

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - USP
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

JOÃO BATISTA SILVA DOS SANTOS

**Uma perspectiva da precarização dos professores temporários da educação básica no
Brasil**

SÃO PAULO

2022

JOÃO BATISTA SILVA DOS SANTOS

**Uma perspectiva da precarização dos professores temporários da educação básica no
Brasil**

Versão Corrigida

Tese apresentada à Faculdade de Educação da
Universidade de São Paulo para obtenção do título
de Doutor em Educação.

Área de concentração: Estado, Educação e
Sociedade.

Orientador: Prof. Dr. Rubens Barbosa de
Camargo

SÃO PAULO

2022

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo da Publicação

Ficha elaborada pelo Sistema de Geração Automática a partir de dados fornecidos pelo(a) autor(a)
Bibliotecária da FE/USP: Nicolly Soares Leite - CRB-8/8204

Sp SILVA DOS SANTOS, JOÃO BATISTA
 Uma perspectiva da precarização dos professores
 temporários da educação básica no Brasil / JOÃO
 BATISTA SILVA DOS SANTOS; orientador Rubens
 Barbosa de Camargo. -- São Paulo, 2022.
 375 p.

 Tese (Doutorado - Programa de Pós-Graduação
 Estado, Sociedade e Educação) -- Faculdade de
 Educação, Universidade de São Paulo, 2022.

 1. Precarização. 2. Professor Temporário. 3.
 Educação Básica. I. Barbosa de Camargo, Rubens,
 orient. II. Título.

SANTOS. João Batista Silva dos. **Uma perspectiva da precarização dos professores temporários da educação básica no Brasil.** 2022. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

Aprovado em: ___/___/_____

Banca Examinadora

Prof. Dr. Rubens Barbosa de Camargo

Instituição: Universidade de São Paulo

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Profa. Dra. Aparecida Neri de Souza

Instituição: Universidade de Campinas

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Profa. Dra. Márcia Aparecida Jacomini

Instituição: Universidade Federal de São Paulo

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Profa. Dra. Maria Angélica Pedra Minhoto

Instituição: Universidade Federal de São Paulo

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Profa. Selma Borghi Venco

Instituição: Universidade de Campinas

Julgamento: _____ Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Rubens Barbosa de Camargo (Rubão) que desde o término de minha graduação instigou-me aos desafios pela área de pesquisa em educação. Agradeço imensamente por essa uma década de parceria em que tenho o orgulho de poder ter aprendido muito — com muito N.E.B.A, é claro —, oriundos de sua experiência, militância e sensibilidade em relação ao campo do financiamento da educação.

À Profa. Selma Borghi Venco, pelas valiosas contribuições em minha banca de qualificação que me permitiram observar o objeto com mais acuidade e pela pronta disposição quando solicitada pelo coletivo de professores para atividades de formação.

À Profa. Aparecida Neri de Souza, pela rica e rigorosa leitura de meu texto de qualificação me proporcionando um novo olhar sobre as questões metodológicas da pesquisa acadêmica.

À Profa. Maria Angélica Pedra Minhoto, ela, minha primeira orientadora na pós-graduação, e eu, seu primeiro orientando de mestrado nos tempos da Unifesp – Guarulhos. Aprendi muito. Agradeço novamente pela oportunidade de me orientado no mestrado e pelo aceite ao convite a banca de defesa do doutorado.

À Profa. Márcia Aparecida Jacomini, pelo rigor científico com que me orientou e sempre me orienta me proporcionado grande aprofundamento nos mais distintos temas que envolvem a educação. Agradeço pela parceria e disposição às construções políticas que pudemos participar e participaremos.

Às Professoras Iracema Santos do Nascimento, Andréa Gouveia Barbosa, Ana Paula Santiago do Nascimento e aos professores José Marcelino de Rezende Pinto (Zé) e Cesar Minto por aceitarem prontamente o convite como suplentes de minha defesa de doutorado, mas antes, agradeço a todes pelo imenso aprendizado que tive e continuarei tendo com todes vocês.

Aos professores que cursei disciplinas e tive a oportunidade de conhecer melhor nesse percurso acadêmico tão rico em que pude ter a oportunidade de outros olhares, tanto para meu objeto de estudo como para meu exercício da docência, como professor da educação básica: Profa. Carmen Sylvia Vidigal Moraes (FE-USP), Prof. Vitor Henrique Paro (FE-USP), Prof. Marcelo Afonso Ribeiro (IP), Prof. José Maurício Conti (Direito), Júlio Cesar Suzuki (FFLCH-USP).

À Profa. Lisete Regina Gomes Arelaro, a Lisete (*in memoriam*) por ter acendido a chama da luta pela educação em meu coração e mente com sua disposição, meio até que “animadinha”, como ela mesmo se referia a si própria.

Aos colegas de pesquisa e investigação sobre o tema do financiamento da educação, aqueles que passaram e aqueles que estão aí conosco ainda quebrando as pedras pelo caminho da educação e que certamente foram fundamentais para as minhas discussões e aprendizagem: Renata Medina, Ana Paula (novamente), Neto, Ingrid, Claudia, Emmanuel, Vanusa, Felipe, Cileda, Leandro, Mariana, Nilson, Lucineide e outros que certamente me ajudaram muito.

Aos funcionários da Faculdade de Educação da USP que desde o ingresso até, e finalmente, a defesa, estiveram prontamente à disposição para me orientar com os trâmites burocráticos necessários para a conclusão dessa trajetória.

Aos professores do Coletivo Quinze de Outubro, coletivo parte da APEOESP (Sindicato dos professores da rede estadual de São Paulo) e que, sem dúvida foram fundamentais para a luta política e por direitos na educação básica estadual. Agradeço demais à formação que nossas atividades me proporcionaram.

Aos professores das escolas estaduais as quais trabalhei — E.E. Andronico de Mello, E.E. Prof. Narbal Fontes e E.E. Padre Antônio Vieira — como professor de física e que, mesmo aqueles de posições extremamente opostas às minhas, me fizeram aprender no diálogo — fluido ou tortuoso — produzindo muito do que sou hoje como profissional da educação.

Agradeço ao meus alunos, tanto da educação básica quanto do ensino superior, sem eles, para que eu pudesse confrontar os estudos teóricos com a realidade, talvez eu não tivesse tanta certeza de que a luta pela educação pública, gratuita, de qualidade e democrática é o caminho que eu quero continuar seguindo.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES - pela bolsa de doutorado.

À minha família. Minha mãe, Dona Socorro e minhas irmãs, Dri (Nega) e Socorro. Ao Josemar, meu cunhado e meus sobrinhos queridos Miguelito e Yasmim agradeço pelo carinho e afeto nesses momentos tenebrosos que vivemos.

À família que se ampliou por me acolher como um de seus membros, proporcionando alegria e muita energia boa nos encontros. À Dona Virinéia (vóinha), Ézio, Renata, Brunão, Gabriel, Marcela, Leca, Edu, Lua e Otto, um abraço apertado.

Aos amigos de Osasco, Sergião, Juninho, Eduardo, Julião que são parte da minha história, das minhas origens e que apesar da pandemia ter nos distanciado mais, sempre farão parte de mim.

À Jack, Pati, Carol, Di, Zé e Quel pela caminhada desde os saudosos tempos do CRUSP e que se consolidou e espero fortalecer, os laços dessa grande amizade.

À Cris pela cooperação os afazeres da casa e pela companhia nos cafés para começar o dia. Sem sua ajuda, para com Manu e eu, seria muito difícil escrever essa tese.

Um agradecimento especial à Manuela, Manu, minha companheira “que acompanha”. Essa tese certamente não sairia sem o seu companheirismo. Aprendi muito contigo, com sua sensibilidade a aspectos da vida que eu não dava a devida atenção. Agradeço por superarmos uma pandemia juntos, e além de sairmos vivos, saímos fortes para a luta dos novos tempos que virão. Obrigado por me desafiar a ser mais. Meu amor, Ti amo.

RESUMO

SANTOS, João Batista Silva dos. **Uma perspectiva da precarização dos professores temporários da educação básica no Brasil**. 2022. Tese (Doutorado em Educação), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

A presente tese teve como objeto de estudo os professores temporários e se propôs a analisar as redes estaduais da educação básica das 27 unidades federativas brasileiras, afim de estabelecer uma relação entre o aumento da precarização docente, sua reprodutibilidade nas redes estaduais e a diminuição de gastos dos entes federativos. A pesquisa analisou a legislação que institui a existência desta forma de contratação no intuito de evidenciar as diferenças em termos dos direitos trabalhistas em comparação com o professor efetivo. Observou-se em todas as redes estaduais a reprodutibilidade da perda de direitos pelos temporários em relação ao estabelecido nos Estatutos do Magistério e no Plano de Carreira. Nesse sentido, foi possível comparar o perfil dos direitos garantidos aos professores (temporário/efetivo) no conjunto dos Estados. Na Região Sudeste, buscou-se aprofundar a análise no intuito de, além de evidenciar as diferenças e similaridades em termos de direitos, relacionar com dados de despesas na execução orçamentária e de remuneração dos professores. Tal investigação se utilizou de abordagens quantitativa e qualitativa através de uma pesquisa bibliográfica e documental em associação ao tratamento de banco de dados educacionais e do mercado de trabalho. As fontes utilizadas são órgãos oficiais de coleta e sistematização de dados, tanto educacionais como populacionais e de trabalhadores (INEP, IBGE, RAIS), legislação oficial dos Estados, anais e demais registros de congressos e fóruns, assim como relatórios e pareceres produzidos por entidades sindicais e poder judiciário relacionados ao tema. No processo de análise dos dados obtidos, a fundamentação teórica se constituiu de autores que estudam a condição do profissional docente, especialmente os que estudam políticas de valorização dos profissionais com vínculos precários e discutem o caráter social desses atores como PEREZ (1994), OLIVEIRA(2004, 2008), FONTANA (2008), SOUZA (2011) entre outros, bem como autores que discutem as transformações das relações de trabalho num contexto do capitalismo contemporâneo, a exemplo de CASTEL (2012) e, fundamentalmente os autores que discutem a construção do conceito de precariedade/precarização como LINHART (2009,2013), CINGOLANI (2014, 2019). Entre os achados da pesquisa, cabe apontar a realização de um levantamento de toda a legislação que regulamenta o trabalho docente na sua forma temporária nas redes estaduais brasileiras e um levantamento do quadro atual de professores atuantes nessas redes de ensino no período definido pela pesquisa (2007-2017). Além disso, as evidências encontradas demonstraram que a Contratação por Tempo Determinado (CTD) — ou outras denominações encontradas nos estados — se traduz numa forma precária de contratação docente, resultado da interpretação dada pelas Administrações Públicas ao dispositivo constitucional da “necessidade excepcional de interesse público”. Em suma, tal interpretação favorece os governos a garantirem o atendimento educacional em termos da força de trabalho docente mínima, sem ampliar — ou até reduzindo — a relação entre a Despesa em Educação e o gasto total do Estado. A partir do referencial teórico foi possível analisar as relações entre os achados da pesquisa, o conceito de precarização e o princípio constitucional da valorização dos profissionais da educação, assim como entre precarização, execução orçamentária e remuneração na região Sudeste.

Palavras-chave: Precarização. Professor Temporário. Educação Básica.

ABSTRACT

SANTOS, João Batista Silva dos. **A perspective on the precariousness of temporary basic education teachers in Brazil**. 2022. Tese (Doutorado em Educação), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

The object of this thesis was to analyze the state basic education networks of the 27 Brazilian federative units, in order to establish a relationship between the increase in teacher precariousness, its reproducibility in the state networks and the decrease in spending of the federative entities. The research analyzed the legislation that instituted the existence of this form of contract in order to highlight the differences in terms of labor rights in comparison with the permanent teacher. It was observed in all state networks the reproducibility of the loss of rights by temporary teachers in relation to what is established in the Teachers' Statutes and in the Career Plan. In this sense, it was possible to compare the profile of the rights guaranteed to teachers (temporary and permanent) in all the states. In the Southeastern Region, we sought to deepen the analysis in order to, in addition to highlighting the differences and similarities in terms of rights, relate them to data on budget execution expenses and teachers' salaries. This investigation used a quantitative and qualitative approach through a bibliographic and documental research in association with the treatment of educational and labor market databases. The sources used are official organs that collect and systematize educational, population, and labor data (INEP, IBGE, RAIS), official legislation of the states, annals and other records of congresses and forums, as well as reports and opinions produced by unions and the judiciary related to the theme. In the process of analyzing the data obtained, the theoretical basis was made up of authors who study the condition of the teaching professional, especially those who study policies of valorization of professionals with precarious bonds and discuss the social character of these actors such as PEREZ (1994), OLIVEIRA(2004, 2008), FONTANA (2008), SOUZA (2011) among others, as well as authors who discuss the transformations of labor relations in a context of contemporary capitalism, for example CASTEL (2012) and, fundamentally the authors who discuss the construction of the concept of precarity/precarization as LINHART (2009,2013), CINGOLANI (2014, 2019). Among the research findings, it is worth pointing out the completion of a survey of all the legislation that regulates the teaching work in its temporary form in the Brazilian state networks and a survey of the current framework of teachers working in these education networks in the period defined by the research (2007-2017). In addition, the evidence found showed that the Fixed-Term Contract (CTD) - or other names found in the states - translates into a precarious form of hiring teachers, resulting from the interpretation given by the Public Administrations to the constitutional provision of the "exceptional need of public interest". In short, this interpretation favors governments to guarantee educational services in terms of a minimum teaching workforce, without increasing - or even reducing - the ratio between Education Expenditure and the State's total expenditure. Based on the theoretical framework, it was possible to analyze the relations between the research findings, the concept of precarization, and the constitutional principle of valuing education professionals, as well as between precarization, budget execution, and remuneration in the Southeastern region.

Keywords: Precariousness. Temporary Professors. Basic Education.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Variáveis selecionadas, RAIS 2007 – 2017.....	48
Quadro 2 – CBO 2002, Ocupações de Professores da educação básica.....	49
Quadro 3 – CNAE 2.0 – Classes atribuídas à educação básica – ensino regular	51
Quadro 4 – Palavras-chave iniciais	55
Quadro 5 -Trabalhos encontrados no banco de teses e dissertações da CAPES.	58
Quadro 6 - Descritores obtidos a partir das teses e dissertações.	70
Quadro 7 - Trabalhos publicados na Revista Brasileira de Educação (RBE).	71
Quadro 8 - Descritores oriundos dos artigos encontrados na RBE.	73
Quadro 9 - Trabalhos publicados na Revista Brasileira de Políticas e Administração da Educação (RBP AE).	73
Quadro 10 - Trabalhos encontrados na Revista Educação & Sociedade.....	76
Quadro 11 - Trabalhos encontrados na Revista de Financiamento da Educação (FINEDUCA)	79
Quadro 12 - Trabalhos publicados em Seminários Internacionais da Redestrado	84
Quadro 13 - Trabalhos publicados em Congressos e Seminários da ANPAE.	91
Quadro 14 - Trabalhos publicados em Reuniões Nacionais da Anped	94
Quadro 15 - Trabalhos publicados nos encontros da FINEDUCA	96
Quadro 16 – Efeitos causados pela precarização de acordo com o levantamento bibliográfico	103
Quadro 17- Dispositivos das legislações estaduais que regulamentam a contratação por tempo determinado, por estado e DF (vários anos).	151
Quadro 18 - Carga horária e Jornada Padrão semanal dos professores das redes estaduais, em horas.	157
Quadro 18 - Direito de associação em entidade de classe, professores efetivos e temporários, redes estaduais e DF.	160
Quadro 19 - Remuneração professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF, Brasil -2022.....	162
Quadro 20 – Adicional por tempo de serviço dos professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF.....	166
Quadro 21 – 13º salário ou Gratificação Natalina, professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF.....	167
Quadro 22 – 1/3 de Férias, professores temporários e efetivos das redes estaduais, Brasil – 2022.	169

Quadro 23 - Auxílio transporte, professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF.	170
Quadro 24 – Auxílio alimentação dos professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF.	171
Quadro 25 – Gratificação de trabalho noturno dos professores temporários e efetivos das redes estaduais, Brasil – 2022.	173
Quadro 26 – Adicional sobre local de exercício dos professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF.	174
Quadro 27 – Gratificação por função dos professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF.	175
Quadro 28 - Carga horária e Jornada de trabalho em horas por semana, professores das redes estaduais, região Sudeste - 2022.	203
Quadro 29 – Ausências, faltas e licenças, professor temporário e efetivo, Região Sudeste. .	208
Quadro 30 – Remuneração e demais vantagens fixas, professor temporário e efetivo, região Sudeste – 2022.	209
Quadro 31 – Vantagens transitórias, professor temporário e efetivo, Região Sudeste.	211
Quadro 32 – Vantagens transitórias, professor temporário e efetivo, região Sudeste – 2022.	213
Quadro 33 – Tipos de vínculos empregatícios a partir da RAIS.	234
Quadro 34 – Fonte e variáveis para professores nos Estados do país – RAIS, Brasil, 2007 -2022.	238

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Emprego público em relação ao total de ocupados (em %) 1995-2005.....	131
Gráfico 2 - Emprego público em relação ao total de ocupados (em %) América Latina nos anos 2000 e 2006.....	131
Gráfico 3 - Professores por tipo de vínculo, redes estaduais, Brasil 2011-2017.....	147
Gráfico 4 - Percentual de professores por região do país, Brasil, 2011-2017.	178
Gráfico 5 - Percentual de professores temporários, por região do Brasil, 2011-2017.	179
Gráfico 6 – Professores temporários das redes estaduais, em percentual (%), região Sudeste (2011-2017)	180
Gráfico 7 – Número de professores por tipo de contrato (eixo primário), com percentuais de temporário (eixo secundário), Espírito Santo (2011-2017).	218
Gráfico 8 – Número de professores por tipo de contrato (eixo primário), com percentuais de temporário (eixo secundário), Minas Gerais (2011-2017).	221
Gráfico 9 - Número de professores por tipo de contrato (eixo primário), com percentuais de temporário (eixo secundário), Rio de Janeiro (2011-2017).....	225
Gráfico 10 - Número de professores por tipo de contrato (eixo primário), com percentuais de temporário (eixo secundário), São Paulo (2011-2017).....	228
Gráfico 11 - Número de professores temporários e efetivos (eixo primário), com percentuais (eixo secundário), da Região Sudeste, 2011-2017.	231
Gráfico 12 - Remuneração média dos professores da rede estadual de Espírito Santo, padronizada 40h/sem, RAIS 2007-2017.....	246
Gráfico 13 - Remuneração média dos vínculos dos professores da rede estadual de Minas Gerais, padronizada 40h/sem, RAIS 2007-2017.	248

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Remuneração dos professores temporários e vencimentos dos professores efetivos das redes estaduais e DF, carga horária ou jornada de 40 horas semanais, 2022.....	165
Tabela 2 - Professores da Rede Estadual em números absolutos e percentuais, Espírito Santo (2011-2017).	186
Tabela 3 - Professores da Rede Estadual em números absolutos e percentuais, Minas Gerais (2011-2017).	191
Tabela 4 - Professores da Rede Estadual em números absolutos e percentuais, Rio de Janeiro (2011-2017).	196
Tabela 5 - Professores da Rede Estadual em números absolutos e percentuais, São Paulo (2011-2017).	202
Tabela 6 - Despesa da Função - 12 Educação, Secretaria da Educação do Estado do Espírito Santo, em milhões de reais (R\$), valores corrigidos dez./2017.	217
Tabela 7 - Despesas com Administração Direta da Secretaria da Educação do estado do Espírito Santo, por Categoria Econômica, em milhões de reais (R\$), valores corrigidos dez./2017... ..	219
Tabela 8 - Despesa da Função – 12 Educação, Secretaria da Educação do estado de Minas Gerais, em milhões de reais (R\$) valores corrigidos dez./2017.	220
Tabela 9 - Despesas com Administração Direta da Secretaria da Educação do Estado do Minas Gerais, por Categoria Econômica, em milhões de reais (R\$), valores corrigidos dez./2017.	222
Tabela 10 - Despesa da Função – 12 Educação, Secretaria da Educação do estado do Rio de Janeiro, em milhões de reais (R\$) valores corrigidos dez./2017.	223
Tabela 11 - Despesas com Administração Direta da Secretaria da Educação do estado do Rio de Janeiro, por Categoria Econômica, em milhões de reais (R\$), valores corrigidos dez./2017.	226
Tabela 12 - Despesa da Função 12 - Educação, Secretaria da Educação do estado de São Paulo, em milhões de reais (R\$) valores corrigidos dez./2017.....	227
Tabela 13 - Despesas com Administração Direta da Secretaria da Educação do estado de São Paulo, por Categoria Econômica, em milhões de reais (R\$), valores corrigidos dez./2017... ..	229
Tabela 14 - Número de vínculos e de professores da educação básica pública, RAIS e INEP, redes estaduais, por estado da Região Sudeste, 2007-2017.....	240
Tabela 15 - Remuneração média dos professores da rede estadual do Rio de Janeiro (2009 – 2017) e São Paulo (2007 – 2017), padronizada para 40h semanais, valores corrigidos, 2007 – 2017.	243
Tabela 16 – Remuneração média dos professores da rede estadual do Espírito Santo, padronizada para 40h semanais, valores corrigidos, 2007 – 2017.	245
Tabela 17 – Remuneração média dos professores da rede estadual de Minas Gerais, padronizada para 40h semanais, valores corrigidos, 2007 – 2017.....	247

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC – Acre

ACT – Admissão em Caráter Temporário

AL - Alagoas

AM - Amazonas

AP - Amapá

BA - Bahia

CAQ – Custo Aluno Qualidade

CE - Ceará

CF88 - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTD - Contrato de Tempo Determinado

DE - Dedicção Exclusiva

DF – Distrito Federal

DT – Designação temporária

EF – Ensino Fundamental

EI – Educação Infantil

EM – Ensino Médio

ES - Espírito Santo

UE – Unidade de Ensino

FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação

GO – Goiás

H – Homem

IAMSPE - Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual

IASERJ - Instituto de Assistência dos Servidores do Estado do Rio de Janeiro

IBGE – Instituto Nacional de Geografia e Estatística

INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

IPAJM - Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado do Espírito Santo

IPSEMG - Instituto de Previdência Social do Estado de Minas Gerais

LC - Lei Complementar

M – Mulher

MA - Maranhão
MEC – Ministério da Educação
MG – Minas Gerais
MS – Mato Grosso do Sul
MT – Mato Grosso
ODC – Outras Despesas Correntes
PA - Pará
PB - Paraíba
PCCR – Plano de Carreira, Cargos e Remuneração
PE – Pernambuco
PEB I – Professor de Educação Básica I
PEB-II – Professor de Educação Básica II
PEC – Pessoal e Encargos Sociais
PEE-ES – Plano Estadual de Educação do Espírito Santo
PEE-MG - Plano Estadual de Educação de Minas Gerais
PEE-MG – Plano Estadual de Educação de Minas Gerais
PI – Piauí
PNE – Plano Nacional de Educação
PR – Paraná
PNAD – Pesquisas Nacionais por Amostragem Domiciliares
PSPN – Piso Salarial Profissional Nacional
REDA – Regime Especial de Direito Administrativo
REM – Remuneração
RGPS - Regime Geral de Previdência Social
RJ – Rio de Janeiro
RN – Rio Grande do Norte
RO - Rondônia
RPPS - Regime Próprio de Previdência Social
RR - Roraima
RREO – Relatório de Execução Orçamentária
RS – Rio Grande do Sul
SC – Santa Catarina
SE – Sergipe

SESA - Secretaria do Estado da Saúde
SLS – Suspensão Liminar e Sentença
SM – Salário Mínimo
SP - São Paulo
SPPREV – São Paulo Previdência
STF - Supremo Tribunal Federal
SUS – Sistema Único de Saúde
TJSP - Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo
TO – Tocantins
UF – Unidade federativa
UFESP - Unidade Fiscal do Estado de São Paulo
VB – Vencimento Básico
VF – Vencimento Final
VI – Vencimento Inicial

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	37
2	O PROFESSOR TEMPORÁRIO, UM LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO: O QUE DIZEM AS PESQUISAS?.....	54
2.1	A escolha das Bases	54
2.2	Banco de teses da CAPES.....	55
2.3	Publicação em periódicos	69
2.3.1	Revista Brasileira de Educação (RBE)	69
2.3.2	Revista Brasileira de Política e Administração da Educação (RBP AE).....	72
2.3.3	Revista Educação & Sociedade - CEDES.....	75
2.3.4	Revista de Financiamento da Educação - FINEDUCA	78
2.4	Publicações em Anais de Encontros	82
2.4.1	Anais dos encontros da Redestrado.....	83
2.4.2	Anais dos encontros da Anpae	90
2.4.3	Anais de encontros da Anped.....	93
2.4.4	Anais de encontros do FINEDUCA	95
2.4.5	Síntese dos achados	100
3	PRECARIZAÇÃO, SERVIÇO PÚBLICO, GERENCIALISMO E VALORIZAÇÃO DOCENTE	106
3.1	Trabalho precário, o precário e precariedade.....	106
3.2	Da construção da noção de Serviço Público à concepção de um Estado Gerencial	109
3.3	A estabilidade e os serviços públicos como garantia da seguridade social	124
3.4	O peso relativo da função pública no Brasil.....	129
3.5	A educação como direito e a valorização docente	134
4	O PERFIL DA PRECARIZAÇÃO DOCENTE NO BRASIL.....	146
4.1	Tipificação	152
4.2	Formas de movimentação na carreira	155
4.3	Jornada Padrão de Trabalho/Carga horária.....	156
4.4	Férias, abonos, Faltas e Afastamentos	158
4.5	Relação com Entidade de Classe	160
4.6	Vantagens Fixas	161
4.7	Vantagens transitórias	169
5	A REGIÃO SUDESTE: UM RECORTE DA PRECARIZAÇÃO NO BRASIL	177
5.1	<i>Espírito Santo</i>	181

5.1.1 Evidências de negação do direito	183
5.2 Minas Gerais	186
5.2.1 Evidências de negação do direito	188
5.3 Rio de Janeiro	191
5.3.1 Evidências de negação do direito	194
5.4 São Paulo	197
5.4.1 Evidências de negação do direito	199
5.5 A precarização no conjunto da região Sudeste	203
5.6 Evidências da precarização na Execução Orçamentária – Região Sudeste	214
5.6.1 Espírito Santo	217
5.6.2 Minas Gerais	220
5.6.3 Rio de Janeiro.....	223
5.6.4 São Paulo.....	226
5.7 Considerações sobre a Região Sudeste	230
5.8 O perfil remuneratório dos professores na Região Sudeste a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)	232
5.8.1 Resultado e Discussão.....	239
6 À GUISA DE CONCLUSÕES: A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM SUA FORMA GERENCIALISTA E OS CONFLITOS COM A VALORIZAÇÃO DOCENTE	250
REFERÊNCIAS	259
8 APÊNDICE A – Tipificação dos professores temporários e efetivos das redes estaduais do Brasil – 2022.....	278
APÊNDICE B – Formas de Progressão do magistério nas redes estaduais do Brasil – 2022.	281
APÊNDICE C - Férias, abonos, faltas e afastamentos dos professores temporários e efetivos das redes estaduais, Brasil – 2022.....	283
APÊNDICE D – Vantagens fixas, professores temporários e efetivos das redes estaduais, Brasil - 2022	298
APÊNDICE E – Vantagens transitórias - Outras Gratificações, Adicionais e verbas de indenizações dos professores temporários e efetivos das redes estaduais, Brasil – 2022.	306
APÊNDICE F – Índices para correção monetária (INPC/IBGE).	310
APÊNDICE G - Despesa da Função Educação, Secretaria da Educação do estado do Espírito Santo, em reais (R\$), valores nominais.	311
APÊNDICE H - Despesas com Administração Direta da Secretaria da Educação do estado do Espírito Santo, por Categoria Econômica, em reais (R\$), valores nominais.	312
APÊNDICE I – Despesa da Função Educação, Secretaria da Educação do estado de Minas Gerais, em reais (R\$), valores nominais.....	313

APÊNDICE J – Despesas com Administração Direta da Secretaria da Educação do estado do Minas Gerais, por Categoria Econômica, em reais (R\$), valores nominais.	314
APÊNDICE K – Despesa da Função Educação, Secretaria da Educação do estado do Rio de Janeiro, em reais (R\$) valores nominais.	315
APÊNDICE L - Despesas com Administração Direta da Secretaria da Educação do estado do Rio de Janeiro, por Categoria Econômica, em reais (R\$), valores nominais.	316
APÊNDICE M – Despesa da Função Educação, Secretaria da Educação do estado de São Paulo, em reais (R\$) valores nominais.	317
APÊNDICE N - Despesas com Administração Direta da Secretaria da Educação do estado de São Paulo, por Categoria Econômica, em reais (R\$), valores nominais.	318
APÊNDICE O – Número de professores por região e por tipo de vínculo, com percentual de temporários na região e no Brasil, 2011-2017.	319
APÊNDICE P – Fichas Descritivas dos principais direitos dos professores temporários e efetivos, redes estaduais, Brasil - 2022.	320

1 INTRODUÇÃO

A temática aqui apresentada não é assunto novo entre os estudiosos da área de educação, especificamente no que diz respeito à valorização docente. Diversos autores já problematizaram o tema da precarização docente a partir de distintas abordagens (VENCO, 2012, 2016; PEREZ, 1994; OLIVEIRA, 2004, 2008; FONTANA, 2008; SOUZA, 2011; SANTOS, 2012; SOUZA, 2012; NETO, 2015; SANTOS, 2016, entre outros). Seus resultados e conclusões têm apontado para variadas consequências, não apenas relativas às frágeis relações de trabalho (contratação por tempo determinado no serviço público), como também implicações no que diz respeito à remuneração, exclusão dos demais direitos do trabalho garantidos nos estatutos, insegurança na manutenção da renda familiar, condições de trabalho na escola, entre outras. No que diz respeito às questões pedagógicas, a ampliação de vínculos temporários também resulta em diminuição da qualidade de ensino pela alta rotatividade de professores que não participam profundamente da vida escolar da instituição.

Nascimento, Medina e Camargo (2016) levantam o questionamento sobre a necessidade de uma análise histórica dos professores temporários. De acordo com os autores, que direcionam seu enfoque na rede estadual de São Paulo, a legislação vigente que institui o regime jurídico dos servidores¹ admitidos em caráter temporário data de 1974, porém, há dados e relatos da existência de professores contratados temporariamente anteriormente a esta data.

Outro ponto que levou à tal objeto, foram as constatações apresentadas pela Pesquisa do Observatório da Remuneração Docente² em publicação intitulada *Valorização docente na educação básica: análise dos planos de carreira*. Contribuidora publicação para a compreensão das distintas realidades docentes no Brasil, o material apresenta parte dos resultados da pesquisa no que se refere aos planos de carreira dos docentes da educação básica entre os 12 estados que a pesquisa aborda (Paraná, Santa

¹ Lei nº 500/74. Institui o regime jurídico dos servidores admitidos em caráter temporário e dá providências correlatas. Disponível em: < <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1974/lei-500-13.11.1974.html>>

² Pesquisa coordenada pelo Profº Dr. Rubens Barbosa de Camargo, da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. Entre outros objetivos, a pesquisa visou analisar a estrutura da remuneração e da carreira dos professores da educação básica brasileira, em 12 estados (RS, SC, PR, SP, MG, MS, MT, PI, PA, PB, RN, RR) e em suas respectivas capitais, no período de 1996 a 2010.

Catarina, Rio Grande do Sul, São Paulo, Minas Gerais, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Piauí, Rio Grande do Norte, Paraíba, Pará e Roraima) e suas respectivas capitais.

As constatações apresentadas na obra, no que tange à precarização docente, explicitam na análise dos Estados pesquisados que apesar da afirmação do professor ingressante do serviço público estar condicionado "exclusivamente" à aprovação em concurso público de provas e títulos, conforme ordenamento jurídico vigente (V, art. 206 da Constituição Federal de 1988; I, art. 67 da Lei nº 9.394/96), esse mesmo ordenamento é seguido por inclusões de incisos que permitem às redes de ensino público manterem seus quadros de docentes com professores temporários. A pesquisa é enfática quando ressalta que tal regularidade e recorrência permite "inferir que há legitimação da contratação de professores temporários o que pode gerar efeitos destrutivos para a carreira docente pública" (BRITO, 2016).

Inferir a possibilidade de efeitos destrutivos perpassa por considerar dimensões para além da carreira docente, tendo em vista que os grupos sociais de origem dos docentes que atuam sob contratação por tempo determinado (na forma da lei) — ou contratos temporários, o que chamaremos aqui de forma precária do vínculo de trabalho, elemento fundamental na caracterização do conceito de precarização — perpetuam a exploração destes. Quando aprofundamos a discussão sobre o perfil dos professores que estão sujeitos à precarização a pesquisa elaborada por Neto (2015) lança luz sobre esta questão. De acordo com seu estudo — cujo recorte se dá na rede estadual do Estado de São Paulo — os profissionais da educação que se submetem a este tipo de contrato fazem parte dos grupos mais discriminados na sociedade brasileira: mulheres, jovens, pretos e pardos.

No que tange a eficiência e a ampliação do padrão de qualidade do ensino (Inciso VII, art. 206 CF e Inciso IX, art. 3º da Lei nº 9394/96), Gurgel e Junior (2016, p.33) apontam que essa precarização do trabalho docente implica diretamente na "redução da exigência de qualificação" e que, entre outros mecanismos, permite enquadramento de professores em atividade docente com formação acadêmica distinta daquela exigida para tal atividade, ou seja, sem formação específica. Como consequência, leva à elaboração de processos de seleção simplificados, contrariando a exigência constitucional de aprovação em concurso público, principal forma de aferição de qualidade do candidato.

De acordo com Santos (2016), dois dos aspectos estruturantes relativos à política de pessoal baseados na contratação temporária são: primeiro, a Administração Pública permite a ampliação de vínculos por meio de contratos temporários, ampliando assim a precarização docente, como "via útil para a diminuição de gastos com educação",

haja vista que o ingresso via concurso público permite ao profissional da educação apropriar-se dos direitos relativos à progressão salarial que um plano de carreira o beneficiaria, ampliando significativamente os custos de folha de pagamento de professor; segundo, baseado nos estudos de Castel (2012), a flexibilização da estabilidade e a diferenciação dos regimes jurídicos, condições a que são submetidos os docentes, são ações de uma postura de Estado "pouco ativo no que diz respeito à manutenção da coesão social", isto é, o distanciamento da estabilidade do emprego – emprego de longa duração ou pleno emprego – resulta na perda das garantias relativas ao direito do trabalho. O estudo destaca ainda que é possível verificar de forma concreta, como as relações de trabalho flexibilizadas e os diferentes regimes jurídicos permitem diferenciações também remuneratórias.

Com base na rede estadual de São Paulo – não é demais ressaltar que trata-se da rede de ensino pública do Estado mais rico da federação – Santos demonstra que a remuneração média dos professores temporários pode chegar a aproximadamente 50 % do valor da remuneração média de um professor efetivo, considerando uma jornada básica de 40 horas de trabalho por semana.

Os argumentos apresentados por Santos corroboram com os dados que a pesquisa *Remuneração de Professores de escolas públicas de educação básica no contexto do Fundeb e do PSPN*³. Os dados da pesquisa mostram que 42,2% dos professores que atuam na rede de ensino do Estado de São Paulo e atingem entre 4 e 9 anos de atividade, portanto, deveriam ter adquirido, em termos remuneratórios o seu primeiro quinquênio⁴, mantém vínculo por meio de contrato temporário. Nesses termos, a Administração Pública se desobriga a despender considerável quantidade de recursos para pagamento de professor minimizando a exigência de ampliação de investimento em educação.

Desde 1966, um importante documento publicado pela Organização Internacional do Trabalho - OIT intitulado *Recomendación relativa a la situación del personal docente*, já fazia recomendações internacionais que diziam respeito às condições

³ “Remuneração de Professores de escolas públicas de educação básica no contexto do Fundeb e do PSPN”. Projeto de pesquisa financiado pela CAPES - Edital 049/2012/CAPES/INEP - Programa Observatório da Educação.

⁴ Quinquênio é uma vantagem pecuniária prevista no artigo 129 da Constituição do Estado de São Paulo e instituída em Lei Complementar nº 836/97, artigo 33, incisos I e diz respeito a um adicional sobre os vencimentos do servidor para cada cinco anos de serviços prestados.

mínimas para a garantia de uma educação de qualidade. Sobre a seguridade do emprego o documento estabeleceu:

45. A estabilidade profissional e a segurança do emprego são indispensáveis tanto para o interesse do ensino como para o pessoal docente, deveriam ser garantidas inclusive quando se produzem mudanças na organização tanto do conjunto como de uma parte do sistema escolar.

46. O pessoal docente deveria estar protegido eficazmente, contra os atos arbitrários que atentam contra a sua situação profissional ou sua carreira. (OIT, 1966, p. 33, tradução nossa)⁵

Verifica-se que as recomendações da OIT se apresentam como progressistas para o período, de tal modo que já é apontado, naquela década, a importância da estabilidade do emprego como elemento significativo para o professor e para o interesse do ensino, além de afirmar que as mudanças nas instituições não deveriam comprometer tal estabilidade na carreira.

A principal preocupação entre os pesquisadores e profissionais da área atualmente, não somente em relação aos professores temporários, mas em relação à educação como um todo, diz respeito aos esforços que os entes federativos ainda necessitam fazer para garantir tanto ao atendimento —, já que há muitas matrículas que obrigatoriamente precisam ser efetivadas — quanto melhorar as condições de atendimento das escolas em todos os aspectos (físico, pedagógico, administrativo entre outros).

No que tange à pesquisa, a preocupação perpassa pela capacidade dos Estados no cumprimento do princípio constitucional da valorização do profissional da educação⁶, garantindo planos de carreira a todos. Nesse sentido, um intenso debate entre os movimentos sociais e educacionais levou a aprovação, conforme previsto no artigo 214

⁵ "45. La estabilidad profesional y la seguridad del empleo son indispensables tanto para el interés de la enseñanza como para el personal docente y deberían estar garantizadas incluso cuando se produzcan cambios en la organización tanto del conjunto como de una parte del sistema escolar. 46. El personal docente debería estar protegido eficazmente, contra los actos arbitrarios que atenten contra su situación profesional o su carrera."

⁶ O artigo 61 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96 - LDB) definem aqueles que serão considerados profissionais da educação em seus cinco incisos, a saber: "I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio; II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas; III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim; IV - profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação ou experiência profissional, atestados por titulação específica ou prática de ensino em unidades educacionais da rede pública ou privada ou das corporações privadas em que tenham atuado, exclusivamente para atender ao inciso V do caput do art. 36; V - profissionais graduados que tenham feito complementação pedagógica, conforme disposto pelo Conselho Nacional de Educação.". Em nossa pesquisa o foco será apenas no magistério, portanto, os docentes da educação básica.

da Constituição Federal, da Lei nº 13.005/14, que institui o Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024 e estabelece diretrizes, metas e estratégias de concretização no campo da educação. O PNE é composto ao todo por 20 metas, cada uma com suas respectivas estratégias estruturantes na perspectiva de garantir o direito a uma educação básica com qualidade. A estratégia 18.1 especifica o prazo e o percentual mínimo de professores com vínculos efetivos nas redes de educação básica do país:

18.1 estruturar as redes públicas de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PNE, **noventa por cento, no mínimo**, dos respectivos profissionais do magistério e cinquenta por cento, no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares a que se encontrem vinculados; (BRASIL, 2014, grifo nosso)

O PNE 2014-2024, juntamente com as demais leis correlatas, expressa a necessidade de um aperfeiçoamento no regime de colaboração entre União, Estados e Municípios de forma a cumprir todas as metas do plano, dando prioridade ao condicionamento da ampliação da função redistributiva e supletiva, por parte da União, no que tange ao combate das desigualdades educacionais, ao alcance dos objetivos da educação básica e sua perspectiva de melhora na qualidade do ensino. Para tanto, todas as metas têm sua significância no conjunto das ações que visam o plano. Porém, há consenso entre os profissionais da área, pesquisadores e movimentos sociais que sem ampliação dos recursos financeiros que viabilizem a efetivação das metas estabelecidas, dificilmente o plano poderá avançar para além da publicação do texto da lei.

Dito isso, é salutar o cumprimento da meta 20 do PNE cuja pretensão é ampliar o investimento público em educação de forma a atingir, no mínimo, 7% do Produto Interno Bruto (PIB) do país no 5º ano de vigência da lei, 2019, e no mínimo 10% do PIB ao final do decênio (BRASIL, 2014).

A meta 20, específica para o financiamento da educação, além de abordar o regime de colaboração, traz outras onze estratégias que visam garantir os recursos para a viabilidade do plano no decênio: Fontes de financiamento, Salário-educação, Fundo Social do Pré-Sal, Controle social, Investimentos e custos por aluno, Definição do Custo-Aluno-Qualidade (CAQ⁷), Implementação do CAQ, Cooperação, Complementação de recursos, Lei de responsabilidade educacional, Critérios para distribuição dos recursos adicionais.

⁷ Custo-Aluno-Qualidade

Entretanto, a conjuntura político-econômica atual em âmbito nacional tem apontado diversas ações de cunho radicalmente neoliberal que jogam por terra todo o esforço da sociedade em elaborar um planejamento educacional de considerável amplitude de modo a combater os atrasos educacionais ainda existentes.

A aprovação da Lei nº 13.415/17, oriunda da Medida Provisória 746/2016, conhecida como "Reforma do Ensino Médio", foi a primeira grande ação com um viés fragmentário e privatista da educação (Anped, 2017). Dentre os muitos aspectos que a comunidade acadêmica na área educação faz à legislação, observa-se severas críticas, em especial, ao papel indutor de parcerias público-privado, o que compromete a concepção ao direito de uma educação de qualidade e a gestão democrática (PERONI, 2008). A mesma reforma traz também uma nova concepção de formação para o professor da educação básica. O "notório saber", expressão utilizada para identificar a futura categoria docente atuante nas redes de ensino de educação básica, permite dar o aval aos sistemas de ensino para cancelar a atuação de profissionais não licenciados para a atividade docente.

Art. 6º O art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com as seguintes alterações:

IV - profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação ou experiência profissional, atestados por titulação específica ou prática de ensino em unidades educacionais da rede pública ou privada ou das corporações privadas em que tenham atuado, exclusivamente para atender ao inciso V do caput do art. 36; (BRASIL, 2017)

Em nosso entendimento, o verdadeiro caráter de tal reformulação – incluir a possibilidade do profissional com notório saber – abrirá uma via útil para diminuição de gastos educacionais, desviando o percurso do projeto de alcance de um ensino com maior qualidade como asseveram as metas do PNE. Em outros termos, especificamente no que diz respeito às relações de trabalho, verifica-se a possibilidade de tais profissionais serem vinculados de formas ainda mais precárias junto às redes de ensino pública.

Na mesma linha, porém muito mais destruidora, a Emenda Constitucional 95/2016, oriunda da PEC 55/2016 e intitulada como "PEC dos gastos públicos", limitou os gastos públicos diretos a partir de 2016 com reajustes baseados apenas no índice de inflação. Esta emenda engloba todos os gastos em serviços sociais, não apenas a educação, porém desconsidera os avanços constitucionais em definir os percentuais mínimos a serem aplicados pelos entes federativos em Manutenção e Desenvolvimento da Educação - MDE (art. 212 da CF/1988), mesmo por que ainda há muito o que ser desenvolvido e praticado para garantir a melhora na qualidade da educação básica

pública. De acordo com Pinto (2017), numa previsão de gastos para o décimo ano do PNE, considerando o teto inflacionário colocado pela EC nº 95/16, a União estaria aplicando, dos 18 % instituídos constitucionalmente como mínimo, em torno de 10% de sua receita de impostos⁸.

Tal previsão, em termos da viabilidade do PNE 2014-2024, é extremamente limitadora e explicita a intenção de minar a ampliação dos gastos em educação nos próximos 10 anos conforme os anseios da sociedade e dos movimentos educacionais que disputaram o texto da lei.

Surge ainda mais um dispositivo legislativo que apresenta um enorme potencial em ampliar a possibilidade de precarização do profissional da educação, a lei nº 13.429/17 intitulada de "Reforma trabalhista" altera a lei nº 6.019/74 que dispõe sobre o trabalho temporário no Brasil. Tal normatização tem como uma das principais mudanças na lei a possibilidade de terceirização da atividade-fim e, dentro da perspectiva privatista que as reformas apresentam como um todo, tem influenciado de maneira significativa o gasto em serviços sociais. Compreende-se que há com esta proposta a abertura de mais uma via útil para ampliar a precarização dos professores considerando que tal dispositivo legal abre uma grande margem de possibilidades para que os sistemas de ensino optem pela contratação de empresas prestadoras de serviços no setor público com a incumbência de contratarem professores (terceirização da atividade-fim da escola) sem maiores ônus ao Estado.

A definição do objetivo da pesquisa tem por base uma hipótese geral de trabalho de que apesar do avanço, em termos de disputa política, em definir na Constituição Federal (art. 206, V) e nas demais normas infraconstitucionais dispositivos que fomentam a valorização docente (Artigo 67 da Lei nº 9.394/96, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB; Lei nº 11.494/2007 que institui o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB; Lei nº 11.738/2008 que institui o Piso Salarial Profissional Nacional - PSPN para os profissionais do magistério; Lei nº 13.005/2014 PNE 2014-2024, metas 16, 17 e 18), referindo-se ao estabelecimento de planos de carreira em todas as redes de ensino públicas brasileiros com base na lei do PSPN, remuneração condigna equivalente aos demais profissionais com escolaridade equivalente e formação continuada, ao implementá-la, obriga a União — principalmente —, Estados e

⁸ O estudo de PINTO (2017) considera uma taxa de crescimento anual de 3% na arrecadação pública.

