo, assine este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido respondendo este Formulário Eletrônico. Após preencher o formulário você deve guardar o e-mail de confirmação que será enviado em seguida para sua própria garantia.

1 – Fui informado (a) dos objetivos do estudo “Designação e Trabalho Docente em Minas Gerais”, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas?

2 – Entendo que minha participação é voluntária e que sou livre para retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar dar explicações, e sem sofrer prejuízo ou ter meus direitos afetados?

3 – Estou de acordo em participar desta pesquisa?

Nome do participante: _____

E-mail do participante: _____

Data: ____/____/____

OBS: Em função da crise mundial de saúde do novo coronavírus (Coronavirus Disease – COVID-19) e da medida sanitária de distanciamento social, o uso desse formulário eletrônico foi a maneira encontrada pela pesquisadora para registrar a anuência do (a) participante da pesquisa.

APÊNDICE B – MODELO DE QUESTIONÁRIO

Pesquisa sobre professores designados na rede estadual de ensino de Minas Gerais

Caro colega professor/professora,

O questionário que está lhe sendo entregue é um instrumento que busca informações para uma pesquisa sobre professores designados na rede estadual de ensino de Minas Gerais. Os questionários estão sendo enviados por *e-mail*, antes de respondê-lo, verifique se você leu e preencheu o formulário de assinatura eletrônica do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, nele disponibilizamos todas as informações relativa ao projeto e à sua participação na pesquisa conforme Comitê de Ética em Pesquisa (COEP) da universidade. A pesquisa intitulada “Designação e Trabalho Docente em Minas Gerais: a força de trabalho educativa no contexto estatal capitalista” está sendo realizada no Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (PPGE/FaE/UFMG), sendo que por meio dela buscamos compreender o que é ser professor designado no contexto da superexploração estatal da força de trabalho ouvindo o que dizem esses próprios trabalhadores. Os resultados da pesquisa serão publicados em forma de trabalho acadêmico e socializados com os sujeitos pesquisados por meio de elaboração própria. Garantimos não publicar qualquer nome ou informação que identifique as pessoas que responderem a pesquisa. Os questionários servem apenas para análise de informação, e portanto, não serão disponibilizados pela pesquisadora para garantir o sigilo de informações, conforme nos comprometemos no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Sua contribuição nas respostas é muito importante e valiosa para nós. Agradecemos a sua participação.

Informações pessoais – Dados de identificação do (a) professor (a)

Nome (somente para identificação da pesquisadora):

Sexo: Masculino () Feminino ()

Cor ou raça: () Branco () Pardo () Negro () Indígena

Idade:

Estado civil: () solteiro () casado () divorciado

Filhos: () Não () Sim Quantos? ____

Cidade onde reside: _____ Bairro: _____

Escola(s) em que trabalha atualmente (incluindo as escolas particulares ou municipais, se houver):

Telefone:

E-mail:

Dados sobre a formação do (a) professor (a)

1. Qual a sua escolaridade?

Superior Completo Superior Incompleto

2. Você fez licenciatura, bacharelado ou os dois?

Licenciatura Bacharelado Licenciatura e Bacharelado

3. Qual sua área de formação?

4. Tipo de Instituição.

Pública Privada

5. No caso de instituição privada, contou com bolsa de estudos parcial ou integral ou algum tipo de financiamento? Especifique.

Sim Não

6. No caso de instituição pública, participou de alguma política de ações afirmativas, como cotas? Especifique.

Sim Não

7. Modalidade de Ensino.

Presencial A distância

8. Em qual instituição você concluiu ou vai concluir sua graduação?

9. Possui Pós-Graduação?

Sim Não

Especialização Mestrado Doutorado Pós-doutorado

10. Em qual instituição você concluiu ou vai concluir sua pós-graduação?

Dados sobre o trabalho do (a) professor (a)

11. Desde que ano você trabalha como professor(a) designado na rede estadual?
12. Já trabalhou em que profissões antes de ser professor(a)?
13. Em quantas escolas já trabalhou como designado? Cite o nome dessa(s) escola(s).
14. Atualmente, seu contrato de trabalho é de quantas horas-aulas?
15. Já fez concurso público para tentar ser efetivado (a) e deixar a designação? Em caso afirmativo, qual o ano?
 Sim Não No ano de _____
16. Foi aprovado(a) em concurso público e ainda não foi chamado para assumir como concursado(a)? Em caso afirmativo, qual o ano?
 Sim Não No ano de _____
17. Foi efetivado (a) pela Lei Complementar Nº 100/2007?
 sim não não sei do que se trata a lei
18. Caso tenha sido efetivado pela Lei Complementar Nº 100/2007, em que ano você foi exonerado após a referida Lei ter sido considerada inconstitucional, fato que ficou conhecido como “Queda da Lei 100”?
19. Qual/Quais disciplina(s) que leciona na(s) escola(s) em que trabalha?
20. Qual ou quais turnos que você ocupa com trabalho na escola durante a semana atualmente?
21. Atualmente, sua faixa salarial como professor designado é de:
 inferior a metade do salário mínimo (R\$ 550)
 entre 1/2 e 1 salário mínimo (entre R\$ 550 e R\$ 1.100)
 entre 1 e 2 salários mínimos (entre R\$ 1.100 e R\$ 2.200)
 entre 2 e 3 salários mínimos (entre R\$ 2.200 a R\$ 3.300)
 maior que 3 salários mínimos (R\$ mais que R\$ 3.300)