Municípios a despenderem mais recursos para a efetivação dos professores, garantindo-lhes, dessa forma, planos de carreira e remuneração condigna, o que se teve como resposta foi um tipo de contra-ação da Administração Pública Gerencial, de tal forma a tornar uma política de pessoal de âmbito nacional baseada em professores com vínculos efetivos e estáveis, ancorada no princípio constitucional da valorização docente, em uma política pautada em professores temporários submetidos às condições de trabalho denominadas flexíveis e instáveis, atribuindo a esta relação a situação de precarização docente, pois no processo de estabelecimento de tais relações de emprego está implícito a diminuição do gasto público com os serviços sociais, em que a educação representa – para este tipo de concepção – o maior gasto.

Como objetivo geral da pesquisa pretende-se identificar a política de pessoal docente da educação básica pública a partir da diferenciação entre o professor temporário e o professor efetivo, em termos dos direitos trabalhistas, nas 27 unidades federativas (26 redes estaduais + rede distrital do Distrito Federal), estabelecendo uma relação entre o aumento da precarização docente, sua reprodutibilidade nas redes estaduais e — a partir de um foco na Região Sudeste — a aparente diminuição de gastos dos entes federativos.

O recorte temporal (2007-2017) se justifica por englobar um período de 10 (dez) anos, possibilitando uma observação da dinâmica dos dados em série histórica favorecendo as interpretações. Além do mais, tendo em vista que o objeto de estudo — os professores temporários — a partir de 2007 estiveram sob a égide da política de fundos, que se apresenta como uma das políticas instituídas para a valorização do profissional da educação em termos da remuneração docente. Justifica-se ainda, por findar no ano definido pela Meta 18 do Plano Nacional de Educação - PNE para que as redes de ensino de educação básica brasileiras estabelecessem um mínimo de 90 % dos profissionais do magistério como ocupantes de cargos de provimento efetivo.

Entendemos que para atingir os objetivos se faz necessário uma investigação mais abrangente sobre: a) a compreensão do que se traduz como precarização docente a partir de um olhar teórico e empírico; b) como se estrutura a forma legal da precarização docente estabelecida pelos entes federativos e como se dá a existência dos professores temporários nas redes estudadas em número de professores efetivos e temporários, remuneração e demais direitos; c) esclarecer os conflitos entre o princípio constitucional da valorização docente e a lógica da Administração Pública Gerencial, as implicações de tal fenômeno no processo de profissionalização da carreira docente; d) verificar a relação

entre remuneração dos professores temporários e gasto da função educação apresentada pela execução orçamentária dos entes federativos.

Diante de tal problemática, apresentaram-se como objetivos específicos:

1. Buscar e examinar um levantamento bibliográfico que caracterize o estado do conhecimento acerca da pesquisa sobre os professores temporários.
2. Apresentar e comparar os docentes nas redes de ensino estudadas a partir das bases do INEP traçando um perfil dos direitos atribuídos aos professores temporários e aos professores efetivos em todo o Brasil com base na legislação pertinente, assim como analisar as proporções entre professores efetivos e professores temporários na série histórica adotada pela pesquisa (2011-2017);
3. Obter e analisar dados de execução orçamentária destinados ao pagamento de professores na função educação dos governos estaduais da Região Sudeste, como um estudo de caso, no período da pesquisa, assim como, a redução da relação da despesa com pessoal em relação à despesa da educação;
4. Obter e examinar dados de remuneração média dos professores temporários dos governos estaduais da Região Sudeste no período da pesquisa, a partir da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS;
5. Analisar, a partir do referencial teórico, a relação entre a reprodutibilidade da precarização do trabalho docente por meio da contratação temporária e consequente diminuição de direitos relativos ao trabalho, esclarecendo os conflitos existentes do ponto de vista da valorização docente.

Nossa pesquisa optou pelo levantamento independente da legislação a partir dos sítios eletrônicos oficiais de cada Unidade Federativa (UF). O primeiro movimento se deu a partir de pesquisa feitas nos sites das Assembleias legislativas e nos casos onde não havia repositório da legislação ou não havia atualização da legislação pertinente, foram pesquisados outros sites também de órgãos oficiais, como Tribunal de Contas dos Estados ou Ministério Público. Apenas assim foi possível aprofundar o quanto possível sobre a legislação mais atualizada encontrada nessa tese.

Ressaltamos que as fontes escolhidas inicialmente foram a Constituição estadual, o Estatuto do Magistério, o Plano de Carreira e a Lei específica que regulamenta a contratação por tempo determinado em cada estado, entretanto, à medida que a pesquisa seguiu seu curso, outras normas foram sendo necessárias para abranger os direitos elencados como básicos e compor o que denominamos *fichas descritivas* (APENDICE P).

Diversas foram as situações em que não foi possível encontrar a normativa que regulamentou um determinado direito, sendo necessário o contato com a Secretaria de Educação do Estado⁹ em questão — feito via Sistema de Informação ao Cidadão (e-SIC) ou via Ouvidoria.

Encontrada a norma adequada, observamos que muitas delas não apresentava a compilação de suas atualizações, mesmo quando obtidas por meio das Assembleias Legislativas estaduais, o que dificultou sobremaneira a pesquisa da legislação. Observamos, que órgãos outros, como do Tribunal de Contas dos Estados, muitas vezes continham uma parte da legislação, mas nem todos constavam as normativas compiladas¹⁰. Trata-se de uma questão relevante o fato de a Assembleia Legislativa dos estados, órgão responsável pela produção da legislação, não atualizar seus bancos de legislações de forma que o cidadão possa cumprir o direito constitucional de pleitear transparência pública.

Quando conseguidas, seja via pesquisa nos órgãos oficiais, seja via e-SIC, a normativa foi lida e interpretada quais dispositivos se referiam ao direito em questão, haja vista que uma normativa — com é comum ocorrer — trata de mais de um objeto. Assim, a partir de uma análise cuidadosa sobre as normas prioritárias elencadas inicialmente e as

⁹ Constam nas fichas descritivas dos estados os protocolos de solicitação de normativas via e-SIC.

¹⁰ O termo “compilado” é utilizado para caracterizar uma lei, decreto ou outra norma submetida a alterações, mas que a norma original foi ajustada adequadamente para que o leitor consiga observar a normativa atual, assim como as origens de suas alterações.

demais referenciadas por estas primeiras, foi possível chegar à composição de um sintético cenário que observa os direitos trabalhistas que estão definidos para um professor efetivo e professor temporário em cada um dos estados e no Distrito Federal.

Com a intenção de construir um perfil remuneratório do professor efetivo e temporário dos estados da Região Sudeste, optamos por utilizar os microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), entre os anos de 2007 e 2017. A escolha da RAIS se justifica por se constituir como importante registro administrativo, de âmbito nacional, para acompanhamento e caracterização do mercado formal brasileiro. Para tal, foi necessário realizar uma seleção no banco de dados de forma a facilitar a obtenção dos resultados a partir do software utilizado, tendo em vista o grande volume de informações contidas em apenas uma unidade federativa e considerando a série histórica escolhida.

O primeiro movimento realizado foi de seleção das variáveis que forneceriam as informações relacionadas aos professores temporários e que contribuíssem para a caracterização destes profissionais em termos da remuneração. Ao todo foram selecionadas 20 variáveis dentre as 45 possíveis¹¹ o que compreendemos que facilitou o processamento de dados diante da imensa quantidade de dados que a RAIS aglutina.

Abaixo apresentamos as variáveis utilizadas e suas respectivas descrições de acordo com o arquivo RAIS_vínculo_layout.xls disponível no repositório FTP do antigo Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS <<ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/microdados/RAIS/>>.

¹¹ A partir de 2015 a RAIS acrescentou mais 12 variáveis totalizando 57 possíveis. Nesta pesquisa utilizou-se a padronização de 45 variáveis para todos os bancos de dados utilizados via SPSS, de forma que as novas variáveis foram excluídas de nossa seleção por representarem apenas três anos da série histórica utilizada.

Quadro 1 – Variáveis selecionadas, RAIS 2007 – 2017.

	Variável	Descrição da Variável
1	CBO 2002	Classificação Brasileira de Ocupações, criada em 2002 - atualizada em 23/08/2004
2	CLAS CNAE 20	Classe de Atividade Econômica, segundo classificação CNAE - versão 2.0
3	EMP EM 31/12	Indicador de vínculo ativo em 31/12
4	FAIXA ETÁRIA	Faixa Etária do trabalhador
5	FAIXA HORA CONTRAT	Faixa de horas contratuais
6	FAIXA REMUN DEZEM (SM)	Faixa de remuneração média de dezembro do trabalhador em salários mínimos
7	FAIXA REMUN MEDIA (SM)	Faixa de remuneração média do ano do trabalhador em salários mínimos
8	FAIXA TEMPO DE EMPREGO	Faixa de tempo de emprego
9	GR INSTRUCAO OU ESCOLARIDADE APÓS 2005	Grau de instrução - a partir da RAIS2008
10	HORAS CONTR	Quantidade de horas contratuais por semana
11	MUNICIPIO	Município de localização do estabelecimento
12	NAT JURIDICA	Natureza Jurídica (CONCLA/2002) - a partir da RAIS2008
13	RACA_COR	Raça e Cor do Trabalhador
14	REM DEZ (R\$)	Remuneração do trabalhador em dezembro (valor nominal) - a partir de 1999
15	REM DEZEMBRO	Remuneração de dezembro em salários mínimos (quando acumulada representa massa salarial)
16	REM MED (R\$)	Remuneração média do trabalhador (valor nominal) - a partir de 1999
17	REM MEDIA	Remuneração média do ano em salários mínimos (quando acumulada representa massa salarial)
18	SEXO	Sexo
19	TEMP EMPR	Tempo de emprego do trabalhador (quando acumulada representa a soma dos meses)
20	TP VÍNCULO	Tipo de vínculo empregatício

Fonte: Autor com base nas variáveis da RAIS, disponível em <ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/microdados/RAIS/>. Acesso em: 15 jan./2019.

A seleção de variáveis provocou uma diminuição considerável de dados, entretanto, não limitou o número de casos encontrados pelo aplicativo, de forma que o passo seguinte foi a definição das ocupações.

A primeira variável do Quadro 1 corresponde à Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), foi instituída em 2002 pela Portaria nº 397 do antigo Ministério do Trabalho. A atualização da CBO ocorre anualmente e tem como foco a revisão de descrições com incorporação de ocupações e famílias ocupacionais que englobem todos os setores da atividade econômica e segmentos do mercado de trabalho, e não somente canalizados para algum setor específico¹². Tal variável tem fundamental importância pois possibilitou a aferição das ocupações que dizem respeito ao trabalho docente — aquele que desenvolve trabalho junto a uma instituição de ensino da educação básica e regular.

¹² Ministério do Trabalho <<https://empregabrasil.mte.gov.br/76/cbo/>>.

O recorte a partir deste dado, facilitou substancialmente o processamento de dados e garantiu não incluir demais profissões na análise.

Para tanto, foi necessário, a partir da CBO¹³ definir quais ocupações dizem respeito ao espectro de ocupações atuantes na educação básica possibilitando a obtenção de uma lista de 36 ocupações identificadas e descritas no Quadro 2.

Quadro 2 – CBO 2002, Ocupações de Professores da educação básica.

CÓDIGO	OCUPAÇÃO	DESCRIÇÃO
231205	Professor da educação de jovens e adultos do ensino fundamental (primeira a quarta série)	Professor de suplência do ensino fundamental (primeira a quarta série).
231210	Professor de nível superior do ensino fundamental (primeira a quarta série)	Professor das séries iniciais; Professor dos ciclos iniciais (ensino fundamental).
231305	Professor de ciências exatas e naturais do ensino fundamental	Professor de ciências na educação de jovens e adultos do ensino fundamental de 5ª à 8ª série; Professor de ciências naturais no ensino fundamental de 5ª à 8ª série.
231310	Professor de educação artística do ensino fundamental	Professor de artes do ensino fundamental de de 5ª à 8ª série; Professor de artes na educação de jovens e adultos do ensino fundamental de 5ª a 8ª série.
231315	Professor de educação física do ensino fundamental	Professor de educação física na educação de jovens e adultos do ensino fundamental de 5ª à 8ª série.
231320	Professor de geografia do ensino fundamental	Professor de geografia na educação de jovens e adultos do ensino fundamental de 5ª à 8ª série.
231325	Professor de história do ensino fundamental	Professor de história na educação de jovens e adultos do ensino fundamental de 5ª à 8ª série.
231330	Professor de língua estrangeira moderna do ensino fundamental	Professor de língua estrangeira moderna no ensino supletivo do ensino fundamental de 5ª à 8ª série.
231335	Professor de língua portuguesa do ensino fundamental	Professor de língua portuguesa no ensino supletivo do ensino fundamental de 5ª à 8ª série.
231340	Professor de matemática do ensino fundamental	Professor de matemática na educação de jovens e adultos do ensino fundamental de 5ª à 8ª série.

(continua)

¹³Classificação Brasileira de Ocupações : CBO - 2010 - 3a ed. Brasília : MTE, SPPE, 2010.
<<http://www.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2015/12/CLASSIFICA%C3%87%C3%83O-BRASILEIRA-DE-OCUPA%C3%87%C3%95ES-MEC.pdf>>

232105	Professor de artes no ensino médio	Professor especialista em área específica para o ensino médio.	
232110	Professor de biologia no ensino médio		
232115	Professor de disciplinas pedagógicas no ensino médio		
232120	Professor de educação física no ensino médio		
232125	Professor de filosofia no ensino médio		
232130	Professor de física no ensino médio		
232135	Professor de geografia no ensino médio		
232140	Professor de história no ensino médio		
232145	Professor de língua e literatura brasileira no ensino médio		
232150	Professor de língua estrangeira moderna no ensino médio		
232155	Professor de matemática no ensino médio		
232160	Professor de psicologia no ensino médio		
232165	Professor de química no ensino médio	Pedagogo em educação especial de surdos; Pedagogo especializado em deficientes da audiocomunicação; Professor de língua portuguesa na modalidade escrita (ensino especial); Professor de alunos com distúrbios da audiocomunicação; Professor de estimulação da língua portuguesa modalidade oral (ensino especial); Professor especializado em deficiência auditiva e surdos	
232170	Professor de sociologia no ensino médio		
239205	Professor de alunos com deficiência auditiva e surdos		
239210	Professor de alunos com deficiência física		Pedagogo especializado em deficiência física; Professor na área de deficiência física.
239215	Professor de alunos com deficiência mental		Pedagogo especializado em deficiência mental; Professor de alunos com deficiências mentais; Professor especializado em excepcionais.
239220	Professor de alunos com deficiência múltipla		Professor de aluno surdo-cego; Professor de ensino especial na área de deficiência múltipla ; Professor em educação especial de DMu (deficiências múltiplas).
239225	Professor de alunos com deficiência visual		Monitor de braille; Pedagogo em educação especial de cegos; Professor de braille; Professor de cegos; Professor de orientação e mobilidade de cegos; Professor de reabilitação funcional de cego; Professor de reabilitação visual; Professor de sorobã.
331105	Professor de nível médio na educação infantil		Educador infantil de nível médio; Professor de escolinha (maternal); Professor de jardim da infância; Professor de maternal; Professor de pré-escola.
331205	Professor de nível médio no ensino fundamental		Professor de ensino fundamental - séries iniciais; Professor de ensino fundamental de primeira à quarta série; Professor de ensino fundamental nas quatro primeiras séries; Professor - ensino fundamental.
332105	Professor leigo no ensino fundamental		Professor assistente de regência de classe; Professor indigenista bilingue; Professor leigo em classe multisseriada; Professor leigo em regência de classe; Professor leigo responsável por escolas rurais; Professor não-habilitado no ensino fundamental; Professor sem formação para o magistério.

Fonte: Autor com base na CBO 2002 e ISSO/2010.

A variável seguinte diz respeito à Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 2.0 que é a classificação oficialmente adotada pelo Sistema Estatístico Nacional na produção de estatísticas por tipo de atividade econômica e pela Administração Pública para a identificação da atividade econômica em cadastros e registros de pessoa jurídica¹⁴. Para o recorte que essa pesquisa definiu, a CNAE apresenta as seguintes classes relacionadas com a educação básica regular.

Quadro 3 – CNAE 2.0 – Classes atribuídas à educação básica – ensino regular

CLASSE	DENOMINAÇÃO
85.11-2	Educação infantil - creche
85.12-1	Educação infantil - pré-escola
85.13-9	Ensino fundamental
85.20-1	Ensino médio

Fonte: CNAE 2.0

A partir desta pretendemos estabelecer uma relação com a CBO de forma a observar os profissionais atuantes nas etapas da educação básica (Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio).

A terceira variável, EMP em 31/12, indica os profissionais que estavam ativos no ano correspondente, ou seja, estiveram trabalhando no ano que ocorreu o preenchimento da declaração da RAIS pelo empregador. Essa informação nos apresenta a possibilidade de verificar, na série histórica de 2007 a 2017, o número de professores temporários que estiveram sem vínculos ano-a-ano nas redes estaduais, de forma a garantirmos que a análise se pautar apenas nos professores ativos de cada ano.

As variáveis sociodemográficas (FAIXA ETÁRIA, GR INSTRUÇÃO OU ESCOLARIDADE, RAÇA E COR, SEXO, REM DEZ, REM DEZEMBRO, REM MÉD, REM MÉDIA, FAIXA DE REMUN DEZ e FAIXA DE REMUN MÉDIA) foram mantidas para possíveis análises futuras e que possam ser utilizadas na identificação do perfil dos professores efetivos e temporários. A partir delas, é possível traçar tal perfil para todas as redes estaduais brasileiras tendo em vista os trabalhos observados no estado da arte sobre o objeto de pesquisa.

¹⁴ Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE/IBGE <
https://concla.ibge.gov.br/images/concla/documentacao/CNAE20_Introducao.pdf>

A NAT JURÍDICA, variável que possibilita observar a qual dependência administrativa se circunscreve o vínculo de trabalho, contribuiu para a seleção dos casos da administração pública no âmbito estadual apenas, retirando demais casos.

As variáveis TP DE VÍNCULO e HORAS CONTR, serão cruciais para a identificação dos profissionais no que diz respeito às relações de trabalho (CLT, efetivos ou temporários etc), assim como sua carga horária de trabalho semanal. A partir delas foi possível a geração de uma variável que identificamos como REM_MED_NOM_40, segundo a qual padronizamos as jornadas de trabalho para uma jornada de 40 horas por semana¹⁵.

Sobre a estrutura do trabalho, é salutar situar o leitor pelo percurso escolhido pelo autor. Deste modo a tese aqui apresentada é composta pelas seguintes partes: O primeiro capítulo é constituído por esta “introdução” que teve como intenção contextualizar o leitor a respeito do objeto de estudo definido, demonstrar os objetivos geral e específico, além de apresentar os aspectos metodológicos da pesquisa. No Segundo capítulo, realizamos um amplo levantamento bibliográfico nos bancos de Teses e Dissertações da CAPES, assim como em periódicos e eventos acadêmicos atinentes ao tema, de forma a permitir um aprofundamento nas análises já desenvolvidas, permitindo nos situarmos em que ponto se encontra a pesquisa sobre o professor temporário no Brasil. No terceiro capítulo, desenvolvemos um exercício teórico sobre o que compreendemos serem alguns dos conceitos importantes para a interpretação e análise dos achados da pesquisa. Nesse capítulo, o foco está voltado para o conceito de precarização, a noção do serviço público e da função pública como chave para a garantia de seguridade social e a

¹⁵ É importante salientar que o debate sobre a jornada de trabalho dos professores é muito difuso, tendo as mais diferentes interpretações no âmbito dos estados e municípios brasileiros. Existe diferenças entre Jornada de Trabalho, identificada como a quantidade de horas trabalhadas pelo professor efetivo durante uma semana e definido no PCCR, e Carga Horária, identificada como a quantidade de horas trabalhadas pelo professor temporário durante uma semana. Essa distinção se dá igualmente entre os tipos de vínculos estabelecidos para o temporário e efetivo, sendo, portanto, mais um elemento de diferenciação. Não há que se confundir, seja Jornada de trabalho, seja Carga Horária, cujas unidades de medida estabelecidas nos Estatutos/PCCR ou leis específicas de contratação por tempo determinado é “hora (relógio)”, com a unidade de medida conhecida como “hora-aula”. Esta última, como o nome a identifica, computa, a depender do tempo (em minutos) da duração de cada aula no sistema de ensino, qual a quantidade de aulas que comporta na Jornada de trabalho ou Carga horária — aí sim em horas (relógio) — de um professor. Para exemplificar: Se um professor efetivo tem uma Jornada de Trabalho de 20 horas(relógio), significa que durante uma semana ele cumpre esse tempo de trabalho, independentemente da distribuição feita pelas condições postas pela lei do piso (1/3 da jornada sem alunos). Isso serve também para a Carga horária do professor temporários. Agora, se no sistema de ensino desses exemplos, a aula tiver uma duração de 50 minutos, ou seja, 5/6 h (cinco sexto de uma hora), devemos efetuar a razão entre a Jornada de Trabalho (20h), e o tempo de uma hora-aula (5/6h), o que nos dá 24 horas-aula. Isso significa que um professor efetivo ou temporários, com respectivamente, Jornada de Trabalho ou Carga horária de 20 horas, cumpre 24 horas-aula de trabalho semanal.

Educação como direito e condicionada à valorização docente. No quarto e quinto capítulos realizamos uma imersão no objeto de pesquisa, trazendo análises sobre a legislação que ampara os direitos relativos ao trabalho para os professores temporários das redes estaduais brasileiras em comparação com o professor efetivo. De maneira pormenorizada avançamos na discussão da Região Sudeste articulando com dados de execução orçamentária e remuneração média. Por fim, no sexto capítulo, desenvolvemos as conclusões apresentando os principais achados em diálogo com o referencial da pesquisa.

2 O PROFESSOR TEMPORÁRIO, UM LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO: O QUE DIZEM AS PESQUISAS?

Parte fundamental para que esta pesquisa possa se aprofundar nas análises do tema que ousamos abordar e entender é realizar um amplo levantamento bibliográfico da história da produção acadêmica a respeito do professor temporário da qual desde já apontamos as limitações, tendo em vista que "a História da produção acadêmica é aquela proposta pelo pesquisador que a lê. Haverá **tantas** Histórias quantos leitores houver dispostos a lê-las" (FERREIRA, 2002, p. 269, grifos do autor).

Imergindo na reflexão da autora, que discute as limitações deste *modus operandi* acadêmico a partir das leituras de resumos das pesquisas, compreendemos que não é possível o alcance de uma compreensão linear, sequer uma organização lógica, bem como o alcance de uma sequência do conjunto dos resumos. Contudo, faz-se necessária uma leitura histórica da produção acadêmica acerca dos professores temporários no Brasil e cujo capítulo aqui introduzido pretende apresentar.

2.1 A escolha das Bases

Para que possamos discorrer sobre o histórico da pesquisa acerca do objeto em questão, é fundamental iniciar o debate definindo os bancos e/ ou bases de dados que serão pesquisados. A partir desses bancos definimos a área de Educação como central para a pesquisa, tendo em vista o objeto em estudo — professores temporários.

Para tanto, foi necessário o estabelecimento das fontes que proporcionariam a relação dos trabalhos que fariam parte do levantamento. Desse modo, tais fontes orbitaram em investigações publicadas em formato de Teses e Dissertações (Doutorados e Mestrados), periódicos acadêmicos da área e Anais de eventos acadêmicos.

Tendo em vista a importância de tais fontes, foram selecionados para o cumprimento dos critérios acima o Banco de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), tendo em vista que os programas de pós-graduação vinculados a essa instituição garantem níveis de qualidade aferidos pela mesma, proporcionando significativa fidedignidade às pesquisas produzidas.

No tocante aos periódicos foram selecionadas as revistas da área da educação que apresentam considerável produtividade acadêmica e que publicam pesquisas voltadas ao tema da pesquisa: Revista Brasileira de Educação (RBE), Revista Brasileira de Política e Administração da Educação (RBP AE), Revista FINEDUCA e Revista Educação &

Sociedade. Compreendemos que tais periódicos, em conjunto com as teses e dissertações, apresentarão de forma ampla a produção existente a respeito do objeto de pesquisa que pretendemos analisar.

Por fim, em nossa pesquisa incluímos também a observância dos trabalhos apresentados nos Anais de quatro eventos acadêmicos de relevância para o campo da educação, a saber: Encontros da Rede Latino-Americana de Estudos sobre Trabalho Docente (Redestrado), Anais da Anped, Anais da Anpae e Anais da Fineduca.

2.2 Banco de teses da CAPES

O Banco de Dados da CAPES¹⁶ possibilitou um levantamento das teses e dissertações que foram resultado de pesquisas de mestrados e doutorados sobre a temática do professor temporário. Tal banco tem suas especificidades e dificuldades para um levantamento mais preciso dependendo de como são elencados os termos para a pesquisa. Logo, para melhores resultados exigiu-se que a pesquisa fosse realizada com palavra-chave juntamente com o uso do operador booleano "AND".

Compreendemos que há distintas formas de referenciar as formas de trabalho temporário nas redes de ensino, além das diferentes formas como os pesquisadores se referem ao fenômeno. Devido a esse fato, utilizar apenas um termo ou extensão para pesquisar os trabalhos existentes seria muito limitante. Entretanto, dois termos distintos pesquisados, por exemplo "professor temporário" e "professor temporário AND precarização", podem trazer como resultado o mesmo trabalho, isto é, um trabalho pode aparecer em mais de uma pesquisa. Diante disso, apresentaremos apenas os resultados novos para cada termo, para que não sejam duplamente contabilizados os trabalhos. O Quadro 4 – Palavras-chave iniciais, apresenta os termos utilizados para iniciar nossa pesquisa.

Quadro 4 – Palavras-chave iniciais

Palavras-chaves
professor temporário
professor contratado
contratação por tempo determinado
contrato por tempo determinado
docentes não concursados
educação básica
precarização

¹⁶ < <https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses> >

Fonte: Autor.

Nesse sentido, utilizamos as seguintes extensões para os resultados que serão discutidos a seguir: professor temporário AND precarização; professor AND temporário; professor AND contratado; professor AND contratação por tempo determinado; professor AND contrato por tempo determinado; Docentes não concursados AND educação básica; Docentes não concursados AND precarização. Cada uma das extensões foi verificada para além do recorte da pesquisa (2007-2017), buscando obter trabalhos desde os mais antigos até os mais recentes sobre o tema. Após o levantamento, foram lidos seus resumos e selecionados apenas aqueles que discutiam objetivamente os impactos das relações de trabalho dos professores contratados temporariamente na educação básica.

Para os termos "professor temporário AND precarização" encontramos 69 trabalhos, dos quais concluímos que 12 estavam relacionados ao objeto em pauta. Dentre os 12 trabalhos, dez eram dissertações de mestrado e duas teses de doutorado. Dos 12 trabalhos, oito (8 mestrados) faziam parte da área de concentração Educação e os outros quatro eram oriundos de áreas de concentração distintas: Sociologia (02 doutorados), Dinâmica Socioambiental e Organização do Espaço (Mestrado) e Psicologia, Sociedade e Cultura (Mestrado).

Para os termos "professor AND temporário" encontramos 43 trabalhos e concluímos que seis estavam relacionados ao objeto de estudo que esta pesquisa aborda, sendo todos dissertações de mestrado. Com exceção de dois, oriundos respectivamente das áreas de concentração Psicologia, Sociedade e Cultura e Psicologia, os demais resultavam de pesquisas na área de concentração Educação.

Para os termos "professor AND contratado" encontramos 23 trabalhos e concluímos que apenas dois desses apresentavam resultados de acordo com os objetivos de nossa pesquisa. Os dois trabalhos foram dissertações de mestrado e estavam localizados na área de concentração Educação.

Para os termos "professor AND contratação por tempo determinado" encontramos 34 trabalhos, porém apenas cinco deles se relacionavam aos objetivos desta pesquisa. Esses cinco trabalhos foram resultado de pesquisas de mestrado e faziam parte da área de concentração Educação.

Para os termos "professor AND contrato por tempo determinado" encontramos 50 trabalhos, dos quais apenas dois se relacionavam ao objeto aqui debatido.

Os dois trabalhos são pesquisas de mestrado que resultaram em dissertações e são oriundos da área de concentração Educação.

Para os termos "docentes não concursados AND educação básica" foi possível encontrar 67 trabalhos dos distintos campos; entretanto, apenas 2 deles estavam relacionados ao objeto desta pesquisa. Os dois trabalhos são pesquisas na área de concentração Educação que resultaram em uma dissertação de mestrado e uma tese de doutorado.

Para os termos "docentes não concursados AND precarização" encontramos dez trabalhos, dos quais apenas um se relacionou com o objeto de nossa pesquisa. Oriundo da área de concentração Educação, tal trabalho resultou em uma dissertação de mestrado.

Nossa pesquisa optou por levantar inicialmente apenas mestrados acadêmicos, não incluindo os chamados "mestrados profissionais", tendo em vista que o objetivo desse tipo de pesquisa está "voltado para a capacitação de profissionais, nas diversas áreas do conhecimento, mediante o estudo de técnicas, processos, ou temáticas que atendam a alguma demanda do mercado de trabalho" ¹⁷. De acordo com a CAPES, o objetivo dessa titulação é contribuir com o setor produtivo nacional ampliando a competitividade e produtividade das empresas, o que não coaduna com os objetivos desta pesquisa. Entretanto, no levantamento realizado, três trabalhos de mestrado nessa modalidade chamaram a atenção devido ao levantamento realizado pelos pesquisadores, de tal forma que optamos por incluí-los nos resultados de nosso levantamento.

Ao todo 31 trabalhos foram encontrados no banco de teses e dissertações da CAPES, oferecendo à nossa proposta uma dimensão ampla da pesquisa sobre professores temporários no Brasil.

A seguir apresentamos o Quadro 5 contendo os trabalhos encontrados, com uma síntese dos achados:

¹⁷ "Mestrado Profissional: o que é". Publicado no site da CAPES e atualizado dia 03 jul./2019. Disponível em <[https://www.capes.gov.br/avaliacao/sobre-a-avaliacao/mestrado-profissional-o-que-e#targetText=O%20Mestrado%20Profissional%20\(MP\)%20%C3%A9,demanda%20do%20mercado%20de%20trabalho](https://www.capes.gov.br/avaliacao/sobre-a-avaliacao/mestrado-profissional-o-que-e#targetText=O%20Mestrado%20Profissional%20(MP)%20%C3%A9,demanda%20do%20mercado%20de%20trabalho)> Acesso em: 28 set./2019.

Quadro 5 - Trabalhos encontrados no banco de teses e dissertações da CAPES.

Nº	ANO	TIPO	ÁREA DE CONC.	DESCRIPTORES	TÍTULO	AUTOR(A)	INSTITUIÇÃO
1	1996	MESTRADO	EDUCAÇÃO	N/A	O trabalho temporário no magistério público estadual de Santa Catarina	Denise Soares Miguel	Universidade Federal Santa Catarina
2	1998	MESTRADO	PSICOLOGIA	N/A	Professores efetivos, professores substitutos: caminhos de persistência e renição norteados pelo tipo de contratação	Sonia Alves	Universidade Federal de Santa Catarina
3	2006	MESTRADO PROFISSIONAL	PLANEJAMENTO E POLÍTICAS PÚBLICAS	N/A	A figura do professor com contrato temporário: um estudo de caso no Colégio Liceu do Conjunto Ceará	Maria José Marques	Universidade Federal do Ceará
4	2007	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Precarização. Trabalho Docente. Professor Temporário. Remuneração. Orçamento.	Professores contratados e o processo pedagógico nas escolas públicas estaduais;	Claudimiro Ambrósio	Universidade do Vale do Rio do Sinos
5	2008	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Secretaria de Estado da Educação do Estado de São Paulo, Ocupantes de Função-Atividade (OFAs), Admissão de Professores, Contrato Temporário, Concursos.	O trabalho informal docente na rede pública de ensino do Estado de São Paulo.	Claudionéia Aparecida Fontana	Universidade Metodista de Piracicaba
6	2011	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Trabalho Docente. Remuneração Docente. Financiamento da Educação. Políticas Educacionais.	Condições de trabalho e remuneração docente: o caso do professor temporário na rede estadual de ensino do Paraná	Marcelo Nogueira de Souza	Universidade Federal do Paraná
7	2012	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Políticas Educacionais. Trabalho Docente. Ensino Médio. Autorresponsabilização.	Políticas educacionais e o professor do ensino médio: intensificação e autointensificação do trabalho docente	Natali Maria Serafim	Universidade do Sul de Santa Catarina
8	2012	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Precarização. Trabalho Docente. Professor Temporário. Remuneração. Orçamento.	Trabalho decente? Para que(m)?: um estudo sobre o trabalho de professores contratados na rede estadual de educação paulista.	Valéria Kemp Galdino	Universidade Nove de Julho

(continua)

Nº	ANO	TIPO	ÁREA DE CONC.	DESCRIPTORES	TÍTULO	AUTOR(A)	INSTITUIÇÃO
9	2013	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Condições de trabalho docente – Professor temporário – Magistério público paranaense	Os professores temporários da educação básica da rede pública estadual do Paraná: a flexibilização das contratações e os impactos sobre as condições de trabalho docente	Denize Cristina Kaminski Ferreira	Universidade Federal do Paraná
10	2013	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Trabalho docente; Precarização; Trabalho temporário; Alienação; Proletarização; Reestruturação produtiva; Neoliberalismo.	O fêner da educação capitalista: estudo das condições dos trabalhadores temporários da educação (acts) no ensino público de Florianópolis	Diego Bernard Varella de Castro Latorre	Universidade Federal de Santa Catarina
11	2013	MESTRADO	EDUCAÇÃO	socialização docente, profissionalização docente, professores de escola pública, professores da educação básica, desigualdades educacionais, sociologia da educação.	Políticas públicas e subjetividade docente: seus impactos na vida e no trabalho de professores da rede de ensino do estado de São Paulo	Aline Aparecida Perce Eugenio da Silva	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
12	2014	DOCTORADO	SOCIOLOGIA	trabalho docente, subjetividade, professores temporários PSS	Trabalho docente e subjetividade: a condição dos professores temporários (pss) no Paraná	Everson Araujo Nauroski	Universidade Federal do Paraná
13	2014	MESTRADO	EDUCAÇÃO	trabalho docente, professores precários, contratos temporários, relações de trabalho no setor público, organização e condições de trabalho docente.	Relações de trabalho flexíveis nas escolas estaduais paulistas: professores interinos, extranumerários, temporários (1930 – 2015)	Gislaine dos Santos Pereira	Universidade Estadual de Campinas
14	2014	MESTRADO PROFISSIONAL	ECONOMIA	Professor Temporário. Professor Concursado. Prova Brasil. Ceará.	Professores em regime de contrato temporário: uma análise do impacto no rendimento dos alunos das escolas públicas estaduais do Ceará	claudio bento do nascimento	Universidade Federal do Ceará
15	2014	MESTRADO	DINÂMICA SOCIOAMBIENTAL E ORGANIZAÇÃO DO ESPAÇO	Professores temporários. Trabalho temporário. Política educacional. Professores de Educação Física. Educação Básica. Emprego precário. Rede Municipal de Ensino de Florianópolis.	O professor temporário e sua ação no ensino de geografia	Juliane Soares Fernandes	Universidade Estadual de Londrina
16	2014	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Valorização docente, Financiamento da Educação, Políticas Educacionais.	Vencimento, remuneração e carreira docente no estado do Paraná (2005-2012)	Marina de Godoy	Universidade Federal do Paraná
17	2014	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Trabalho docente. Precarização do trabalho. Contratos por tempo determinado. Categoria O. Política educacional paulista.	O perfil dos professores da educação básica: o desejado e o excepcionalmente contratado para as escolas da rede estadual de São Paulo	Roselaine Batalha Silva	Universidade Cidade de São Paulo

(continua)

Nº	ANO	TIPO	ÁREA DE CONC.	DESCRIPTORES	TÍTULO	AUTOR(A)	INSTITUIÇÃO
18	2014	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Precarização; Intensificação; Trabalho docente; Ensino fundamental; Flexibilização; Modernização.	Precarização das condições de trabalho dos professores do ensino fundamental da rede estadual de Goiás	Carlos Marcelo Martins de Carvalho	Pontifícia Universidade Católica de Goiás
19	2015	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Valorização. Trabalho docente. Legislação Educacional. Precarização.	Valorização do trabalho docente ou uma miríade de novas responsabilidades e exigências ao professor nos decretos do governo paulista?	Mariana da Rocha Basilio	Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho
20	2015	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Contrato temporário; professores não concursados; Trabalho Docente; Rede Estadual de Ensino de São Paulo.	Docentes não concursados na rede estadual de ensino de São Paulo: ordenamento jurídico, perfil e remuneração	José Quibao Neto	Universidade de São Paulo
21	2016	MESTRADO	PSICOLOGIA, SOCIEDADE E CULTURA	Condições de Trabalho; Professor Temporário; Precarização.	A condição de trabalho do professor temporário da rede municipal de ensino de Fortaleza – CE	Gledson de Souza Ferreira	Universidade de Fortaleza
22	2016	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Precarização. Trabalho Docente. Professor Temporário. Remuneração. Orçamento.	Professores temporários da rede estadual de São Paulo: análise da política de pessoal da perspectiva orçamentária	João Batista Silva dos Santos	Universidade Federal de São Paulo
23	2016	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Trabalho docente. Professores contratados. Precarização do trabalho.	O acesso e permanência dos professores contratados nas instituições educativas: uma análise de suas experiências	Margaret Jann	Universidade Federal do Espírito Santo
24	2016	DOUTORADO	SOCIOLOGIA	Política Pública. Política Comparada. Precarização do Trabalho Docente.	Políticas públicas de educação no paraná: as condi�es de trabalho de professores temporários e o efeito-território na aloca�o de docentes como variáveis de análise	Marcelo Nogueira de Souza	Universidade Federal do Paraná
25	2016	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Flexibiliza�o – Trabalho precário – Retirada de direitos sociais.	A precariza�o do trabalho docente na rede estadual de educa�o do rio grande do sul: um estudo sobre a situa�o das professoras com vínculo de trabalho temporário na zona norte de Porto Alegre	Joao Genaro Finamor Neto	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
26	2016	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Trabalho docente. Precariza�o do trabalho. Contratos por tempo determinado. Categoria O. Política educacional paulista.	trabalho docente em escolas estaduais paulistas: o desafio do professor da categoria O.	Franciele Del Vecchio dos Santos	Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho

(continua)

Nº	ANO	TIPO	ÁREA DE CONC.	DESCRIPTORES	TÍTULO	AUTOR(A)	INSTITUIÇÃO
27	2016	DOUTORADO	EDUCAÇÃO	socialização docente, profissionalização docente, professores de escola pública, professores da educação básica, desigualdades educacionais, sociologia da educação.	Tornar-se professor(a) na rede estadual de ensino de São Paulo: práticas de contratação e condição docente (1985-2013)	Juliana Regina Basilio	Universidade Estadual de Campinas
28	2016	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Professor de ensino fundamental. Carreira profissional. Remuneração docente. Salários. Financiamento da educação.	Remuneração docente como política pública no ensino fundamental no estado de São Paulo	Claudia Alves Pereira	Universidade de São Paulo
29	2017	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Professor temporário; Precarização do trabalho docente; Trabalho-educação.	Contratação de professores temporários nas redes estaduais de ensino no Brasil: implicações para a categoria docente	Thayse Ancila Maria de Melo Gomes	Universidade Federal do Rio de Janeiro
30	2017	MESTRADO	EDUCAÇÃO CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA	Desenvolvimento Profissional Docente, Condições de trabalho docente, ProEMI, transição de políticas públicas.	Condições de trabalho de professores de química da rede estadual de ensino de Santa Catarina: um estudo de caso das políticas públicas para a escola em tempo integral	Vanderlei Jose Valim Vieira Filho	Universidade Federal de Santa Catarina
31	2018	MESTRADO PROFISSIONAL	PLANEJAMENTO E POLÍTICAS PÚBLICAS	Educação. Professor. Professor temporário. Constituição.	Análise da legislação para contratação de professor temporário no contexto da política educacional do Ceará no governo Cid Gomes (2007 à 2015)	Francisco Wilson Santos Filho	Universidade Estadual do Ceará
32	2018	MESTRADO	EDUCAÇÃO	Professores temporários. Trabalho temporário. Política educacional. Professores de Educação Física. Educação Básica. Emprego precário. Rede Municipal de Ensino de Florianópolis.	Professor temporário: situações da docência em educação física na rede municipal de ensino de Florianópolis (2011/2017)	Artur Gomes de Souza	Universidade Federal de Santa Catarina
33	2018	DOUTORADO	EDUCAÇÃO	Trabalho-educação. Precarização do trabalho docente. Precariado. Educação no capitalismo dependente. Empresariamento na educação pública.	Dimensões da precarização do trabalho docente no século XXI: o precariado professoral e o professorado estável-formal sob a lógica privatista empresarial nas redes públicas	Amanda Moreira Silva	Universidade Federal do Rio de Janeiro

Fonte: Autor com base nos dados da CAPES <<http://bancodeteses.capes.gov.br>>. Acesso 10 set./2019.

Os trabalhos encontrados apresentaram diferentes recortes de pesquisa, de forma que o ente federativo não está necessariamente apenas relacionado às redes estaduais, mas também às redes municipais. Dos 33 trabalhos, quatro deles apresentaram pesquisa que envolvia o professor temporário em redes municipais: 02 em Florianópolis-SC, 01 em Fortaleza-CE e 01 em Cariacica-ES. A grande maioria dos trabalhos, num total de 27, apresentou a rede estadual do estado no qual se situava o programa de pós-graduação, a saber: 04 de Santa Catarina, 02 do Rio Grande do Sul, 06 do Paraná, 11 de São Paulo, 01 de Goiás e 03 do Ceará. Dois trabalhos, ambos do Rio de Janeiro, desenvolveram suas pesquisas ampliando as análises, um relativo às redes estaduais brasileiras e outro relativo às redes públicas (municipais e estaduais).

Dois trabalhos (n^{os} 2 e 21 do Quadro 5) são oriundos de programas de Psicologia e trazem, a partir dessa perspectiva, aspectos comuns às pesquisas realizadas na Educação; entretanto, ampliam a investigação apresentando conclusões sobre aspectos mais subjetivos que são construídos a partir dessa relação contratual entre Estado e professores. Em ambos, as análises são relativas às redes municipais de Florianópolis-SC e Fortaleza-CE e dizem respeito, respectivamente, às dissertações de mestrado intituladas "Professores efetivos, professores substitutos: caminhos de persistência e rendição norteados pelo tipo de contratação" de Sonia Alves (1998) e "A Condição de Trabalho do Professor Temporário da Rede Municipal de Ensino de Fortaleza – CE" de Gledson de Souza Ferreira (2016). De acordo com os autores, essa forma de contratação gera um processo que influencia a subjetividade dos professores, causando um sentimento de sofrimento e adoecimento relativa ao trabalho, relacionado ao "mal-estar profissional" causado pelas adversidades da condição de trabalho à qual estão expostos, como por exemplo baixos salários, ambientes marcados por violência, falta de infraestrutura etc. (FERREIRA, 2016, p. 57). Soma-se a isso um processo de "a-historização", tanto para com as instituições como em relação à ação pedagógica, o que resulta numa sensação de autoestima diminuída em que os próprios professores se consideram um "joão-ninguém" (ALVES, 1998, p. 132).

Um trabalho desenvolvido no Programa de Pós-graduação em Geografia em Dinâmica Socioambiental e Organização do Espaço da Universidade de Londrina (n^o 15 do Quadro 5) apresenta como resultado de uma dissertação de mestrado sobre professores de geografia que atuam como professores temporários da rede estadual do Paraná, o efeito que leva os professores contratados por Processo Seletivo Simplificado (PSS) a não

observar pouca ou quase nenhuma distinção entre os professores efetivos e os temporários (eles próprios), apesar de compreenderem a precariedade do trabalho (FERNANDES, 2014, p. 114). O autor destaca que os professores temporários, de acordo com a pesquisa desenvolvida, não relacionam a instabilidade funcional e financeira ao fato de estar submetidos às condições de não efetivos.

Duas pesquisas foram desenvolvidas pelo Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal do Paraná em nível de doutorado; a primeira, intitulada "Políticas públicas de educação no Paraná: as condições de trabalho de professores temporários e o efeito-território na alocação de docentes como variáveis de análise", de Marcelo Nogueira de Souza (2016) (nº 24 do Quadro 5), é de grande relevância para a pesquisa sobre os professores temporários. Dando continuidade ao tema de sua pesquisa de mestrado, buscou analisar a rede estadual do Paraná entre os anos 2007 e 2014, além de trazer achados que corroboram com a pesquisa a respeito do tema, como a diminuição dos direitos trabalhistas, o autor afirma que devido à perda de recursos do Estado do Paraná para o FUNDEB, uma alternativa executada pela administração pública foi a adoção de uma política de contratação de pessoal baseada no professor temporário (PSS) contribuindo, assim, para a redução dos gastos com pessoal e encargos (SOUZA, 2016, p. 285). O autor apresenta ainda a discussão sobre a existência da precariedade objetiva, relativa à perda de direitos, e a precariedade subjetiva, relativa às motivações e recompensas intrínsecas à situação de trabalho em que se encontram os professores temporários. Já a segunda pesquisa, também de doutorado, intitula-se "Trabalho docente e subjetividade: a condição dos professores temporários (PSS) no Paraná", é de autoria de Everson Araujo Nauroski e trata igualmente da rede estadual paranaense, focando sua pesquisa nos professores temporários, os PSS, como explicamos anteriormente. A partir de um esforço empírico, o autor levanta entrevistas que dão validade à sua tese de que o processo de crescentes demandas na educação a partir da década de 90 ampliou as formas de precarização da carreira, dentre as quais a contratação precária a exemplo do professor PSS, resultando no fenômeno da "subjetivação negativa", isto é, o estabelecimento de situações que geram sofrimento e mal-estar dos professores. Para o autor, o adoecimento dos professores é geral, independentemente do tipo de vínculo; entretanto, os professores temporários (PSS) sofrem "duplamente, primeiro pelas moléstias que os afligem e, segundo, pela condição de tratamento desigual que recebem como temporários" (NAUROSKI, 2014, p. 249).

A grande maioria dos trabalhos desenvolvidos sobre professores temporários é fruto de pesquisas realizadas nos programas de pós-graduação em educação, um total de 26 (24 dissertações e 2 teses).

As duas teses intituladas "Tornar-se professor(a) na rede estadual de ensino de São Paulo: práticas de contratação e condição docente (1985-2013)", de Juliana Regina Basílio (2016), e "Dimensões da precarização do trabalho docente no século XXI: o precariado professoral e o professorado estável-formal sob a lógica privatista empresarial nas redes públicas", de Amanda Moreira da Silva (2018) (nºs 25 e 31 Quadro 5), contribuem sobremaneira para o entendimento do complexo fenômeno da contratação temporária, apresentando avanços no que diz respeito ao processo de desconstrução da profissionalização docente e ao surgimento de novos tipos de precarização do trabalho docente. Em sua tese sobre a rede estadual de São Paulo, Basílio afirma em suas conclusões como a relação entre a dinâmica envolvendo "oportunidades de emprego e condições de trabalho" fortalece a transformação da rede estadual em um espaço que induz à desprofissionalização" (BASÍLIO, 2013, p. 35). Ela inclui a reflexão sobre algumas propriedades que são fatores importantes para compor espaços de atuação profissional. Tais propriedades, de acordo com a autora, estão ligadas ao tipo de instituição que compõe o sistema de ensino, além de ser necessária a observância das "condições institucionais de recrutamento, de iniciação na profissão e de desenvolvimento profissional ao longo da vida" (idem, p. 171). Silva, por sua vez, avança ao defender a existência, atualmente, do precariado professoral, relacionado às formas mais precárias difundidas recentemente como o trabalho intermitente; do professorado estável-formal, aqueles concursados que passaram por distintas formas de precarização; do professorado subjetivamente adaptado, aquele cuja formação é almejada e planejada pelo empresariado, agravando o quadro de expropriação do trabalho docente (SILVA, 2018, p. 352-357). Ainda, como consequência, compreendendo o trabalho docente como uma dimensão que se transformou com o advento das transformações resultantes da reestruturação produtiva, a autora aponta para a proliferação das formas de flexibilização (contratações temporárias) e junto com ela a intensificação do trabalho, aumento do sofrimento subjetivo, neutralização da mobilização coletiva e aprofundamento da atomização da categoria (idem, p.339).

Entre os resultados encontrados oriundos de pesquisa de mestrado em Educação, encontramos 25 dissertações por todas as quais perpassa uma gama de

aspectos, desde aqueles com uma abordagem mais qualitativa, que se fundamentam em entrevistas realizadas com professores, coordenadores, gestores e estudantes, assim como trabalhos com uma abordagem mais quantitativa, que trazem dados sobre remuneração dos professores e despesas em educação realizadas por secretarias da educação.

Na análise realizada foi possível verificar que há em comum na grande maioria deles a interpretação de que a política existente que propicia a contratação de professores temporários é motivada por uma tendência do ente federativo (Estado ou Município) de utilizar-se deste artifício como estratégia para diminuir cada vez mais os gastos com a área da educação. Fica evidente, de acordo com as pesquisas, que os professores temporários estão sob condições remuneratórias mais baixas do que os professores efetivos (concursados) em todos os trabalhos pesquisados.

Há ainda como ponto de partida para a nossa pesquisa a interpretação de que em todos os trabalhos levantados os professores temporários vivem uma situação em que seus direitos trabalhistas são diminuídos em relação aos efetivos, isto é, além de menor remuneração, os trabalhos destacam que menos direitos a esses profissionais faz parte da estratégia das administrações públicas para a redução dos gastos com a função educação.

Como consequência, a partir dos trabalhos levantados, surgem as mais distintas implicações nas relações e condições de trabalho docente e para além dessas duas dimensões. Nesse sentido, as pesquisas apresentam a fragmentação da categoria (MIGUEL, 1998; GALDINO, 2012; FERREIRA, 2013; SANTOS, 2016; DOS SANTOS, 2016; SOUZA, 2018), o aumento da competitividade (GALDINO, 2012; CARVALHO, 2014; JANN, 2016), a desvalorização profissional e social (MARQUES, 2006; AMBRÓSIO, 2007; GALDINO, 2012; FERREIRA, 2013; DOS SANTOS, 2016), a insegurança no trabalho (GALDINO, 2012; FERREIRA, 2013; NETO, 2016; DOS SANTOS, 2016; SOUZA, 2018), a instabilidade e/ ou vulnerabilidade no emprego (FERREIRA, 2013; SILVA, 2013; CARVALHO, 2014; SANTOS, 2016; DOS SANTOS, 2016), a acumulação de vínculos e ampliação de carga horária de trabalho (ALVES, 1998; FERREIRA, 2013; FERNANDES, 2014; SILVA, 2014; DOS SANTOS, 2016; NETO, 2016), o impedimento ou exclusão da carreira (AMBRÓSIO, 2007; SOUZA, 2011; FERREIRA, 2013; GODOY, 2014; NETO, 2015; SANTOS, 2016; DOS SANTOS, 2016), a falta de vínculo com a comunidade escolar devido à indefinição da sua unidade de ensino (AMBRÓSIO, 2007; FONTANA, 2008; NETO, 2016), a dificuldade em construir uma identidade profissional (FONTANA, 2008; JANN, 2016),

a alta rotatividade dos professores nas escolas (MIGUEL, 1996; ALVES, 1998; FERREIRA, 2013; NETO, 2016), a descontinuidade do trabalho pedagógico (MIGUEL, 1996; FERREIRA, 2013), a desqualificação que resulta em desprofissionalização e proletarização (FONTANA, 2008; BASÍLIO, 2016; DOS SANTOS, 2016), a formação inadequada ou inconclusa (FERREIRA, 2013; SILVA, 2013; BASÍLIO, 2015; SILVA, 2018), a relação entre valorização docente e qualidade do ensino (MARQUES, 2006; SOUZA, 2011; SILVA, 2013; NETO, 2015; SOUZA, 2016; DOS SANTOS, 2016), a baixa participação sindical (FERREIRA, 2013), a aceitação por parte dos professores das condições e vínculos precários devido às perspectivas de emprego (GALDINO, 2012; FERREIRA, 2013; SANTOS, 2016), o prejuízo à saúde mental e consequente indisposição para o trabalho (DOS SANTOS, 2016).

No que tange aos motivos pelos quais a administração pública adota a devida política de contratação de pessoal, é possível verificar distintos argumentos a partir das pesquisas. Boa parte dos trabalhos aponta a adoção de políticas que visam à flexibilização como estratégia para que o ente federativo atinja o objetivo de diminuir gastos com educação (GALDINO, 2012; SERAFIM, 2012; CARVALHO, 2014; SILVA, 2014; GODOY, 2014; NETO, 2015; SANTOS, 2016, SOUZA, 2011, 2016). Tais pesquisas demonstram que a expansão das matrículas na segunda metade do século XX, ampliando o acesso à escola, não esteve acompanhada pela ampliação do quadro do magistério de forma a garantir estabilidade e efetividade. Portanto, a contratação temporária, devido à diminuição dos concursos, foi adotada pelos estados e municípios e o que era "provisório" transformou-se numa política permanente (ALVES, 1998; FONTANA, 2008; MARCELO, 2011; FERREIRA, 2013; NETO, 2015; SANTOS, 2016).

É praticamente unânime entre os trabalhos encontrados na Educação a constatação de que a partir da década de 90, com a Reforma do Aparelho do Estado realizada pelo governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC), as formas de flexibilização do trabalho docente tomaram maior dimensão, de forma que, apesar de estabelecer vias legais para a temporariedade, os entes federativos ampliaram sobremaneira o contingente de docentes com vínculos precários em suas redes.

Nesse sentido destacam-se dois trabalhos. No primeiro, intitulado "Condições de trabalho e remuneração docente: o caso do professor temporário na rede estadual de ensino do Paraná", de Marcelo Nogueira de Souza, o autor argumenta que desde antes da década de 90 já havia professores temporários pela rede estadual do Paraná e seu

crescimento tinha como base a demanda causada nas décadas anteriores. A partir da década de 90 as administrações públicas encontraram terreno fértil para ampliar a flexibilização, que no caso daquele estado substituiu os concursos públicos por Contratos de Gestão por meio do que se instituiu como "ParanáEducação"¹⁸, pessoa jurídica de direito privado, sob a modalidade de serviço social autônomo sem fins lucrativos, diminuindo desta forma a responsabilidade do Estado para com a Educação. Outro destaque diz respeito à dissertação intitulada "Professor temporário: situações da docência em Educação Física na Rede Municipal de Ensino de Florianópolis (2011/2017)", de Artur Gomes de Souza, na qual o autor denuncia que no município em questão, a partir de 2018, as novas legislações estabelecidas pelo poder público ampliaram as formas de flexibilização por meio de Organizações Sociais (OSs).

Ainda sobre os resultados dos mestrados no campo da educação, apresenta-se como de alta relevância o trabalho intitulado "Contratação de professores temporários nas redes estaduais de ensino no Brasil: implicações para a categoria docente", de Thayse Ancila Maria de Melo Gomes, que apresenta um primeiro levantamento sobre todas as redes estaduais brasileiras no período entre 2013 e 2015 e contribui quando constata que a contratação temporária é uma realidade de todas as redes estaduais brasileiras, com intensidades distintas. Um dado importante de sua pesquisa mostra que em nove Estados as redes estaduais apresentavam mais de 50% de professores temporários.

O trabalho intitulado "Professores temporários da rede estadual de São Paulo: análise da política de pessoal da perspectiva orçamentária", de João Batista Silva dos Santos, é o único que apresenta dados de execução orçamentária relacionando a política de pessoal da Secretaria de Educação do Estado mais rico da federação com uma diminuição das despesas com a função educação. O autor levanta dados da Secretaria da Fazenda, como despesas de pessoal e encargos, despesas da função educação, despesa total do estado entre outros e sinaliza que a ampliação do número de temporários entre o período de 2006 e 2013 foi fundamental para que a redução de despesas com a educação se efetivasse. Para tanto, uma "engenharia" orçamentária foi colocada em prática com base na racionalização da folha de pagamento.

¹⁸ A lei nº11.970/97 estabelecida pelo governo do Paraná instituiu o "ParanáEducação, como pessoa jurídica de direito privado, sob a modalidade de serviço social autônomo, de interesse coletivo, sem fins lucrativos, com a finalidade de auxiliar na Gestão do Sistema Estadual de Educação através da assistência institucional, técnico-científica, administrativa e pedagógica, da aplicação de recursos orçamentários destinados pelo Governo do Estado, bem como da captação e gerenciamento de recursos de entes públicos e particulares nacionais e internacionais", como consta no artigo 1º da lei.

A dissertação de mestrado intitulada "Relações de trabalho flexíveis nas escolas estaduais paulistas: professores interinos, extranumerários, temporários (1930 – 2015)" de Gislaine dos Santos Pereira, analisa as formas de contratação temporária em um período de 85 anos levando em consideração a legislação estadual, os depoimentos dos professores e um estudo de caso de uma escola estadual. A autora conclui que o trabalho docente tem sido "historicamente precário" a partir de um grande esforço do Estado em estabelecer instrumentos legais que institucionalizam a precariedade. A conclusão da pesquisa resulta na confirmação de que desde 1930 até 2015 houve aprofundamento das condições de trabalho precário, mas que se intensificou consideravelmente nos períodos dos governos do PSDB. A pesquisa ressalta que desde a década de 60 o Estado se deparou com o imperativo de legislar sobre o trabalho temporário. Entretanto, desde então tais legislações, apesar de regulamentarem, instalaram uma dinâmica de diminuição de direitos para uns e retirada de direitos para outros – geralmente, a retirada de direitos tinha como alvo os professores temporários. Conclui ainda que há um "processo ora de avanço, ora de retrocesso de direitos" e que, atualmente, os "professores temporários experimentam a intensificação da precariedade do emprego, pois, mesmo o que fora considerado muito ruim no passado, ainda é melhor do que temos hoje" (PEREIRA, 2014, p. 236).

Como dito anteriormente, três trabalhos de mestrados profissionais apresentaram contribuições que consideramos úteis para o nosso levantamento. Os trabalhos apresentam resultados que convergem com os demais citados no que diz respeito à perda de direitos dos professores temporários e efetivos. Os três trabalhos, oriundos da Universidade Federal do Ceará, diferenciam-se pelas abordagens. O primeiro deles, da área da Economia (nº 14 do Quadro 5), a partir de um modelo econométrico estabelece uma relação entre a atuação do professor temporário e o baixo rendimento escolar dos alunos do 9º ano das escolas estaduais do Ceará. O segundo, produzido em um programa de Avaliação em Políticas Públicas (nº 03 do Quadro 5), apresenta um estudo de caso em uma escola estadual na qual demonstra o caráter informal dos professores temporários devido à perda de direitos trabalhistas e as consequências para a desvalorização dos mesmos. Por fim, o trabalho produzido na área da Educação (nº 29 do Quadro 5) levanta a bibliografia produzida pelo campo educacional referente aos professores temporários e destaca que entre 2007 e 2015 o número dos professores temporários da rede estadual do Ceará manteve-se em crescimento.

2.3 Publicação em periódicos

No intuito de levantar produções apresentadas em artigos publicados em revistas científicas, nosso percurso se deu através das revistas de grande impacto na área da Educação relacionadas ao campo de pesquisa que se insere o objeto de estudo em questão. Para tal, a Revista Brasileira de Política e Administração da Educação (RBPAE¹⁹), publicada pela Associação Nacional de Política e Administração da Educação (Anpae²⁰) e a Revista Brasileira de Educação (RBE²¹), publicada pela Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação (Anped²²), são duas revistas de significativa importância para a nossa pesquisa em função de suas contribuições de longa data na área da educação, além de reconhecimento acadêmico.

A segunda grande associação que tem apresentado importante contribuição para o campo da educação é a Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação - FINEDUCA²³, que disponibiliza a Revista de Financiamento da Educação²⁴, revista ainda incipiente no quesito reconhecimento acadêmico, mas que tem se destacado no campo da educação, apresentando importantes pesquisas e resultados que ampliam o debate. Tendo em vista que nosso objeto de estudo estabelece relação entre a contratação de professores temporários e a questão orçamentária, é salutar que as produções apresentadas pela pesquisa na área do financiamento da educação sejam agregadas ao nosso levantamento.

Realizou-se ainda uma pesquisa nos exemplares da Revista Educação & Sociedade publicada pelo Centro de Estudos Educação e Sociedade (CEDES) da Universidade Estadual de Campinas, por ser um periódico de relevância na área da educação.

2.3.1 Revista Brasileira de Educação (RBE)

Organizada pela Anped e existente desde 1995, a revista veicula artigos inéditos e dossiês, além de resenhas e, esporadicamente, apresenta algumas traduções de artigos estrangeiros com circulação restrita no Brasil.

¹⁹ <<https://seer.ufrgs.br/rbpae>>

²⁰ <<https://anpae.org.br/website/>>

²¹ <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_serial&pid=1413-2478&lng=en&nrm=iso>

²² <<http://www.anped.org.br/>>

²³ <<https://fineduca.org.br/>>

²⁴ <<https://seer.ufrgs.br/fineduca>>

A pesquisa feita na RBE aconteceu pelo site da biblioteca eletrônica Scientific Electronic Library Online – SciELO, onde a revista é armazenada, possibilitando um rápido acesso a partir de palavras-chave.

Num primeiro momento utilizamos as mesmas palavras-chave utilizadas para o levantamento de teses e dissertações; entretanto, as respostas obtidas pela biblioteca eletrônica não retornaram resultado algum para os termos que utilizamos, a saber: professor temporário, professor contratado, contratação por tempo determinado, docentes não concursados, precarização. Mesmo quando utilizamos os operadores booleanos (AND, OR, NOT), não foi possível obter resultados de artigos.

Optou-se por uma estratégia em que partimos das palavras-chave contidas nas teses e dissertações encontradas e relacionadas ao objeto de pesquisa desta tese. Encontrou-se um rol de palavras-chave que as teses e dissertações sugeriram para nossa pesquisa, dentre as quais selecionamos as que se relacionavam com os professores temporários, objeto desta tese, obtendo as palavras contidas no Quadro 6 a seguir.

Quadro 6 - Descritores obtidos a partir das teses e dissertações.

Descritores de teses e dissertações	
categoria O	precarização
contrato por tempo determinado	precarização do trabalho
contrato temporário	professor temporário
flexibilização	professores da educação básica
intensificação	professores de educação pré-escolar
legislação educacional	professores não concursados
magistério	profissionalização docente
modernização	remuneração
orçamento	trabalho docente
políticas educacionais	trabalho precário
valorização	--

Fonte: Autor, com base em seleção de palavras-chave apontadas nas teses e dissertações encontradas.

Entretanto, apesar de apresentar alguns resultados, nenhum deles estava relacionado à problemática do professor temporário na educação básica. Diante disso, a outra estratégia adotada foi a realização de uma pesquisa com base em uma palavra-chave oposta ao nosso objeto de estudo. Tendo em vista que o termo ‘temporários’ não apresentou nenhum resultado, optamos por utilizar o termo ‘efetivos’, o que possibilitou encontrar um artigo que discutia a problemática dos professores temporários. A partir desse, utilizamos seus descritores para que pudéssemos encontrar outros trabalhos, o que

surtiu um efeito positivo. Portanto, a partir de cada trabalho encontrado utilizamos seus descritores para encontrar outros trabalhos até o momento em que esgotamos todas as palavras-chave encontradas. A partir desse critério, encontramos as seguintes palavras-chave: professores, vínculo de trabalho, rede estadual de ensino de Minas Gerais, educação infantil, docência, redes municipais, Santa Catarina, educação básica, professores, condições de trabalho, contrato de trabalho, resultados escolares, professor iniciante, inserção profissional e iniciação à docência. Tais descritores retornaram três trabalhos relacionados à pesquisa que esta tese pretende desenvolver e estão apresentados no Quadro 7.

Quadro 7 - Trabalhos publicados na Revista Brasileira de Educação (RBE).

ANO	ÁREA DE CONCENTRAÇÃO	TÍTULO	AUTOR(A)	DESCRIPTORES	VOL.	TEMA
2018	ADMINISTRAÇÃO	"Superdesignação" de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais.	Marina Alves Amorim Ana Paula Salej Brenda Borges Cambraia Barreiros	professores; vínculo de trabalho; rede estadual de ensino de Minas Gerais.	23	RELAÇÕES DE TRABALHO
2018	EDUCAÇÃO	Contratos de trabalho de professores e resultados escolares	Juliana Regina Basilio Ana Maria Fonseca Almeidall	educação básica; professores; condições de trabalho; contrato de trabalho; resultados escolares.	23	RELAÇÕES DE TRABALHO
2018	EDUCAÇÃO	Professores iniciantes: egressos de programas de iniciação à docência.	Marli Eliza Dalmazo Afonso de André	professor iniciante; inserção profissional; iniciação à docência	23	POLÍTICA EDUCACIONAL

Fonte: Autor, com base nos dados da biblioteca eletrônica Scielo, onde está armazenada a produção da Revista Brasileira de Educação. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_serial&pid=1413-2478&lng=pt&nrm=iso>. Acesso 28 set./2019.

O trabalho intitulado "Superdesignação de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais", das autoras Marina Alves Amorim, Ana Paula Salej e Brenda Borges Cambraia Barreiros, apresentou um estudo sobre o crescimento do número de professores efetivos, efetivados e designados (nome como são identificados os professores temporários) na rede estadual de Minas Gerais entre os anos de 2009 e 2014. O termo "superdesignação" que compõe o título explicita que há um intenso crescimento de docentes designados e levanta três possibilidades de justificativa para esse fenômeno: primeiro, que os docentes temporários têm menos direitos do que os professores efetivos e, portanto, representam gasto menor para o poder público; segundo, com base em entrevistas com agentes do governo mineiro ligados à Secretaria da Educação Estadual, o problema da contratação temporária é uma questão que vem se acumulando há longos anos devido às decisões de distintos governos (presente e anteriores), tornando o fenômeno cada vez mais definitivo; terceiro, o governo não investiria em professores

permanentes tendo em vista o nível socioeconômico dos alunos da escola pública, o que identificaria uma política de "escola pobre para os pobres" (AMORIM; SALEJ; BARREIROS, 2018, p. 15).

O trabalho de Juliana Regina Basílio e Ana Maria Fonseca Almeida, intitulado "Contratos de trabalho de professores e resultados escolares", num estudo sobre documentos oficiais da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, estabelece um vínculo entre o tipo de contrato e as condições de trabalho do professor, além de identificar o mais frequente nas diretorias de ensino. Conclui estabelecendo uma relação entre os tipos de contrato e o desempenho dos alunos. As pesquisadoras mostram, por meio de análise de correlações, que "(...) a insuficiência da contratação por concurso, aliada às práticas vigentes de contratação de substitutos, parece penalizar certas DRE mais do que outras." (BASILIO e ALMEIDA, 2018, p. 15).

Por fim, o terceiro artigo analisado tem como título "Professores iniciantes: egressos de programas de iniciação à docência", da autora Marli Eliza Dalmazo Afonso de André. Tal artigo explorou o processo de inserção dos egressos de três programas de iniciação à docência: 1) Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência (PIBID); 2) Bolsa Alfabetização; 3) Residência Pedagógica da Universidade Federal de São Paulo (Campus Guarulhos). A pesquisa se deu a partir de um *survey* com 1237 egressos provenientes de 18 instituições de ensino superior nas regiões Sul, Sudeste, Centro-Oeste e Nordeste do país e identificou que dentre os entrevistados, em torno de 67% atuavam na educação, sendo que destes 27% atuavam por meio de vínculos temporários. Os outros 33% não atuavam na educação básica, mas a maioria deles (47%) aguardava concursos ou oportunidades. A autora revela como preocupante o alto percentual de vínculos temporários entre os egressos, tendo em vista que isso indica precarização e insegurança profissional (ANDRÉ, 2018, p. 13).

2.3.2 Revista Brasileira de Política e Administração da Educação (RBP AE)

A RBP AE é também um periódico de grande renome no campo da gestão da educação e seus processos de planejamento, formulação e avaliação de políticas educacionais. Em atuação desde 1983, de periodicidade quadrimestral, aceita e difunde trabalhos inéditos na forma de artigos, documentos e resenhas bibliográficas.

A partir da plataforma própria da revista, disponível no endereço <<https://seer.ufrgs.br/rbpae/index>>, utilizamos o mesmo procedimento realizado no periódico anterior. Isto é, inicialmente as palavras-chave definidas com base no objeto de

pesquisa (Quadro 4) e em seguida as utilizadas para as pesquisas do banco de teses e dissertações (Quadro 5). Entretanto, também não foi encontrado nenhum resultado que estabelecesse alguma relação com o nosso objeto de pesquisa.

Ao utilizarmos a palavra-chave ‘efetivos’, como realizado anteriormente, houve retorno cinco trabalhos, nos quais não havia nenhuma relação com o objeto em questão. Tendo em vista a desconfiança de que uma revista tão renomada não apresentasse ao menos algum artigo que apontasse alguma discussão sobre professores temporários, resolvemos optar por outra alternativa. Utilizamos as palavras-chave encontradas nos artigos do periódico anterior, o que possibilitou encontrar os descritores do Quadro 8.

Quadro 8 - Descritores oriundos dos artigos encontrados na RBE.

DESCRITORES	
professores	educação básica
vínculo de trabalho	condições de trabalho
rede estadual de ensino de Minas Gerais.	contrato de trabalho
professor iniciante	resultados escolares.
inserção profissional	iniciação à docência

Fonte: Autor, com base nas palavras-chave encontradas em trabalhos da revista RBE.

Como resposta à pesquisa realizada com tais descritores, foram encontrados apenas dois artigos; em ambos, havia uma discussão sobre a remuneração e vencimentos, perpassando à margem da questão dos professores temporários.

Quadro 9 - Trabalhos publicados na Revista Brasileira de Políticas e Administração da Educação (RBP AE).

ANO	ÁREA DE CONCENTRAÇÃO	TÍTULO	AUTOR(A)	DESCRITORES	VOL.	Nº	TEMA
2018	EDUCAÇÃO	Dinâmica dos vencimentos e da remuneração docente nas redes estaduais no contexto do Fundeb e do PSPN	RUBENS BARBOSA DE CAMARGO THIAGO ALVES MARIA DA GRAÇA BOLLMANN	Política Educacional; Remuneração Docente; Fundeb; PSPN; Educação Básica.	34	2	REMUNERAÇÃO DOCENTE
2017	EDUCAÇÃO	Estudo sobre os vencimentos de professores da rede estadual de São Paulo (1996-2014)	RUBENS BARBOSA DE CAMARGO JOÃO BATISTA DA SILVA DOS SANTOS JOSÉ QUIBAO NETO	Rede estadual de ensino de São Paulo; vencimentos; remuneração docente.	33	1	REMUNERAÇÃO DOCENTE

Fonte: Autor com base nos dados levantados no site da RBP AE. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/index.php/rbpae/index>>. Acesso em: 15 out./2019.

O primeiro artigo, intitulado "Dinâmica dos vencimentos e da remuneração docente nas redes estaduais no contexto do Fundeb e do PSPN", dos autores Rubens

Barbosa de Camargo, Thiago Alves e Maria da Graça Bollmann, fruto da Pesquisa Nacional Observatório da Educação - PORD²⁵, apresenta um estudo quantitativo sobre a análise dos vencimentos e da remuneração dos professores de 10 redes de ensino estaduais (PA, PI, RN, MT, MS, MG, SP, PR, SC e RS), apontando evidências de que entre o período de 2006 e 2014 houve, de forma variada entre cada rede estadual, crescimento real da remuneração dos professores. Os autores argumentam que o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) foi um dos fatores que possivelmente contribuíram para esse efeito. No mesmo artigo, entre muitos dados, importa o levantamento realizado com base na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) indicando que, entre dez redes estudadas, a média do número de professores não efetivos somada aos temporários chega a mais de 25,5%. O estudo afirma ainda que mais do que 40 % dos professores dessas redes de ensino encontravam-se em início de carreira e que a maioria dos temporários se encontrava com pouco tempo de atuação. Isto é, a grande maioria dos temporários que atuam nas redes de ensino analisadas têm até 5 anos de atuação.

O segundo artigo encontrado intitula-se "Estudo sobre os vencimentos de professores da rede estadual de São Paulo (1996-2014)", de Rubens Barbosa de Camargo, João Batista Silva dos Santos e José Quibao Neto. O artigo apresenta um levantamento sobre os vencimentos iniciais e finais dos professores da rede estadual paulista, analisando suas dinâmicas de crescimento e comparando-as com outros indicadores como o Salário Mínimo, o Salário Mínimo Necessário e o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). Afirma que, no período estudado, os vencimentos iniciais dos professores da educação básica da rede de ensino em questão, no geral tiveram decréscimo real. Conclui também que dos 249.209 professores ativos no ano de 2014, 110.538 (44%) eram estáveis²⁶ ou temporários, ou seja, não tinham acesso ao plano de carreira e, no caso dos temporários, recebiam apenas o relativo ao vencimento inicial da carreira.

²⁵ <http://observatorioderemuneracaodocente.fe.usp.br/>

²⁶ Sobre os professores estáveis na rede estadual de São Paulo ver SANTOS (2016). Professores temporários da rede estadual de São Paulo: análise da política de pessoal da perspectiva orçamentária. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de Federal de São Paulo, Guarúlhos, 2016. Disponível em: <https://repositorio.unifesp.br/handle/11600/39226>.

2.3.3 Revista Educação & Sociedade - CEDES

Publicada pelo Centro de Estudos Educação e Sociedade (CEDES) desde 1978, a Revista Educação & Sociedade também se encontra indexada junto à biblioteca eletrônica Scielo < www.scielo.br/es>. Em seus mais de 40 anos de história, o periódico contribui para o debate sobre educação a partir das mais diferentes perspectivas e relacionando com a sociedade.

Assim como realizado com os periódicos antecessores, utilizamos as palavras-chave selecionadas inicialmente para a pesquisa (Quadro 4) para verificar a existência de trabalhos relacionados à problemática dos professores temporários. Apenas a palavra-chave "precarização" apresentou resultados, o que possibilitou encontrar dois artigos que discutiam, de certa maneira, o fenômeno da contratação por tempo determinado.

Imediatamente passamos para o quadro de descritores encontrados a partir das teses e dissertações (Quadro 6) e em seguida para os descritores resultados dos trabalhos da RBE (Quadro 8), possibilitando o encontro de mais dois artigos que consideramos importantes e relacionados ao objeto de nosso estudo.

Dando continuidade à mesma lógica, consideramos os descritores apresentados pelos artigos encontrados no periódico anterior (RBP AE) para que pudessemos levantar o máximo de artigos que discutiam a questão dos professores temporários. Entretanto, com exceção dos descritores "Fundeb" e "PSPN", todos os demais termos nos Quadro 4, Quadro 6 e Quadro 8 eram repetidos. Na pesquisa para esses dois descritores não foi possível encontrar nenhum artigo com a temática dos professores temporários. Portanto, foram encontrados quatro artigos a partir da Revista Educação & Sociedade, os quais apresentamos no Quadro 10, seguido de uma síntese descritiva.

Quadro 10 - Trabalhos encontrados na Revista Educação & Sociedade.

ANO	ÁREA DE CONCENTRAÇÃO	TÍTULO	AUTOR(A)	DESCRIPTORES	VOL.	Nº	TEMA
1997	EDUCAÇÃO	Política e administração da educação: um estudo de algumas reformas recentes implementadas no estado de Minas Gerais	Dalila Andrade Oliveira	política educacional; administração escolar; estado e educação; municipalização e descentralização; políticas públicas e administração da educação.	18	58	POLÍTICA EDUCACIONAL
2001	EDUCAÇÃO	POLÍTICA EDUCACIONAL, MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E REFORMA CURRICULAR DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO NO BRASIL	Afrânio Mendes Catani João Ferreira de Oliveira Luiz Fernandes Dourado	Política Educacional; Reforma curricular; Reestruturação Produtiva; Formação Profissional.	22	75	RELAÇÕES DE TRABALHO
2004	EDUCAÇÃO	A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização	Dalila Andrade Oliveira	Trabalho docente; Educação e trabalho; Gestão escolar; Profissão docente.	25	89	RELAÇÕES DE TRABALHO
2013	EDUCAÇÃO	O PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO E O INGRESSO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA	Vera Lúcia Alves de Brito	Profissão docente. Plano Nacional de Educação. Valorização de professores.	34	125	RELAÇÕES DE TRABALHO

Fonte: Autor, a partir de pesquisa junto à biblioteca eletrônica Scielo
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_serial&pid=0101-7330&lng=pt&nrm=iso>.

O primeiro artigo foi publicado em 1997 pela autora Dalila Andrade Oliveira, intitulado "Política e administração da educação: um estudo de algumas reformas recentes implementadas no estado de Minas Gerais" e trata da reestruturação do sistema público mineiro por meio de uma racionalidade administrativa que influi diretamente nas reformas implementadas na rede de ensino mineira. Nesse sentido, a autora revela as políticas de pessoal impostas pelos governos de forma a manter um elevado número de professores temporários. Naquele momento, com base na ideia de "necessária flexibilização", se induz a necessidade de contratos mais "voláteis" de trabalho. Para tanto, direitos relativos ao trabalho são sonogados pelo Estado. A autora destaca ainda que à medida que se amplia a quantidade de trabalhadores com contratos distintos, amplia-se igualmente as formas de hierarquização entre os efetivos e os temporários, o que em última instância se converte em competição e em um sentimento de insegurança no trabalho (OLIVEIRA, 1997, p.131)

O segundo artigo encontrado intitula-se "Política educacional, mudanças no mundo do trabalho e reforma curricular dos cursos de graduação no Brasil", de Afrânio Mendes Catani, João Ferreira de Oliveira e Luiz Fernandes Dourado. Apesar de o artigo tratar da reconfiguração da política no ensino superior, ele traça um panorama de como a reestruturação produtiva, a partir do ideário empresarial adepto da acumulação flexível, nada mais representa do que modos mais flexíveis de acumulação do capital e, baseado na obra de David Harvey, entende como apenas aparentes e superficiais e que não

resultam em rompimento com as regras da acumulação capitalista. Tal linha teórica compreende que a partir dessa transformação nos modos de produção, mas não só, também dos produtos, dos padrões de consumo e, por sua vez, do mercado de trabalho, se intensifica a adoção do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado.

O terceiro artigo, que dialoga com o anterior, intitulado "A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização", de Dalila Andrade Oliveira, discute as atuais condições do trabalho docente nas redes públicas brasileiras a partir de um contexto de reestruturação produtiva do trabalho pedagógico. A autora traz uma reflexão de que, da mesma maneira que o trabalho em geral passou por transformações nas últimas três décadas, também o trabalho docente tem sofrido com tais flexibilizações. Especificamente no que tange às relações de trabalho, os docentes têm sido mais precarizados pois são submetidos cada vez mais a contratos temporários, que resultam na ausência de plano de carreira com conseqüente perda de direitos trabalhistas e previdenciários, além de arrocho salarial.

O quarto artigo, intitulado "O Plano Nacional de Educação e o ingresso dos profissionais do magistério da educação básica", de Vera Lúcia Alves de Brito, pretendeu avaliar, ainda em 2011, a meta 18 do Plano Nacional de Educação (PNE), antes mesmo de sua promulgação, que deveria ter sido estabelecido logo após o antigo PNE 2001-2011, mas que devido à intensa disputa na sociedade civil, teve aprovação apenas em 2014. Tal meta, que versa sobre a necessidade de existência de planos de carreira para os profissionais do magistério de todos os sistemas de ensino, com prazo de dois anos para que fosse cumprida, está ainda longe dessa realidade. De acordo com a autora, nos 12 (doze) estados (PR, SC, RS, SP, MG, MT, MS, PI, RN, PB, PA e RR) existe grande número de contratações temporárias e afirma que essa possibilidade é estabelecida por artigos na legislação estadual ou municipal (em casos das capitais) que possibilitam a adoção desse tipo de contratação pelo poder público. Conclui que as estratégias adotadas pelas redes de ensino investigadas têm no contrato temporário a forma para "suprir carências", substituindo concursos públicos por funções mais precárias e criando subcategorias de professores. Ainda de acordo com a autora, é preciso a institucionalização do que ela denomina uma Política Nacional de Formação e Valorização dos Profissionais da Educação para que se possa valer o preceito constitucional e a LDB.

2.3.4 Revista de Financiamento da Educação - FINEDUCA

A Revista de Financiamento da Educação é uma revista editada pela Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação - FINEDUCA desde 2011 e se propõe a divulgar estudos, pesquisas, reflexões sobre a prática e promover o intercâmbio e o debate de ideias sobre a área. Em suas publicações estão artigos inéditos, textos clássicos com edição esgotada e traduções de artigos inacessíveis aos leitores brasileiros.

Para a pesquisa realizada neste periódico utilizamos o próprio site da revista <<https://seer.ufrgs.br/fineduca>> e o mesmo método reproduzido nas revistas anteriores. Seguindo o mesmo percurso metodológico, as palavras-chave iniciais da pesquisa (Quadro 4) permitiram encontrar sete trabalhos que abordavam a questão dos professores temporários. Em seguida, a partir das palavras-chave do Quadro 6 foi possível encontrar mais um trabalho, o que totalizou oito trabalhos encontrados nesse periódico. A partir dos descritores do Quadro 8 não foi possível encontrar nenhum trabalho novo. A seguir apresentamos o Quadro 11, com os trabalhos encontrados e uma breve síntese sobre os achados relativos ao objeto de estudo em questão.

Quadro 11 - Trabalhos encontrados na Revista de Financiamento da Educação (FINEDUCA)

ANO	ÁREA DE CONCENTRAÇÃO	TÍTULO	AUTOR(A)	DESCRIPTORES	VOL.	Nº	TEMA
2013	EDUCAÇÃO	Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil	Rogério Fernandes Gurgel Luiz de Sousa Junior	Magistério. Carreira docente. Remuneração.	3	10	REMUNERAÇÃO DOCENTE
2013	EDUCAÇÃO	Vencimento inicial, média de vencimentos e carreira dos profissionais do magistério no estado do Paraná durante o Fundeb (2007-2012)	Marina de Godoy	FUNDEB, Valorização Docente, Vencimentos, Carreira Docente.	3	1	REMUNERAÇÃO DOCENTE
2014	EDUCAÇÃO	Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual de São Paulo em 2010: descrição e análises preliminares	Ana Paula Santiago do Nascimento Renata Rodrigues de Amorim Medina Rubens Barbosa de Camargo	Plano de Carreira docente; Carreira do Magistério; Remuneração do Professor.	4	10	REMUNERAÇÃO DOCENTE
2014	EDUCAÇÃO	A precarização do trabalho educacional na prefeitura de Belo Horizonte: desafios para a ação sindical	Maria da Consolação Rocha Wanderson Paiva Rocha	Políticas educacionais; Valorização do profissional da educação; Precarização do trabalho educacional.	4	12	RELAÇÕES DE TRABALHO
2014	EDUCAÇÃO	Valorização do magistério e remuneração dos (as) professores(as) da educação básica em Mato Grosso	Josete Maria Cangussú Ribeiro Geni Conceição Figueiredo Fabiana Pereira Leite Lancelotti	Remuneração; Piso salarial; Jornada de trabalho; Qualidade	4	6	VALORIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE
2016	EDUCAÇÃO	O perfil dos docentes não concursados na rede estadual de ensino de São Paulo	José Quibao Neto, José Marcelino de Rezende Pinto	Perfil dos Professores. Rede Estadual de Ensino de São Paulo. Contrato Temporário de Trabalho.	6	10	RELAÇÕES DE TRABALHO
2017	EDUCAÇÃO	Os recursos para a Educação do Estado de São Paulo: o sentido contrário ao da valorização docente	João Batista Silva dos Santos	Financiamento da Educação. Remuneração do Magistério. Valorização Docente.	7	2	VALORIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE
2019	EDUCAÇÃO	Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual do Acre: a configuração da carreira dos professores	Pelegrino Santos Verçosa Marcos Edgar Bassi	Política Educacional. Financiamento da Educação. Valorização do Magistério. Plano de Carreira Docente. Remuneração do Professor.	9	8	REMUNERAÇÃO DOCENTE

Fonte: Autor, a partir de pesquisa junto ao site da Revista FINEDUCA < <https://seer.ufrgs.br/fineduca>>.

O primeiro artigo, intitulado "Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil", de Rogério Fernandes Gurgel e Luiz de Sousa Junior, publicado em 2013, como o título destaca, analisa os planos de carreira e remuneração do magistério em 12 estados brasileiros e suas capitais (Roraima - Boa Vista, Pará - Belém, Piauí - Teresina, Paraíba - João Pessoa, Rio Grande do Norte - Natal, Mato Grosso - Cuiabá, Mato Grosso do Sul - Campo Grande, Minas Gerais - Belo Horizonte, São Paulo - São Paulo, Paraná - Curitiba, Santa Catarina - Florianópolis, e Rio Grande do Sul - Porto Alegre). Uma das dimensões que o artigo analisa diz respeito ao "tipo de admissão/ ingresso, acesso e precarização" e em relação a esse aspecto o estudo conclui o crescimento das formas de contratação precárias em

detrimento do concurso público em todas as redes. Para os autores, a administração pública adota a contratação temporária por apresentarem menores custos em relação aos profissionais efetivos e se apresenta como uma prática que se espalhou por todas as regiões do Brasil, tendo em vista os estados analisados. Em relação às despesas com esse tipo de contratação, o artigo afirma — sem confirmar se é válido para todos os estados — que os recursos não são contabilizados nas despesas com pessoal, mas integram as despesas com serviços de terceiros.

O segundo artigo, intitulado "Vencimento inicial, média de vencimentos e carreira dos profissionais do magistério no estado do Paraná durante o Fundeb (2007-2012)", de Marina de Godoy, também de 2013, apresenta uma análise da valorização docente na rede estadual do Paraná a partir do financiamento da educação durante o período 2007-2012. Para a autora, não há possibilidade de se apontar análises sobre valorização sem considerar o aumento crescente de profissionais contratados em caráter temporário. A autora segue a mesma linha de raciocínio de outros trabalhos aqui apresentados, em que se evidencia que a remuneração dos profissionais com esse tipo de vínculo constituem valores muito abaixo dos profissionais que fazem parte do quadro permanente de profissionais da educação, ou seja, aqueles que prestaram concursos públicos. Para ela, a valorização docente fica comprometida com essa forma de contratação e, por sua vez, a busca pela qualidade de ensino é negligenciada, a partir do momento em que o Estado opta por reduzir gastos com os profissionais contratados.

O terceiro artigo intitula-se "Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual de São Paulo em 2010: descrição e análises preliminares", de Ana Paula Santiago do Nascimento, Renata Rodrigues de Amorim Medina e Rubens Barbosa de Camargo. O artigo, publicado em 2014, descreve e analisa o plano de carreira da rede estadual paulista, a maior rede de ensino brasileira. De acordo com o estudo, que apresenta dados sobre o ano de 2010, dos mais de 220 mil professores ativos quase a metade era contratada em caráter precário ou temporário. Conclui ainda o estudo que existiam nove formas de contratação precárias, incluída uma que não estabelecia nenhuma regulação trabalhista, não tinha nenhuma garantia de aulas e só recebia pagamento caso realizasse alguma substituição de professor, o chamado professor eventual.

O quarto artigo, publicado em 2014 por Maria da Consolação Rocha e Wanderson Paiva Rocha, intitula-se "A precarização do trabalho educacional na

prefeitura de Belo Horizonte: desafios para a ação sindical" e teve como objeto de estudo as condições e relações de trabalho dos profissionais da rede municipal de educação de Belo Horizonte com base tanto nas lutas em defesa da escola pública pelos profissionais de educação, quanto pelas ações dos agentes governamentais, assim como verificar as repercussões destes em relação à valorização docente. De acordo com o artigo, as lutas e mobilizações de greve da rede de ensino impediram a possibilidade de flexibilização da contratação de professores por meio de contratos temporários; entretanto, o processo de terceirização dos profissionais não docentes se tornou a marca da gestão municipal ao longo dos anos. Os autores denunciam também que a terceirização dos profissionais do magistério, projeto que se apresenta no horizonte do poder público municipal, é uma preocupação para a categoria dos profissionais da educação.

O quinto artigo, intitulado "Valorização do magistério e remuneração dos(as) professores(as) da educação básica em Mato Grosso", das autoras Josete Maria Cangussú Ribeiro, Geni Conceição Figueiredo e Fabiana Pereira Leite Lancelotti, publicado em 2014, pretendeu refletir sobre a remuneração e a jornada de trabalho dos professores da rede estadual de Mato Grosso no que diz respeito à valorização do magistério. As autoras expõem que um dos elementos que contribuem para o profissionalismo docente diz respeito à destinação de 1/3 da jornada de trabalho para trabalho pedagógico, instituído pelo Governo do Mato Grosso em 1998, e que um dos impasses é a não possibilidade de professor temporário de se beneficiar da mesma legislação. Isto é, uma lei que favorece a formação continuada e a reflexão sobre o trabalho, juntamente com os pares, não inclui os profissionais contratados por tempo determinado, chamados de "interinos". O estudo conclui ainda que esse é um dos entraves da valorização docente no Estado, tendo em vista que os professores interinos não são beneficiados pela lei do PSPN no que diz respeito à 1/3 de sua jornada de trabalho ser dedicada ao desenvolvimento da função docente fora da sala de aula.

O sexto artigo, publicado em 2016 por José Quibao Neto e José Marcelino de Rezende Pinto, intitulado "O perfil dos docentes não concursados na rede estadual de ensino de São Paulo", traz uma análise sobre o perfil dos professores em suas distintas formas de contratação com foco nos professores temporários. O estudo conclui que as distinções entre professores efetivos, estáveis e professores temporários se dão prioritariamente nos aspectos etário e étnico, ou seja, os cargos de professores temporários absorvem professores mais jovens e "mais negros e pardos" em relação aos

efetivos. Outro elemento importante diz respeito à localização, pois de acordo com os autores os professores temporários estão concentrados nas regiões mais periféricas. Além do mais, reafirma o que outras pesquisas já destacaram sobre a prevalência das mulheres no trabalho docente.

O sétimo artigo, intitulado "Os recursos para a Educação do Estado de São Paulo: o sentido contrário ao da valorização docente", de João Batista Silva dos Santos, publicado em 2017, faz um levantamento dos recursos financeiros destinados à função educação no Estado de São Paulo entre 2016 e 2013 e relaciona a dinâmica de diminuição destes à política de pessoal colocada em prática pela Administração Pública do estado de forma a garantir um atendimento educacional com base na ampliação do número de professores temporários. O autor conclui que durante o período os recursos utilizados na função educação e nas despesas em relação ao gasto com pessoal apresentam decréscimo, o que evidencia uma política de enxugamento dos gastos dos governos. Para tanto, tal fenômeno apenas se concretiza devido à adoção de uma política de pessoal pautada na contratação de professores temporários, o que reduz significativamente o custo para o estado, tendo em vista a negação de diversos direitos trabalhistas previstos pelo Estatuto do Magistério para esses profissionais.