22. Possui outras fontes para aumentar a renda? Especifique. Ex. outro emprego (qual), venda de produtos, outra fonte (qual).

sim não

23. Você tem tempo para preparar suas aulas? Comente

sim não

24. Você tem tempo para se dedicar à sua formação, através de leitura, cursos, palestras e outras formas de estimular o conhecimento? Comente

sim não

25. Sabendo que seu vínculo é de contrato temporário, sente-se pressionado (a) no trabalho e/ou inseguro (a) quanto ao futuro profissional? Comente brevemente.

26. Devido ao trabalho que realiza, sente-se cansado(a) ou estressado(a)?

sim não

27. Já se afastou do trabalho ou tirou licença saúde por motivo de doença?

sim não

28. Sente que seu trabalho lhe causa sintomas depressivos (como baixo autoestima, isolamento, desânimo, pavor do ambiente de trabalho, etc.)? Comente brevemente.

sim não

29. Já foi diagnosticado(a) com depressão ou alguma outra doença que você atribui ao trabalho (depressão, doenças digestivas, de alergia, voz, ou qualquer outro)? Se sim, cite o nome da(s) doença(s).

sim não

30. Já utilizou medicamentos para trabalhar?

sim não

31. Já pensou em desistir de trabalhar na rede estadual?

sim não

32. Já pensou em desistir de trabalhar como professor?

sim não

33. Pretende sair da rede estadual/arrumar outro emprego?

sim não

34. Como você considera a sua condição como professor(a) designado (a)?

Pior do que um (a) professor (a) concursado (a)

Igual um (a) professor (a) concursado (a)

Melhor do que um (a) professor (a) concursado (a)

35. Você sente que a sua condição como professor (a) designado (a) interfere na sua prática pedagógica?

sim não

36. Se sim, comente como o vínculo de designado interfere na organização pedagógica do seu trabalho.

37. Você sente que a sua condição como professor (a) designado (a) interfere no seu desempenho enquanto educador? Comente.

sim não

38. Se você fosse professor efetivo (concursado), você acha que sua atuação como educador seria melhor? Comente.

sim não

39. É filiado ao sindicato (Sind-UTE)?

sim não

40. Você está satisfeito com o processo de designação de professores da Rede? Justifique.

sim não

41. Como você avalia a distribuição de sua carga horária de trabalho entre hora-aula, atividade de planejamento, correção das atividades dos alunos e hora de estudo-informação da sua profissão?

42. Você participa de assembleias, paralisações e greves? Desenvolve alguma ação de resistência junto à sua categoria? Justifique

Sim Não

43. Com as regras de distanciamento social sugeridas pela OMS a partir de março de 2020, responda brevemente, o que mudou para você, enquanto professor (a) designado (a), com a proposta de ensino remoto?

APÊNDICE C – MODELO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Nome (somente para identificação da professora):

1. Como é para você participar do processo de designação no estado todo ano?
2. Como foi sua entrada/ingresso no magistério estadual e o primeiro ano de trabalho?
3. Como você vê a relação entre direitos e deveres dos professores designados e o Estado?
4. Porque acha que o Estado utiliza a designação como forma de manter os serviços em educação básica?
5. Você sente instabilidade/incerteza quanto ao futuro profissional? Quais são as suas expectativas?
6. Como é feito seu horário na escola? Você participa? Você tem opção de escolha?

7. Sua carga horária é fragmentada em quantos dias da semana? Em quantas escolas?
8. Como você vê a mudança constante de local de trabalho (se ocorrer)?
9. O seu salário banca as suas despesas ou você tem que recorrer a outras fontes de renda?

10. Com o salário recebido por seu cargo como designado (a) você consegue garantir condições de alimentação de qualidade, saúde, educação, transporte, moradia e vestimenta seu e da sua família (caso possua)?

11. Como você vê a sua carreira docente como profissional da educação, contratado por regime temporário? Você se sente frustrado como professor (a)?
12. Dentro descola, você percebe diferença de tratamento pessoal ou profissional entre os concursados e os designados?

13. Você percebe algum tipo de competição entre os designados para conseguir aula?
14. Você já sofreu assédio moral na escola?

15. Caso tenha sofrido assédio moral, considera que isso tem relação com o fato de você ser designado (a)?

16. Como você vê a relação entre a precarização das condições de trabalho do professor designado e a qualidade do ensino? Você acha que o fato de ser professor (a) designado influencia na qualidade das aulas e do ensino, impactando diretamente os seus alunos? Como?
17. É filiado (a) ao sindicalizado? Como vê o sindicato? Como vê a luta do sindicato com os (as) professores (as) com contrato temporário?

18. Você acha que se tivesse estabilidade, sua atuação como professor seria melhor? Você acha que o professor concursado tem mais condições laborais do que o designado?

19.Situações/fatos, demais questões, que gostaria de comenta