Por fim o oitavo artigo, publicado em 2019 pelos autores Pelegrino Santos Verçosa e Marcos Edgar Bassi, intitulado "Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual do Acre: a configuração da carreira dos professores", identifica, descreve e analisa as configurações e mudanças no plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público do estado do Acre no tocante às políticas de valorização docente. Os autores concluem que apesar de ocorrer considerada valorização do magistério no quesito carreira e remuneração, essa carreira engloba uma pequena proporção dos professores, tendo em vista que a rede estadual do Acre manteve entre os anos de 2013 e 2017 uma média de 65% dos seus professores como temporários, isto é, fora dos benefícios que o plano de carreira apresenta. Concluem também que a valorização docente observada na constituição de um plano de carreira apenas se efetivará quando ocorrer o ingresso de todos os professores via concurso público.

2.4 Publicações em Anais de Encontros

Para esse levantamento optamos por pesquisar trabalhos apresentados em eventos de uma rede de pesquisadores latino-americana e três associações de pesquisadores (Rede Latino-Americana de Estudos sobre Trabalho Docente - Redestrado,

Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação - Anped, Associação Nacional de Política e Administração da Educação - Anpae e Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação - FINEDUCA).

Cada uma dessas entidades organiza distintos eventos de forma a proporcionar maior difusão, articulação e dinamismo às pesquisas no campo da educação.

2.4.1 Anais dos encontros da Redestrado

A Redestrado é uma rede latino-americana de pesquisadores que atua desde 1999 agregando pesquisadores e instituições no debate sobre o trabalho docente nos países da região.

Seus encontros são realizados no formato de Encontros e Seminários Nacionais e Seminários Internacionais. Nossa pesquisa conseguiu ter acesso aos Anais dos Simpósios Internacionais ocorridos em 2010, 2012, 2014 e 2016. Os demais eventos não estavam disponíveis no site da Redestrado até o momento da pesquisa realizada.

Realizamos a pesquisa a partir da leitura dos títulos dos trabalhos apresentados e publicados nos anais, verificando a relação com a problemática dos professores temporários. Tendo em vista a não relação direta com o título do trabalho e os professores temporários, optamos pela leitura dos resumos e/ ou trabalhos para verificar a pertinência em incluí-los em nosso levantamento, o que resultou em 12 trabalhos apresentados no Quadro 12 a seguir.

Quadro 12 - Trabalhos publicados em Seminários Internacionais da Redeestrado

ANO	TIPO	ENCONTRO	TÍTULO	AUTOR(A)	TEMA
2012	TRABALHO COMPLETO	IX SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA REDESTRADO	Do trabalho temporário ao eventual: caminhos de busca do emprego de professor nas escolas estaduais de São Paulo	Juliana Basílio	Relações de trabalho
2012	TRABALHO COMPLETO	IX SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA REDESTRADO	Estatutos do magistério sul mato-grossense: prescrições para o trabalho docente (1979-2010)	Maria Dilneia Espíndola Fernandes Margarita Victoria Rodriguez	Regulação do trabalho docente
2012	TRABALHO COMPLETO	IX SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA REDESTRADO	La reforma de la carrera pública magisterial en Perú. políticas educativas en la reinstitucionalización democrática	Yolanda Luisa C. Rodríguez González	Política educacional
2012	TRABALHO COMPLETO	IX SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA REDESTRADO	Políticas educativas y regulaciones que reestructuran la profesion docente en Colombia	John Ávila	Regulação do trabalho docente
2012	TRABALHO COMPLETO	IX SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA REDESTRADO	Professores, modernização e precarização	Aparecida Neri de Souza	Relações de trabalho
2012	TRABALHO COMPLETO	IX SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA REDESTRADO	Trabalho docente e precariedade: contornos da política educacional paulista	Selma Venco e Walkiria Rigolon	Relações de trabalho
2012	TRABALHO COMPLETO	IX SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA REDESTRADO	Valorização docente na rede estadual de educação de Minas Gerais	Pauliane Romano Dalila de Oliveira Andrade Savana Diniz Gomes	Valorização docente
2014	TRABALHO COMPLETO	X SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA REDESTRADO	A PRECARIEDAD NA CONTRATAÇÃO DO TRABALHADOR DOCENTE NA REDE PÚBLICA DE ENSINO DO ESTADO DE SÃO PAULO	Rosimary Mattos	Relações de trabalho
2014	TRABALHO COMPLETO	X SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA REDESTRADO	Formas de ingresso e possibilidades de jornada de trabalho no magistério público estadual de São Paulo em 2010: descrição e análises preliminares	Rubens Barbosa de Camargo Ana Paula Santiago do Nascimento Renata Rodrigues de Amorim Medina	Ingresso e jornada de trabalho
2014	TRABALHO COMPLETO	X SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA REDESTRADO	Políticas educacionais no estado de São Paulo e os impactos no trabalho docente: caminhos de precarização, intensificação e autointensificação do trabalho	Evaldo Piolli Diego Vilanova Rodrigues Tatiana de Oliveira	Políticas educacionais e o trabalho docente
2014	TRABALHO COMPLETO	X SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA REDESTRADO	Precarização docente: professores não-efetivos na rede estadual de São Paulo	João Batista Silva dos Santos Rubens Barbosa de Camargo Maria Angélica Pedra Minhoto	Relações de trabalho
2016	TRABALHO COMPLETO	XI SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA REDESTRADO	A multifacetada política educacional no estado de São Paulo: por que estandardizar?	Selma Venco	Políticas educacionais e o trabalho docente
2016	TRABALHO COMPLETO	XI SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA REDESTRADO	Trabalho docente na rede pública estadual de São Paulo: o professor da categoria O e a legalidade da precarização.	Franciele Del Vecchio dos Santos Maria José da Silva Fernandes	Políticas educacionais e o trabalho docente

Fonte: Autor, a partir de pesquisa junto aos Anais do XI Seminário Internacional de la Red Estrado <http://redeestrado.org/xi_seminario/>.

No trabalho de Juliana Basílio a autora traz uma discussão acerca de como se dá a busca de emprego pelos professores, com a intenção de problematizar a condição docente a partir do processo de obtenção de emprego. Intitulado "Do trabalho temporário ao eventual: caminhos de busca do emprego de professor nas escolas estaduais de São Paulo" e publicado em 2011, o trabalho levanta dados de 1974 até o ano de sua publicação sobre o número de professores temporários, evidenciando que a política de não efetivos é pautada há décadas pela rede estadual. De acordo com a autora, já em 2011 o percentual

de não efetivos (temporários e estáveis) alcançava 46% do total de mais de 230 mil docentes. O trabalho discute o processo a que os professores não efetivos se submetem para conseguir atribuir aulas para o devido ano letivo na condição de temporário, muitas vezes passando por condições humilhantes de espera por horas ou mesmo dias para garantir sua subsistência durante o próximo período. Conclui ainda discutindo que mesmo nas ocasiões nas quais a atribuição como professor temporário não é possível, a alternativa para não ficar desempregado é a condição de "eventual", categoria em que o professor está a serviço da escola, equiparada à situação de intermitência, ou seja, à disposição da gestão da escola e sob as intempéries do dia, sem vínculo algum, mesmo que de temporariedade.

No trabalho "Estatutos do magistério sul mato-grossense: prescrições para o trabalho docente (1979-2010)", de Maria Dilneia Espíndola Fernandes e Margarita Victoria Rodriguez, as autoras discutem o histórico de reformulação do estatuto do magistério estadual do Mato Grosso do Sul. Em relação aos docentes temporários, o trabalho apresenta a seção sobre o ingresso docente na rede de ensino e apresenta a exigência do concurso público desde sua primeira versão em 1981; entretanto, desde o mesmo ano há a presença do dispositivo que regulamenta a existência da "suplência", ou seja, um quadro de funcionários do magistério que não se caracterizava como permanente, portanto, docentes temporários.

Em "La reforma de la carrera pública magisterial en Perú. Políticas educativas en la reinstitucionalización democrática", a autora Yolanda Luisa C. Rodríguez González apresenta uma discussão sobre o processo de instituição de uma agenda educativa para o processo de transição democrática peruano (1990-2000) pautada na ideia da meritocracia. Nesse ínterim, uma das políticas estabelecidas para a ampliação do atendimento escolar se deu pelo aumento das contratações temporárias (profesores eventuales), garantindo principalmente atendimento no nível primário; entretanto tais contratações, de acordo com o estudo, por um lado estavam associadas à perda de direitos e "inestabilidad laboral", o que contribuía para menor taxa de filiação sindical. De acordo com a autora, essa ampliação de professores temporários resultou, pós período de transição democrática, em lutas por melhores condições desses professores.

No trabalho de John Ávila, o autor apresenta uma discussão sobre as políticas educacionais instituídas na Colômbia que resultaram numa reestruturação da profissão docente a partir de 2002. Com o título "Políticas educativas y regulaciones que

reestructuran la profesion docente en Colombia", o texto centra sua discussão em como uma política pautada na "ortodoxia neoliberal" transforma as normas constitucionais de maneira a redirecionar os recursos. Como consequência, devido à diminuição de recursos para a educação tem-se, de acordo com o estudo, a adequação da educação à lógica do mercado mediante a implementação de políticas de privatização, ajuste fiscal e minimização de responsabilidade do Estado. Especificamente no caso colombiano, essa lógica implicou transformações nos regimes de trabalho dos docentes no começo dos anos 2000, com o objetivo principal de condicionar a folha de pagamento docente a partir da flexibilização do trabalho e do fim das promoções na carreira.

Aparecida Neri de Souza, em "Professores, modernização e precarização" aponta para um processo dito de modernização do trabalho que se manifesta concretamente na "multiplicação das formas precárias de trabalho" (p.09). Para a autora, não apenas ocorre uma transformação e modernização no sistema produtivo, mas também – e fundamentalmente – nos sistemas educacionais públicos que conduz, obrigatoriamente, os professores à subjugação da necessidade de competitividade e produtividade. O trabalho faz referência a duas noções que são estruturantes: flexibilização e precarização. Tais noções, instituídas no Brasil a partir da Emenda Constitucional nº 19/1998, provocaram mudanças significativas nas relações de trabalho e no emprego no setor público, tendo como foco o fim do regime jurídico único (entre outras possibilidades) e abriram caminho para a diversificação das formas de contratação flexível e diminuição dos direitos relativos ao trabalho, regulamentando o trabalho temporário não como uma excepcionalidade, mas como uma forma usual para atendimento no serviço público. Para a educação, isso resultou na precarização dos empregos de professores e individualização.

Selma Venco e Walkiria Rigolon, em trabalho intitulado "Trabalho docente e precariedade: contornos da política educacional paulista", analisam o trabalho temporário como política educacional do Estado de São Paulo a partir do conceito de precariedade objetiva e subjetiva. Para as autoras, a racionalidade empresarial foi introduzida na política educacional resultando na precariedade das relações de trabalho. A partir de uma leitura sociológica de origem francesa, as autoras traduzem a concepção de que o trabalho temporário, elemento estruturante da precariedade, "exerce papel importante na tentativa de fragilizar o coletivo, intensificar o trabalho e individualizar comportamentos, com vistas a neutralizar a mobilização coletiva e generalizar o silêncio" (VENCO e

RIGOLON, 2012, p.02). Essa linha de pensamento traz às claras a compreensão de que a precariedade resulta em desdobramentos mais amplos e profundos, de forma que a "condição objetiva", a forma frágil de relação de trabalho, leva à "condição subjetiva", isto é, um sentimento de incapacidade no saber-fazer docente, de não dominação do trabalho que faz, um tensionamento para que haja a adaptação necessária para se alcançar determinadas metas preestabelecidas. As autoras concluem que na rede estadual paulista a precariedade objetiva se configura pelo crescente número de contratações temporárias, relativo às relações de trabalho. Já a precariedade subjetiva é demonstrada pela instauração de políticas que desconsideram as condições de trabalho nas escolas.

"Valorização docente na rede estadual de educação de Minas Gerais", das autoras Pauliane Romano, Dalila de Oliveira Andrade e Savana Diniz Gomes Melo, discute a ideia de valorização docente como um conceito em disputa no cenário político educacional e que, no que tange à realidade da rede estadual mineira, a partir da legislação, esse conceito apresenta distintas perspectivas que resultam em mudança do foco, ora na formação, ora no salário ou na carreira. O trabalho conclui que há muito ainda o que avançar para que se estabeleça o que se construiu como valorização docente nas redes de ensino de educação básica estaduais. De acordo com as autoras, apesar das políticas de valorização serem implementadas, no que diz respeito à legislação na educação brasileira, o Estado de Minas Gerais se encontra muito distante desse objetivo, tendo em vista o aumento e permanência dos contratos temporários, baixos salários, formação em serviço descontinuada e pouco articulada com a inicial, além da perda de direitos dos professores.

O trabalho de Rosemary Mattos traz mais uma discussão sobre a contratação na rede estadual de São Paulo. Com o título de "A precariedade na contratação do trabalhador docente na rede pública de ensino do estado", a pesquisa realiza um levantamento da legislação existente, discute as formas de contratação docente entre 2007 e 2010 na rede estadual e constata as distintas formas precárias expressas na legislação desse período. O trabalho conclui que a legislação do período marca o processo de flexibilização das contratações a partir de uma desregulamentação que promove a diferenciação dos direitos entre professores efetivos e contratados.

Os autores Rubens Barbosa de Camargo, Ana Paula Santiago do Nascimento e Renata de Amorim Medina, trazem em seu trabalho intitulado "Formas de ingresso e possibilidades de jornada de trabalho no magistério público estadual de São Paulo em

2010: descrição e análises preliminares" uma análise da forma de ingresso e das jornadas de trabalho existentes no magistério público estadual de São Paulo a partir do Estatuto do Magistério paulista e da lei que institui a primeira alteração no mesmo de forma a instituir o primeiro plano de carreira do magistério após a publicação do seu estatuto. Os autores ressaltam a grande quantidade de professores temporários, entendendo tal condição como uma política que perdura há vários anos e estabelecem contratos que são reestabelecidos, resultando na manutenção das funções caracterizadas como temporárias. Destacam ainda a figura do professor eventual, aquele que não mantém vínculo algum com a rede estadual e que necessita comparecer diariamente nas escolas com a intenção de para substituir professores titulares ou substitutos que se ausentarem, correndo o risco de durante um dia inteiro não conseguir nenhuma aula, logo nenhuma remuneração. Os autores ressaltam a ilegalidade dessa relação, que se enquadra como a mais precária das funções temporárias, tendo em vista que a Constituição Federal institui o concurso público de provas e títulos para o ingresso no serviço público.

Sobre a rede estadual paulista temos também o trabalho de Evaldo Piolli, Diego Vilanova Rodrigues e Tatiana de Oliveira, que problematizam as condições da carreira docente no período de 2007 a 2010 o qual, para os autores, foi submetido a políticas baseadas em uma lógica empresarial e seu enfoque gerencialista. O texto intitulado "Políticas educacionais no estado de São Paulo e os impactos no trabalho docente: caminhos de precarização, intensificação e autointensificação do trabalho" apresenta como um dos efeitos de tal política um pacote de mudanças na legislação que levou a produzir uma diminuição no total de professores efetivos da rede estadual e o aumento dos professores não-efetivos. De acordo com o texto a política, que gera precarização, intensificação e autointensificação do trabalho, no que diz respeito às relações de trabalho, cria o que se chamou de "efeito sanfona" da rede de ensino, "no qual dezenas de milhares de docentes são admitidos precariamente ao longo do ano letivo e são dispensados ao findar desse mesmo ano letivo, para no ano seguinte novamente serem admitidos" (PIOLLI et al, 2014, p. 06).

O trabalho intitulado "Precarização docente: professores não-efetivos na rede estadual de São Paulo" de João Batista Silva dos Santos, Rubens Barbosa de Carmargo e Maria Angélica Pedra Minhoto apresenta, a partir de um levantamento da legislação que regulamenta o trabalho temporário no estado e de dados administrativos produzidos pela Secretaria da Educação do Estado, a afirmação de que a política de pessoal adotada

durante o período de 1996 a 2012 pelo poder público estadual, ao contrário de ser uma política que visa a garantia de estabilidade e valorização do professor, na verdade pauta-se no atendimento educacional a partir dos professores temporários. Conclui o trabalho que a contratação temporária, em nenhum momento, traduz os dizeres legais que estabelecem sua realização em caso de excepcionalidade, mas que se transformou na política permanente.

No trabalho apresentado por Selma Venco, "A multifacetada política educacional no estado de São Paulo: por que standardizar?", assim como em outros trabalhos sobre o tema, a autora busca analisar as políticas educacionais desenvolvidas na educação básica paulista a partir de uma perspectiva crítica sobre o Estado gerencial estabelecido na segunda metade da década de 90, em que se estabeleceram amparos políticos e legais para que os entes federativos experienciassem tal concepção da Administração Pública. A autora destaca como consequência o advento da Nova Gestão Pública que, ao seguir os mesmos preceitos de gestão do setor privado, busca a todo momento a redução dos gastos sociais. Para a autora, a reestruturação produtiva evocada pelo capitalismo contemporâneo apresenta tal proposta que, por sua vez, interfere nos estados-nacionais e subnacionais de forma a alterar as normativas constitucionais e infraconstitucionais na busca pelo "Estado Mínimo". As consequências dessa concepção, no que diz respeito às relações de trabalho, são as formas de contratação temporária que se ampliam na rede estadual paulista.

Por fim, o trabalho de Franciele Del Vecchio dos Santos e Maria José da Silva Fernandes, intitulado "Trabalho docente na rede pública estadual de São Paulo: o professor da categoria 'O' e a legalidade da precarização", como o próprio título já indica, investiga a partir de uma análise documental, complementada com entrevistas semiestruturadas com professores da Categoria "O" (professores temporários), as consequências do processo de flexibilização do trabalho docente, em termos das relações de trabalho. Ao partir, como outros trabalhos, da crítica às reformas educacionais com viés gerencialista, pautadas em documentos de organismos internacionais que alteram e precarizam as práticas e condições de trabalho dos professores, o trabalho tem como foco a prática desses professores contratados por tempo determinado na rede estadual paulista. As autoras advogam que as consequências para esses professores passam pela insegurança na garantia de trabalho no ano letivo, pressão por apresentar bom desempenho, tanto no processo seletivo anual como nas instituições em que atuam,

geralmente somadas à submissão às relações hierarquizadas entre os demais profissionais da escola, permanência do sentimento de instabilidade e estafa de uma jornada intensa e extensa devido à baixa remuneração que os professores temporários percebem, acúmulo exagerado de jornadas em mais de uma rede ou outras fontes de renda, proliferação do sentimento de desvalorização devido à ausência de direitos trabalhistas e à fragilidade das relações coletivas, que resultam no afastamento das causas e dos movimentos coletivos de luta por direitos.

2.4.2 Anais dos encontros da Anpae

A Anpae, desde sua fundação em 1961, proporciona diversos eventos acadêmicos que possibilitam a disseminação das pesquisas envolvendo políticas e administração da educação. Sua grande relevância se dá em partes por ser a mais antiga associação de administradores da educação da América Latina e a primeira²⁷ possibilitando o intercâmbio entre as pesquisas da região.

Nosso levantamento partiu dos trabalhos aprovados e publicados nos Anais dos eventos e, no caso em que não havia disponibilização em Anais, utilizou trabalhos aprovados e publicados no site do evento.

Nossa pesquisa optou pela procura de trabalhos nos Congressos Ibero-Americanos e Simpósios mais recentes, ou seja, após 2010. Esse critério possibilitou verificar os seguintes eventos: Simpósios ocorridos em 2011, 2013, 2015, 2017 e 2019 e Congressos Ibero-americanos ocorridos nos anos de 2012, 2014, 2016 e 2018.

A seleção dos trabalhos se deu a partir da leitura dos títulos dos trabalhos aprovados e publicados buscando os que se relacionassem com o objeto de estudo de nossa pesquisa, o que resultou em sete trabalhos indicados no Quadro 13 a seguir.

²⁷ <https://www.anpae.org.br/website/sobre-a-anpae/nossa-historia>

Quadro 13 - Trabalhos publicados em Congressos e Seminários da ANPAE.

ANO	TIPO	ENCONTRO	TÍTULO	AUTOR(A)	TEMA
2015	ARTIGO	XXVII Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação	REGULAÇÃO DAS POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO NO BRASIL: DA LEI DO PISO (LEI 11.738/2008) AO NOVO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (LEI 13.005/2014)	Diana Cristina de Abreu	Valorização do Magistério
2015	ARTIGO	XXVII Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação	CONTRATOS DE TRABALHO VERSUS CONTRATOS DE ESTÁGIO: REFLEXÕES SOBRE A ESTRATÉGIA GOVERNAMENTAL PARA O ATENDIMENTO DA EDUCAÇÃO NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA - PR	Simone de Fátima Flach	Relações de trabalho
2015	ARTIGO	XXVII Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação	ANÁLISE DE CONCURSOS PÚBLICOS PARA DOCENTES: ESTADO DA ARTE DO PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA	Rayanne Ferreira Lopes Shirleide Perreira da	Relações de trabalho
2017	RESUMO EXPANDIDO	XXVIII Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação	AS DIFERENÇAS DE REMUNERAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO ENTRE PROFESSORES EFETIVOS E TEMPORÁRIOS EM MATO GROSSO	Josete Maria Cangussú Ribeiro Geni Conceição	Relações de trabalho
2017	RESUMO EXPANDIDO	XXVIII Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação	EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA NAS PRISÕES DA REDE ESTADUAL DE SÃO PAULO: PRECARIZAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO	Andressa Baldini da Silva	Relações de trabalho e precarização
2017	RESUMO EXPANDIDO	XXVIII Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação	REFINANDO A IMPLEMENTAÇÃO DA NOVA GESTÃO PÚBLICA: NOVOS (VELHOS) PASSOS NA EDUCAÇÃO PAULISTA	Selma Venco	Relações de trabalho
2018	RESUMO EXPANDIDO	VI Congresso Ibero-Americano de Política e Administração da Educação	O TRABALHO DOCENTE EM MEIO A GRANDE TRANSFORMAÇÃO DO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO	João Batista Silva dos Santo	Trabalho docente e capitalismo

Fonte: Autor, a partir da pesquisa junto aos Anais dos congressos e seminários disponíveis no site da ANPAE < <https://anpae.org.br/>>.

O trabalho completo de Diana Cristina de Abreu traz um debate sobre as políticas de valorização do magistério da educação básica pelo Estado brasileiro no contexto de aprovação da Lei nº 11.738/08 (Lei do Piso) e da Lei 13.005/14 (Plano Nacional de Educação [PNE 2014-2024]). Intitulado "Regulação das políticas de valorização do magistério no Brasil: da lei do piso (lei 11.738/2008) ao novo plano nacional de educação (lei 13.005/2014)", ressalta o esforço que a sociedade civil dispendeu para que fossem estabelecidos esses dois marcos e lembra que, no que diz respeito à valorização do magistério, em termos do estabelecimento de planos de carreira, as duas leis estão relacionadas a partir da referência direta feita à Lei do Piso na meta 18 do PNE. Discute ainda que o prazo máximo dado pelo PNE para a implantação do plano de carreira em todos os sistemas de ensino brasileiro foi de 2 (dois) anos a partir da promulgação da Lei nº 13.005/2014 e que estratégias da meta, como a 18.7, visam impulsionar os entes federativos a aprovar leis que definem o plano de carreira dos profissionais da educação. A autora afirma ainda que com tais marcos legais, definiu-se

que a valorização docente se dá, em parte, pela garantia de acesso via concurso público, eliminando todas "as formas aligeiradas de contratação" (ABREU, 2015, p.10).

O trabalho, também completo, intitulado "Contratos de trabalho versus contratos de estágio: reflexões sobre a estratégia governamental para o atendimento da educação no município de Ponta Grossa - PR", de Simone de Fátima Flach, apresenta uma discussão sobre a estratégia do poder público do município paranaense em suprir a falta de professores nas escolas municipais a partir da contratação de estagiários, isto é, a partir da lei do estágio (Lei 11788/2008), que permite a atuação do mesmo por uma jornada de 30 horas semanais (6 horas diárias). A autora conclui que, apesar das consequências danosas à qualidade do ensino, tal estratégia supre diferentes interesses como: a necessidade emergente de profissionais na escola, a necessidade econômica do estudante de licenciatura, propiciando sua permanência no curso de formação, e ainda dá visibilidade à comunidade de que o poder público supre a necessidade de atendimento escolar.

Rayanne Ferreira Lopes e Shirleide Pereira da Silva Cruz em seu trabalho intitulado "Análise de concursos públicos para docentes: estado da arte do professor da educação básica" realizam um mapeamento sobre teses e dissertações com a temática "concursos públicos" defendidas entre 2006 e 2014 e concluem que há, no levantamento de 357 trabalhos, um "predomínio de análises sobre os conteúdos inscritos nas provas e editais" e, como consequência, um número reduzido de trabalhos que "buscam contextualizar o modelo de seleção e suas implicações na carreira docente". O trabalho afirma que o modelo de concurso público como é hoje realizado não visa nem saltos qualitativos nem quantitativos na escola pública, mas sim à lógica de uma administração pública que opta por manter professores em condições precárias.

O resumo expandido de Josete Maria Cangussú Ribeiro e Geni Conceição Figueiredo analisa, a partir da folha de pagamento dos professores da rede estadual de Mato Grosso, o crescimento do número de professores temporários. Com título de "As diferenças de remuneração e condições de trabalho entre professores efetivos e temporários em Mato Grosso", o trabalho aponta que em 2011 havia 66% de professores temporários atuantes e que após dois anos, em 2013, esse percentual subiu para 70%, mantendo um percentual constante entre os professores efetivos. As autoras concluem ainda afirmando que na rede estadual mato-grossense, assim como ocorre na maioria das redes de ensino, o professor temporário está fadado a não se beneficiar com a progressão na carreira, recebendo o equivalente ao vencimento inicial da carreira de professor.

O trabalho intitulado "Exercício da docência nas prisões da rede estadual de São Paulo: precarização e condições de trabalho" apresenta elementos de precarização do trabalho de docentes que atuam nas instituições com jovens e adultos em situação de privação de liberdade. A autora, Andressa Baldini da Silva, conclui que nessas instituições não existem professores efetivos, apenas professores contratados em caráter temporário. O trabalho, em forma de resumo expandido, conclui que a precarização se dá em duas formas: por um lado, no ingresso, tendo em vista o tipo de contratação mantida pelo Estado, por outro, pela falta de investimentos na área da educação devido às políticas neoliberais, juntamente com a desconsideração da especificidade da educação de jovens e adultos nos estabelecimentos prisionais.

Em outro resumo expandido Selma Venco discute a adoção da nova Gestão pública e suas implicações nas relações de trabalho dos docentes da rede estadual de São Paulo. Seu trabalho intitulado "Refinando a implementação da nova gestão pública: novos (velhos) passos na educação paulista" traz uma série histórica entre 1995 e 2015 das formas de contratação existentes e mostra que há, no período analisado, um decréscimo do número de professores efetivos e o crescimento do número de professores temporários. Conclui ainda que desde os anos 2000 o governo paulista tem sustentado o atendimento educacional com professores não concursados, já que esses correspondem à maioria do quadro do magistério no estado.

No resumo expandido intitulado "O trabalho docente em meio à grande transformação do capitalismo contemporâneo", de João Batista Silva dos Santos, o autor discute o conceito de precarização do trabalho como aquele que impacta as relações de trabalho no sentido de um distanciamento da estabilidade e do pleno emprego. Isto é, formas precárias de vínculos de trabalho que retiram garantias no que diz respeito à segurança social. Para o autor, essa forma imposta está relacionada às transformações do capitalismo na contemporaneidade que diminuem o poder mediador dos Estados-nacionais na manutenção de certa coesão social. Nesse sentido, o trabalho docente na educação pública, apesar de não gerar mais-valia, é deturpado em sua concepção como direito e levado ao status de serviço.

2.4.3 Anais de encontros da Anped

Os eventos acadêmicos da Anped ocorrem desde 1978 e são enquadrados como Reuniões Científicas que ocorreram com uma periodicidade anual até o ano de 2013, passando a partir de então a ocorrer bianualmente²⁸. Nossa pesquisa selecionou as

²⁸ Ver site da Anped. Disponível em: < <http://www.anped.org.br/reunioes-cientificas/nacional>>.

reuniões nacionais a partir dos anos 2000, com trabalhos mais recentes sobre o contexto educacional.

Tendo em vista a organização de seus eventos a partir dos Grupos de Trabalho (GT's), 23 ao todo, optamos pelos grupos de trabalho que mais se aproximavam do objeto em pauta na discussão desta pesquisa. Como consequência, compreendemos que o objeto em questão, os professores temporários, se relacionava diretamente com os GT05 - Estado e Política Educacional e o GT09 - Trabalho e Educação.

Nesse sentido foi realizado o levantamento dos trabalhos desses GT's a partir das leituras dos títulos e resumos (se necessário, do trabalho completo) para que verificássemos a pertinência do trabalho em relação ao objeto da nossa pesquisa. Tal levantamento encontrou três trabalhos indicados no Quadro 14 a seguir

Quadro 14 - Trabalhos publicados em Reuniões Nacionais da Anped

ANO	TIPO	ENCONTRO	TÍTULO	AUTOR(A)	TEMA
2013	TRABALHO COMPLETO	36ª REUNIÃO NACIONAL DA ANPED	QUEM QUER SER PROFESSOR? A PRECARIEDADE OBJETIVA E SUBJETIVA NO TRABALHO DOCENTE	Selma Venco Walkiria Rigolon	Relações de trabalho e precarização
2019	RESUMO EXPANDIDO	39ª REUNIÃO NACIONAL DA ANPED	Professoras e professores temporários: a precarização do trabalho docente	João Henrique Figueredo de Oliveira	Relações de trabalho e precarização
2019	RESUMO EXPANDIDO	39ª REUNIÃO NACIONAL DA ANPED	TRABALHO, CAPITALISMO E A PRECARIZAÇÃO DA FUNÇÃO DOCENTE	Helton Messini da Costa	Precarização do trabalho docente

Fonte: Autor, a partir da pesquisa junto aos Anais das reuniões disponíveis no site da ANPED < <http://www.anped.org.br/>>.

Encontramos o trabalho de Selma Venco e Walkiria Rigolon, que no título "Quem quer ser professor? A precariedade objetiva e subjetiva no trabalho docente" traz um levantamento histórico sobre os concursos públicos realizados pela secretaria estadual de educação de São Paulo para provimento de cargo no magistério. O trabalho argumenta que a partir da década de 80 os concursos públicos, pelo menos para as séries iniciais do ensino fundamental, foram ocorrendo com intervalos de tempo cada vez maiores, chegando a existir 15 anos de diferença entre os concursos ocorridos em 1990 e 2005. As autoras apontam que essa intencional demora na realização de concursos promoveu a ampliação dos vínculos temporários e, após os anos 2000, a proliferação de um considerado número de categorias distintas entre os professores estaduais. Como já apontado em outro texto das autoras, sua abordagem analítica parte de uma interpretação da sociologia francesa que interpreta a precariedade objetiva e subjetiva, tendo a precariedade objetiva relação direta com a flexibilização das relações de trabalho dos

professores por meio de contratos temporários, os quais não garantem direitos trabalhistas previstos no estatuto do magistério e no plano de carreira.

No trabalho intitulado "Professoras e professores temporários: a precarização do trabalho docente", João Henrique Figueredo de Oliveira apresenta uma discussão sobre os professores temporários do município de Pelotas-RS entre os anos de 2012 e 2018. Para o autor, a precarização da profissão se manifesta de distintas maneiras, destacando-se a condição dos professores temporários. Aponta que no município os professores temporários representavam 17,6% dos professores ativos em 2018 e que estes profissionais, além de estar deslocados de sua função docente, em sua maioria ocupando funções administrativas, foram alocados nas periferias da cidade.

Em "Trabalho, capitalismo e a precarização da função docente", Helton Messini da Costa discute como a emergência do neoliberalismo, juntamente com a reestruturação produtiva do capital geraram demandas cada vez mais intensas de formas de precarização do trabalho, inclusive no trabalho docente. Para o autor ocorre, não só no Brasil, uma degradação laboral de caráter geral no panorama econômico, político e social. O trabalho afirma que a intensificação desse cenário se dá a partir da reforma trabalhista implantada no Brasil em 2017 após o "golpe jurídico-midiático-parlamentar" que levou à presidência Michel Temer. O trabalho aponta ainda como movimentos como o "Escola Sem Partido", de cunho conservador e ultraliberal, aprofundam a precarização, uma vez que geram ainda mais coerção aos professores.

2.4.4 Anais de encontros do FINEDUCA

Os encontros da FINEDUCA ocorrem desde 2013, anualmente. Entretanto, tivemos acesso aos trabalhos disponíveis no site da associação referentes aos encontros realizados nos anos de 2016, 2017, 2018 e 2019, respectivamente aos IV, V, VI e VII Encontros.

Os encontros são estruturados em três eixos temáticos: 1) Políticas de financiamento da Educação Básica e Superior; 2) Planos, Carreira e Remuneração de Professores e 3) Relações público-privadas no financiamento da educação. Nosso objeto de pesquisa priorizou o levantamento de trabalhos junto aos dois primeiros eixos.

A partir da leitura dos títulos e resumos de trabalhos completos ou resumos expandidos foram selecionados aqueles com base na relação com a problemática dos professores temporários.

Tal levantamento proporcionou o encontro de nove trabalhos que abordavam o objeto em cena, dos quais apresentamos uma breve síntese após o Quadro 15.

Quadro 15 - Trabalhos publicados nos encontros da FINEDUCA

ANO	TIPO	ENCONTRO	TÍTULO	AUTOR(A)	TEMA
2016	TRABALHO COMPLETO	IV FINEDUCA	Dinâmica dos vencimentos de docentes da rede estadual de São Paulo (1996-2014)	Rubens Barbosa de Camargo Katia Aparecida dos Santos Imbó Renata Rodrigues de Amorim Medina	Vencimentos
2016	TRABALHO COMPLETO	IV FINEDUCA	Os recursos para a Educação do Estado de São Paulo: o sentido contrário ao da valorização docente	João Batista Silva dos Santos	Orçamento e valorização docente
2016	TRABALHO COMPLETO	IV FINEDUCA	O perfil dos docentes não concursados na rede estadual de ensino de São Paulo	José Quibao Neto José Marcelino de Rezende Pinto	Perfil docente
2016	TRABALHO COMPLETO	IV FINEDUCA	Remuneração, formação, vínculo empregatício e jornada docente: um estudo com base nos dados da Prova Brasil – 2007 e 2013	Ana Paula Santiago do Nascimento João Batista Silva dos Santos Márcia Aparecida Jacomini	Remuneração, formação, vínculo e jornada
2018	RESUMO COMPLETO	VI FINEDUCA	Comparação entre a Remuneração Média dos Professores Temporários e Efetivos em uma Rede Pública Estadual de Educação Básica	Thiago Alves Rogério Lopes Craveiro	Remuneração
2018	TRABALHO COMPLETO	VI FINEDUCA	O contrato temporário como estratégia da administração pública na rede estadual de ensino de São Paulo	João Batista Silva dos Santos José Quibao Neto	Relação de trabalho
2018	RESUMO EXPANDIDO	VI FINEDUCA	Plano de Carreira do Magistério Público Estadual de Goiás e Avanços e Retrocessos na Valorização Docente	Patrícia Alves da Silva	Carreira docente
2019	RESUMO COMPLETO	VII FINEDUCA	Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul: carreira, remuneração e perfil docente	Laura Dexheimer Trein	Carreira e remuneração docente
2019	RESUMO EXPANDIDO	VII FINEDUCA	Remuneração dos professores estaduais de educação básica de Santa Catarina	Gisele Vargas Marcos Edgar Bassi	Remuneração docente

Fonte: Autor, com base nos dados levantados junto aos Anais dos encontros disponíveis no site da FINEDUCA < <http://fineduca.org.br/>>.

O trabalho apresentado por Rubens Barbosa de Camargo, Kátia Aparecida dos Santos Imbó e Renata Rodrigues de Amorim Medina traz um levantamento sobre o comportamento dos vencimentos docentes da rede estadual de São Paulo de 1996 a 2014. Com o título "Dinâmica dos vencimentos de docentes da rede estadual de São Paulo (1996-2014)", os autores buscam caracterizar a rede em relação às matrículas e o número de professores, além de apresentar comparações entre os vencimentos iniciais e o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) no período. No estudo, o trabalho ressalta a observância de um percentual sempre muito elevado de professores não concursados durante toda a série histórica, superando o percentual de efetivos na maioria dos anos apresentados na mesma. Apesar de haver um decréscimo do percentual de professores não concursados em todo o período, os dados apresentados mostram que esse percentual

sai de um máximo de 73% no ano de 1999 e chega a 44% em 2014, mantendo-se ainda elevado, levando-se em consideração os preceitos previstos pela meta 18 do Plano Nacional de Educação.

O trabalho intitulado "Os recursos para a Educação do Estado de São Paulo: o sentido contrário ao da valorização docente" de João Batista Silva dos Santos traz uma discussão sobre os recursos financeiros destinados à função educação da secretaria estadual da educação de São Paulo entre os anos de 2006 e 2013, relacionando a dinâmica de tais recursos com a política de pessoal que durante o período é pautada por um elevado número de docentes temporários. Como resultado, o trabalho apresenta uma considerável diminuição dos recursos direcionados à pasta da educação, redução que é influenciada principalmente pela redução de gastos com pagamento de direitos trabalhistas ao grande número de professores temporários existentes. O autor conclui que a "Administração Pública do Estado de São Paulo, a partir de uma intensa precarização, em grande parte dos docentes ativos, alcançou seu objetivo de diminuição dos gastos com educação" de forma a atingir o objetivo de uma concepção gerencial da administração pública com base na precarização dos professores.

José Quibao Neto e José Marcelino de Rezende Pinto, em trabalho intitulado "O perfil dos docentes não concursados na rede estadual de ensino de São Paulo" buscam, tendo em vista a diferenciação de vínculos trabalhistas entre os professores da rede estadual de São Paulo, comparar o perfil dos docentes em condições contratuais diferentes a partir dos microdados do INEP referentes ao período entre os anos de 2011 e 2013. A partir das relações feitas com os dados levantados, o trabalho conclui que os professores temporários se apresentam como contendo mais pessoas jovens, "negras" e "pardas" do que entre os professores efetivos. Confirma-se, como já divulgado em diversos estudos, que na rede estadual paulista a ampla maioria dos docentes é formada por mulheres.

A partir dos dados da Prova Brasil referentes aos anos de 2007 e 2013, Ana Paula Santiago do Nascimento, João Batista Silva dos Santos e Márcia Aparecida Jacomini apresentaram o trabalho intitulado "Remuneração, formação, vínculo empregatício e jornada docente: um estudo com base nos dados da Prova Brasil – 2007 e 2013. Os autores buscam traçar, a partir dessa base de dados, uma análise das mudanças ocorridas na carreira a partir dos parâmetros que o título apresenta de 10 (dez) redes estaduais e redes municipais das capitais correspondentes (Paraná-Curitiba, Santa Catarina - Florianópolis, Rio Grande do Sul - Porto Alegre, São Paulo - São Paulo, Minas

Gerais - Belo Horizonte, Mato Grosso - Cuiabá, Mato Grosso do Sul - Campo Grande, Pará - Belém, Piauí - Teresina e Rio Grande do Norte- Natal). O trabalho conclui que em grande parte das redes de ensino analisadas havia um elevado número de professores em contratos temporários – logo, não tinham os mesmos direitos que os professores efetivos, caracterizando assim a precarização dos professores por parte dos governos.

Em resumo completo enviado pelos autores Thiago Alves e Rogério Lopes Craveiro, intitulado "Comparação entre a Remuneração Média dos Professores Temporários e Efetivos em uma Rede Pública Estadual de Educação Básica" os autores identificam, a partir de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), as discrepâncias entre a remuneração média dos professores temporários e professores efetivos da rede estadual do Acre. Eles confirmam que a remuneração média dos professores temporários apresenta um valor 30,3% menor do que a remuneração média dos professores efetivos, o que "evidencia uma situação de perda salarial, perda de poder de compra, desvalorização da carreira via componente remuneratório e desprestígio social do professor com rebaixamento da posição social." (ALVES e CRAVEIRO, 2018, p. 247).

João Batista Silva dos Santos e José Quibao Neto em artigo completo intitulado "O contrato temporário como estratégia da administração pública na rede estadual de ensino de São Paulo" discutem os motivos do crescimento da quantidade de professores temporários na rede estadual paulista, assim como relacionam o processo junto ao Ministério Público que impõe pressão para exigir respostas da política de pessoal encaminhada pelo poder público. Os autores concluem que a administração pública, pressionada pela categoria docente e pelas legislações estabelecidas em âmbito federal, "apresenta um discurso de aparente preocupação com o crescente número de professores precarizados e adota estratégias de gestão da folha de pagamento da rede de ensino em busca de soluções fáceis" no intuito de manter o atendimento escolar sem alterar o montante de gasto da maior rede de ensino do Brasil. De acordo com o artigo, a situação dos professores temporários ampliou sua complexidade a partir dos anos 2000 quando, a partir da criação do regime de previdência estadual, houve a "estabilização" — sem concurso público — de milhares de professores, iniciando uma estruturação da rede baseada em uma "subcategorização" dos professores. Como resultado, houve a fragmentação dos professores e a redução dos gastos em educação a partir da racionalização da folha de pagamento.

Em resumo expandido intitulado "Plano de Carreira do Magistério Público Estadual de Goiás e Avanços e Retrocessos na Valorização Docente", de Patrícia Alves da Silva, a autora discute os retrocessos ocorridos no plano de carreira docente da rede estadual de Goiás. O trabalho mostra o crescimento considerável do percentual de professores temporários em relação ao total de professores ativos, saindo de 36% em 2015 e chegando a 2017 com 44%. O trabalho denuncia que os professores temporários não têm acesso à carreira docente e que em 2017 o poder público reduziu a remuneração desses profissionais, estabelecendo remuneração abaixo da estipulada pela lei do piso salarial.

Laura Dexheimer Trein, em resumo completo intitulado "Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul: carreira, remuneração e perfil docente", traça uma contextualização sobre os professores da rede estadual do Rio Grande do Sul a partir de uma análise de vencimentos, vínculos empregatícios, jornada de trabalho e posição na carreira. Entretanto, apesar da maioria da rede ser formada por professores efetivos, há um percentual elevado de professores temporários, o que é considerado pela autora como expressão de desprofissionalização.

Em resumo expandido os autores Gisele Vargas e Marcos Edgar Bassi examinam a remuneração dos professores da rede estadual de Santa Catarina. O texto, que se intitula "Remuneração dos professores estaduais de educação básica de Santa Catarina", analisa a trajetória da remuneração média dos professores levantada a partir dos dados da RAIS entre 2006 e 2014 e cotejada com outras variáveis como Valor-aluno FUNDEB, Gasto aluno MDE (Manutenção e desenvolvimento de Ensino), PSPN (Piso Salarial Profissional Nacional) e salário mínimo. Os autores destacam que é possível perceber crescimento considerável de vínculos de professores não efetivos no período, juntamente com a diminuição do número de vínculos efetivos, saindo de 45% em 2006 e chegando a 63% em 2014. O trabalho conclui que a remuneração média dos professores não efetivos é inferior à remuneração dos professores estatutários. Conclui também que a dinâmica dos valores do PSPN influencia a remuneração dos professores estatutários, o que não ocorre para com os professores não efetivos. Portanto, apesar das políticas nacionais de valorização docente, essas não refletem, no âmbito estadual, na remuneração dos professores não efetivos, maioria da categoria na rede de ensino básica catarinense.

2.4.5 Síntese dos achados

Após a análise dos trabalhos levantados nas fontes selecionadas — Catálogos de tese da CAPES, RBE, RBPAAE, Revista FINEDUCA, assim como os Anais da Redestrado, ANPED, ANPAE e FINEDUCA — percebemos que existe uma considerável produção acerca da temática dos professores temporários em todo o Brasil.

De um total de 81 produções levantadas, no que diz respeito à divisão territorial dos trabalhos, a grande maioria dos trabalhos é proveniente das regiões Sudeste (46 trabalhos) e Sul (20 trabalhos); na sequência aparecem as regiões Centro-Oeste com 07 (sete) trabalhos, a região Nordeste com 05 (cinco) trabalhos e a região Norte com apenas 01 (um) trabalho encontrado sobre a temática.

Encontramos ainda 02 (dois) trabalhos internacionais, um Colombiano e outro Peruano, que possibilitaram observar o processo da precarização como fenômeno que não ocorre apenas no Brasil, e que mais estudos comparativos poderiam revelar tendências e possibilidades para políticas educacionais implementadas.

Foi possível perceber a produção de conhecimento sobre os professores em distintas áreas do conhecimento como a Psicologia, Economia, Geografia, Sociologia, Geografia e Educação, o que demonstra de que tal problemática tem sua complexidade ainda a ser explorada em distintas perspectivas.

Carecem ainda os estudos sobre a precarização docente de outras abordagens que possibilitem uma análise territorial do fenômeno, visando uma compreensão da distribuição dos professores temporários em regiões mais pobres e mais ricas do país. Como destacado, há estudos que mostram que existe uma tendência dos professores temporários a se submeter à atuação em escolas em regiões mais periféricas e com níveis socioeconômicos mais baixos, estando sujeitos a condições de trabalho ainda mais complexas, com maior nível de violência física e psicológica.

Da mesma forma, apesar do levantamento evidenciar estudos nessa direção, é salutar associar à produção existente sobre a precariedade estudos da área da Psicologia, pois a dimensão psíquica acarreta distúrbios com efeitos devastadores na vida e no trabalho dos professores. É imprescindível que se ampliem os estudos sobre a produção do sentimento de sofrimento e o adoecimento no trabalho devido às relações de trabalho precárias, sobre o mal-estar profissional causado pelas condições de trabalho, gerando cada vez mais diminuição da autoestima do professor, e nesse caso, não apenas dos

professores temporários, mas também dos professores em condições estáveis, caracterizando-se, como abordaremos mais adiante, um tipo específico de precarização.

Há ainda poucos estudos da área da Economia que explicitam os efeitos degradantes do processo de flexibilização do trabalho docente. Como é mostrado aqui, estudos da área econômica poderiam estabelecer correlações entre as formas de contratação e o baixo rendimento escolar contrapondo a ideia difundida acerca da viabilidade da chamada "modernização da máquina administrativa"²⁹ a partir das formas flexíveis de trabalho para áreas como educação, que impacta diretamente a sociedade no médio e longo prazo.

Em sua maioria, os estudos são oriundos das áreas de Sociologia e Educação, o que possibilita intenso aprofundamento teórico e prático sobre as consequências do fenômeno.

Os trabalhos que foram levantados na área da Sociologia cumprem um importante papel na elucidação do fenômeno a partir de conceitos e referenciais teóricos, análises históricas e comparativas, possibilitando observar que a precarização, inclusive a docente, vem se reformulando com o tempo, principalmente pós anos 70 na Europa e pós anos 80-90 na América Latina. Compreende-se que é fundamental o aprofundamento nos conceitos que essa área nos traz, principalmente nos estudos como a respeito da "precarização objetiva" e "precarização subjetiva", tendo em vista que as transformações nos processos de produção e do trabalho ocorridas nas últimas décadas visavam reduzir os custos com os direitos relativos ao trabalho não apenas para com aqueles que se submetiam aos vínculos frágeis, mas também para os que já se encontravam em uma relação estável de trabalho. Porém, para os primeiros as formas de intensificação do trabalho, a altíssima exigência de qualificação e o cumprimento das metas e resultados, sob processos de trabalho que distanciam cada vez mais o indivíduo de sua posição de possuidor do saber-fazer, geram consequências que degradam a sensação de bem-estar que o trabalho poderia oferecer.

A grande maioria dos estudos se encontra na área da Educação e expõe um rico conteúdo de pesquisas na temática, apesar de não ser possível ainda obter um panorama completo do Brasil sobre a questão dos professores temporários. Pode-se

²⁹ Ver SLOMSKI, Valmor; PERES, Úrsula D. As despesas públicas no orçamento: gasto público eficiente e a modernização da gestão pública. In CONTI, J. Mauricio; SCAFF, Fernando F. (coords.). Orçamentos públicos e direito. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011, pp. 911-932.

perceber no levantamento que a precarização das relações de trabalho avança muito nas regiões mais centrais do país, tendo em vista a proporção de trabalhos oriundos dessas regiões. Contudo, não se obtiveram dados para avaliar as condições nas regiões mais periféricas. Carece, mesmo a área da Educação, de estudos que possibilitem descrever e analisar as relações e condições de trabalho nas regiões Norte — já que nosso levantamento encontrou apenas um trabalho dessa região — e Nordeste. Além do mais, os trabalhos observados em sua maioria abordaram as redes estaduais brasileiras; há ainda a necessidade de ampliar os estudos que identifiquem o fenômeno da precarização nos municípios brasileiros, principalmente nos de pequeno e médio porte (até 100 mil habitantes). As pesquisas levantadas com esse recorte realizaram estudos, em grande parte, somente em capitais.

Observa-se que há estudos que relacionam a dinâmica entre as oportunidades de emprego — considerando o emprego flexível — com as condições de trabalho, o que leva a um paradigma de desconstrução de um processo de profissionalização da categoria docente. Destacam que é fundamental o aprofundamento na tentativa de algumas propriedades que podem compor espaços de construção profissional como: o tipo de instituição que compõe o sistema de ensino, as condições de recrutamento, a iniciação e o desenvolvimento profissional ao longo da vida dos docentes.

Um destaque para os achados que discutem as transformações no modo de acumulação do capital, interferindo diretamente nas relações de trabalho e que ressignificam os vínculos de trabalho a partir de uma concepção deturpada de flexibilização. As consequências disso são a adoção e intensificação de trabalho parcial, temporário e subcontratado e os efeitos atuam não apenas nos sistemas produtivos, mas também em outros campos, como a educação, saúde etc., levando a ideia de competitividade e produtividade ao centro do processo.

Nos estudos levantados há uma série de autores que destacaram a racionalidade empresarial introduzida na política educacional o que nos exige maior acuidade na análise, demandando maior amparo teórico. Para tanto, entende-se que o aprofundamento e a apropriação do conceito da precariedade objetiva e da precariedade subjetiva, utilizados em boa parte dos trabalhos levantados, é fundamental para compreender os fenômenos em tela.

Hierarquização, sentimento de instabilidade, estafa por longas jornadas de trabalho, baixa remuneração, acúmulo exagerado de jornadas com outras redes de ensino,

proliferação do sentimento de desvalorização, ausência de direitos, fragilidade das relações coletivas, níveis de exigência cotidianamente elevados e violência escolar de diferentes matizes são resultados dessas duas dimensões da precariedade que precisamos aprofundar. Abaixo é apresentado um quadro que tenta sintetizar os principais efeitos resultantes dos processos de precarização das pesquisas levantadas.

Quadro 16 – Efeitos causados pela precarização de acordo com o levantamento bibliográfico

EFEITOS	REFERÊNCIAS
Fragmentação da categoria	MIGUEL, 1998; GALDINO, 2012; FERREIRA, 2013; VENCO e RIGOLON, 2013; SANTOS, 2016; DOS SANTOS, 2016; SOUZA, 2018; MATTOS, 2014;
Aumento da competitividade, individualização e intensificação do trabalho	OLIVEIRA, 1997; GALDINO, 2012; SOUZA, 2012; CARVALHO, 2014; JANN, 2016; SILVA, 2018
Desvalorização profissional e social	MARQUES, 2006; AMBRÓSIO, 2007; GALDINO, 2012; FERREIRA, 2013; VENCO e RIGOLON, 2013; DOS SANTOS, 2016
Insegurança no trabalho	OLIVEIRA, 1997; GALDINO, 2012; FERREIRA, 2013; VENCO e RIGOLON, 2013; NETO, 2016; DOS SANTOS, 2016; SOUZA, 2018
Instabilidade e/ou vulnerabilidade no emprego	OLIVEIRA, 1997; SOUZA, 2012; FERREIRA, 2013; SILVA, 2013; VENCO e RIGOLON, 2013; CARVALHO, 2014; DOS SANTOS, 2016, SANTOS, 2016
Acumulação de vínculos e ampliação de carga horária de trabalho	ALVES, 1998; SOUZA, 2012; FERREIRA, 2013; FERNANDES, 2014; SILVA, 2014; DOS SANTOS, 2016; NETO, 2016
Impedimento ou exclusão da carreira	AMBRÓSIO, 2007; SOUZA, 2011; FERREIRA, 2013; VENCO e RIGOLON, 2013, GODOY, 2014; NETO, 2015; SANTOS, 2016; DOS SANTOS, 2016; VENCO, 2016;
Falta de vínculo com a comunidade escolar devido a indefinição da sua unidade de ensino	AMBRÓSIO, 2007; FONTANA, 2008; NETO, 2016
Dificuldade em construir uma identidade profissional	FONTANA, 2008; JANN, 2016
Alta rotatividade dos professores nas escolas	MIGUEL, 1996; ALVES, 1998; FERREIRA, 2013; NETO, 2016
Descontinuidade do trabalho pedagógico	MIGUEL, 1996; FERREIRA, 2013
Desqualificação que resulta em desprofissionalização e proletarização	FONTANA, 2008; BASÍLIO, 2016; DOS SANTOS, 2016
Formação inadequada ou inconclusa	FERREIRA, 2013; SILVA, 2013; BASÍLIO, 2015; SILVA, 2018
Relação entre valorização docente e qualidade do ensino	MARQUES, 2006; SOUZA, 2011; SILVA, 2013; NETO, 2015; SOUZA, 2016; DOS SANTOS, 2016
Baixa participação sindical	FERREIRA, 2013; SANTOS, 2016; SILVA, 2018;
Aceitação por parte dos professores das condições e vínculos precários devido às perspectivas de emprego	GALDINO, 2012; FERREIRA, 2013; SANTOS, 2016
Prejuízo à saúde mental e consequente indisposição para o trabalho	DOS SANTOS; 2016
Sentimento de sofrimento e adoecimento, mal-estar profissional, auto estima diminuída, incapacidade, perda do domínio do trabalho, necessidade extrema de adaptabilidade	ALVES, 1998; FERREIRA, 2016; NAUROSKI, 2014; SILVA, 2018; VENCO e RIGOLON, 2012;
Processo de (des)profissionalização	BASÍLIO, 2016; SILVA, 2018;
Diminuição dos direitos trabalhistas	OLIVEIRA, 1997, 2004; AMBRÓSIO, 2007; FONTANA, 2008; SOUZA, 2011; SILVA, 2013; FERREIRA, 2013; VENCO e RIGOLON, 2013; CARVALHO, 2014; GODOY, 2014; NETO, 2015; SOUZA, 2012; SOUZA, 2016; SANTOS, 2016; BASÍLIO, 2016; VENCO, 2016, 2017; AMORIM, SALEJ, BARREIROS, 2018;
Existência de relação entre trabalho precárias e qualidade do ensino	BASÍLIO e ALMEIDA, 2018

Fonte: Autor, com base na leitura dos trabalhos levantados nas fontes selecionadas.

Da mesma maneira que os trabalhos indicam as concepções de precarização, há também hipóteses, inclusive demonstradas por dados empíricos, que evidenciam os motivos para a adoção, por parte do poder público, de uma política baseada em relações de trabalho precarizadas. Os trabalhos que se empenharam em estabelecer respostas

formulam-nas no sentido de argumentar que a administração pública realiza esse tipo de política para diminuir o gasto com educação, o que não é menos impactante, principalmente quando se observa em seus respectivos procedimentos metodológicos o tão complexo que é demonstrar, por meios empíricos, esse movimento. Nesse sentido, alguns trabalhos destacam, via análises da folha de pagamentos, por análise da RAIS ou ainda por dados administrativos fornecidos pelo próprio poder público, as relações entre o gasto com professores efetivos e com professores temporários a partir da remuneração média, demonstrando assim uma verdadeira economia dos entes federativos ao adotar a contratação temporária nas redes de ensino. Verificou-se ainda estudos que indicam os professores temporários com condições abaixo daquelas em que se encontram os professores efetivos em relação a remuneração e direitos trabalhistas. Um estudo mais amplo que tente observar esse comportamento em âmbito nacional é a intenção desta pesquisa.

De acordo com os estudos, a explicação para essas escolhas — ampliar o número de professores temporários ao invés de garantir concursos públicos e planos de carreira — está relacionada à postura de uma nova concepção de administração pública no Brasil a partir da década de 90, uma administração com caráter gerencial e que preparou o terreno para a ampliação da flexibilização, possibilitando vínculos frágeis de trabalho entre o trabalhador e a administração direta.

Com essa concepção de administração, as ideias advindas da administração empresarial prevaleceriam no setor público, alterando consideravelmente as relações de trabalho mas não só, também os processos e o foco. Nesse sentido, direitos se tornariam serviços, e no caso da educação o atendimento e a qualidade escolar seriam transformados em resultados e metas. Chamada também de Nova Gestão Pública, o objetivo não mais se traduz em saltos quantitativos ou qualitativos nas redes de ensino, mas sim em regulamentar o processo de flexibilização como resposta à ineficiência e ineficácia do Estado.

De acordo com essa linha de raciocínio, a partir de então os entes federativos ampliaram sobremaneira a contratação temporária com base nessa nova postura do Estado. Como os estudos indicam, muitas redes tiveram um crescimento significativo de professores temporários a partir dos anos 2000, evidenciando a concretude dessa nova postura do Estado. A regulamentação dos contratos precários proporcionou um amplo espectro de denominações e categorias de professores distintos apenas pelas formas

contratuais que estabeleceram com o sistema de ensino, mas que desenvolvem o mesmo trabalho. Entretanto, as diferenças contratuais resultam na existência de uma dinâmica hierárquica que impacta o cotidiano das escolas.

A política de precarização via contratos temporários, prevista anteriormente para excepcionalidades da administração pública tornou-se, para muitas redes de ensino, uma política permanente em que as contratações de professores são estabelecidas há décadas.

Toda essa estrutura contraria princípios básicos da educação brasileira, em especial o da valorização dos profissionais da educação, conceito abordado pelas pesquisas como em constante disputa devido ao dispêndio de recursos públicos que são necessários para se colocar em prática. Apesar de a legislação nacional apontar para a direção desses profissionais, há um imenso lapso entre a legislação nacional e o que se desenvolve nos estados e municípios, a exemplo do que se instituiu na meta 18 do PNE, de que até 2017 todas as redes de ensino deveriam ter estabelecido seus planos de carreira e aberto concursos públicos para que no mínimo 90% dos professores atuantes fossem efetivos. Apesar das pesquisas levantadas não demonstrarem qual é a proporção de professores que ainda se encontram fora da norma nacional, elas destacam que ainda falta um longo caminho para se atingir a meta prevista pela Lei nº 13.005/2014.

Por fim, os trabalhos nos indicam que essa não é uma problemática apenas brasileira, mas que atinge diversos países. No contexto da América Latina, tivemos evidências de que ao menos Colômbia e Peru vivenciam essa mesma realidade. Com distintas estratégias, mas com a mesma base neoliberal, a instabilidade nos empregos dos professores garante baixa filiação sindical e menor poder de mobilização contra a flexibilização, além do fim das promoções das carreiras docentes.

Esse levantamento não tem a intenção de colocar um ponto final na discussão acerca da precarização e do trabalho temporário no Brasil, mas reafirma o interesse em identificar o estado do conhecimento no campo e apontar para a necessidade de aprofundamento do objeto de pesquisa em determinados aspectos que este trabalho pretende desenvolver.

3 PRECARIZAÇÃO, SERVIÇO PÚBLICO, GERENCIALISMO E VALORIZAÇÃO DOCENTE

Pudemos observar no capítulo precedente que a política de contratação temporária resultou na precarização do trabalho, na ressignificação da função pública e na deterioração do princípio constitucional da valorização docente. Nesse sentido é salutar aprofundar os principais aspectos teóricos apontados pelas pesquisas já realizadas, de forma a melhor elucidar nosso objeto de pesquisa.

Este capítulo pretende apresentar um estudo mais aprofundado sobre alguns conceitos fundamentais discutidos no levantamento bibliográfico. Esperamos que a partir de uma análise sociológica, histórica e legal sobre a relação entre a precarização e o serviço público possamos compreender e analisar a complexidade que envolve a questão da valorização dos professores temporários no Brasil.

3.1 Trabalho precário, o precário e precariedade.

Abordaremos aqui a definição de "precariedade" na sociologia francesa, a qual não se distingue em muito da concepção adotada em outros países, ou seja, apresenta-se como muito vaga apesar da sua amplitude. Sua aplicabilidade na diversidade de contextos sociais e distintas condições de trabalho, em diferentes países, permite que compreendamos que a ideia transmitida pelos termos "precariedade" ou "trabalho precário" não necessariamente tenha sempre o mesmo sentido. Esse fato se confirma ainda mais tendo em vista o contexto histórico-econômico ocorrido nas últimas décadas em todo o mundo e as consequências deste para o plano econômico de cada país, resultando no crescimento das subcontratações — no que diz respeito às mudanças nas relações de produção que levaram ao distanciamento da ideia de pleno emprego —, o que nos permite dizer que os termos que são utilizados igualmente em distintos países podem se referir a aspectos distintos. (CINGOLANI, 2019, p. 145)

Nesse sentido, a partir de uma leitura de Patrick Cingolani, importa elencar os três principais significados da palavra "precariedade", a saber: trabalho precário, o precário e a precariedade. Para o autor, os três termos, que estão sob a égide da palavra 'precário', não podem ser estudados apenas a partir da sua dimensão descritiva, mas fundamentalmente de sua dimensão "ambivalente", que permite "alimentar alternativas" e pensar "para além da insegurança dos modelos de vida e dos tipos de representações de sucesso ou de felicidade que se estabeleceu com a configuração atual do capitalismo". (CINGOLANI, 2015, p.48)

O trabalho precário é caracterizado principalmente pelo "trabalho temporário", forma de trabalho que se tornou emergente e objeto de estudos já em meados dos anos 1970, como o trabalho de Lahalle Dominique, Guilbert Madeleine, Lowit Nicole e Creusen Joseph intitulado "Le travail temporaire" (O trabalho temporário - 1970), que aborda essa estratégia das empresas e as características socioculturais dos empregados, ou ainda o trabalho de Jacques Magaud. "Vrais et faux salariés" (Verdadeiros ou falsos trabalhadores - 1974), em que argumenta como os empregadores se preocupam em adquirir a força de trabalho de alguns empregados "fora das regras", resultando em uma oposição entre aqueles que se encontram em situação estável e aqueles que se encontram em situação de desregulação. (CINGOLANI, 2014, p. 50)

Após os anos 1970 pode-se observar um movimento de intelectuais e militantes que propunham não apenas a descrição e a caracterização dessa nova forma de trabalho que crescia, mas também conscientes da necessidade de caracterizar juridicamente e socialmente o fenômeno da precarização devido ao seu alto poder ameaçador das relações sociais. Merecem destaque os trabalhos de Jean-François Germe, "Instabilité, précarité et transformations de l'emploi" (Instabilidade, precariedade e transformações do emprego - 1981), que preocupado com a caracterização das distintas formas de empregos, inclusive as temporárias, trata de diferenciar a categoria precariedade da categoria instabilidade; de Robert Linhart, "Procès de travail et division de la classe ouvrière" (Processo de trabalho e divisão da classe trabalhadora - 1978) que, como o título já indica, disserta sobre a conseqüente divisão da classe trabalhadora devido às novas formas de emprego em que se discriminam atividades periféricas em relação às atividades principais; T. Baudouiny, M. Collin, em "Le Contournement des forteresses ouvrières" (Desviando-se da fortaleza dos trabalhadores -1983), explicando como as formas clássicas de empregos dos trabalhadores têm sido progressivamente desestabilizadas e qual o papel das formas de organização frente a esse processo; e por fim o trabalho de Michel Piore e Suzanne Berger, "Dualism and Discontinuity" (Dualismo e descontinuidade, tradução nossa - 1979), que se propõe a observar o vínculo das mudanças na organização do trabalho e as características socioculturais dos grupos de trabalhadores, obra que marca como um divisor de águas os estudos sobre o trabalho precário a partir de uma análise socioeconômica da precariedade com base em uma "segmentação", já que dependendo das identidades dos grupos de trabalhadores, estes ocupam distintos segmentos do mercado (idem, 2014, p. 51).

O segundo significado do termo precariedade toma forma adicionando o artigo definido ‘o’, e tornando-se um substantivo, ao invés de um adjetivo: o precário. Distancia-se um pouco da compressão da objetividade do trabalho para adentrar-se na subjetividade do trabalhador. Trabalhos como o de Jean Rousselet "L'allergie au travail" (A alergia ao trabalho - 1974) e de Antonio Negri "La classe ouvrière contre l'Etat" (A classe trabalhadora contra o Estado - 1978), discutem já na década de 1970 a subjetividade da "nova geração" de trabalhadores, isto é, as transformações em seus comportamentos. Portanto, a identificação da palavra ‘precário’ se liga intrinsecamente a uma dimensão identitária, que assume o protagonismo na estrutura dos comportamentos dos trabalhadores nas condições de trabalho e em seus conflitos em meio à contemporaneidade (idem, 2014, p. 51).

É importante ressaltar ainda, apesar de não aprofundarmos o suficiente nessa tese, os estudos a partir dos anos 1980 em que os termos ‘precário’ e ‘precariedade’ se aproximaram cada vez mais do conceito de pobreza, expressando uma mudança nas representações da sociedade. Os trabalhos de Gabriel Oheix, "Contre la pauvreté et la précarité" (Contra a pobreza e a precariedade - 1981), e de Joseph Wresinski, "Grande pauvreté et précarité économique et sociale" (Grande pobreza e precariedade econômica e social - 1987), e ainda Serge Paugame Marion Selz em "La perception de la pauvreté en Europe depuis le milieu des années 1970. Analyse des variations structurelles et conjoncturelles" (A percepção da pobreza na Europa desde meados da década de 1970: análise das variações estruturais e conjunturais - 2005), são referências fundamentais para a compreensão da relação entre precariedade e pobreza. A partir de tais trabalhos estabeleceram-se possibilidades de estudos que concluíram sobre a insegurança ou ausência de direitos como fator fundamental na estruturação das famílias, de forma a limitar o usufruto de direitos fundamentais.

A precariedade "é a ausência de uma ou várias seguridades que permitem aos indivíduos e às famílias assumir responsabilidades elementares e gozar dos direitos fundamentais. (...) A incerteza que resulta, no geral, conduz à pobreza extrema quando afeta a vários aspectos da existência (WRESINSKI, 1987 apud CINGOLANI, 2014, p. 52, tradução nossa).

É importante se atentar para como o conceito de pobreza é uma consequência, o resultado de um acúmulo de precariedades, ou seja, de uma soma de perda de direitos que mantém os indivíduos em uma zona de insegurança plena e constante de forma a sequer alcançar os direitos básicos de cidadania, como reforça Cingolani.

A pobreza não é entendida ou abordada como uma classe, como um estado estruturalmente determinado em nossas sociedades, mas sim como um produto da somatória de critérios de insegurança, como o produto das precariedades acumuladas. (CINGOLANI, 2014, p. 52, tradução nossa)³⁰

Ressalta o autor que, apesar das pesquisas desse período destacarem a intrínseca relação entre esses dois conceitos, ainda mantêm certa imprecisão no desenvolvimento do conceito de precariedade, tendo em vista "a densidade da categoria conceitual do termo pobreza".

A partir da década de 1990, trabalhos que se aprofundaram sobre esses dois conceitos estabeleceram novos marcos sobre o conceito de pobreza, de forma a não apenas compreendê-la como uma característica de uma população, mas sim como todas as populações se desenvolvem coabitando com a pobreza. Esse raciocínio possibilitou relações entre os conceitos aqui destacados e as questões mais profundas sobre o social e o econômico, sobre a pobreza e trabalho, compreendendo a condição de vulnerabilidade com vinculação direta à precariedade do trabalho e do emprego. (CINGOLANI, 2014, p. 53)

Sem ter a intenção de dar fim a uma abordagem sobre as diversas dimensões do conceito de precariedade, percebemos que os estudos apresentam a relação entre direitos, trabalho, emprego e vulnerabilidade. Tal percurso, apesar de necessitar de aprofundamentos, nos permite alinhar uma vertente que tentará mostrar as transformações ocorridas nas últimas décadas em relação às relações de trabalho, de forma a implicar a perda de direitos – direitos estes que garantem ao indivíduo alcançar determinada seguridade social.

3.2 Da construção da noção de Serviço Público à concepção de um Estado Gerencial

A ideia de que a economia com um viés liberal garantiria plenamente as necessidades dos indivíduos demonstrou-se, no curso da história, equivocada. De tal forma que o aumento das reivindicações sociais, no âmbito dos Estados-nacionais, para

³⁰ "La pobreza no se entiende y no se aborda como una clase, como un estado estructuralmente determinado en nuestras sociedades, sino como el producto de la sumatoria de criterios de inseguridad, como el producto de precariedades acumuladas."

ampliar a prestação dos serviços públicos explicitou o caráter, de fato, ineficiente do mercado em estabelecer as condições adequadas dos bens coletivos a todos.

Para que possamos estabelecer uma linha de raciocínio relacionada ao objeto de pesquisa desta tese, cabe levantar os pormenores acerca da noção de serviço público e nesse sentido, compreender o estabelecimento da "função pública" como condição *sine qua non* para avançarmos.

Importa destacar o papel que tanto a Revolução Francesa como a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 26 de agosto de 1789, ambas ocorridas na França, tiveram no estabelecimento de uma nova concepção sobre os serviços públicos. De acordo com Giraudon Anne (2010, p.11), a partir de tais eventos e, especificamente do artigo 12 da Declaração, o qual define que a “força pública é instituída para o bem de todos e não para uso particular daqueles os quais ela é confiada (tradução nossa)”³¹, a noção de “interesse geral” é precisada, assim como o “princípio de utilidade pública”, que deve então ser o meio de realizar e *mettre en œuvre*, ou seja, impor a lei de maneira tal que satisfaça o interesse nacional.

Mas será durante o século XX que os serviços públicos vão obter sua maior expansão, seja na França — berço de sua importância para o interesse geral —, seja nos países que, a exemplo do Brasil, acompanharam a construção dos conceitos no campo jurídico. É, pois, nessa conjuntura, que o serviço público virá a se tornar o princípio de unificação de grandes noções do Direito Administrativo (Idem, p. 13).

O Direito Administrativo, por sua incumbência no trato da organização e no modo como funcionam tais serviços, nos apresenta uma grande contribuição a esse debate e observa, ao mesmo tempo, como um dos maiores obstáculos a definição da noção do que se convencionou chamar de Serviço Público (CRETELLA JUNIOR, 1965, p. 190). Apesar disso, estabelecer tal noção é de importância fundamental devido a sua centralidade no conjunto das atividades da administração (CAVALCANTI, 1949 apud CRETELLA JUNIOR, 1965, p. 194). Masagão reforça essa construção quando atribui à área a "organização e funcionamento dos serviços públicos" (MASAGÃO, 1977, p. 04).

Importa, portanto, iniciarmos com a afirmação difundida no campo do Direito de que não existe apenas uma interpretação sobre "serviço público", assim como deixamos claro que não pretendemos esgotar a discussão teórica da interpretação aqui

³¹ “*la force publique "est instituée pour l'avantage de tous et non pour l'utilité particulière de ceux auxquels elle est confiée" (article 12).*”

adotada. Primeiro por não ser a pretensão elaborar uma tese a respeito da noção de serviço público, mas compreender sua existência no sentido de apreender melhor o objeto que nos comprometemos a pesquisar; segundo, pois um aprofundamento de maior monta — de caráter histórico e epistemológico do conceito — pode ser encontrado em autoridades do Direito Administrativo, campo incumbido aos estudos da organização dos Serviços Públicos no seio da estrutura do Estado.

A noção de Serviço Público sofreu e continua sofrendo transformações que implicam contínuos estudos e resultaram em distintas teorias. Algumas escolas jurídicas do Direito Administrativo sustentam suas posições a partir das diferentes concepções de Estado, passando pela doutrina jurídica e voltadas a discutir tanto a estrutura morfológica da expressão "Serviço Público", por sua vez, composta tanto pelo substantivo "serviço" como pelo adjetivo "público", quanto sua interpretação semântica permite avançar a ideia de integral (VALLES, 1930 apud *Ibidem*, 1965, p. 198).

Apresentaremos aqui alguns elementos das três principais escolas teóricas sobre Serviço Público. Para tanto, nos basearemos em autores do direito que tanto se apropriam da noção de Serviço Público no sentido amplo³² como em seu sentido restrito³³, no intuito de expor uma breve contextualização.

Dentre aqueles que negam qualquer utilidade da noção de serviço público, certamente os mais representativos são Henry Berthélemy (1857-1943) e, em tempos mais contemporâneos, seu discípulo Jean Rivero (1910-2001). A chamada Escola Negativista, de cuja os dois autores fazem parte, é originária na França, país que se tornou o berço do Direito Administrativo, mas contraria a maioria dos autores franceses por considerar em suas posições mais radicais a "concepção subjetivista e voluntarista do Direito" e, em consequência, para os adeptos dessa racionalidade, "a teoria do Serviço Público é fonte perene de erros e confusões, devendo ser banida do âmbito do Direito Administrativo". (*Ibidem*, 1965, p. 199). Para autores como André Buttgenbach, a existência de uma sistematização excessiva que avança ofensivamente sobre a noção de serviço público — principalmente sobre a Escola do Serviço Público de que falaremos adiante — resulta em erro, tendo em vista que essa noção "não poderá desaparecer do Direito e da Jurisprudência, visto corresponder a uma realidade" (BUTTGENBACH, 1952 apud CRETELLA JUNIOR, 1965, p. 200).

³² José Cretella Junior, Hely Lopes Medeiros, Mário Masagão dentre outros.

³³ Celso Antônio Bandeira de Mello, Maria Sylvia Zanella Di Pietro entre outros

É sobre a formulação da Teoria do Serviço Público que se constitui a Escola do Serviço Público. Ao criticar a dominante teoria tradicional individualista que prevalecia durante mais de dois séculos, Leon Duguit (1859-1928), Gaston Jèze (1869-1953) e outros os acompanhavam nessa linha teórica apresentam outro paradigma, contrariando a concepção subjetivista e voluntarista do Direito, traduzida em uma Teoria do Estado pautada na ideia de "Soberania do Poder Público" (Ibidem, 1965, p. 201).

Para Léon Duguit, o fundamental foi a substituição da noção de Soberania pela Noção de Serviço Público, pois este deve balizar a ideia de Estado, ou seja, não como Soberania, mas sim como uma relação entre governantes e governados.

O Estado não é, como se quis fazer crer e como se acreditou que era, um poder que comanda, uma soberania; ele é uma cooperação de serviços públicos organizados e controlados pelos governantes. Importa, portanto, precisar esta noção de serviço público, que é capital, e entorno da qual gravita todo o direito público moderno. Os governantes, sendo indivíduos como os outros, são envolvidos como os demais nas relações de interdependência ou solidariedade social (DUGUIT, 1928, p.59, tradução nossa)³⁴.

Nesse sentido, há a imposição da manutenção de uma "disciplina social" relacionada diretamente à interdependência entre os indivíduos. Portanto, para o doutrinador do Direito Administrativo francês a substituição de Soberania pela noção de Serviço Público é o que garantiria a fundamentação do Direito Público a partir desse novo paradigma, como apresenta em outra obra.

A noção de serviço público substitui o conceito de soberania como fundamento do direito público. Seguramente esta noção não é nova. No mesmo dia onde, sob a ação das causas mais diversas, cujo estudo não deve ser feito aqui, se formou a distinção entre governantes e governados, a noção de serviço público nasceu no espírito dos homens. De fato, a partir desse momento compreendemos que certas obrigações seriam impostas aos governantes para com aos governados e que a realização desses deveres era ao mesmo tempo a consequência e a justificação de sua grande força. Isso é essencialmente a noção do serviço público (DUGUIT, 1913, p.32, tradução nossa)³⁵

³⁴ "l'État n'est pas, comme on a voulu le faire et comme on a cru quelque temps qu'il l'était, une puissance qui commande, une souveraineté; il est une coopération de services publics organisés et contrôlés par des gouvernants. Il importe donc de préciser cette notion de service public, qui est capitale, et autour de laquelle gravite tout le droit public moderne. Les gouvernants, étant des individus comme les autres, sont pris comme les autres dans les liens de l'interdépendance ou solidarité sociale."

³⁵ "La notion de service public remplace le concept de souveraineté comme fondement du droit public. Assurément cette notion n'est pas nouvelle. Du jour même où sous l'action de causes très diverses, dont l'étude n'est point à faire ici, s'est formée la distinction entre gouvernants et gouvernés, la notion de service public est née dans l'esprit des hommes. En effet, dès ce moment on a compris que certaines obligations s'imposaient aux gouvernants envers les gouvernés et que l'accomplissement de ces

De acordo com Cretella Junior (1965, p. 203) não há elementos no campo do Direito Administrativo que coloquem dúvida sobre a imensa contribuição de Duguit e de seu contemporâneo Gaston Jèze — outro acadêmico da área jurídica muito importante nessa construção conceitual — para a transição a uma nova era do Direito Administrativo, cuja noção de Serviço Público superaria a antiga noção de Soberania.

Numa linha distinta da defendida por Duguit, surge a terceira escola mais significativa sobre as teorias do Serviço Público, a Escola Institucional de Hauriou. Maurice Hauriou (1856-1929) foi um jurista e sociólogo francês, também considerado um dos principais nomes do Direito Administrativo, conhecido por suas teorias acerca da lógica institucional. Destoando da concepção anterior, Hauriou considera a noção de Serviço Público importante, mas secundária, não como "pedra angular" do Direito Administrativo. Essa posição é ocupada pela noção de *puissance publique* (Poder Público), este sim, diz o autor, "é a ideia-mestra do Direito Administrativo". Ao contrário de Duguit, que admite como regra as concepções do direito objetivo, Hauriou se reaproxima das concepções subjetivista e voluntarista e critica a subordinação em que o Poder Público "foi-se amoldando à ideia de Serviço Público". (Ibidem, 1965, p. 206, tradução livre).

De acordo com Venco, Aschierie e Seki (2021), a necessidade de se estabelecer uma estrutura administrativa no Brasil surge com a vinda da Família Real de Portugal já no início do século XIX, demandada pelas necessidades de realização do exercício do poder real entre as colônias e a metrópole; entretanto, havia considerável limitação na concepção de administração pública de então, que se baseava praticamente na relação colonial. Ainda conforme os autores, somente a partir da Proclamação da República, em 1889, a construção da concepção de função pública foi impulsionada, mesmo sem a existência de legislação própria que a regulamentasse. (VENCO et al, 2021, p. 4).

Apesar de uma intensa discussão em terrenos europeus, veremos por aqui a observância da noção de Serviço Público consolidada pela doutrina jurídica apenas na década de 1920 a partir da obra de Aarão Reis, seguido por Matos de Vasconcelos uma década depois. Para este último, de acordo com o levantamento de Cretella Junior, "a noção de Serviço Público está ligada, direta e imediatamente, à satisfação das

devoirs était & la fois la conséquence et la justification de leur plus grande force. Cela est essentiellement la notion do service public."

necessidades de ordem pública", tendo o Direito Administrativo brasileiro concebido tal disciplina "à organização e funcionamento dos serviços públicos".

A discussão brasileira sobre a construção deste conceito ocorreu com similar dificuldade, modificações e resistências de que não nos ocuparemos aqui, mas que nos permitem dizer que a compreensão da grande importância de sua definição segue forte, tendo em vista que é compreendida pelas autoridades da área como uma ideia central no conjunto das atividades administrativas (CAVALCANTI, 1956 apud Cretella Junior, 1965).

Nesse sentido, é referência a discussão colocada por Cavalcanti (1956, apud Cretella Junior, p. 217) em que conclui:

a) que a noção de Serviço Público varia no tempo de acordo com a necessidade da maior ou menor amplitude da intervenção do Estado; b) que varia ainda de acordo com o regime político e as tendências na ordem social e econômica; c) que o serviço, para ser considerado público, precisa obedecer a um regime jurídico peculiar, fixado pelo Estado, a cujo controle deve atender, e destinar-se ao público, em geral, sem visar benefícios e interesses individuais; d) que a intervenção do Estado, por meio de seus órgãos, constitui um dos elementos necessários à classificação dos serviços públicos; e) que não se deve confundir serviço público com os serviços puramente administrativos que se compreendem numa esfera mais restrita. (CAVALCANTI, 1949 apud Ibidem, 1965, p. 218).

Tal conclusão nos remete à reflexão sobre o momento histórico definir, fundamentalmente, a compreensão da noção de Serviço Público e, portanto, ser passiva de influências de ordem política, econômica e social em curso, assim como tanto a exigência de um regime jurídico específico como a intervenção do Estado são premissas para caracterizá-los. Enfim, observa a necessidade de não restringir a noção de Serviço Público como unicamente referenciada em sua estrutura administrativa. Toda essa formulação corrobora com a reflexão de que o Estado, na perspectiva do direito administrativo, vai sendo demandado cada vez mais pela sociedade, de forma que aumentam suas obrigações para com os indivíduos, como observa Masagão.

Na realidade, é Serviço Público toda atividade que o Estado exerce para cumprir seus fins. E, à medida que, através do tempo crescem na prática as incumbências do poder público, aumenta o âmbito dos serviços que ele desempenha (MASAGÃO apud Ibidem, p.219).

Essa compreensão sobre a complexa definição da noção de Serviço Público, apesar de não abarcar de forma ampla e o suficiente que o assunto exige, permite dialogar com nosso objeto e sintetizá-la no sentido de que tal noção deve sempre estar em

movimento, isto é, sujeita à transformação, mas nunca se abstendo de servir ao objetivo central de atender às necessidades coletivas. E nesse sentido, Cavalcanti é sensível e fundamentalmente objetivo:

Uma boa estrutura econômica só pode funcionar regularmente com uma adequada organização administrativa, compreendendo esta a generalidade dos chamados serviços públicos. Sob essa denominação deve-se compreender todo o complexo sistema de organismos públicos ou semi-públicos, que funcionam menos na base do lucro do que na da necessidade de atender aos interesses da coletividade (CAVALCANTI, 1964 apud Cretella Junior, 1965).

Para o autor, a necessidade deve ser a de atender aos "interesses da coletividade", visando exclusivamente a sociedade, excluindo-se aí a relação com base no lucro.

Desse ponto de vista, alguns critérios são estabelecidos pelos doutrinadores brasileiros como fundamentais no intuito de melhor conceituação. De acordo com a síntese desses critérios estruturada por Cretella Junior, os Serviços Públicos dependeriam fundamentalmente: 1º de sua execução pelo Estado; 2º de sua finalidade; 3º da identificação com o Direito Administrativo; 4º da ideia de Poder Público; e 5º da existência de um Regime Jurídico determinado pelo Estado.

Mesmo no campo do Direito Administrativo há uma discussão sobre cada um dos critérios apresentados. Sobre a execução pelo Estado, questiona-se a exclusividade dos serviços públicos oferecidos pela personalidade privada. Em relação à finalidade, se reflete a respeito da observância de atender exclusivamente à necessidade coletiva, sem nenhuma referência ao interesse particular. No que tange à identificação com o Direito Administrativo, discute-se sua insuficiência, tendo em vista a existência da ideia de Poder Público, cujo objeto se fundamenta no cumprimento da necessidade coletiva. Por fim, a exigência de um "Regime Jurídico especial" é o que garante a "rapidez e efetividade necessárias, para que o Serviço funcione de modo eficiente e contínuo" (JIMENEZ, 1943 apud Cretella Junior, 1965, p. 226).

Observamos que a racionalidade construída pelo Direito Administrativo apresenta uma variabilidade de perspectivas, muitas vezes conflitantes. Em nossa avaliação, a construção teórica apontada por Duguit nos fornece uma leitura condizente com o momento histórico contemporâneo permitindo colocar, como assentam também os autores brasileiros, os interesses da coletividade acima dos interesses privados que visam o lucro.

Em outra abordagem econômico-sindicalista mais recente e apresentada por Anicet Le Pors et Gerard Aschieri na obra *La fonction publique du XXI^e siècle* (A função pública no século XXI), publicada em 2015 e revista em 2021, além da construção histórica convergente com a apresentada pelo Direito Administrativo concebe-se o "serviço público" com alguns elementos distintos, além de admitir sua progressiva complexidade no decorrer do tempo, tendo em vista os processos históricos da sociedade e da ampliação das obrigações do Estado.

Para os autores, por muito tempo – até fins do século XIX – a concepção de serviço público pautava-se fundamentalmente em três elementos-base: primeiro, uma missão de interesse geral definida pelo poder político num quadro do debate democrático; segundo, intervenção de uma pessoa moral de direito público para estabelecer realizações decorrentes dessa primeira ; terceiro, um direito administrativo e uma jurisdição administrativa distinta da jurisdição judiciária, esta última que caracterizava, na França de outrora, uma clara dualidade da justiça e, por sua vez, corresponde a uma distinção também muito clara entre público e privado (LE PORS e ASCHIERI, 2015, p. 43).

Entretanto, essa concepção se intrincoou e podemos acompanhar os autores citados em duas perspectivas diferentes. Por um lado, o aumento da complexidade significou também um aumento das necessidades relativas ao *champ du services publiques*, isto é, que concerne à área dos serviços públicos. Por outro, uma gama de ações foi confiada a organismos privados. Para Le Pors e Aschieri esses elementos favoreceram uma maior distinção entre serviços públicos econômicos e serviços públicos administrativos (idem, 2015). Junto a isso, fundamenta-se que os serviços públicos estariam subordinados à "obrigação de servir igualmente o conjunto dos cidadãos", além de "tornar-se objeto de um financiamento por impostos e não por preços" (Ibidem).

Em tempo, importa-nos estabelecer alguma relação entre o que comumente denominamos serviços públicos e o conceito de função pública³⁶, traçando um pequeno histórico da necessidade de uma institucionalização, por meio de um estatuto, das funções que atuariam no desenvolvimento do interesse geral.

Nesse sentido a origem francesa traz, na lógica estatutária, o pioneirismo na construção teórica sobre o papel da função pública do Estado. Tal função, originária da

³⁶ Para Le Pors e Aschieri (2015, pos. 868) os serviços públicos são o vetor do interesse geral, de forma que a função pública representa a sua maior parte e mais organizada. Para Cretella Junior (1965, p. 194), é imprescindível não incorrer no erro de identificação do Serviço público com a Função pública, que apesar de haver pontos de contatos, se constituem com base em aspectos bem distintos.

administração monárquica francesa de meados do século XV, considerava o "agente público" aquele nomeado pelo então Rei Louis XI, garantida a "inamovibilidade" desses que eram tidos como "oficiais" e atuavam no campo administrativo. Para tanto, caracterizavam-se por um caráter venal³⁷ e patrimonial dessa função, assim como sob a condição de certa subjugação ao reino e hereditariedade do cargo.

Com a progressiva perda do controle do sistema, alterações foram realizadas de forma que os agentes públicos fossem ligados diretamente ao poder administrativo real. Criaram-se então os chamados "comissários", além de agentes relacionados aos serviços técnicos específicos como justiça, políticas e finanças e por sua vez, subordinados a esses, os funcionários. Como consequência do caráter venal de tais funções, que muitas vezes foram criadas sem utilidade real, encorajou-se a corrupção, que resultou numa perda de credibilidade dos agentes públicos.

Após a Revolução Francesa em 1789 e a promulgação da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão estabeleceu-se o mérito como o critério de acesso ao emprego público. Somado aos eventos, a Constituição Francesa de 1791 estabeleceu de forma clara: "Não há mais venalidade e hereditariedade em qualquer cargo público" (LE PORS e ASCHIERI, 2015, p. 52).

A conseqüente demanda de um sistema de aposentadoria nesse período deu fôlego ao desenvolvimento vultoso de uma estrutura estatal ainda inexistente, como por exemplo os Conselhos de Estado, Tribunal de Contas e Inspeções financeiras, dos quais os funcionários eram bem remunerados e honrados, apesar da existência de um processo de recrutamento pautado em influências e recomendações. Foi um importante passo para o estabelecimento do desenvolvimento da "burocracia" durante o período de Restauração francês³⁸.

Mas foi na primeira metade do século XX, no período entre Guerras, que se forjou na França a ideia de um estatuto, naquela época muito associado a projetos governamentais que direcionavam sua preocupação ao caráter mantenedor da hierarquia e obediência dos sujeitos ocupantes das funções públicas, resultando na concepção de um

³⁷ Que pode ser vendido, que é vendável.

³⁸ A Restauração (1814 -1830) é tida, juntamente com a Revolução de julho (1830 -1848) como as primeiras experiências parlamentares do império francês estabelecidas após as Revolução Francesa (1789). Nesse período a França restabelece a monarquia, mas adota um caráter constitucional.

estatuto de controle³⁹. Nesse sentido até mesmo a teoria do jurista Léon Duguit foi utilizada nesse período, de forma um tanto quanto contraditória, para a defesa dos direitos à obediência, tanto preservados pelas instâncias governamentais da época.

Contudo, diversos avanços que reduziram o caráter engessado do estatuto para um caráter mais jurisprudencial foram introduzidos no processo. São exemplos dos avanços desse processo e dos direitos adquiridos no estatuto: o direito ao acesso aos arquivos dos processos administrativos de forma prévia quando do direito à defesa; regras de avanço na carreira; a separação entre uma administração e a outra; o direito ao deslocamento aos cônjuges; o reconhecimento dos sindicatos, excluindo o direito de greve (Ibidem, 2015).

Durante o início da década de 1940 as disputas entre a garantia do caráter jurisprudencial de um estatuto para aqueles submetidos às funções públicas foram alvo de ações políticas que resultaram em momentâneos retrocessos, de forma que apenas com a aprovação da lei de 19 de outubro de 1946 — lei relativa ao estatuto geral — se estabeleceu o quadro jurídico do sistema de remuneração, a organização das carreiras em diferentes níveis de qualificação, a instituição de um regime específico de seguridade social e um novo sistema previdenciário. Tal lei ficou conhecida como um dos grandes textos democráticos e progressistas do período pós-guerra e estabeleceu uma mudança significativa no trato das funções públicas, a saber: a substituição da ideia de *corps de fonctionnaires* para a de *cadre de fonctionnaire*. Institui-se, portanto, com essa mudança, a constituição de um quadro de agentes ocupantes das funções públicas (Ibidem, 2015).

Após o estabelecimento da 5ª República na França, com a Constituição de 1959, diversos aspectos relativos ao estatuto dos funcionários públicos foram revistos; entretanto, as conquistas essenciais foram garantidas. Da mesma forma, os acontecimentos de maio de 1968, apesar da intensa participação dos funcionários públicos no movimento, não tiveram consequências na estrutura do estatuto. A partir de então um amplo debate entre governo e organizações sindicais — reconhecidas a partir desse movimento — foi estabelecido até o final da década de 80 para sanar questões relativas à função pública, tais como remuneração, indenizações, categorias, tempo de trabalho etc.

³⁹ Le Pors e Aschieri discutem em seu texto essa concepção de estatuto intitulando-o como *statut carcan*, o que poderia ser traduzido livremente como um estatuto camisa de força, demonstrando a ideia de um enrijecimento do controle sobre as funções públicas (Le Pors e Aschieri, 2015).

Portanto, maio de 68 marca um processo no qual as negociações se estabelecem entre o governo e a organização dos trabalhadores — nesse caso, os sindicatos.

Nesse sentido o agente público, ou o funcionário público, é comumente compreendido como aquele que desenvolve uma atividade ligada ao serviço público; portanto, o indivíduo que ocupa tal função desenvolve um trabalho prestado ao interesse geral da sociedade. Por sua vez, o referido trabalho é assegurado pelo Estado que, assim como tem a função de prover o serviço público, é também o responsável pela manutenção de tal função pública.

A influência francesa na construção conceitual da função pública se observou no Brasil a partir do primeiro Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, em 1939, a partir da promulgação do Decreto n 1.713/39. Venco et al (2021) ressaltam elementos que, assim como na construção francófona do *statut général des fonctionnaires*, se tornaram “pedra angular” do funcionalismo brasileiro, como por exemplo a definição do “funcionário público como aquele legalmente investido de cargo público” ou ainda a exigência de “ter-se habilitado previamente em concurso, salvo quando se tratar de cargos para os quais não haja essa exigência” (VENCO et al, 2021, p. 05).

A autora explica ainda que será a partir da Constituição de 1988, momento este que estrutura o texto-base para a definição da função pública, “representativa do interesse geral da população” (2021, p.06), que se observará um movimento de ataques e incursões sobre o texto constitucional a fim de pleitear uma transformação do Estado com um viés gerencial.

Dialogando com Bercovici (2006, p. 69), países periféricos como o Brasil sentiram gravemente a crise do financiamento do serviço público, tendo em vista a demanda, nesses países, por recursos para o financiamento público com vistas à acumulação de capital. O autor aponta como, a partir da década de 1980, surge uma "nova retórica do controle do déficit público", em que o mantra agora em voga é que "o orçamento público deve estar voltado para a garantia do investimento privado, para a garantia do capital privado, em detrimento dos serviços públicos voltados para a população mais desfavorecida".

Nesse sentido, uma gama de atores construiu a mesma narrativa sobre a ineficiência do Estado, induzindo a efetivação de políticas públicas que diminuíssem os gastos públicos, por meio da redução dos gastos com a própria estrutura administrativa

do Estado – em outras palavras, diminuiu o gasto com pessoal nas áreas sociais, nos serviços públicos. Efetivou-se, obstinadamente, como explica Perry Anderson, a "disciplina orçamentária com a contenção de gastos com bem-estar" (ANDERSON, 1995).

Tal situação não se deu de forma tranquila, sem resistências ou tensões, mas conflituosamente entre os reformadores do Estado e os agentes que atuam na defesa da concretização do texto constitucional em prol da ampliação de direitos. Traduz-se, portanto, o que na perspectiva de Poulantzas (1985) se revela como "o Estado, no caso capitalista, não deve ser considerado uma entidade intrínseca mas, (...) como uma relação, mais exatamente como uma condensação material de uma relação de forças entre classes e fração de classes". Tal compreensão do Estado, ou do papel que faz seu aparelho, evidencia-se também na complexidade da elaboração de um sistema orçamentário em que participam, ou deveriam participar, distintas áreas do conhecimento, assim como contribuem "múltiplos" atores com "múltiplos interesses".

Por meio da implementação da Reforma do Estado brasileiro ocorrida na década de 1990, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2003), que resultou na Reforma do Aparelho do Estado, elaborada pelo antigo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, se efetivaram os anseios de conduzir o Estado brasileiro na transição de uma Administração Pública Burocrática para uma Administração Pública Gerencial. Articulou-se, portanto, aspectos de governança corporativa, típico das grandes empresas privadas, aplicando-as na administração pública. Seu oposto, a governança republicana, é conceituada, como aponta Camargo (2011, p. 769), pelo "complexo de normas e instrumentos gerenciais sistematizados que garantem ao cidadão que a gestão financeira do Estado seja realizada de acordo com o interesse público, pautada sempre pela transparência, pelo permanente monitoramento e pela efetiva participação social". Entretanto, o interesse público aqui apontado pode ser muito indefinido, de tal maneira que a ampliação da oferta dos serviços públicos pode não ser a pauta almejada – em seu lugar, à revelia da participação social, se materializou a implementação da chamada Nova Gestão Pública (NGP⁴⁰) (VENCO et al, 2021, p. 5).

⁴⁰ Jacomini et al (2021, p. 05) baseados em estudos de Antoni Verger e Romuald Normand refletem como o neoliberalismo e a NGP, no Brasil e no estado de São Paulo, se “expressam na adoção de mecanismos de gestão do setor corporativo, no estabelecimento de padrões de qualidade do ensino aferidos em testes de larga escala, na padronização curricular, no controle do trabalho docente e no empoderamento

Tal reforma trouxe transformações significativas para o que se caracterizou como prioridades para a atuação do Estado, definindo três setores importantes: o setor das atividades exclusivas de Estado (núcleo estratégico); o setor de serviços sociais e científicos (não exclusivos); e o setor de produção de bens e serviços (para o mercado).

Surge daí uma nova organização da estrutura do Estado e, no que diz respeito às relações de trabalho, a administração pública buscará, com esse novo viés, a flexibilização do trabalho e a diferenciação dos regimes jurídicos⁴¹.

Posteriormente, e aliada à mesma intenção no início dos anos 2000, é instituída a Lei nº 101/2000, chamada de Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), que estabeleceu normas de finanças públicas direcionadas para a responsabilidade da gestão fiscal, e que seu texto expõe: "a responsabilidade na gestão fiscal pressupõe a ação planejada e transparente, em que se previnem riscos e corrigem desvios capazes de afetar o equilíbrio das contas públicas[...]"(art. 1º, §1º). Para alguns estudiosos do Direito Financeiro, tal lei estabelece bases para aprimorar o sistema de governança republicana, como o define Camargo (2011, p. 771-773), juntamente com outras leis infraconstitucionais como as leis orçamentárias e a Lei nº 4.320/64, que articulam normas de modo a dar parâmetros — no âmbito do Direito Financeiro — no processo de elaboração e controle dos orçamentos públicos dos entes federativos.

Em seu artigo 18 a citada lei define, em seus termos, o que deve ser entendido como "despesa total com pessoal" para todos os entes da federação (União, Estados e Municípios) e em seu artigo 19 estabelece os limites percentuais da Receita Corrente Líquida (RCL) que a despesa total com pessoal pode alcançar, como mostra o *caput* e seus dois parágrafos em destaque.

Art. 18. Para os efeitos desta Lei Complementar, entende-se como despesa total com pessoal: o somatório dos gastos do ente da Federação com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias, tais como vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência.

de diretores escolares para implantação de programas e projetos na escola e na responsabilização dos profissionais da educação por tais programas e projetos.

⁴¹ Ver Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado. MARE/BRASIL, p. 7.

§ 1o Os valores dos contratos de terceirização de mão-de-obra que se referem à substituição de servidores e empregados públicos serão contabilizados como "Outras Despesas de Pessoal".

§ 2o A despesa total com pessoal será apurada somando-se a realizada no mês em referência com as dos onze imediatamente anteriores, adotando-se o regime de competência.

Em seu texto, a lei deixa explícitas quais despesas são consideradas "despesa total com pessoal" e aponta em seu §1º a sua exceção, nesse caso, "os valores dos contratos de terceirização de mão-de-obra", considerados não como despesa total de pessoal, mas como "outras despesas com pessoal". Em relação a esse aspecto, há que se verificar se houve crescimento dessa rubrica na execução orçamentária dos municípios e estados e as consequências disso às relações de trabalho dos profissionais contratados.

A lei é clara quando, no *caput* do artigo 19, abaixo apresentado, especifica que os limites percentuais para "despesa total com pessoal" da Receita Corrente Líquida não poderão exceder os valores definidos em seus incisos em acordo com o que preconiza o *caput* do art. 169 da CF88.

Art. 19. Para os fins do disposto no [caput do art. 169 da Constituição](#), a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida a seguir discriminados:

I - União: 50% (cinquenta por cento);

II - Estados: 60% (sessenta por cento);

III - Municípios: 60% (sessenta por cento). (BRASIL, 2000)

Em se tratando de texto constitucional, os limites englobam de forma genérica a "despesa com pessoal ativo e inativo da União, Estados, Distrito Federal e dos Municípios" (CF, art. 169); entretanto, a Lei Complementar faz questão de alterar a classificação dos gastos com mão-de-obra terceirizada, o que possibilita interpretações diversas do que o texto constitucional propõe.

Isto posto, em termos dos limites globais definidos pela supracitada lei, ela impôs um teto de despesa com pessoal e encargos de 60% da Receita Corrente Líquida para os Estados e Municípios. Em termos dos poderes do Estado, o artigo 20 define maior detalhamento, efetuando a repartição dos limites globais e definindo para o Poder Executivo o percentual de 49% (Alínea c, II, art. 20 da LRF), reduzindo ainda mais os limites de gasto com pessoal para uma parcela do Estado, aquela

relativa ao atendimento da maioria dos serviços públicos e que mais demanda recursos, com o argumento de que garantiria o “equilíbrio das contas”.

Entretanto, como demonstrou o estudo do Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada intitulado (IPEA, 2006) “Lei de Responsabilidade Fiscal e finanças públicas municipais: impactos sobre despesas com pessoal e endividamento”, publicado nos primeiros anos após a promulgação da lei, em relação aos municípios brasileiros, que antes da citada lei a média de gastos com pessoal correspondia a 42,66% da Receita Corrente Líquida (RCL) dos entes municipais e que, após a promulgação da lei, o que de fato ocorreu foi uma dinâmica de indução dos municípios a se ajustarem ao gasto médio reduzindo, portanto, o percentual do gasto com pessoal em relação à RCL. O artigo mostra ainda que, ao contrário do que se especulava a respeito do gasto médio da maioria dos municípios e estados estar muito acima do limite imposto pela lei, apenas 126 municípios apresentavam percentual de gasto com pessoal acima do limite em relação à RLC. Em realidade, o que a LRF efetivou foi uma indução ao gasto com pessoal da maioria dos municípios ao patamar da média (42,66%), isto é, reduzindo o gasto de boa parte dos municípios, o que pode ter causado “estrangulamentos de serviços públicos” (IPEA, 2006)⁴².

A consequência destes marcos legais foi uma reestruturação do Estado que resultou em imposição aos demais entes federativos no que diz respeito ao orçamento direcionado à contratação de mais servidores, isto é, relativo ao emprego público. Tamanha a importância desses marcos, compreendemos que a influência nas áreas sociais foi imensa, devido a barrar os governos no que concerne a ampliar o quadro de servidores públicos necessários para sanar as deficiências existentes, principalmente nas áreas de saúde e educação. Na área da educação, em especial sobre a contratação de profissionais do magistério junto à educação básica, a nova concepção de Estado, aliada aos instrumentos legais estabelecidos após Reforma do Aparelho do Estado, favoreceram a ampliação do trabalho precarizado, aquele esvaziado de direitos trabalhistas e, portanto, mais ‘barato’, afim de atingir os objetivos impostos pela forma de Administração Pública Gerencial.

⁴² FIORAVANTE, Dea Guerra; PINHEIRO, Maurício Mota Saboya; VIEIRA, Roberta da Silva. Lei de Responsabilidade Fiscal e finanças públicas municipais: impactos sobre despesas com pessoal e endividamento. Texto para Discussão nº 1223 - IPEA, Brasília, 2006.

3.3 A estabilidade e os serviços públicos como garantia da seguridade social

Robert Castel discute a necessidade e a urgência da atuação do Estado moderno no desenvolvimento e no oferecimento dos serviços públicos. Amparado em uma leitura crítica do Direito Francês, o autor recoloca em pauta a discussão sobre a necessidade da noção de serviços públicos. Para ele é a partir do oferecimento de tais serviços que possibilita desenvolver a interdependência social, dando condições, dessa forma, à existência de uma "seguridade social estendida" (CASTEL, 2012, p. 157).

É a partir do advento da sociedade salarial que esse debate ganha corpo devido à intensa atuação dos Estados-nacionais, principalmente pós Segunda Guerra e nos países do capitalismo central — Europa ocidental em específico —, no desenvolvimento e oferecimento de serviços públicos e de uma seguridade social baseada no direito ao trabalho.

Para Castel essa linha de pensamento está inspirada em teorias jurídicas do período correspondente à Terceira República Francesa (1870 - 1940), a exemplo da concepção difundida por Léon Duguit que defendia — devido intensa ligação ao movimento solidário que inspirou a política social desse período — uma responsabilidade dos governos na execução das atividades do Estado, pois apenas por intermédio da força governamental seria possível o desenvolvimento da "interdependência social".

A partir de uma concepção de Estado moderno em que este se converte num "agente de distribuição" dos serviços públicos, em nome do interesse geral, busca-se, em termos sociológicos, a "coesão social", possível apenas por meio da força governamental. A cidadania está diretamente relacionada à propriedade privada por um lado, e por outro à seguridade social e serviços públicos para aqueles desprovidos de propriedade, de tal forma que o papel do Estado é fundamental no sentido de garantir a "cidadania social" (CASTEL, 2012, p. 156).

A seguridade social estabelece a proteção relativa ao trabalho e os serviços públicos o acesso a bens e serviços coletivos os quais não seguem a lógica do mercado, formando as duas dimensões da ação estatal para o objetivo de fundar uma cidadania social (idem, 2012, p. 157).

Sendo assim o direito ao trabalho estabelece importante relação com a coesão social e, por sua vez, com a garantia de cidadania ao indivíduo. Logo, suas condições de vida estão relacionadas ao trabalho e aos serviços coletivos — nesse caso, fundamentalmente oferecidos pela força do Estado. Castel chamou esse processo de

"coletivização", isto é, ocorre a partir da sociedade salarial, ou seja, a "desindividualização" das relações de trabalho. Corrobora também com a produção de Supiot (1994, p. 111), quando reflete que não apenas o direito do trabalho é suficiente para se tornar "instrumento de identificação profissional", estruturador da "integração social", mas o trabalho por meio do "contrato de trabalho de duração indeterminada", aquele que se "inscreve em uma forma jurídica estável".

Além do mais, para essa linha de raciocínio, há uma concepção mais ampla do que o Estado deve administrar, não se restringindo apenas ao oferecimento dos bens coletivos mas também de certas unidades de produção, pois essas garantem as condições de existência do homem na sociedade e, por sua vez, servem ao interesse geral. Essa argumentação vincula a atuação do Estado não apenas à mera oferta dos serviços públicos, mas também à administração e controle de certas unidades da produção colaborando na construção de uma soberania estatal.

Entretanto, após um período de grande transformação no mundo do trabalho e conseqüentemente nas relações de produção, após os chamados "trinta anos gloriosos" que sucederam o fim da Segunda Guerra, o que o mundo observou foi a perda da hegemonia do chamado "emprego clássico", ou emprego de longa duração, cuja sua degradação se iniciou nos anos 1970.

Castel (2012) compreende que é nesse período que se evidenciam dois fenômenos fundamentais para a compreensão desse processo: a instalação de uma "desocupação massiva" e a "precarização das relações de trabalho". Para o autor, a desocupação já afetava os países há mais de duas décadas, mas se evidencia dependendo da conjuntura do momento e caracteriza-se pela existência de uma população composta por milhões que se encontram às margens do trabalho.

A precarização, como conceituado por Castel (2012) em sua obra *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, destaca como o processo de reestruturação produtiva impulsionado pelo capitalismo contemporâneo criou novo paradigma nas relações de trabalho tanto na área privada como na área pública (CASTEL, 2010). O distanciamento às relações de trabalho de longa duração, o pleno emprego e, por sua vez, a deterioração dos direitos do trabalho, em especial seguridade social e proteção social, foi a grande estratégia para um novo fôlego às crises fiscais dos Estados-nações após a década de 1980. Neste sentido, o processo de flexibilização da

estabilidade e a diferenciação dos regimes jurídicos se transformou no lema adotado pelo grande capital, no intuito de influenciar a legislação trabalhista nos Estados-nações.

Ainda de acordo com o autor, a precarização, cuja importância para nossa pesquisa é basilar, proporcionou a partir desse período o intenso crescimento das formas "atípicas" de empregos de curta duração, trabalhos temporários, trabalhos parciais etc., atingindo principalmente os jovens e se contrastando com a estabilidade atribuída às relações clássicas de emprego. (CASTEL, 2012, 128).

Esta [precarização] é comumente pensada em relação à estabilidade do emprego, como mostra a expressão "formas atípicas de emprego", que sublinha um déficit em relação ao Contrato de Tempo Indeterminado (CTI) concebido como a forma canônica do contrato de trabalho. Mas esta leitura poderia não se adequar à situação atual se confirmada que a dinâmica profunda das transformações do emprego segue no sentido de sua expansão. (CASTEL, 2012, p. 130, tradução e grifos nossos).⁴³

Para o autor, essas novas formas "atípicas" de trabalho, que num primeiro momento surgiram como uma alternativa temporária, foram pouco a pouco se tornando a forma predominante em contraposição à forma clássica relativa ao pleno emprego, subvertendo assim o "estatuto do emprego" que se pauta na estabilidade, na remuneração e na proteção social.

Entretanto, conforme afirma Hirata (2011, p. 20), desde meados da década de 1990 já havia autores — Castel é um deles — que destacavam o processo de precarização que naquele momento se evidenciava. Adicionada à forma de precarização das relações de trabalho dos trabalhadores que alcançavam novos postos de trabalho também se fazia agir outra forma de precarização naqueles que se encontram sob a condição de pleno emprego, ou emprego de tempo indeterminado. De acordo com a leitura da autora, Castel já trabalhava com a ideia de uma "desestabilização dos estáveis"⁴⁴ (tradução nossa), de forma a resultar em uma fragilização e maior vulnerabilidade dos trabalhadores já empregados. Portanto, a precarização viria a atingir a todos, tanto desempregados à procura de novos empregos, por meio das formas atípicas de emprego, como também os empregados estáveis, mesmo aqueles incluídos nos contratos de emprego de tempo

⁴³ "Ésta es comúnmente pensada con respecto a la estabilidad del empleo, como lo muestra a expresión "formas atípicas de empleo", que subraya un déficit respecto del Contrato de Duración Indeterminado (CDI) concebido como la forma canónica del contrato de trabajo. Pero esta lectura podría no adaptarse más a la situación actual si es cierto que la dinámica profunda de las transformaciones del empleo va en el sentido de su expansión."

⁴⁴ "déstabilisation des stables"

indeterminado, incluindo aí os funcionários do Estado, munidos de um estatuto do funcionário público, historicamente estandarte do pleno emprego.

Nesse sentido, Danièle Linhart (2009) contribui de forma a especificar, com maior acuidade, a hipótese de Castel apresentada nos anos 1990. A autora observa a precarização a partir de duas dimensões: a precarização⁴⁵ objetiva e a precarização subjetiva.

A precarização objetiva seria, portanto, a fragilização imposta às relações de trabalho, impingindo o trabalho temporário por meio de subcontratações, de tal modo que a seguridade social e a proteção atribuídos ao direito ao trabalho são degradados. Tal dimensão dialoga sobremaneira com a construção teórica de Castel e reafirma como as relações de emprego “atípicas” resultam em insegurança e ausência de perspectiva para o futuro, de modo a incutir nos trabalhadores vinculados a esse tipo de contratação um comportamento concorrencial muito intenso. Concorrem com outros trabalhadores que estão dispostos a ocupar sua vaga — mesmo conscientes das condições precárias — caso não respondam às pressões e demandas de seus superiores, assim como se veem diante de uma diária disputa consigo mesmos.

Conhecemos a precarização objetiva dos empregos — trabalho temporário, trabalho em tempo parcial, contratos por tempo determinado (CTD), trabalho sazonal ou intermitente, estágios entre outros — e seus efeitos sobre os comportamentos profissionais dos trabalhadores a eles submetidos. Se querem um dia alcançar o ápice que representa, para eles, um emprego estável na empresa onde se encontram, precisam realizar constantemente a demonstração de suas qualidades profissionais e, principalmente, de sua boa vontade. Estes têm interesse em se apresentar como trabalhadores confiáveis e que atendem o que se espera deles; essa é uma situação propícia do ponto de vista gerencial, pois os trabalhadores não questionam as formas de trabalho que lhes são impostas. Mesmo estes empregos precários tendem a se desenvolver e a envolver os funcionários mais e mais, principalmente os jovens que ocupam cada vez mais esse tipo de emprego. Esse tipo de preocupação, não atinge a parcela de funcionários protegidos, relativamente beneficiados, detentores de contratos por tempo indeterminado (CTI) ou funcionários públicos regidos, respectivamente, por leis trabalhistas e estatutos. (LINHART, 2013, p. 535, tradução nossa).⁴⁶

⁴⁵ Na língua francesa, como vimos nos tópicos anteriores, os estudiosos se utilizam do termo *précarité*, o que na tradução direta para a língua portuguesa seria “precariedade”. Entretanto, no Brasil, a grande maioria dos pesquisadores do campo traduzem para o português como “precarização”, termo que utilizaremos nessa tese.

⁴⁶ On connaît la précarisation objective par les emplois – interim, temps partiel subi, contrat à durée déterminée (CDD), travail saisonnier, stages – et ses effets sur les comportements professionnels des salariés qui la subissent. S'ils veulent accéder un jour à cet Eldorado que représente pour eux un emploi

Ainda segundo a autora, trata-se de um “meio coercitivo eficaz” que torna esses trabalhadores muito mais suscetíveis às restrições a valores, ao convencimento e a imposições que contrariam seu senso ético – logo são, “por essência, muito mais fáceis de manobrar” (LINHART, 2015, p. 127).

Por sua vez, a precarização subjetiva diz respeito a uma forma de relação existente no ambiente de trabalho que coloca os trabalhadores em uma condição de constante e diária busca por aprovação; como a própria autora argumenta, “é um sentimento de insegurança” que atinge os trabalhadores estáveis ou não, inclusive aqueles que se beneficiam de contratos de tempo indeterminado. Tal sentimento coloca os trabalhadores em intenso confronto consigo mesmos diante da permanente superação para alcançar as exigências que lhes são impostas (LINHART, 2009, p. 02). Essa forma de precarização estabelece uma relação em que os trabalhadores são exigidos a se mobilizar ao máximo, tanto no âmbito cognitivo como no afetivo, para que possam atingir os objetivos impostos pelos superiores hierárquicos, sem ao menos poder questionar ou discutir os meios e os processos de trabalho. Diante disso, os trabalhadores mergulham num campo arriscado de se apresentar como incompetentes, pouco adaptados ou ainda de ser interpretados como estando com má vontade, o que pode causar decepção para a empresa (LINHART, 2017).

[...] é o sentimento de precarização que podem enfrentar os trabalhadores estáveis, confrontados progressivamente no trabalho e que os preocupam permanentemente com a ideia de sempre poder responder às demandas. Esse sentimento que eu denominei de “precarização subjetiva” dos trabalhadores estáveis fazem com que eles não se sintam mais verdadeiramente amparados e protegidos para poder permanecer em seus empregos.

É o sentimento de não estar habituado ao seu trabalho, de não poder confiar em suas rotinas profissionais, à suas redes, aos *saberes* e *como fazer* acumulados graças à experiência transmitida pelos mais velhos; é o sentimento de não dominar seu trabalho e dever incessante de dedicar esforços para se adaptar, para cumprir os objetivos estabelecidos, para não se colocar em risco nem fisicamente nem moralmente (nos casos de interação com usuários e clientes). É o sentimento de não ter recursos em caso de problemas graves no trabalho, quando próximo de um

stable dans l’entreprise où ils se trouvent, il leur faut faire, en permanence, la démonstration de leurs qualités professionnelles et surtout de leur bonne volonté. Ils ont intérêt à se présenter comme des salariés fiables et conformes à ce qu’on attend d’eux; c’est là une situation propice du point de vue du management car ces salariés ne vont pas chercher à contrecarrer les manières de travail qu’il veut imposer. Même ces emplois précaires tendent à se développer et à concerner des salariés de plus en plus nombreux et notamment les jeunes qui transitent de plus en plus souvent pas ce type d’emplois, ils ne concernent pas, loin de là, la majorité des salariés, protégés en tant que détenteurs d’un contrat à durée indéterminée (CDI) ou fonctionnaires, par un code du travail ou de la fonction publique, relativement favorable.

superior hierárquico (cada vez mais raro e menos disponível), ou quando próximo de colegas de trabalho desgastados com a individualização sistemática da gestão dos trabalhadores e sua concorrência. É também o sentimento de isolamento e de abandono. Assim como a perda da autoestima, que está ligada com o sentimento de dominar mal seu trabalho, com o sentimento de não estar à altura de seu trabalho, de desenvolvê-lo mal ou estar inseguro em ocupar seu posto de trabalho (LINHART, 2009, p. 03, tradução e grifos nossos)⁴⁷.

Portanto, a precarização subjetiva inicia o processo de degradação da vida do sujeito, não permitindo mais que seja ele quem decide sobre sua vida. A partir do momento em que ele deixa de ser sujeito, ele se desumaniza e passa a agir em função de outrem ou de algo externo a ele. Além de se distanciar do trabalho em si, por não ter mais domínio sobre os processos, adoece e se degrada por isso, pois sente estar em constante pressão e receio de sair da condição de estável e voltar à condição de desocupado.

3.4 O peso relativo da função pública no Brasil

Após a Constituição de 1988 houve um considerável aumento da demanda pela ampliação dos serviços públicos e políticas universalistas, assim como a melhoria da infraestrutura urbana. No momento da definição da Carta Magna ocorreu um significativo repasse de atribuições, isto é, saúde e educação passam a ser demandados no âmbito dos estados e municípios, sendo a União desonerada. Nesse contexto, de democracia estabelecida, seu fortalecimento dependia do atendimento ao “aumento da demanda por serviços públicos de amplo alcance e políticas universalistas”, bem como, de forma conjunta, da necessidade de “ampliação e melhoria da infraestrutura urbana”. Juntos, tais fatores justificavam "a

⁴⁷ "[...] c'est le sentiment de précarité que peuvent avoir des salariés stables confrontés à des exigences toujours plus fortes dans le travail et qui sont inquiets en permanence à l'idée de n'est pas toujours être en mesure d'y répondre. Ce sentiment que j'appelle la "précarité subjective" de travailleurs stables fait qu'ils ne se sentent jamais véritablement à l'abri et sûrs de pouvoir conserver leur poste du travail."

"C'est le sentiment de n'être pas chez soi dans son travail, de n'est pas pouvoir se fier à ses routines professionnelles, à ses réseaux, aux savoir et savoir faire accumulés grâce à l'expérience au transmis par les plus anciens; c'est le sentiment de ne pas maîtriser son travail, et de devoir sans cesse développer des efforts pour s'adapter, pour remplir les objectifs fixés, pour ne pas se mettre en danger ni physiquement, ni moralement (dans le cas d'interaction avec des usagers, des clients). C'est le sentiment de n'est pas avoir de recours en cas de problèmes graves en travail, ni du côté de la hiérarchie (de plus en plus rare et de moins en moins disponible), ni du côté de collectifs de travail qui se sont effilochés avec l'individualisation systématique de la gestion des salariés et leur mise en concurrence. C'est ainsi le sentiment d'isolement et d'abandon. C'est ainsi la perte de l'estime de soi, qui est en lien avec le sentiment de mal maîtriser son travail, avec le sentiment de ne pas être à hauteur de son travail, de faire du mauvaise travail, de ne pas être sûr d'assumer son poste de travail."

necessidade de ampliação do serviço público no Brasil", conforme argumenta em seu estudo Mattos (2011, p. 3).

Tendo em vista o processo de busca por um Estado social ainda distante de ser concretizado, os direitos fundamentais no Brasil, que garantem o bem-estar, ainda exigiriam um grande dispêndio de vontade política e investimento para que se conseguisse sanar as deficiências básicas de sua população e assim dirigir-se ao caminho da ordem social. Nas palavras de Gilberto Bercovici

[...]o Estado deve ser entendido como o "portador da ordem social", o que pressupõe uma vontade política disposta a colocar o programa constitucional em andamento. Isso, no entanto, não é suficiente. A constante pressão das forças políticas populares é fundamental para que o Estado atue no sentido de levar a soberania popular às últimas consequências (BERCOVICI, 2016).

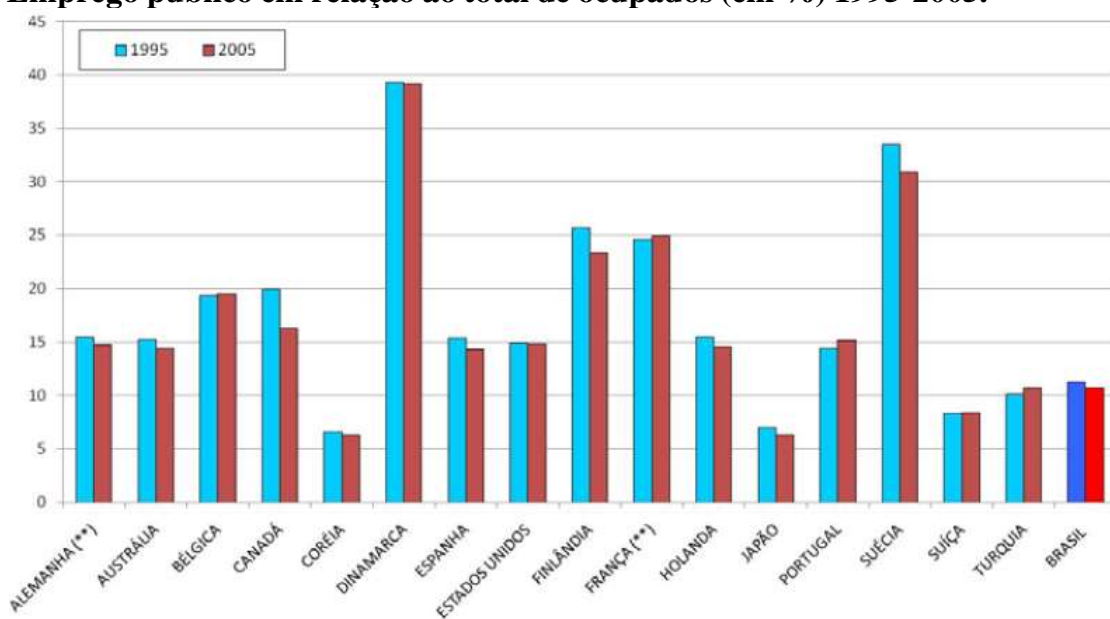
Se pretendemos alcançar patamares de sociedades hoje considerados modelos de bem-estar devido aos processos garantidores de direitos fundamentais, como os países desenvolvidos membros da OCDE, é preciso um olhar para a ação do Estado enquanto empregador e, assim, garantidor de tais direitos.

O documento do IPEA que apresenta uma comparação entre o Brasil e os países da OCDE, assim como com os países da América Latina, apontando o peso do emprego público em nosso território, publicado em 2009, esclarecia como era baixa a proporção de empregos públicos que o Brasil apresentava em relação aos demais.

O fato que salta aos olhos é o baixo peso relativo do emprego público no Brasil em relação à grande maioria deste significativo bloco de países. Excetuando-se os casos específicos de Coréia, Japão e da Suíça, em todos os demais países considerados o peso do emprego público na ocupação total é bem maior do que no Brasil, com destaque para os ricos países escandinavos e para a França. Mesmo nos EUA, a mais importante economia capitalista, caracterizada pelo seu caráter "privatista" e pelo seu elevado contingente de postos de trabalho no setor privado, o peso do emprego público (cerca de 15%) é maior do que o do Brasil (IPEA, 2009, p.3).

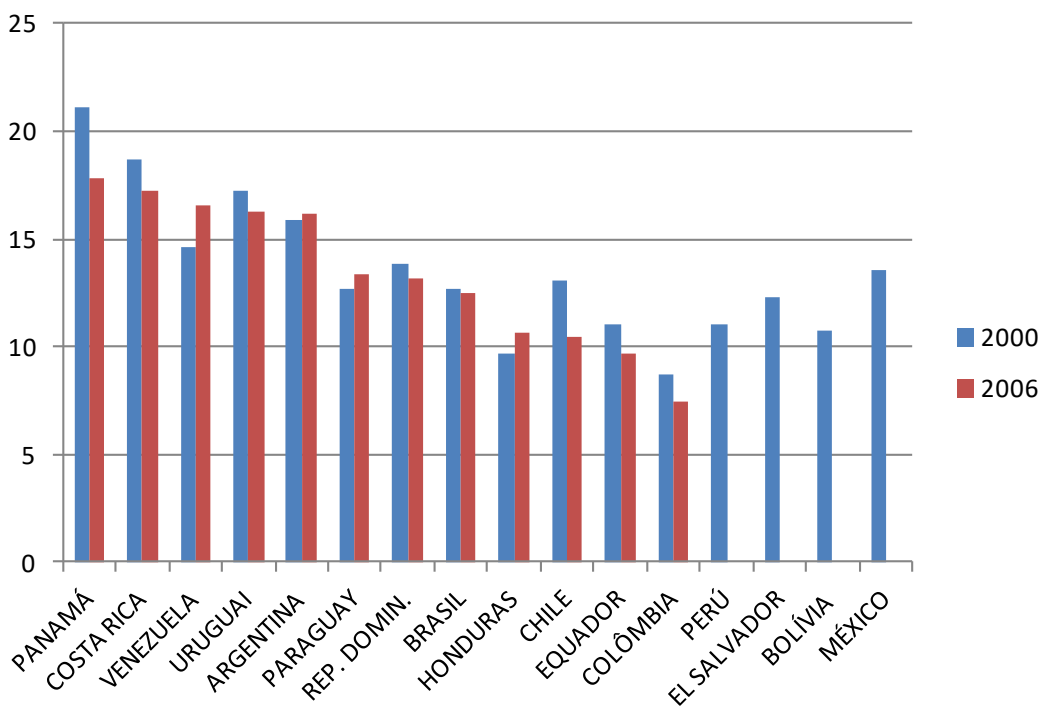
Os pesquisadores observaram que o Estado brasileiro, ao contrário do que se costuma dizer, não caminha para um movimento de tornar-se inflado. Apresentamos abaixo dois gráficos elaborados com base em dados coletados entre os anos de 1995 e 2006.

Gráfico 1 - Emprego público em relação ao total de ocupados (em %) 1995-2005.



Fonte: IPEA (2009, p. 03). (**) nos casos da França e da Alemanha, dados de 1995 e 2000.

Gráfico 2 - Emprego público em relação ao total de ocupados (em %) América Latina nos anos 2000 e 2006.



Fonte: Autor, com base em dados do IPEA (2009, p. 05). Nota: Peru, El Salvador, Bolívia e México não apresentaram percentuais referentes ao ano de 2006.

A maior oferta de serviços públicos, de acordo com o estudo, se dá por meio de expansão do emprego público. Entretanto, quando comparamos o Brasil

com os países tanto do Sul Global quanto do Norte Global, percebemos que ainda se encontra distante da realidade em que o caráter social do Estado é observado.

Em estudo recente, realizado por Fernando Augusto Mansor De Mattos e José Celso Cardoso Jr, o primeiro tendo participado do estudo do IPEA anteriormente apresentado, intitulado “Emprego Público No Brasil: Uma Avaliação Em Perspectiva Internacional Comparada” os dados acima são atualizados e demonstram que o Brasil se encontrava, no ano de 2018, com percentual de empregados do setor público em comparação ao total de ocupação abaixo em relação à média dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Enquanto o Brasil apresentava 16,9% de empregados públicos em relação ao total de ocupação, a média da OCDE alcançava 17,7% (MATTOS e CARDOSO JR, 2022, p. 222).

No mesmo estudo, mais atualizado, os autores ainda demonstram como é inválida a narrativa de que a carga tributária brasileira tem nível elevado em relação aos demais países. Os dados mostram que em 2018, a carga tributária brasileira alcançou, 33,3%, quanto a média da OCDE apontava 34,5%. Em relação a esse aspecto, os autores discutem o “problema da carga tributária” como sendo mais uma questão da sua “composição altamente regressiva” ao invés de seu tamanho % (MATTOS e CARDOSO JR, 2022, p. 223).

Ainda em relação ao estudo atualizado, Mattos e Cardoso Jr. se baseiam em dados do Banco Mundial, publicados em 2017, revelando que no Brasil, comparando o número de servidores públicos com o total da população, há uma grande diferença em relação aos países da OCDE. Enquanto o Brasil apresenta um percentual de 5,4% de servidores públicos em relação à população, nos países da OCDE esse percentual é quase o dobro, 9,5%.

Contudo, há outra interpretação em disputa, que entende a ampliação dos gastos com pessoal como um retrocesso. Esta, baseada no distanciamento da concepção de que o Estado deve ter um papel definidor da coesão social e mantenedor do bem-estar da população e somada à concepção neoliberal de que o Estado deve se despir da responsabilidade de provedor dos serviços públicos, fomenta e estimula a formação do ideal de Administração Pública Gerencial.

Um exemplo pode ser observado no documento Gestão de Recursos Humanos e a LRF publicado pelo BNDES de Eunice Lucena aponta a importância

da redefinição do papel do Estado brasileiro em meados da década de 1990 e reforça o objetivo a ser alcançado do "repasse para o setor privado de atividades que podem ser realizadas pelo mercado e pelo setor não estatal (organizações sociais, por exemplo)" (LUCENA, 2001). Quanto à despesa com pessoal, o documento é explícito em sua avaliação,

As organizações públicas, historicamente, vêm aplicando percentual elevado de sua receita em gastos com pessoal, talvez porque, durante muito tempo, tenha sido o Estado considerado o principal empregador da população. Essa é a mentalidade que prevalece em muitos municípios brasileiros, principalmente os de pequeno porte que não percebem que a redução desses gastos pode liberar recursos para a realização de investimentos, principalmente nas áreas sociais, sempre tão carentes em qualquer lugar do país (Idem, 2001).

Há nesse caso a intenção de apontar a elevação dos gastos com pessoal como um dos principais elementos que levam ao endividamento dos entes federativos, de forma a resultar em demasiado dispêndio de recursos apenas para custear a remuneração de pessoal.

Entretanto, o argumento acima se demonstra frágil quando observamos os dados. Há estudos que mostram como a ampliação do emprego público teria um “duplo efeito estruturante no mercado de trabalho brasileiro”. Mattos (2015), a partir de dados obtidos junto ao IBGE relativos à última década do século XX e a primeira do século XXI, apresenta evidências de que a ampliação de empregos estáveis e formalizados gera uma massa salarial que estimula as atividades do setor privado, independente da área de atuação, gerando ampliação de contratação também nesse setor.

A ampliação do emprego público teria um duplo efeito estruturante sobre o mercado de trabalho brasileiro. Em primeiro lugar, de forma direta, pois as ocupações do setor público ostentam justamente a prerrogativa de serem estáveis e formalizadas, ampliando a formalização do mercado de trabalho, com resultados especialmente relevantes justamente nas áreas em que a informalidade, mesmo para padrões brasileiros, é alta (e há elementos para supor que a ampliação do emprego público continue a ocorrer na direção de regiões menos ricas e de cidades menores) (...). A ampliação da massa salarial advinda da expansão do emprego público geraria uma demanda estável e de impacto significativo notadamente em regiões de menor nível médio de renda. A massa salarial gerada por essas ocupações promoveria a criação de uma série de atividades do setor privado cujos empresários (qualquer que seja o porte das empresas em questão) tendem a formalizar a contratação da mão de obra, dado o contexto esperado de manutenção de demanda pelos bens e serviços vendidos para esse contingente novo de trabalhadores. A expansão do emprego público decorrente do aumento dos gastos sociais já se tem revelado elemento importante para o recente processo de formalização do mercado de trabalho brasileiro (MATTOS, 2015, p. 116).

Portanto, trata-se de uma disputa pelo modelo de Estado – melhor, pelo modelo de gestão do Estado. De um lado, a concepção de um Estado Gerencial que se pretende hegemônica, com viés neoliberal⁴⁸ e com vistas à implementação da Nova Gestão Pública⁴⁹, com pretensão de reduzir os gastos sociais e ampliar a utilização do fundo público em prol da lucratividade do capital: a Administração Pública Gerencial⁵⁰. De outro, uma concepção de Estado Democrático de Direito, pautado nos elementos que compõem um Estado Social⁵¹, que visa o fortalecimento da democracia e da coesão social⁵², por meio da ampliação da demanda e do atendimento aos serviços públicos e bens coletivos. Uma visão de democracia administrativa que visa a diminuição do desequilíbrio socioeconômico: a Administração Pública Participativa⁵³.

Em se tratando da área de educação, existe direta relação entre o modelo adotado e o alcance — ou não — de um padrão de qualidade (CF art. 206, VII) e a valorização dos profissionais da educação (CF art. 206, V)⁵⁴. Não à toa, a constituição dedicou um capítulo de seu texto para dar atenção a este que é um dos elementos fundamentais para o desenvolvimento da sociedade. Tal valorização se caracteriza com a efetivação via concurso público, de forma a garantir aos profissionais da educação escolar planos de carreira, estabelecido no artigo 205 da Carta Magna como dever do Estado.

3.5 A educação como direito e a valorização docente

No texto constitucional os direitos fundamentais são caracterizados “como valores supremos da ordem constitucional, fonte legitimadora e razão de ser do próprio sistema jurídico” (DUARTE, 2007, p. 695). A educação fundamental, que na época era colocada como obrigatória, já se apresentava de forma

⁴⁸ DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal.

⁴⁹ VERGER, Antoni; NORMAND, Romuald. Nueva Gestión Pública y Educación: elementos teóricos y conceptuales para el estudio de un modelo de reforma educativa global. Educ. Soc., Campinas, v. 36, n.º 132, p. 599-622, jul.-set., 2015.

⁵⁰ BRASIL. Plano Diretor da Reforma Administrativa do Aparelho do Estado. Brasília: MARE, 1995.

⁵¹ SILVA, Enio Moraes da . O Estado Democrático de Direito. Brasília a. 42 n. 167 jul./set. 2005.

⁵² CASTEL, Robert. El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo.

⁵³ AZEVEDO, Eder Marques de. Gestão pública participativa: a dinâmica democrática dos conselhos gestores. Belo Horizonte, 2007.

⁵⁴ Consideraremos aqui apenas os profissionais do magistério — professoras e professores — que são quase a totalidade destes profissionais e foco deste artigo.

evidentemente avançada em relação às constituições anteriores e no que concerne às garantias destes direitos também não poupou avanços.

No que se refere especificamente ao tema das garantias dos direitos fundamentais (mecanismos existentes para a efetivação de direitos), a Constituição avançou, tendo previsto uma série de remédios jurídicos próprios para sua proteção, tais como a ação civil pública, o mandado de injunção, o mandado de segurança coletivo etc. Aqui, há que se destacar, especialmente, o papel conferido ao Ministério Público pela atual Carta Magna, que vem atuando intensamente na exigibilidade dos direitos sociais (Idem).

Na Carta Magna vigente, a educação é apresentada como “direito público subjetivo” no §1º de seu artigo 208, dando ao cidadão o direito de exigir do Estado que cumpra seu dever constitucional. Com a aprovação da Emenda Constitucional nº 59/2009, altera-se o texto do inciso I do artigo em questão e a exigibilidade do direito é expandida para os demais anos da educação básica.

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: I - educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezessete) anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria;

Verifica-se que o dever do Estado não se limita apenas à faixa etária discriminada, mas também àqueles que não concluíram a educação básica em idade adequada. É importante ressaltar, também, o avanço no que tange à primazia dada à educação como direito social prioritário dentre os demais direitos.

Assim, o artigo 206 explicita os princípios básicos pelos quais o ensino deve ser ministrado e a partir deles estariam estabelecidas as premissas para que o cidadão possa se beneficiar em sua plenitude da possibilidade de “desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (Art. 205 da CF/88).

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

- I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
- II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;
- III - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;
- IV - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;

VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei;

VII - garantia de padrão de qualidade.

VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal.

IX - garantia do direito à educação e à aprendizagem ao longo da vida.⁵⁵

Parágrafo único. A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Após a primeira constituição democrática um intenso dispêndio de forças do Estado foi feito para que ocorresse a universalização da educação obrigatória, considerando que boa parte da população se encontrava excluída dos espaços escolares, ou seja, sem direito à educação, como argumenta Cabral,

É inegável que o Brasil passou por um processo de melhoria no acesso e na permanência dos alunos na escola, especialmente na Educação Básica – o que não significa que esse problema esteja completamente resolvido. Esse processo suscitou uma maior relevância para a questão da qualidade, nos termos hoje propostos, já que, historicamente, pode-se considerar que o ingresso na escola para parte da sociedade, durante muito tempo excluída, também significou melhoria na educação promovida. (CABRAL, 2012)

No mesmo sentido, Oliveira (2005) esclarece que a legislação constitucional vigente, além de fundamentar a obrigatoriedade da oferta do ensino por parte do Estado, fundamenta que esse ensino necessariamente deve ser de “qualidade” apesar de não explicitar quais elementos definiriam essa qualidade (Inciso VII do art. 206).

Assim, além de consolidar a obrigatoriedade do ensino [...] mas também a obrigatoriedade de oferta por parte do Estado, o texto constitucional e a legislação subsequente obriga que essa oferta educacional seja de qualidade. Contudo, se a legislação brasileira incorporou o conceito de qualidade do ensino a partir de Constituição Federal de 1988, essa incorporação não foi suficiente para estabelecer de forma razoavelmente precisa em que consistiria

⁵⁵ O Inciso IX do art. 206 foi incluído pela Emenda Constitucional nº 108, de 2020.

ou quais elementos integrariam o padrão de qualidade do ensino brasileiro, o que dificulta bastante o acionamento da justiça em caso de oferta de ensino com má qualidade (OLIVEIRA, 2005, p. 17).

Há um amplo debate a respeito do *padrão de qualidade* apontado no texto constitucional e redefinido pela Emenda Constitucional nº 14/1996, que alterou o artigo 211 definindo a obrigatoriedade da União em garantir “*padrão mínimo de qualidade de ensino* mediante assistência técnica e financeira aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios”. Porém este princípio só veio a ser melhor pormenorizado 24 anos depois, com a Emenda Constitucional nº 108/2020, dispositivo que alterou artigos da Constituição no intuito de tornar permanente a política de fundos (Fundef e Fundeb) estabelecida desde a década de 1990. Entre suas alterações, estabeleceu, no §7 do art. 211, o Custo Aluno Qualidade, o CAQ, como seu texto declara.

Art. 211 - § 7º O padrão mínimo de qualidade de que trata o § 1º deste artigo considerará as condições adequadas de oferta e terá como referência o Custo Aluno Qualidade (CAQ), pactuados em regime de colaboração na forma disposta em lei complementar, conforme o parágrafo único do art. 23 desta Constituição. (BRASIL, 2020)

Até a promulgação dessa emenda não se definia, com maiores detalhes, o que poderia ser o “padrão de qualidade”. Como pode ser verificado no texto que compõe o artigo 206, o legislador não apresenta quais reais parâmetros devem ser levados em consideração para que se possa atingir ou evidenciar a busca por uma educação com a qualidade proposta, como aponta Pinto,

Com efeito, interpretar o texto constitucional de forma restritiva, reduzindo-se a efetividade do direito à educação à garantia de acesso a vagas não é a aplicação da melhor interpretação dos princípios constitucionais. Essa posição deve ser ampliada, tanto em relação ao acesso ao sistema educacional quanto à criação de condições de manutenção do aluno na rede de ensino e à garantia do ensino de qualidade objetivado pela Constituição Federal (PINTO, 2012)

Com relação à qualidade temos ainda o texto aprovado pela lei 9.394/96 (LDB) que no seu artigo 4º inciso IX apresenta como dever do Estado para com a educação escolar que existam “padrões mínimos de qualidade de ensino, definidos como a variedade e quantidade mínimas, por aluno, de insumos indispensáveis ao desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem”; porém, novamente o texto apresenta um discurso de qualidade de ensino sem apontar, efetivamente, as

categorias objetivas para se confirmar essa “qualidade de ensino”. Esse inciso foi alterado pela Lei 14.333/2022, que modificou a LDB no intuito de manter o alinhamento legal com a nova definição do padrão mínimo de qualidade regulamentada. A partir de então o texto do inciso IX do art. 4 passou a ser definido como se segue.

Art. 4º

IX – padrões mínimos de qualidade do ensino, definidos como a variedade e a quantidade mínimas, por aluno, de insumos indispensáveis ao desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem adequados à idade e às necessidades específicas de cada estudante, inclusive mediante a provisão de mobiliário, equipamentos e materiais pedagógicos apropriados (BRASIL, 2022).

Outro princípio contido no artigo 206 e que entendemos contribuir para o estabelecimento de um “padrão de qualidade” refere-se à efetiva aplicação do inciso V, que versa sobre a “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas”.

É clara a interpretação do inciso acima quando este define que a valorização dos profissionais se dará, apenas, por meio de “concursos públicos de provas e títulos” e que a esses profissionais devem ser garantidos, em lei, “planos de carreira”.

De acordo com o inciso II do artigo 37 da Constituição Federal, “o concurso público é condição constitucional para o provimento de cargo público ou de emprego público”. Para que haja provimento em cargo efetivo ou em comissão⁵⁶ é necessária a existência de cargo público vago, cargos estes que por sua vez são criados por lei.

O plano de carreira, de acordo com Ministério da Educação, é entendido a partir de três níveis: nível conceitual “é a ideia que fundamenta a carreira, razão de

⁵⁶ Considera-se *efetivos* todos os docentes que não foram aprovados em concurso público, condição primeira para a titularidade do cargo público de acordo com o inciso II do art. 37 da CF/88. De acordo com MEIRELLES (1990), a primeira condição para a *estabilidade* é a *efetividade*, ou seja, somente a partir da obtenção do cargo efetivo é que se consegue verdadeira *estabilidade*. Portanto, a estabilidade é conseguida apenas pela condição de aprovação em concurso público, conforme entendimento acima. Em contra partida o *cargo em comissão* “é o que só admite provimento em caráter provisório. Destina-se às funções de confiança dos superiores hierárquicos. A instituição de tais cargos é permanente, mas seu desempenho é sempre precário, pois quem os exerce não adquire direito à continuidade na função” MEIRELLES (1990)

sua existência”; nível objetivo “é a própria definição da carreira, em sua estrutura, organização e funcionamento”; nível do serviço público “é instituída em norma legal específica”⁵⁷. O estabelecimento do plano de carreira para o magistério é recurso determinante para a profissionalização docente, já que na instituição deste se consideram pontos estruturais fundamentais.

O plano de carreira é instrumento de administração de recursos humanos voltado essencialmente para a profissionalização. Nessa condição, considera de forma especial algumas variáveis essenciais à sua finalidade, quais sejam, o desempenho do servidor no exercício de suas atribuições, os programas de desenvolvimento de recursos humanos, a estrutura de classes e o sistema de remuneração. (DUTRA JR, 2000, p. 204)

Diversos autores⁵⁸ discutem o aprofundamento no processo de precarização e flexibilização do trabalho docente, em que recaem as teses de desprofissionalização. Para Shiroma (2002) profissionalização “é um termo geralmente usado para designar o processo pelo qual uma semi-profissão vai gradualmente agregando os critérios que constituem uma profissão”. Oliveira (2008) complementa dizendo que “a profissionalização pode ser entendida como a competência de saber ‘o que e como fazer’ na profissão, ter uma autonomia estatutária reconhecida e baseada na confiança e na ética”.

Portanto, a não inserção do profissional docente à condição de valorização, o que significa, por exemplo, beneficiar-se de um plano de carreira, pode ser associado à precarização e flexibilização do trabalho docente, concordando com o que Oliveira vai definir como trabalho precário.

Trabalho precário, portanto, seria aquele que se caracteriza por flexibilização de regras de contratação (contratos atípicos, temporários e independentes), menores salários, menor estabilidade, informalidade nas relações de trabalho, menos direitos sociais. (OLIVEIRA, 2008)

Para melhor entendimento, é considerável a importância que deve ser dada à forma de definição que a constituição indicará para saber a quem o princípio da valorização atende prioritariamente, isto é, quem são os profissionais da educação referidos. Diante disso, é válido observar a atenção dada pelo Parágrafo único do

⁵⁷ DUTRA JR. Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público. FUNDESCOLA/MEC.

⁵⁸ Ver Shiroma, E. O. “O Eufemismo da profissionalização” (2002); Ver Enguita, M. F. “A ambiguidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarização” (1991).

artigo 206 à necessidade da definição das categorias de trabalhadores da educação e que se concretizou com o artigo 61 da lei 9.394/96, reformulada pela lei 12.014/2009 onde se define a quem se referem os profissionais da educação.

Art. 61. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:

I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;

II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;

III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim.

IV - profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação ou experiência profissional, atestados por titulação específica ou prática de ensino em unidades educacionais da rede pública ou privada ou das corporações privadas em que tenham atuado, exclusivamente para atender ao inciso V do caput do art. 36⁵⁹.

V - profissionais graduados que tenham feito complementação pedagógica, conforme disposto pelo Conselho Nacional de Educação⁶⁰.

Parágrafo único. A formação dos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da educação básica, terá como fundamentos:

I – a presença de sólida formação básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos científicos e sociais de suas competências de trabalho;

II – a associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados e capacitação em serviço;

III – o aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades. (BRASIL, 1996)

Conforme vínhamos discutindo acerca do caráter subjetivo da educação, seu acesso é passível de compreensão pela população no que tange a possibilidade

⁵⁹ Incluído pela lei nº 13.415, de 2017.

⁶⁰ Incluído pela lei nº 13.415, de 2017.

de exigência judicial. Nesse sentido, entendemos que à “qualidade de ensino” o encaminhamento pode ser proposto de forma similar, porém de maneira indireta, a partir da constatação da execução dos princípios impostos no artigo 206 da Constituição Federal de 1988, entre eles o descrito no inciso V.

Ao analisar o dispositivo acima podemos interpretar que o quadro de profissionais da educação é formado, em sua maioria, por docentes. Portanto, entendemos que a partir dessa premissa constitucional abre-se uma discussão acerca do impacto que uma política de pessoal docente pode ter sobre o sistema de ensino e como isso pode ser entendido como um fator de avaliação da “qualidade de ensino”.

O conflito entre a valorização do docente e os artigos 18, 19 e 20 da Lei de Responsabilidade Fiscal

A problemática que se pretende discutir diz respeito às interpretações feitas a respeito das impossibilidades presentes às redes de ensino, no âmbito dos governos estaduais, quanto à busca por melhora no padrão mínimo de qualidade da educação e como esse fato se relaciona à valorização dos profissionais do magistério das redes de ensino de educação básica em todo o país.

No que diz respeito à educação básica pública, cabe à Administração Pública dos entes federativos vincular os profissionais do magistério seguindo os princípios e normas previstas constitucionalmente (art. 37, II e art. 206, V) e por suas leis infraconstitucionais (LDB - Lei nº 9.394/96 art. 67, I; PNE - Lei nº 13.005/14 art. 2º, IX). Contudo, para os gestores estaduais cumprirem o que o texto constitucional e leis derivadas pregam é preciso vontade política em relação à ampliação de investimentos em educação. Muitas vezes, para além de não haver tal vontade por parte do gestor o que ocorre é o contrário, a diminuição de investimentos com adoção de estratégias que levam à precarização docente.

No afã de cumprir o que se determina como princípios da concepção gerencial, os entes federativos se movimentaram no sentido de não priorizar a realização de concursos públicos, ou quando realizados as vagas disponibilizadas supririam, quando muito, os casos de aposentadoria. Na educação não seria diferente.

Essa dinâmica resultou em ampliação do número de contratos por tempo determinado de trabalho (temporários), de forma que nas redes públicas estaduais e municipais de ensino básico se tornou muito comum a adoção deste tipo de política de pessoal.

Após a publicação da LRF o quadro de profissionais da educação vinculados às redes de ensino por meio de contratos temporários se ampliou, por um lado, devido às preocupações dos gestores em atender à demanda da sociedade pelo acesso à escola — haja visto que em todo o Brasil ainda há demanda de ampliação de atendimento —, pois quanto mais pessoas necessitam da escola pública, mais docentes serão demandados para seu atendimento. Por outro lado, por opções políticas que priorizam a orientação neoliberal visando a diminuição do papel do Estado como provedor dos serviços públicos.

Os artigos 18, 19 e 20 da LRF, como apresentado no início deste texto, impõem limites aos entes federativos no que toca às despesas com pessoal e torna difícil que as Administrações Públicas — mesmo as preocupadas com a área de educação — cumpram o disposto no texto constitucional referente à valorização do profissional da educação e, por conseguinte, à melhoria do padrão de qualidade do ensino.

Apesar da LRF impor seus limites para todo o funcionalismo, a abertura de concursos públicos com vagas suficientes para alcançar a Meta 18 do Plano Nacional de Educação - PNE (Lei nº 13.005/14), que versa sobre a criação de planos de carreira para no mínimo 90% dos professores atuantes nas redes de educação básica pública de todo o Brasil resultaria, em ampliação dos percentuais prudenciais dos os artigos citados.

Na tentativa — ou não — de resolver tal conflito, tramita no Congresso Nacional um Projeto de Lei do Senado (PLS 14/2013) que "Acrescenta o inciso VII ao § 1º do art. 19 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2.000, Lei de Responsabilidade Fiscal, para excluir dos limites de gastos o pagamento de professores com recursos do FUNDEB."⁶¹ O projeto apresenta, em parte, salvo outras interpretações, uma solução para que a sociedade possa caminhar no sentido de fortalecer o sistema normativo de responsabilização e gestão fiscal, assim como

⁶¹ PLS nº14/2013. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/110503>.

não paralisar a busca por sistemas educacionais que apresentem melhores padrões de qualidade. Em parte, pois, o projeto aponta como inclusão na LRF um dispositivo que exclua dos limites impostos os gastos com pagamento de professores; entretanto, não entra no mérito da discussão a ampliação de concursos públicos.

Dar reajuste remuneratório aos professores sem dúvida busca melhorar as condições dos mesmos de forma a cumprir o PNE (meta 17). Entretanto, devido à contínua demanda de atendimento, de forma progressiva, prevemos que para o alcance da meta 18 é preciso, além disso, ocorrer a abertura de concursos públicos que selecionem professores em quantidade suficiente para que reflita em um número de alunos adequado por sala de aula e, desta forma, viabilizar processos de ensino-aprendizagem com melhor qualidade. Cabe, entretanto, melhor aprofundamento sobre os dados relativos aos gastos totais de pessoal dos entes federados estaduais para podermos afirmar se, com ampliação de concursos, há ou não ampliação dos limites de despesa total com pessoal imposto pela LRF.

Para boa parte dos estudiosos da educação básica pública preocupados com sua progressiva melhoria da estrutura física e de pessoal da educação, o projeto é visto com bons olhos e dá um passo à frente na discussão sobre responsabilidade, gestão fiscal e valorização dos professores.

Tal projeto tramitava no Senado junto à Comissão de Assuntos Econômicos do Senado até 2018, quando foi arquivado devido ao fim da legislatura. Atualmente tramita pedido de desarquivamento na mesma casa.

Como consequência das imposições estabelecidas pela LRF, o que os governos têm adotado para não superar o teto de gastos em pessoal é a ampliação do que se conceituou como Terceirização, caracterizada pelo “processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa” (DIEESE, 2007, p. 5). Dessa maneira, um dos objetivos previstos na Reforma do Aparelho do Estado se efetiva, qual seja, delegar as funções à terceiros, aquelas compreendidas pelo gerencialismo como não exclusivas do Estado, como serviços sociais e científicos.

Em 2017, com a aprovação da lei nº 13.429/2017 que altera a lei nº 4.601/1974 (Lei da terceirização), inclui em seu §3 do art. 9º a possibilidade de contratos de trabalho dessa natureza atender ao “desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim”.

O impacto da terceirização nos setores públicos resulta em processos de ampliação da precarização que, mesmo sem atingir a atividade-fim da educação, já incluía uma massa de trabalhadores da educação sob condições de trabalho e remuneração aviltantes. De acordo com o Dieese (2007), no Brasil, a realidade tem demonstrado diminuição do emprego e preconceito em relação ao trabalhador, principalmente em contextos recessivos. Com o advento de ampliação da terceirização, agora também para as atividades-fim, o temor de que, no caso da educação pública, isso resulte em terceirização dos profissionais responsáveis por estabelecer o processo de ensino e aprendizagem, compreendemos que o quadro de precarização docente pode se ampliar sobremaneira.

Tratamos aqui de percorrer e, quando possível, aprofundar conceitos que se apresentaram como fundamentais para melhor elucidação, primeiramente, de como a precarização se traduz como uma das formas polissêmicas da ideia de flexibilização, sendo por nós interpretada de forma negativa, sinônimo da desconstrução do que se chamou de pleno emprego. Mas vai além, atua objetiva e subjetivamente, de forma a nenhuma relação de trabalho escapar, nem as estáveis — resistentes e remanescentes da concepção de estado de bem-estar —, muito menos as “atípicas”, temporárias, por tempo determinado. Tal é a amplitude do conceito, não se limita a interpretar apenas as relações de trabalho no setor privado, mas alcança a Administração Pública, no oferecimento dos serviços públicos, desvirtuando seu caráter e sua essência que, por sua vez, deveria ser baseada na qualidade do atendimento. Quanto piores as relações de trabalho, pior a condição dos profissionais no que diz respeito aos direitos relativos ao trabalho; logo, distancia-se da garantia de seguridade social. É por meio desta que surge a proteção social aos indivíduos, materializada nos direitos relativos ao trabalho.

Os direitos do trabalho fazem parte do rol de direitos que permitem ao trabalhador, numa sociedade capitalista, conquistar cidadania social. Por isso, o Estado tem um papel fundamental como garantidor dos direitos na constituição dessa cidadania e, como consequência, agente fomentador de uma coesão social.

Para o atingimento de tais objetivos, torna-se estruturante a ampliação de serviços públicos compostos por profissionais vinculados ao Estado por meio de Estatutos, estes garantidores de direitos, ao contrário do que prega a visão gerencialista de Estado.

A educação, assim como o trabalho, faz parte do rol de direitos sociais compreendidos como a segunda geração de direitos historicamente construídos e que, a das condições sociais estabelecidas passou a evidenciar as “carências” da sociedade (Bobbio, 2020, p. 6). Para nós brasileiros, a educação ainda é um direito a ser garantido e, como serviço público, deve ser subscrito sob a égide do direito ao trabalho por meio de um Estatuto, para assim poder cumprir sua função social. Ao garantir seguridade aos profissionais que nela atuam, o Estado mostra preocupação com uma possível ruptura da coesão social.

Apoiado nessa perspectiva, o capítulo seguinte busca evidenciar como se comportam no Brasil, no âmbito das redes estaduais, as garantias dos direitos do trabalho para os professores temporários e efetivos atuantes nas redes de ensino de educação básica.

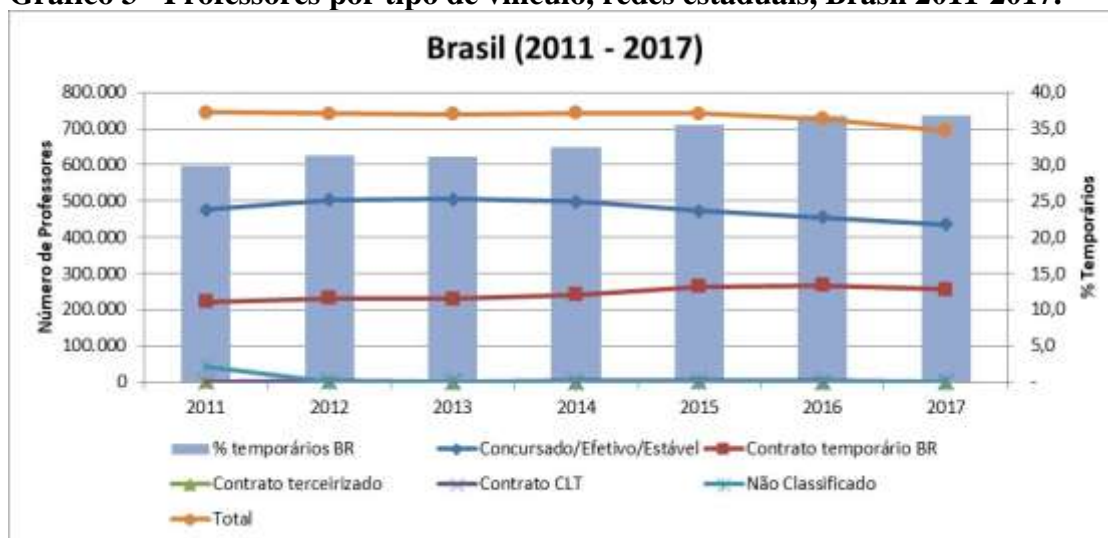
4 O PERFIL DA PRECARIZAÇÃO DOCENTE NO BRASIL

No Brasil, a política de pessoal adotada pela Administração Direta desde muito tempo é baseada na contratação temporária e recorrentemente os governos dos estados e municípios reproduzem tal política no intuito de — no discurso dos governos — garantir o atendimento do serviço público. Entretanto, com o passar do tempo o que deveria ser uma “excepcionalidade” transformou-se num *modus operandi* da gestão de pessoal e, como discutimos anteriormente em diálogo com Castel (2012), essas formas de contratação foram, em primeiro lugar, subvertendo o “estatuto do emprego” e, em segundo, se tornando a forma predominante nas relações de trabalho entre o Estado e o trabalhador.

A questão que esse capítulo se propõe a tentar responder é como se configura o processo de precarização do trabalho docente no Brasil, no âmbito das redes estaduais de ensino? Para tal, a escolha metodológica adotada na presente tese visou a comparação entre sete eixos que representam os subtópicos apresentados no texto a seguir.

Como pode ser observado no Gráfico 3, no período entre 2011 e 2017, enquanto o número de professores efetivos atuantes nas redes estaduais brasileiras decresceu 8,2%, o número de temporários cresceu 13,2%, nas mesmas redes. Em números absolutos — é importante identificar o volume de professores sob as condições precárias de trabalho que discutimos nessa tese —, no ano de 2011 havia 227.080 professores temporários nas redes estaduais, passando para 256.963 professores com vínculos precários.

Gráfico 3 - Professores por tipo de vínculo, redes estaduais, Brasil 2011-2017.



Fonte: Autor, com base no Censo Escolar do INEP, via plataforma do Laboratório de Dados Educacionais da Universidade Federal do Paraná (LDE/UFPR).

Quando analisamos o número total de professores em âmbito das redes estaduais, observamos um decréscimo no mesmo período. Isto é, passamos de 743.913 professores em 2011, para 695.020 em 2017, um número de professores 6,6% menor ao final do período.

Portanto, podemos afirmar que há um movimento naquele período, por parte das políticas de pessoal das Secretarias de Educação de Estado, de substituição dos vínculos efetivos por vínculos precários. Esse movimento, quando analisados seus possíveis motivos, levou nossa pesquisa ao levantamento dos principais direitos atribuídos para os professores temporários e aos professores efetivos, no intuito de elucidar as diferenças e discutir os motivos adotados pelas Administrações Públicas para ampliar esse tipo de contratação.

Nesse sentido, a pesquisa se deparou com o desafio de não haver em nosso levantamento bibliográfico trabalhos que discutiram, de maneira comparativa, as condições de trabalho existentes em todo o território brasileiro. Ao evidenciarmos esse fato é importante deixar explícito que não é nossa intenção desenvolver algo tão pretensioso, a ponto de se fazer entender que cumprimos tal necessidade. Compreendemos que isso exigiria mais do que o tempo hábil para poder realizar uma análise comparada entre a forma de precarização docente nos termos que discutimos nesta tese, isto é, no que diz respeito às relações de trabalho, ainda mais quando se consideram os 26 estados e Distrito Federal (DF) mais os milhares de municípios brasileiros. Entretanto, o objetivo proposto contribui para uma comparação inicial apenas entre as

redes estaduais das 26 estados e o DF, no intuito de traçar um determinado perfil da contratação temporária em âmbito nacional.

Para que seja possível comparar a situação dos professores temporários nas 26 redes de ensino estaduais e do DF brasileiras optamos por realizar um percurso que permite observar as diferenças, as semelhanças e peculiaridades de cada rede de ensino em termos legislativos. Tal percurso, como apontado inicialmente, partiu do levantamento das Constituições Estaduais, Estatutos do Magistério, Planos de Carreira do Magistério e leis específicas sobre os temporários em cada Estado, mais o Distrito Federal.

Com a mesma intenção, o trabalho desenvolvido por TREIN e JUCA GIL (2015) apresenta-se como precursor no que diz respeito ao comparativo entre os planos de carreira de todas as redes estaduais brasileiras, sendo de grande ajuda para o objetivo deste trabalho. Apesar de seu objetivo ter sido levantar os planos de carreira de todas as capitais e Estados do Brasil, ele possibilitou o acesso a esses documentos e permitiu cotejar, mesmo que de forma incipiente, os dispositivos e normativas que dizem respeito ao professor temporário. Entretanto, como já identificavam os autores, a dificuldade em relação ao acesso às legislações mais atualizadas sobre os Estatutos, Planos de Carreira Cargos e Remuneração (PCCR) e demais leis relativas aos direitos trabalhistas dos professores foi a maior dificultadora para o desenvolvimento dessa parte da pesquisa.

Como primeira constatação, considerando apenas PCCR, em apenas 10 (dez) das 27 unidades federativas (AC, GO, MS, MT, PB, RO, RR, RS, SE e SP) foi possível encontrar alguma referência aos professores temporários. É bom lembrar que fazer alguma menção no plano de carreira ao professor temporário, não significa que ele têm direito aos benefícios que a lei regula. Aliás, a contratação por tempo determinado, em todos os estados e Distrito Federal, será regulamentada por uma lei específica. Podem coexistir ainda outras normas, ou seja, podem ser outras leis, normas secundárias, que não necessariamente garantem direitos. Verificamos, ainda, que apenas 12 (doze) estados apresentam em seus estatutos do magistério algum dispositivo que se referencie aos professores temporários (AC, AM, BA, CE, ES, GO, MS, PE, RJ, RS, SC, SP)⁶². Assim

⁶² O Estado do Tocantins não havia publicado nenhum estatuto do magistério até o momento da escrita deste texto. Já os estados da Paraíba e Rondônia tiveram seus Estatutos do Magistério revogados por leis posteriores (Ver Fichas Descritivas dos respectivos estados - anexos).

como no PCCR, quando o Estatuto do Magistério faz alguma menção ao temporário, não significa a garantia de todos os direitos previsto na lei.

Seguindo a análise comparativa, foi possível observar que dentre todos os estados e o DF, 9 (nove) deles não apresentaram nenhuma menção à contratação em caráter temporário quando observados os dois principais documentos que regulam o magistério, tanto em seus Estatutos como nos PCCR. São eles: AL, AP, DF, MA, MG, PA, PI, PR, RN). Entendemos, portanto, que o poder público desses estados não atribui à regulamentação do professor temporário um determinado caráter cogente⁶³. Resulta desta postura a ausência, nas leis vigentes, de dispositivos normativos dos direitos e deveres atinentes às relações de trabalho para com esses profissionais. Compreende-se o Estatuto do Magistério e o PCCR como documentos legais com força cogente para estabelecer a esses profissionais com vínculos temporários garantias mínimas convergentes ao princípio constitucional que versa sobre a valorização do magistério.

Importa salientar que as Constituições Estaduais dos 26 estados e a Lei Ordinária do Distrito Federal tratam de forma praticamente idêntica à Constituição Federal o instituto do caráter temporário, isto é, a contratação por tempo determinado. O que foi determinado pelo art. 37, inciso IX da Carta Magna não estabelece com clareza sobre quais casos e formas devem ser estabelecidos: "IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público" (BRASIL, 1988).

A grande maioria dos entes federativos estaduais praticamente reproduz em suas constituições estaduais o texto federal, de forma a indicarem a responsabilidade da lei, norma infraconstitucional, a sua orientação no tocante aos casos e formas. Diferem apenas o Estado de Alagoas, que já em seu texto constitucional apresenta a exigência de comprovação de tal excepcionalidade por parte do poder público; o Ceará, que apresenta prazo máximo de 12 meses para a forma de contratação, prorrogável por mais 12 meses no máximo; Minas Gerais, que em seu texto constitucional exclui de tal forma de contratação o magistério — mas realiza contratação em caráter temporário periodicamente; e o Paraná que, além de estipular prazo máximo de contrato de 2 anos, coloca a exigência de processo seletivo.

⁶³ Uma norma de caráter cogente faz parte do rol de disposições legais consideradas "imperativas", também chamadas de "cogentes", "preceptivas", "coativas" ou "absolutas" podem ser divididas, elas mesmas por "imperativas propriamente ditas que impõe determinada conduta e proibitivas, que a vedam" (NUNES, 1945, p. 935).

Verifica-se que os Estados do Piauí, Rondônia e Roraima não preveem em suas Constituições Estaduais a existência da possibilidade de contratação por tempo determinado, amparando-se apenas no que se apresenta na Constituição Federal para seus processos seletivos. Nesses casos, as leis elaboradas pelos poderes locais para regulamentar tal dispositivo apresentam em seus respectivos preâmbulos a referência à CF88.

O Quadro 17 apresenta o levantamento das legislações que resultou na discussão anterior. Nele consta, nessa ordem, a sigla das unidades federativas, o artigo da Constituição Estadual em que se apresenta o instituto relativo à contratação temporária naquele Estado, a normativa que dispõe sobre o Estatuto do Magistério com o artigo referente aos professores temporários, a norma que dispõe sobre o PCCR do magistério com o artigo referente aos professores temporários e, por fim, a lei específica que regulamenta a contratação por tempo determinado no estado.

Quadro 17- Dispositivos das legislações estaduais que regulamentam a contratação por tempo determinado, por estado e DF (vários anos).

UF	CONSTITUIÇÃO ESTADUAL	ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPEFÍCA
AC	Art. 27, X	LC nº 5, de 16/12/1981 Art. 5	LC nº 67, de 29/06/1999 Art. 34	LC nº 58, de 17/07/1998
AL	Art. 47, IV	Lei nº 6.196, 26/09/2000 Não se aplica	Lei nº 6.197, 26/09/2000 Não se aplica	Lei nº 7.966, de 9/01/2018
AM	Art. 108, § 1º	Lei nº 1778 de 09/01/87 Art. 204	Lei nº 3951 de 04/11/2013 Não se aplica	Lei nº 2607 de 29/06/2000
AP	Art. 42, IX	Lei nº 0949, de 23/12/2005 Não se aplica	Lei nº 0949, de 23/12/2005 Não se aplica	Lei nº 1.724, de 21/12/2012
BA	Art. 33, I	Lei nº 8261, 29/05/2002 Não se aplica	Lei nº 10963, 16/04/2008 Não se aplica	Lei nº 6.403 de 20/05/1992
CE	Art 154, XIV	Lei nº 10.884, de 02.02.84 Não se aplica	Lei nº 12.066, de 13.01.93 Não se aplica	LC nº 22 de 24/07/00
DF	Art. 19, VIII	Lei n 6.366, de 15/10/1976 Não se aplica	Lei nº 5.105, de 03/05/2013 Não se aplica	Lei nº 4.266, de 11/12/2008
ES	Art. 32, IX	LC nº 115/98 Art. 31 ao 38	Lei nº 5.580, 13/01/1998 Não se aplica	LC nº 809, de 23/09/15
GO	Art. 92, X	Lei nº 13.909 de 25/09/01 Art. 13 e II, Art. 208	Lei nº 13.909 de 25/09/01 Art. 13 e II, Art. 208	Lei Nº 20.918 de 21/12/2020
MA	Art. 19, IX	Lei nº 9.860, de 1/07/2013 Não se aplica	Lei nº 9.860, de 1/07/2013 Não se aplica	Lei nº 6.915 de 11/04/1997
MG	Art. 22	Não se aplica	Não se aplica	Lei nº 23.750 de 23/12/2020
MS	Art. 27, IX	LC nº 087, de 31/01/2000 Art. 16 ao 22	Lei nº 2.065, de 29/12/99 Não se aplica	Lei nº 4.135, de 15/12/2011
MT	Art. 129, VI	Lei nº 4.566, 24/06/1983 Não se aplica	LC nº 50, 1/10/1998 Art. 79	LC nº 600, 19/12/2017
PA	Art. 36	Lei nº 5.351, de 21/11/1986 Não se aplica	Lei nº 7.442, de 02/07/2010 Não se aplica	LC nº 07, de 25/09/1991.
PB	Art. 30, XIII	Não existe	Lei nº 7.419, de 15/10/2003 §5, Art. 7	Lei nº 5391, de 22/02/1991
PE	Art. 97, VII	Lei nº 11.329, de 16/01/96 Art. 26 e 27	Lei nº 11.559, de 10/07/98 Não se aplica	Lei nº 14.547, de 21/12/2011
PI	Não Previsto	LC nº 71, de 26/07/2006 Não se aplica	LC nº 71, de 26/07/2006 Não se aplica	Lei nº 5.309 de 17/07/2003
PR	Art. 27, IX	Não se aplica	Não se aplica	LC nº 108 de 18/05/05
RJ	Art. 77, XI	DECRETO-LEI Nº 133/75 § Único, Art. 1º	Lei nº 1.614, de 24/01/90 Não se aplica	LEI Nº 6901 de 02/10/2014
RN	Art. 26, IX	LC nº 322, de 11/01/2006 Não se aplica	LC nº 322, de 11/01/2006 Não se aplica	Lei nº 9.353, de 19/08/2010
RO	Não Previsto	Não existe	LC nº 680, 07/09/2012 Art. 23	LEI Nº 4.619, de 22/10/2019
RR	Não Previsto	Lei nº 111 de 21/12/1995 Não se aplica	Lei nº 892 de 25/01/2013 Art. 118	Lei nº 323 de 31/12/2001
RS	Art. 19, IV	Lei n.º 6.672, de 22/04/1974 Art. 151, 165 e 168	Lei n.º 6.672, de 22/04/1974 Art. 151, 165 e 168	Lei nº 10.376, de 29/03/95
SC	Art. 21, § 2º	Lei nº 6.844, de 29 /07/86 Art. 20	Não se aplica	Lei nº 16.861, de 28/12/2015
SE	Art. 25, XVI	LC nº 16, de 28/12/1994 Não se aplica	LC nº 61, de 16/07/2001 Art. 24-A	Lei nº. 6.691, de 23/09/2009
SP	Art. 115, X	LC 444/85 Art. 9 DT	LC Nº 836/97 Art. 6 DT; Art 12 §3º	LC nº 1.093 de 16/07/2009

Fonte: Autor, com base na legislação. Nota1: Nos campos onde se encontra o "Não se aplica" significa que existe um Plano de Carreira ou um Estatuto do Magistério, entretanto não há nenhum dispositivo nesses documentos que verse sobre a contratação temporária. Nota2: Onde as normas se repetem significa que a lei versa sobre o Estatuto e o PCCR do magistério no Estado. Nota3: Onde consta "Não existe" significa que o Estatuto próprio do magistério do Estado ou não existe ou foi revogado. Nota4: Considere Lei Orgânica para o Distrito Federal – DF.

No que diz respeito às análises sobre as leis infraconstitucionais que cada Estado elaborou, foi possível a composição de *fichas descritivas* contendo uma síntese acerca dos achados encontrados nas legislações acima. A partir delas foi possível trazer a seguir um maior detalhamento do conteúdo das leis em cada Estado e Distrito Federal,

comparando-as com os dispositivos dos Planos de Carreira e do Estatuto do Magistério no intuito de evidenciar as semelhanças e diferenças entre os principais direitos atribuídos tanto para professores efetivos como para temporários. As fichas descritivas elaboradas por essa pesquisa se encontram nos **apêndices** devido ao seu grande volume de informações, aqui apresentamos apenas as análises mais gerais relativas a cada item que permitem alguma comparação.

4.1 Tipificação

Em relação à *denominação* adotada em cada rede podemos observar que no Brasil há uma prevalência de estados que instituem em suas legislações o termo “contratado”. Dos 27 estados, 15 deles utilizam esse termo para identificar e, por conseguinte, diferenciar os professores temporários daqueles que ingressaram por concurso público na carreira. Os demais estados utilizam termos que não fazem relação direta ao tipo de vínculo, como nos casos anteriores (Designação temporária (DT), Designados, Categoria O/Eventual, Admissão em Caráter Temporário (ACT), Convocado, Temporário, Professor temporário, Regime Especial de Direito Administrativo (REDA⁶⁴), mas se utilizam de termos que indicam indiretamente o caráter do vínculo como diferente daquele estabelecido pelos professores “efetivos”.

Portanto, trata-se de uma classificação entre um tipo de indivíduo e outro. De acordo com Lima (2021, p.202) “a classificação, em essência, significa dividir em clusters, agrupar, classificar, organizar, ordenar e relacionar uma entidade com as outras”, isto é, é a forma com a qual os seres humanos agrupam ou distinguem coisas com base em características gerais. Nesse sentido, a utilização do termo “contratado” explicita como esses indivíduos — os professores temporários — são, primeiramente, tratados como “coisas” e não como sujeitos de direitos. Apesar de desenvolverem o mesmo tipo de trabalho docente, nos mesmos ambientes e com a mesmas regras que um professor efetivo, são classificados distintamente devido às características das relações de trabalho a que estão submetidos.

Tal diferenciação estabelece, por conseguinte, uma diferenciação na *forma de ingresso* no serviço público. Para o caso do professor efetivo, como se convencionou no texto constitucional, o acesso ao cargo público se dá pelo provimento efetivo, acessível apenas por meio do concurso público de provas ou provas e títulos em todos os entes

⁶⁴ Regime Especial de Direito Administrativo - REDA

federativos. Para o instituto que prevê a contratação por tempo determinado, foi estabelecido o acesso ao serviço público por meio de processos seletivos simplificados⁶⁵. Quase todos os estados, de acordo com o levantamento da legislação específica e as respectivas atualizações, adotam o processo seletivo simplificado, exceto o Rio Grande do Sul que se utiliza do “Cadastro de contratações temporárias⁶⁶”.

A diferenciação na forma de ingresso define, por sua vez, o *tempo de contrato*. Para os professores efetivos, após o tempo considerado como “estágio probatório” é adquirida a estabilidade e efetividade⁶⁷ no cargo público, estabelecendo um vínculo por tempo “indeterminado”. Em relação aos professores temporários, há uma limitação do tempo de contrato devido à observância da não caracterização do vínculo empregatício⁶⁸; observamos que com exceção de São Paulo e Rio Grande do Sul, que estipulam contratos de 3 (três) anos para os professores temporários, todos os demais estados definem tempos de contratação que variam de 6 meses a 2 anos. Importa ressaltar que todas as legislações pesquisadas possibilitam a prorrogação dos prazos e a recontração dos professores, desde que se configure um tempo específico para a abertura de outro contrato. No que diz respeito ao estabelecido no texto da lei, nossa pesquisa observou que Pernambuco e Goiás alcançam os maiores tempos de contrato — respectivamente 6 e 5 anos — que um professor pode se manter na rede, somadas as possibilidades de prorrogações estabelecidas pelas leis que definem esse tipo de

⁶⁵ O Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado, elaborado pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, gerido pelo então Ministro Luiz Carlos Bresser Pereira, no ano de 1995, pautou um apanhado de emendas constitucionais que visavam, na avaliação estabelecida pelo plano, maior “desenvolvimento de uma administração pública moderna, com ênfase nos aspectos gerenciais e na busca de resultados”. Uma das ações foi a induzir o “fim da obrigatoriedade do Regime Jurídico Único”, o que levou a maior flexibilização das relações de trabalho e resultando na existência das “contratações por tempo determinado” de maneira generalizada (MARE, 1995, p. 46).

⁶⁶ RIO GRANDE DO SUL. DECRETO Nº 51.490, DE 19 DE MAIO DE 2014. Institui o Cadastro de Contratações Temporárias de Professores(as) destinado ao atendimento emergencial de necessidades temporárias, de excepcional interesse público.

⁶⁷ “A estabilidade é um atributo pessoal do servidor, enquanto a efetividade é uma característica do provimento de certos cargos. Daí decorre que a estabilidade não é no cargo, mas no serviço público, em qualquer cargo equivalente ao da nomeação efetiva. O servidor estável pode ser removido ou transferido pela Administração, segundo as conveniências do serviço, sem qualquer ofensa à sua efetividade e estabilidade. O estável não é inamovível. É conservado no cargo enquanto bem servir e convier à Administração. Nisso se distingue do vitalício, que tem direito ao exercício do cargo, enquanto existir, conservando as vantagens respectivas, no caso de extinção.” (MEIRELLES, 1990, p. 370)

⁶⁸ O artigo 3 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943, que institui a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, define as condições que caracterizam um empregado, ou seja, um vínculo empregatício com um empregador. “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.”

contratação. Os demais estados se distribuem entre 6 estados com máximo de 4 anos e 19 estados entre 2 e 3 anos, todos considerando a somatória entre tempo de contrato e as possíveis prorrogações.

Ainda na esteira da diferenciação temos o *tipo de vínculo* estabelecido entre o indivíduo e o Estado, no caso a Administração Pública Direta. O professor efetivo, ao ser aprovado em concurso público, passa a estar vinculado a um Regime Jurídico Único ou Regime Estatutário, isto é, adotando as palavras de Medauar (2018, p. 275), “o regime estatutário é aquele em que os direitos, deveres e demais aspectos da vida funcional do servidor estão contidos basicamente numa lei denominada Estatuto”. Nossa pesquisa observou que no âmbito estadual, nenhum ente federativo descumpe o preceito constitucional, garantindo ao professor efetivo o preceito da garantia de um Estatuto do Magistério, salvo os casos em que apenas o Estatuto dos Servidores Públicos Estaduais cumpre essa função.

Em relação ao professor temporário, apesar de um quadro diverso em termos das expressões que complementam o termo “contrato” e utilizadas para denominar o tipo de vínculo estabelecido, todos os estados e o DF fazem referência à temporariedade do serviço público a partir do que se entendeu como Regime Especial. De acordo com Di Pietro (2020, p. 1252) essa modalidade foi introduzida na Constituição de 1967 com o intuito de restringir o que se convencionou denominar de “função” que, na leitura da magistrada, fazia referência ao “conjunto de atribuições às quais não corresponde um cargo⁶⁹ ou emprego”. Tal função, como argumenta a autora, tinha a intenção de abranger as modalidades: chefia, assessoramento ou direção e os chamados servidores extranumerários, interinos, temporários e que compunham um quadro de funções paralelo ao quadro de cargos. O caráter restritivo, à época, se materializava no novo Regime Especial, já que previa a admissão de servidores para “serviços de caráter temporário” e “contração para funções de natureza técnica especializada” (idem). A autora advoga ainda o papel do Estado de São Paulo com a promulgação da conhecida Lei nº 500/1974, em que estabelece “Quadros de funções para serviços permanentes, paralelo e análogo ao Quadro de cargos”. Essa ação do governo paulista é tida pela magistrada como ação intencional do ente para desvirtuar o conteúdo proposto na constituição anterior. Com a

⁶⁹ “[...] o ocupante de emprego público tem um vínculo contratual, sob a regência da CLT, enquanto o ocupante do cargo público tem um vínculo estatutário, regido pelo Estatuto dos Funcionários Públicos” (Di Pietro, 2020).

promulgação da CF88, seu texto restringiu ainda mais, definindo como condição única o Regime Jurídico Único⁷⁰ (Art. 39), entretanto, com a Emenda Constitucional nº 19/98, a restrição foi suprimida por texto que amplia a possibilidade de distintos regimes jurídicos, além de propor diferentes formas de admissão⁷¹. Após decisão junto ao STF a respeito da ADI 2.135/DF, julgada pelo plenário em 02/08/2007, o *caput* do art. 39 retornou o texto original.

O texto constitucional atual estabelece o caráter de “excepcionalidade”, no inciso IX do art. 37, quando permite, para “atender a necessidade temporária de interesse público”, a contratação por tempo determinado. Tal dispositivo permite, como discute Di Pietro (2020, p. 1253), que os servidores contratados por essa via desenvolvam “funções, porém, não como integrantes de um quadro permanente, paralelo ao dos cargos públicos, mas em caráter transitório e excepcional” (APÊNDICE A).

4.2 Formas de movimentação na carreira

As *formas de movimentação* descrevem como os profissionais avançam⁷² na carreira estabelecida no serviço público em que atuam, a partir dos fatores que seu Estatuto e PCCR estabelecem. Previsto na forma da lei e amparados em fatores como o tempo do serviço público, avaliações, formação continuada, titulação, assiduidade, mérito, entre outros, esse processo permite ao funcionário público alcançar maiores remunerações à medida que cumpre determinados critérios estabelecidos. No Brasil, nas redes estaduais, foi possível constatar que em todas as redes de ensino existe o instituto da movimentação na carreira para os professores efetivos, de forma que o desenvolvimento da carreira é permeado pela possibilidade de ampliação remuneratória.

⁷⁰ Caput do texto original da Constituição Federal de 1988: “Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.”

⁷¹ Constituição Federal de 1988 após EC nº 19/98: “Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes. (...) § 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.”

⁷² O grupo de Pesquisa do Observatório da Remuneração Docente – PORD, desenvolveu entre 2013 e 2017 e a pesquisa intitulada “Remuneração de Professores de escolas públicas de educação básica no contexto do Fundeb e do PSPN” em que identificou uma grande pluralidade de termos adotados pelas redes estaduais e municipais(capitais) estudadas para os componentes da carreira do magistério, de forma que ao identificarmos aqui como ‘formas de progressão’ tentamos identificar essa pluralidade. As ‘fichas descritivas’ apresentadas no APENDICE P dessa tese identificam o termo usado para cada estado e para o Df.

Percebemos que nas 26 redes estaduais e no DF preponderam critério ou fatores parecidos, principalmente o tempo, a avaliação do desempenho e a titulação. O tempo é considerado o período ou “interstício”, ou seja, o tempo mínimo necessário em uma posição anterior da carreira para poder mudar de posição⁷³. A avaliação de desempenho está relacionada a critérios de eficiência e resultados, muitas vezes associados a metas estabelecidas pelo sistema de ensino para com o rendimento escolar. Já a titulação, relaciona a obtenção de habilitação em nível de pós-graduação, seja lato sensu (especialização) ou stricto sensu (Mestrado ou Doutorado).

Secundariamente algumas redes apresentam, em complementação aos fatores principais acima descritos, fatores como formação em cursos de curta duração (formação continuada) e avaliações de mérito (prova, por exemplo), assiduidade, antiguidade, existência de vagas, disponibilidade orçamentária entre outros.

Com relação aos professores temporários, o acesso à carreira é negado pelo caráter da sua função. Portanto, o direito à progressão é impossibilitado ao professor que estabelece contrato por tempo determinado de forma que ele se mantém, em termos remuneratórios, sempre percebendo salários equivalentes ao valor do vencimento ou subsídio inicial das carreiras. Essa diferenciação talvez seja a que mais evidencia o caráter precário da contratação por tempo determinado, pois é sabido que existem recorrentes renovações de contratos de professores que prestam serviço sob essas condições. Há estudos⁷⁴ que demonstram a existência de professores temporários atuando no serviço público por 10 anos ou mais. Isso ocorre principalmente pela opção de não realização do cumprimento constitucional, por parte dos governos, no que diz respeito à realização dos concursos públicos. **(APÊNDICE B)**

4.3 Jornada Padrão de Trabalho/Carga horária

No Brasil há uma grande gama de *jornadas padrão de trabalho* possíveis definidas no PCCR de cada estado; entretanto, considera-se essa organização do tempo

⁷³ A tabela de vencimentos estabelecida no PCCR é composta por uma tabela de dupla entrada. Nessa tabela constam as posições que o professor efetivo ocupa na carreira e que identifica o valor do seu vencimento base ou subsídio. Existem distintas tabelas de vencimentos e a movimentação na carreira significa a transição de uma posição à outra — uma posição seguinte — dependendo dos critérios estabelecidos.

⁷⁴ Neto (2015) e Santos (2016), em estudos sobre os professores temporários na rede estadual de São Paulo, demonstraram fornecidas pela Secretaria da Educação do Estado que haviam professores que atuavam como temporários desde antes à década de 1990.

de trabalho semanal apenas para o professor efetivo. Para o professor temporário, por não estar incluído na carreira, mas ter seu trabalho caracterizado como uma função, conforme discutido anteriormente, atribui-se uma *carga horária* semanal de trabalho. Portanto, são também distintas as formas de se atribuir o tempo de trabalho do professor que atua na educação básica estadual, como demonstramos no quadro abaixo.

Quadro 18 - Carga horária e Jornada Padrão semanal dos professores das redes estaduais, em horas.

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	25 em Edital do processo seletivo	15, 25, 30 e 40 (DE)
AL	Até 40	20, 25, 30 e 40
AM	Depende das horas contratadas	20 ou 40
AP	20h ou 40h, definido em edital	20 ou 40
BA	Até 44	20 e 40
CE	Em acordo à necessidade da Adm. Pública	20 e 40
DF	40	20 e 40
ES	Carga horária por hora-trabalhada	25
GO	Equivalente ao efetivo, definido em edital	20, 30 ou 40
MA	20	20 e 40
MG	Carga horária por nº de aulas atribuídas	24
MS	Até 40	20 e 40
MT	Até 30, definido em edital	30
PA	Definido em Edital do processo seletivo	25, 30 ou 40
PB	30, definido em edital	30
PE	30 e 40, definido em edital	30 e 40
PI	20, definido em edital	20 e 40
PR	Até 40, definido em edital	20 ou 40
RJ	Carga horária definida em decreto 16, 22 e 30	16, 22, 25 ou 40
RN	30, definido em edital	30 e 40
RO	20h ou 40h em Edital do processo seletivo	20, 25 ou 40
RR	Definido em Edital do processo seletivo	25, 30 ou 40
RS	Mín. de 10 e máx. de 40	20
SC	Jornada semanal de 10, 20, 30 ou 40	10, 20, 30 ou 40
SE	40, definido em edital	40
SP	Carga horária composta por nº de aulas atribuídas	12, 24, 30 ou 40
TO	40h, definido em edital	20 ou 40

Fonte: Produzido pelo autor com base no Estatuto do Magistério, PCCR, lei específica sobre contratação temporária e demais legislações relacionadas em cada estado.

Observamos em nossa pesquisa que as jornadas padrão de trabalho docente — lê-se como padrão aquelas estabelecidas no PCCR — variam de 10, 15, 16, 20, 22, 24, 25, 30 a 40 horas por semana, quando consideradas as 26 redes estaduais e o DF. Com exceção de ES, MG, RS e PB, os demais estados têm garantido a jornada padrão de 40 horas semanais de trabalho em seus planos de carreira juntamente com outras jornadas

padrão de menor quantidade de horas. Apenas ES, MG, RS, MT e PB apresentam uma única jornada padrão em seus planos de carreira, o que não necessariamente significa que os professores não possam ampliá-las, mas que essa possibilidade dependerá dele e da conveniência da rede de ensino.

Em relação à carga horária para o professor temporário também encontramos diferenças em relação ao efetivo. Apenas 3 das 27 redes de ensino definem em lei específica exatamente qual a quantidade de horas trabalhadas na semana quando do estabelecimento do contrato, o que demonstra que a grande maioria das redes estaduais não define na lei específica para contratação por tempo determinado a carga horária à qual estará submetido o professor temporário, deixando essa prerrogativa para uma decisão da rede de ensino estabelecida em editais de processo seletivo simplificado, o que resulta em possíveis alterações de carga horária a cada novo edital publicado. Observamos também que 11 redes de ensino não definem a carga horária, nem mesmo quando observados os editais para processos seletivos, definindo apenas que se caracteriza pela quantidade de aulas atribuídas⁷⁵.

Por fim, constatamos que a carga horária para os professores temporários nas redes estaduais pode variar de 10 a 44 horas por semana, sendo que atinge 44 horas apenas pelo estado da Bahia. Os demais estados limitam a carga horária entre 30 e 40 horas semanais.

4.4 Férias, abonos, Faltas e Afastamentos

Este eixo é um dos que apresenta maior dificuldade em termos de comparação devido à variabilidade de termos utilizados para o mesmo fenômeno em cada rede de ensino, o que exigiu fazer aproximações no que diz respeito à nomenclatura dada a determinado direito.

No levantamento realizado por esta pesquisa (APÊNDICE C) constatamos que em relação a licenças relacionadas à maternidade, paternidade ou adoção ainda é preciso avançar, tendo em vista que as leis específicas dos estados evitam colocar as definições em lei, o que impede sobremaneira a autorização do que não está explícito no dispositivo legal que rege o vínculo temporário. De acordo com os dados obtidos havia, no Brasil, 4 (quatro) estados (RO, MA, PI e RN) que não garantiram em lei a licença

⁷⁵ Aulas atribuídas significa a quantidade de aulas que um professor temporário se vincula para ministrar aulas durante o período do contrato.

maternidade e 10 (dez) estados (MG, SP, RS, AM, AP, RO, TO, MA, PI e RN) que não garantiram em lei própria dos temporários a licença paternidade para o temporário. Já em relação à licença adoção, a situação é um pouco pior, pois 14 estados (ES, RJ, SP, RS, DF, GO, MS, AM, RO, TO, MA, PE, PI e RN) não estabeleceram em na lei essa possibilidade.

Em relação às licenças para saúde, licenças fundamentais tendo em vista o alto índice de adoecimento docente, observamos que 14 estados (MG, DF, GO, AC, PA, RO, AL, BA, CE, MA, PE, PI e RN) não garantem para os professores temporários o que se denomina “licença para tratamento de saúde”. Quanto à licença para tratamento de saúde da família, apenas 3 (três) estados apresentam essa possibilidade (AM, TO e SP).

Em relação a licenças do âmbito civil, tais como licença para casamento ou licença por falecimento na família, por exemplo definida em todos os estados nos Estatutos dos servidores públicos ou no Estatuto do magistério para os professores efetivos, verificamos que, em relação à primeira, existem 8 (oito) estados que não garantem tal licença em sua legislação específica para os temporários (RJ, DF, MS, CE, MA, PB e RN). Em relação à segunda, 5 (cinco) estados (MS, CE, MA, PB e RN) negam aos temporários, quando não as explicitam em lei.

Os incentivos para formação e formação continuada com licenças previstas tanto nos estatutos do magistério como nos PCCRs são também elementos de comparação entre professores temporários e efetivos. No Brasil, constatamos que 22 estados apresentam algum tipo de licença voltada para distintos tipos de formação aos efetivos; entretanto, quando observamos quais destes também estendem tal direito aos docentes temporários, encontramos apenas o estado do Tocantins que garante tal condição.

A licença por tempo de serviço prestado no serviço público, com denominações distintas em cada estado não é garantida, mesmo aos professores efetivos. De todos os estados e o DF – apenas 17 garantem aos efetivos tal direito após 5 anos de efetivo exercício sem ausências justificadas (DF -Licença-Servidor; MT-Lic. Prêmio por Assiduidade; AC/RO/PE/PI/RN/SE/SP-Licença-Prêmio; AM/CE-Licença Especial; AP-Licença-Assiduidade; PA-Lic. Especial; AL/BA/MA/PB-Licença-Prêmio por Assiduidade). Os professores temporários, que não são incluídos nos planos de carreira, não se beneficiam de tal direito, apesar de muitas vezes atuarem no serviço público além do tempo exigido dos efetivos.

Por fim, as férias são garantidas nas leis específicas para contratação temporária em quase todos os estados, exceto os estados de Rondônia e Rio Grande do Norte. (APÊNDICE C)

4.5 Relação com Entidade de Classe

O direito à associação sindical e o direito à mobilização é uma questão ainda negligenciada em 5 estados (RO, MA, PE, PI e RN) para os professores temporários. Tendo em vista as mobilizações necessárias pela categoria docente para a manutenção ou obtenção de direitos, os professores contratados por tempo determinado, mesmo com o estabelecimento desse direito, encontram dificuldades para se agregar a movimentos sindicais como greves ou paralisações, quando não está definido em lei têm seu direito sumariamente negado.

Quadro 18 - Direito de associação em entidade de classe, professores efetivos e temporários, redes estaduais e DF.

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
AL	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
AM	Equivalente ao efetivo	Garantido pela Constituição Estadual
AP	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Magistério
BA	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
CE	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
DF	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
ES	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
GO	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
MA	Não se aplica	Estatuto do Servidor
MG	Equivalente ao efetivo	Garantido pela CF88, sem reg. estadual
MS	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Magistério
MT	Equivalente ao efetivo	PCCR
PA	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
PB	Equivalente ao efetivo	Constituição Estadual
PE	Não se aplica	Estatuto do Servidor
PI	Não se aplica	Estatuto do Servidor
PR	Equivalente ao efetivo	Garantido pela Constituição do Estado
RJ	Equivalente ao efetivo	Instituto constitucional
RN	Não se aplica	Estatuto do Magistério
RO	Não se aplica	Estatuto do Servidor
RR	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
RS	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
SC	Equivalente ao efetivo	Garantido pela Constituição do Estado
SE	Equivalente ao efetivo	Constituição do Estado

SP	Equivalente ao efetivo	Garantido em lei Estadual
TO	Equivalente ao efetivo, no que couber	Estatuto do Servidor

Fonte: Produzido pelo autor com base no Estatuto do Magistério, PCCR, lei específica sobre contratação temporária e demais legislações relacionadas em cada estado.

Importa ressaltar que o estado do Tocantins nesse caso o termo “no que couber” em relação ao citado direito garantido ao professor efetivo. Compreendemos que o termo, utilizado muito comumente na legislação dos estados para com os temporários, permite uma referência ao direito que consta nos Estatutos do Magistério, mas também abre a possibilidade de interpretação que lhe nega o devido direito a depender das prioridades da Administração Pública vigente.

4.6 Vantagens Fixas

O eixo das vantagens fixas é o que mais impacta na opção da Administração Pública, devido ao imediato dispêndio de recursos para cumprir a folha de pagamentos das redes de ensino básico estaduais. Isso porque a cada vantagem fixa adquirida e não mais regredida, ou seja, incorpora-se à remuneração do professor, exige-se o esforço orçamentário dos governos para manter o cumprimento dessa despesa nos anos vindouros. Esta é uma das razões para a contratação de docentes por tempo determinado, pois se apresenta como uma estratégia econômica viável, haja visto que a remuneração dos professores temporários reduz sobremaneira as despesas em folha de pagamento.

Quando observamos a *remuneração*⁷⁶ dos professores no Brasil, em termos das redes estaduais, vemos que há diferenças entre a forma de remunerar temporários e professores efetivos. O professor efetivo é remunerado na maioria dos estados numa forma da composição entre o **vencimento**⁷⁷ e as **vantagens fixas e variáveis**⁷⁸, isto é, a somatória do primeiro mais as vantagens, que podem ser uma composição delas. Existem ainda 5 (cinco) estados (ES, MS, MT, AC e AL) que remuneram os professores efetivos

⁷⁶ “No âmbito do serviço público, o termo remuneração também é utilizado para designar todas as verbas recebidas pelo servidor, inclusos o vencimento básico, as vantagens, os adicionais, as gratificações, dentre outros” (GESTRADO. Dicionário de verbetes).

⁷⁷ O Direito Administrativo define vencimento com base em dois sentidos: *Vencimento*, em sentido estrito, é a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao padrão fixado em lei; *vencimento*, em sentido amplo, é o padrão com as vantagens pecuniárias auferidas pelo servidor a título de adicional ou gratificação (Meirelles, 1990). Com relação à composição da remuneração do magistério, entendemos *Vencimento básico*, como aquele que adquire o sentido estrito.

⁷⁸ A remuneração compreende o vencimento básico e as vantagens pecuniárias estabelecidas em lei, permitindo-se afirmar que vencimento, vantagens permanentes ou fixas e vantagens variáveis ou transitórias são parcelas integrantes da remuneração (GESTRADO. Dicionário de verbetes)

por meio de **subsídios**⁷⁹, forma prevista constitucionalmente para pagamentos de funções eletivas, mas que muitos entes administrativos adotaram para pagamento dos profissionais da educação. Já o professor temporário não tem direito a um vencimento, pois o vencimento é uma forma de remuneração atribuída àqueles que possuem um cargo público⁸⁰; nesse caso, ele perceberá uma remuneração ou um salário, pelo serviço prestado como servidor público⁸¹.

No quadro a seguir consta a forma da remuneração atribuída aos professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF.

Quadro 19 - Remuneração professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF, Brasil -2022.

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	90% do vencimento do PCCR 30H	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
AL	Subsídio Inicial do PCCR	Subsídio
AM	Valor do vencimento inicial do PCCR - Ref. A	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
AP	Valor do vencimento inicial do PCCR	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
BA	Valor VI do PCCR	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
CE	Valor nominal do PSPN+ PVR/FUNDEB	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
DF	Valor do VI do PCCR	Venc. + Vant. (Perm./Temporárias)
ES	Equivalente ao subsídio inicial do nível de titulação	Subsídio
GO	Valor do VI do PCCR	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
MA	R\$ 1.876,06 (20h)	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
MG	Equivalente ao vencimento básico do efetivo sem vantagem pessoal	Vencimento Básico + Vantagem fixa e variável

⁷⁹ O subsídio é uma parcela única, à qual é vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, prêmio ou outra espécie remuneratória, excetuando-se direitos como o décimo terceiro e o terço de férias; enquanto que a modalidade de vencimentos (no plural) corresponde à soma do vencimento (no singular) – correspondente ao padrão do cargo público fixado em lei – com as vantagens pecuniárias (MEIRELLES, 2004).

⁸⁰ “Em sentido amplo, é espécie de retribuição composta por parcelas distintas definidas em termos gerais para uma categoria, mas sem caráter unitário. É a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo, cujo valor deverá ser fixado em lei. Em sentido estrito, é denominado de vencimento básico e corresponde à retribuição básica, alusiva ao valor inicial e isolado fixado pela lei que criou o cargo”. GESTRADO. Dicionário de verbetes.

⁸¹ Servidor Público é aquele ingressou no serviço público por meio de processo seletivo, ou seja, é contratado e possui um conjunto de atribuições e responsabilidades. Diferentemente, o Funcionário Público é aquele que ingressou no serviço público por meio de concurso público de provas e títulos para provimento efetivo do cargo público. (TEIXEIRA, 1988, p. 58)

MS	R\$ 4.944,60 - Tabela específica	Subsídio + Verbas Indenizatórias
MT	100% do Subsídio - nível inicial do PCCR	Subsídio
PA	Valor do vencimento inicial do PCCR	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
PB	Definido em contrato	Venc. + Vant. Perm. ou temporárias
PE	Valor do vencimento inicial do PCCR	Venc. + Vant. Perm. ou temporárias
PI	80% do VB + gratificações	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
PR	Valor da remuneração inicial do PCCR	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
RJ	Equivalente ao padrão remuneratório do PCCR	Vencimento-Base + Vantagem fixa e Vantagem variável
RN	Valor do VI do PCCR	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
RO	Valor do vencimento inicial do PCCR	Venc.+ Vant. (Permanente ou temp.)
RR	Valor do vencimento inicial do PCCR	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias.
RS	Subsídio Classe A, Nível I (EI e EF) e III (EF e EM)	Subsídio
SC	Valor venc. p/ a ref. inicial do PCCR + adicionais	Vencimento + Vantagens fixas e transitórias
SE	R\$ 4.040,61	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
SP	Valor do VI do PCCR + vantagens variáveis	Vencimento Base + Vantagem fixa e Vantagem variável
TO	R\$ 22,22 (hora-aula)	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias

Fonte: Produzido pelo autor com base no Estatuto do Magistério, PCCR, lei específica sobre contratação temporária e demais legislações relacionadas em cada estado.

Comparando os dados da legislação de cada estado foi possível constatar que existem 5 (cinco) estados (AC, TO, MS, PI e SE) que em 2022 pagavam uma remuneração menor do que o vencimento/subsídio inicial da carreira dos professores efetivos. Ou seja, além de não terem garantidos diversos direitos (gratificações, licenças entre outros), ainda têm sua remuneração reduzida a menos do que o padrão de vencimento inicial. É comum as redes públicas de ensino garantirem a isonomia salarial a partir do pagamento dos valores correspondentes ao Vencimento Inicial (VI) da carreira, o que não é realizado pelos governos citados, prejudicando ainda mais o poder aquisitivo dos professores temporários. Todos os demais 21 estados o DF realizam o pagamento da remuneração com base no mínimo ao vencimento/ subsídio inicial previsto no PCCR.

Na Tabela 1 incorporamos os valores de remuneração do professor temporário e do vencimento base para o efetivo, padronizada para uma carga horária de 40 horas semanais, em cada unidade federativa. Os dados mostram que 7 (sete) estados (PI, SP, PB, RJ, MG, SC e MA) ainda pagam tanto aos professores temporários como aos

efetivos salários e vencimentos, respectivamente, remunerações e vencimentos abaixo do valor estabelecido pelo Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), que em 2022 se encontra estabelecido pelo Ministério da Educação (MEC) no valor de R\$ 3.845,63⁸² para os professores com formação de nível médio.

Quando analisamos apenas os temporários o estado do Piauí, além de estar entre os estados que pagam valores menores do que o vencimento inicial da carreira, se coloca também como o que paga a menor remuneração entre todos os estados, alcançando o valor de R\$ 2.526,48 para uma carga horaria de 40h/sem. Em contrapartida, o Mato Grosso é o estado que melhor remunera o professor temporário, chegando a R\$ 6.329,47. Constatamos também que há 20 estados que pagam igual ou maior remuneração ou vencimento do que o valor do PSPN; temos assim situações como a do estado do Piauí, que paga o equivalente a 65,7% do piso salarial ou chegando a situações como a do estado do Mato Grosso, em que a remuneração ou o vencimento para o professor temporário e efetivo, respectivamente, alcançam 164,6% do PSPN.

⁸² PORTARIA Nº 67, DE 4 DE FEVEREIRO DE 2022.

Tabela 1 – Remuneração dos professores temporários e vencimentos dos professores efetivos das redes estaduais e DF, carga horária ou jornada de 40 horas semanais, 2022.

UF	TEMPORÁRIO	%PSPNtemp	EFETIVO	%PSPNefet
PI	R\$ 2.526,48	65,7%	R\$ 3.158,10	82,1%
SP	R\$ 2.843,51	73,9%	R\$ 2.843,51	73,9%
PB	R\$ 2.886,13	75,0%	R\$ 2.886,13	75,0%
RJ	R\$ 2.948,33	76,7%	R\$ 2.948,33	76,7%
MG	R\$ 3.417,02	88,9%	R\$ 3.417,02	88,9%
SC	R\$ 3.600,00	93,6%	R\$ 3.600,00	93,6%
MA	R\$ 3.752,12	97,6%	R\$ 3.117,14	97,6%
RO	R\$ 3.845,63	100,0%	R\$ 3.845,63	100,0%
CE	R\$ 3.845,63	100,0%	R\$ 3.845,63	100,0%
BA	R\$ 3.850,00	100,1%	R\$ 3.850,00	100,1%
PA	R\$ 3.864,86	100,5%	R\$ 3.864,86	100,5%
PE	R\$ 3.900,00	101,4%	R\$ 3.900,00	101,4%
PR	R\$ 3.903,32	101,5%	R\$ 3.903,32	101,5%
GO	R\$ 3.943,38	102,5%	R\$ 3.943,38	102,5%
DF	R\$ 4.028,56	104,8%	R\$ 4.028,56	104,8%
SE	R\$ 4.040,61	105,1%	R\$ 4.451,14	105,1%
AC	R\$ 4.054,07	105,4%	R\$ 4.054,07	105,4%
RS	R\$ 4.240,34	110,3%	R\$ 4.240,34	110,3%
TO	R\$ 4.444,00	115,6%	R\$ 4.826,20	115,6%
AP	R\$ 4.470,25	116,2%	R\$ 4.470,25	116,2%
AL	R\$ 4.500,00	117,0%	R\$ 4.500,00	117,0%
ES	R\$ 4.579,20	119,1%	R\$ 4.579,20	119,1%
AM	R\$ 4.749,22	123,5%	R\$ 4.749,22	123,5%
MS	R\$ 4.944,60	128,6%	R\$ 7.446,26	128,6%
RN	R\$ 5.385,01	140,0%	R\$ 5.385,01	140,0%
RR	R\$ 6.103,14	158,7%	R\$ 6.103,14	158,7%
MT	R\$ 6.329,47	164,6%	R\$ 6.329,47	164,6%

Fonte: Produzido pelo autor com base no Estatuto do Magistério, PCCR, lei específica sobre contratação temporária e demais legislações relacionadas em cada estado.

Importa fazer um destaque para o estado do Maranhão, que apresenta como remuneração para os professores temporários um valor de R\$ 3.752,12 enquanto o professor efetivo tem como vencimento inicial o valor de R\$ 3.117,14, uma diferença de 16,9%. Aparentemente o professor temporário parece ter melhor remuneração – entretanto, aqui comparamos a remuneração do professor temporário com o vencimento do professor efetivo. Para o professor efetivo, acrescenta-se sobre o vencimento inicial todas as vantagens fixas e variáveis que cada estado oferece em seu PCCR e Estatuto do Magistério. Tais benefícios são creditados apenas àqueles que são efetivos, ou seja, ingressaram via concurso público e, portanto, fazem parte do plano de carreira. Os professores temporários são uma função que não lhes permitem tais direitos; logo, o valor

recebido é pautado apenas pela remuneração estabelecida em lei específica que o regulamenta. Em outras palavras, o professor temporário recebe o que foi apresentado como remuneração, salvo algumas gratificações transitórias relativas à docência. Já o professor efetivo tem direito ao vencimento mais todas as gratificações e adicionais, de modo que a remuneração final do professor efetivo será bem maior do que a do temporário.

Essa característica é um dos principais fatores de diferenciação entre os dois tipos de vínculo, ou seja, o professor temporário é financeiramente prejudicado em troca de uma economia de recursos na folha de pagamento. É exatamente o aspecto financeiro, em termos da gestão, que permite à Administração Pública contratar cada vez mais professores temporários como uma política de pessoal nas redes de ensino visando a economia de seus recursos.

Outro elemento importante diz respeito ao *adicional por tempo de serviço* e corresponde, em muitos planos de carreira ou estatutos, a um percentual com um incremento pecuniário sobre o vencimento do professor efetivo quando alcançado um determinado tempo de serviço público. Em nosso levantamento observamos que a maioria (18 estados) aplica algum tipo de adicional com essa característica, variando período de tempo e valor do percentual, como pode ser observados no Quadro 20.

Quadro 20 – Adicional por tempo de serviço dos professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF.

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	Não se aplica	6ª Parte - 25 anos (1/6 do V.B)
AL	Não se aplica	5% do VB por quinquênio
AM	Não se aplica	5% do VB por quinquênio (Max. sete quinquênios)
AP	Não se aplica	1% do VB por anuênio
BA	Não se aplica	1% do VB por anuênio
CE	Não se aplica	Não se aplica
DF	Não se aplica	1% do VB por ano
ES	Não se aplica	Não se aplica
GO	Não se aplica	Revogado em 2020
MA	Não se aplica	5% do VB por quinquênio
MG	Não se aplica	5% do VB por quinquênio
MS	Não se aplica	Não se aplica
MT	Não se aplica	Não se aplica
PA	Não se aplica	Triênio (5%) ; 25 anos (10%)
PB	Não se aplica	Não se aplica
PE	Não se aplica	5% do VB por quinquênio
PI	Não se aplica	Não se aplica

PR	Não se aplica	Quinquênio, 5% VB; Anuênio, 5% VB por ano, após 31 anos de exer.
RJ	Não se aplica	Triênio (10% o 1º e 5% os demais)
RN	Não se aplica	5% do VB por quinquênio
RO	Não se aplica	Não se aplica
RR	Não se aplica	Não se aplica
RS	Não se aplica	15 % aos 15 anos e 25% aos 25 anos
SC	Não se aplica	Triênio, 3% sobre o venc., máx. de 36%
SE	Não se aplica	5% do VB por triênio
SP	Não se aplica	Quinquênio (5% VB), Sexta-Parte (20 anos, 1/6 VB)
TO	Não se aplica	Não se aplica

Fonte: Produzido pelo autor com base no Estatuto do Magistério, PCCR, lei específica sobre contratação temporária e demais legislações relacionadas em cada estado.

Como característica da precarização da relação de trabalho estabelecida, os professores temporários são mais uma vez prejudicados financeiramente à medida que os adicionais por tempo de serviço não os beneficiam. Esses professores, que muitas vezes, aguardam durante anos a abertura de editais de concursos públicos, não podem se beneficiar com os adicionais por tempo devido a seus frágeis vínculos.

O 13º salário, ou Gratificação Natalina, como se apresenta em alguns estados, é garantido aos professores temporários por meio da equivalência ao professor efetivo em quase todas as redes estaduais, com exceção do estado do Rio Grande do Norte, em que esse direito não é especificado, como apresentado no Quadro 21.

Quadro 21 – 13º salário ou Gratificação Natalina, professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF.

UF	ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto dos Servidores
AL	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
AM	13º salário	Equivalente ao efetivo	Garantido em Lei específica
AP	13º salário	Equivalente ao efetivo	Estatuto dos Servidores
BA	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
CE	13º Salário	Equivalente ao efetivo	Lei específica
DF	13º salário	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor

ES	13º salário	Garantido em lei específica	Proporcional aos meses trabalhados num período de 12 meses
GO	13º salário	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto do Magistério
MA	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
MG	Gratificação de Natal	Equivalente ao efetivo	Lei específica
MS	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Magistério
MT	13º salário	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto do Servidor
PA	13º salário	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto do funcionalismo
PB	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
PE	13º Salário	Lei específica	Lei específica
PI	Gratificação Natalina	Equivalente ao Efetivo	Estatuto do Servidor
PR	13º salário	Equivalente ao Efetivo	Garantido pela Constituição do Estado
RJ	13º salário	Garantido em lei específica	Proporcional aos meses trabalhados num período de 12 meses
RN	Gratificação Natalina	Não se aplica	Estatuto do Servidor
RO	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
RR	13º salário	Equivalente ao Efetivo	Garantido pelo Estatuto do funcionalismo
RS	13º salário	Equivalente ao Efetivo	Gratificação natalina proporcional aos meses trabalhados no ano
SC	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
SE	13º salário	Equivalente ao efetivo	PCCR
SP	13º salário	Proporcional aos meses trabalhados num período de 12 meses	Proporcional aos meses trabalhados num período de 12 meses
TO	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo, no que couber	Estatuto dos Servidores

Fonte: Produzido pelo autor com base no Estatuto do Magistério, PCCR, lei específica sobre contratação temporária e demais legislações relacionadas em cada estado.

Por fim, temos o *adicional de 1/3 de férias*, vantagem paga em pecúnia aos professores como complemento à remuneração do mês em que estiver gozando o período de descanso. Os estados do Amazonas, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte e Rondônia são os únicos que não garantem o 1/3 de férias em suas leis específicas e não fazem referência a isso no Estatuto do Magistério ou dos servidores.

Quadro 22 – 1/3 de Férias, professores temporários e efetivos das redes estaduais, Brasil – 2022.

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto dos Servidores
AL	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
AM	Não se aplica	Garantido em Lei específica
AP	Equivalente ao efetivo	Garantido em Estatuto do Magistério
BA	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
CE	Equivalente ao efetivo	Decreto
DF	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
ES	Garantido em lei específica	Garantido pelo Estatuto dos Serv. públicos
GO	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto do Magistério
MA	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
MG	Equivalente ao efetivo	Garantido constitucionalmente
MS	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Magistério
MT	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo PCCR
PA	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto do funcionalismo
PB	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
PE	Lei específica	Constituição Estadual
PI	Equivalente ao Efetivo	Estatuto do Servidor
PR	Equivalente ao efetivo	Garantido pela Constituição do Estado
RJ	Não se aplica	Garantido constitucionalmente
RN	Não se aplica	Estatuto do Servidor
RO	Não se aplica	Estatuto do Servidor
RR	Após encerramento do contrato	Garantido pelo Estatuto do funcionalismo
RS	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto dos Serv. públicos
SC	Equivalente ao efetivo	Garantido pela Constituição do Estado
SE	Equivalente ao efetivo	Constituição do Estado
SP	Decorridos 12 meses de exercício da função	Garantido constitucionalmente
TO	Equivalente ao efetivo, no que couber	Estatuto dos Servidores

Fonte: Produzido pelo autor com base nos Estatutos e PCCR de cada estado.

4.7 Vantagens transitórias

As vantagens transitórias dizem respeito aos adicionais, gratificações, verbas de indenização e outros tipos de itens de remuneração que possam computar a

remuneração do professor efetivo e, dependendo do caso, também para o professor temporário. Para o professor temporário muitas das vantagens transitórias não são atribuídas, ficando à lei específica a definição sobre sua atribuição ou não. Uma forma comumente utilizada é se utilizar da remissão ao estatuto dos servidores públicos do estado para atribuição de determinado direito.

As vantagens transitórias computadas totalizaram 224 itens de remuneração estabelecidos em todos os estados do Brasil e que são aplicados aos professores efetivos. Destas, 141 não se aplicam ao professor temporário, ou seja, aproximadamente 63% das vantagens estabelecidas pelas redes de ensino não são garantidas a esses profissionais.

As vantagens mais comuns desse eixo se reproduzem em uma boa parte dos estados, entretanto não atingem a totalidade das redes, como demonstram os quadros a seguir.

No Quadro 23 constam as redes estaduais que oferecem o *auxílio transporte* para os professores das respectivas redes. Verificamos que mesmo para os professores efetivos, em 7 (sete) estados, não há definição tanto no PCCR quanto no Estatuto da garantia do adicional de transporte. Já em relação aos professores temporários, 17 estados garantem esse direito aos professores contratados.

Quadro 23 - Auxílio transporte, professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF.

UF	ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	44 passagens de ônibus, (3x o menor VB Estado)
AL	Indenização de transporte	Não se aplica	Não se aplica
AM	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	Parcela que exceder 6% da REM.
AP	Auxílio transporte	Não se aplica	Sem previsão legal
BA	Indenização de transporte	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
CE	Vale-transporte	Equivalente ao efetivo	Lei específica
DF	Auxílio-Transporte	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
ES	Auxílio transporte	Garantido em lei específica	Não se aplica
GO	Auxílio transporte	Ajuda de Custo	Garantido Est. do Magist.
MA	Vale-transporte	Não se aplica	Estatuto do Servidor
MG	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	Dois vales transportes por dia trabalhado
MS	Indenização de transporte	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Magistério
MT	Auxílio transporte	Não se aplica	Não se aplica
PA	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	Parcela que exceder 6% do venc. ou salário-base

PB	Vale-transporte	Não se aplica	Não se aplica
PE	Vale-transporte	Lei específica	Lei específica
PI	Vale-transporte	Não se aplica	Estatuto do Servidor
PR	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	24% sobre o vencimento (Nível I, Classe 5) de uma jornada de 20h/s
RJ	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	Nos termos da Lei Federal
RN	Vale-transporte	Não se aplica	Não se aplica
RO	Auxílio transporte	Equivalente ao Efetivo	Garantido pelo Estatuto dos Servidores Públicos
RR	Auxílio transporte	Não se aplica	Não se aplica
RS	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto dos Serv. públicos
SC	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	Diferença entre o gasto de locomoção e 6% da remuneração
SE	Vale-transporte	Não se aplica	Não se aplica
SP	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	Diferença entre o gasto de locomoção e 6% da retribuição global mensal
TO	Auxílio transporte	Não se aplica	Sem previsão legal

Fonte: Produzido pelo autor com base nos Estatutos e PCCR de cada estado.

Há também o *auxílio alimentação*, apresentado no Quadro 24, que igualmente não é garantido em todos os estados. Temos 9 (nove) redes de ensino que não garantem esse tipo de benefício nem mesmo aos professores efetivos e 15 estados que não garantem, igualmente, aos professores temporários.

Quadro 24 – Auxílio alimentação dos professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF.

UF	ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	Auxílio alimentação	Não se aplica	R\$ 420,00
AL	Auxílio alimentação	Não se aplica	Não se aplica
AM	Auxílio alimentação	Não se aplica	R\$ 500,00 por mês
AP	Auxílio alimentação	Não se aplica	Sem previsão legal
BA	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
CE	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Lei específica
DF	Auxílio-Alimentação	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
ES	Auxílio alimentação	Não se aplica	Não se aplica
GO	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	R\$ 250,00 até 30h/s R\$500,00 acima

MA	Auxílio alimentação	Não se aplica	Não se aplica
MG	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Jornada mínima de 6 horas diárias
MS	Auxílio alimentação	Não se aplica	Não se aplica
MT	Auxílio alimentação	Não se aplica	Não se aplica
PA	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Garantido em lei
PB	Auxílio alimentação	Não se aplica	Não se aplica
PE	Auxílio refeição	Lei específica	Lei específica
PI	Auxílio refeição	Não se aplica	Estatuto do Servidor
PR	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Jornada a partir de 40 h/s e REM de até 2 Salário Mínimo (SM)
RJ	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Valor mensal de R\$ 160,00
RN	Auxílio refeição	Não se aplica	Não se aplica
RO	Auxílio alimentação	Não se aplica	R\$ 253,46
RR	Auxílio alimentação	Não se aplica	Não se aplica
RS	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto dos Serv. públicos
SC	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	R\$12,00 por dia útil trabalhado
SE	Auxílio refeição	Não se aplica	Não se aplica
SP	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Remuneração até 147 Ufesp
TO	Auxílio alimentação	Não se aplica	Sem previsão legal

Fonte: Produzido pelo autor com base nos Estatutos e PCCR de cada estado. Nota: Unidade Fiscal do Estado de São Paulo – UFESP.

Em relação à *Gratificação de trabalho noturno*, de acordo com os dados levantados observamos que 6 (seis) dos 26 estados e o DF não ofertam essa gratificação aos professores efetivos e 13 estados não ofertam tal direito aos professores temporários, como podemos acompanhar no Quadro 25 a seguir.

Quadro 25 – Gratificação de trabalho noturno dos professores temporários e efetivos das redes estaduais, Brasil – 2022.

UF	ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	Grat. de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo	25% após as 22h
AL	Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo	50% do valor-hora (22h-5h)
AM	Grat. de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo	25% do VB.
AP	Grat. de trabalho noturno	20% da hora de trabalho	25% do VB
BA	Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo	50% do valor-hora (22h-5h)
CE	Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica	25% do valor-hora (22h-5h)
DF	Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica	25% do valor-hora do VB (22h-5h)
ES	Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica	Não se aplica
GO	Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica	20% sobre o valor-hora entre as 22h-5h
MA	Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica	25% do valor-hora (22h-5h)
MG	Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo	20% sobre o valor-hora entre Às 22h e 5 h
MS	Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo	10% do subsídio
MT	Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica	Não se aplica
PA	Grat. de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo	25% após as 22h
PB	Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica	25% do valor-hora (22h-5h)
PE	Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica	Não se aplica
PI	Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao Efetivo	100% do valor-hora do VB(22h-5h)
PR	Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo	20% sobre o vencimento Garantido pelo PCCR
RJ	Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica	Constituição Estadual, sem regulamentação
RN	Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica	25% do valor-hora do VB (22h-5h)
RO	Grat. trabalho noturno	Equivalente ao efetivo	20% REM da hora diurna
RR	Grat. de trabalho noturno	Não se aplica	Não se aplica
RS	Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Magistério

SC	Grat. de trabalho noturno	Não se aplica	Não se aplica
SE	Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica	Não se aplica
SP	Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo	Estatuto e PCCR
TO	Grat. de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo, no que couber	25% do valor-hora (entre 22h e 5h)

Fonte: Produzido pelo autor com base nos Estatutos e PCCR de cada estado.

O *adicional sobre local de exercício* não necessariamente aparece com essa denominação em todos os estados, tendo nomenclaturas variadas a depender das formas de remuneração ou das políticas adotadas pela administração pública. Foram encontrados apenas 18 estados em que é oferecido esse tipo de adicional para os professores efetivos, apresentando valores fixos ou percentuais do vencimento básico ou inicial como parâmetro para o seu pagamento. Alguns apresentam apenas os fatores que são levados em consideração para o cálculo do adicional, por exemplo, a distância. Em relação aos professores temporários, apenas 7 (sete) estados garantem esse benefício em lei específica.

Quadro 26 – Adicional sobre local de exercício dos professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF.

UF	ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	GEEDA	Equivalente ao efetivo	Entre 5 e 15% do Valor do VB
AL	Grat. de difícil lotação;	Não se aplica	R\$ 100,00
AM	Grat. de localidade	Equivalente ao efetivo	40% ou 20% do VB
AP	Adic. Interiorização	Não se aplica	Depende da localidade
BA	Grat. de difícil acesso	Equivalente ao efetivo	30% do VB
DF	Grat. Atividade em Zona Rural - GAZR	Equivalente ao efetivo	15% do VB
MA	Grat. por difícil acesso	Não se aplica	15% da média entre VI Prof. I e VF Prof. III
MS	Verba indenizatória - Difícil acesso	Equivalente ao efetivo	10% do subsídio
PE	Grat. Difícil Acesso	Não se aplica	40% do VB
PE	Grat. Localização Especial	Não se aplica	R\$ 2.357,00 (45h/s); R\$ 1.882,00 (35h/s)

PI	Grat. localidade especial	Equivalente ao Efetivo	R\$ 100,00
RJ	Grat. de difícil acesso	Não se aplica	15% do VB, Ref. 1 - PCCR
RO	Grat. Difícil Prov.	Não se aplica	De 20% à 30% do V.B.
RR	Adicional de Interiorização	Não se aplica	5%, 10%, 15%, 20%, 30% do V.I. da classe (dist.)
RS	Adicional de Local de Exercício	Equivalente ao efetivo	Até R\$ 1.200,00 para uma jornada de 40 h/s
SE	Grat. Interiorização da Ativ. Docente	Não se aplica	Fator distância
SP	Adicional de Local de Exercício	Equivalente ao efetivo	Dependendo do nível de vulnerabilidade da escola

Fonte: Produzido pelo autor com base nos Estatutos e PCCR de cada estado.

Temos ainda a *gratificação por função*, normalmente atribuída ao professor que assume, por designação, outra função que não a da docência. Assim como as gratificações anteriores, pode conter distintas nomenclaturas em cada ente federativo e igualmente, não é atribuída aos professores de todos os estados. Mostra o Quadro 27 que dos 27 estados, 23 apresentam indicação desse direito aos professores efetivos, sendo que um deles, previa apenas a informação de “não previsão”, como o caso do Distrito Federal. Em relação aos professores temporários a configuração muda, pois lhes é negada na absoluta maioria dos estados essa gratificação, com exceção do estado de São Paulo.

Quadro 27 – Gratificação por função dos professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF.

UF	ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	Grat. por função	Não se aplica	Diretor de UE; Vice-Diretor de UE;
AL	Gratificação de função	Não se aplica	Direção de Escola
AM	Grat. por função	Não se aplica	Est. Magistério (havendo espaço orçamentário)
AP	Grat. por função	Não se aplica	Estatuto do Magistério
BA	Gratificação de função	Não se aplica	Diretor, Vice Diretor
CE	Gratificação de função	Não se aplica	Diretor, Vice Diretor
DF	Grat. por função	Não se aplica	Não previsto
ES	Gratificação por função coord./diretor	Não se aplica	Dir. Escolar/Gestor Educ./Gestor Pedagógico/Coord. Pedagógico

GO	Gratificação por função	Não se aplica	Diretor, a partir de 150 alunos na Unidade de Ensino (UE)
MS	Indenização pelo exercício da função de confiança	Não se aplica	Dir. Escola, Dir.-Adjunto, Coord. Reg. de Educ, Coord. Reg. Adjunto
MT	Gratificação por função	Não se aplica	Diretor: 17,6%*; Coord. Ped.; (30%) Assessor Ped. (45%-65%)
PA	Grat. por função	Não se aplica	Diretor de Unidade Escolar I, II e III, Vice-Diretor de Unidade Escolar (Valores Fixos)
PB	Grat. por função	Não se aplica	Estatuto do Servidor
PE	Grat. por função	Não se aplica	Dir. Escolar; Dir. Adjunto; Assist. de Gestão; Sec.; Educador de apoio
PR	Gratificação por função	Não se aplica	50% do VI Carreira do Professor para a função de Diretor
RJ	Gratificação por função coord./diretor	Não se aplica	Estabelecido em Ato do Poder Executivo
RN	Grat. por função	Não se aplica	Estatuto do Servidor
RR	Grat. por função	Não se aplica	Dir.40-100%;Vice-Dir.40-80%,Coord. Ped. 60 e 80%,Coord. Área 20%(VI)
RS	Gratificação por função	Não se aplica	Na SEDUC ou nas Coord.. Regionais.
SC	Gratificação por função	Não se aplica	Dir. de UE (tipo de escola); Assessoria de direção(60% da Grat. Diretor)
SE	Grat. por função	Não se aplica	Estatuto do Magistério
SP	Gratificação por função coord./diretor	Equivalente ao efetivo	30% do vencimento inicial da Escala de Vencimentos - Classes de Suporte Pedagógico
TO	Grat. por função	Não se aplica	Diretor

Fonte: Produzido pelo autor com base nos Estatutos e PCCR de cada estado.

Existem ainda outros adicionais, gratificações, incentivos, indenizações e verbas relacionadas ao trabalho docente nas redes de ensino que totalizam 74 tipos de benefícios. Tais vantagens não foram organizadas em grupos específicos, como feito com as vantagens anteriores, mas podemos observar a partir dos dados que todas elas são atribuídas aos professores efetivos. Em contrapartida, apenas 24 são atribuídas aos professores temporários. (**APÊNDICE D**)

Em geral, no Brasil, podemos dizer que as vantagens transitórias atribuídas ao trabalho docente não são garantidas aos professores temporários da mesma forma que se aplicam aos professores efetivos. Ressalta-se ainda a existência de várias vantagens negadas por muitos estados, mesmo aos professores efetivos.

5 A REGIÃO SUDESTE: UM RECORTE DA PRECARIZAÇÃO NO BRASIL

A realidade da região sudeste do Brasil é peculiar, tendo em vista a sua dimensão e sua grande população em relação ao total do território brasileiro. Composta por quatro Unidades Federativas (UF), a saber: São Paulo (SP), Rio de Janeiro (RJ), Espírito Santo (ES) e Minas Gerais (MG), esses quatro estados somam, em termos de população um total de 89,4 milhões de habitantes, o que corresponde a mais de 42% da população brasileira total, sendo assim, a região mais populosa do país⁸³.

Considerando o cenário que se coloca para essa região, um dos maiores desafios é a garantia de atendimento na educação nos territórios mais adensados, o que implica, evidentemente, mais dispêndio de recursos para a área, no intuito de garantir infraestrutura, equipamentos, profissionais qualificados, condições de trabalho e ensino para todas as crianças, jovens, adultos (e todas as modalidades: Educação de Jovens e Adultos - EJA, Educação Especial – EE, Educação do Campo, Educação Quilombola, Educação Indígena etc.) da educação básica.

No que tange à quantidade de professores da região Sudeste, ou seja, os números refletem a mesma amplitude encontrada nos dados demográficos, que concentra a maioria de docentes que atuam no âmbito das redes estaduais brasileiras e, por conseguinte, também a região que mais agrega professores temporários, com relações de trabalho precarizadas.

Em números absolutos a região Sudeste continha em 2017, ano final de nosso recorte temporal, 301.261 professores (43,3%), de um total de 695.066 (100%) no cômputo das redes estaduais brasileiras, seguida pela região Nordeste, com 139.899 professores (20,1%). Em terceiro lugar a região Sul totalizava 116.195 docentes (16,7%). Após aparece Centro-Oeste e Norte, com 72.895 (10,5%) e 64.816 (9,3%) professores respectivamente.

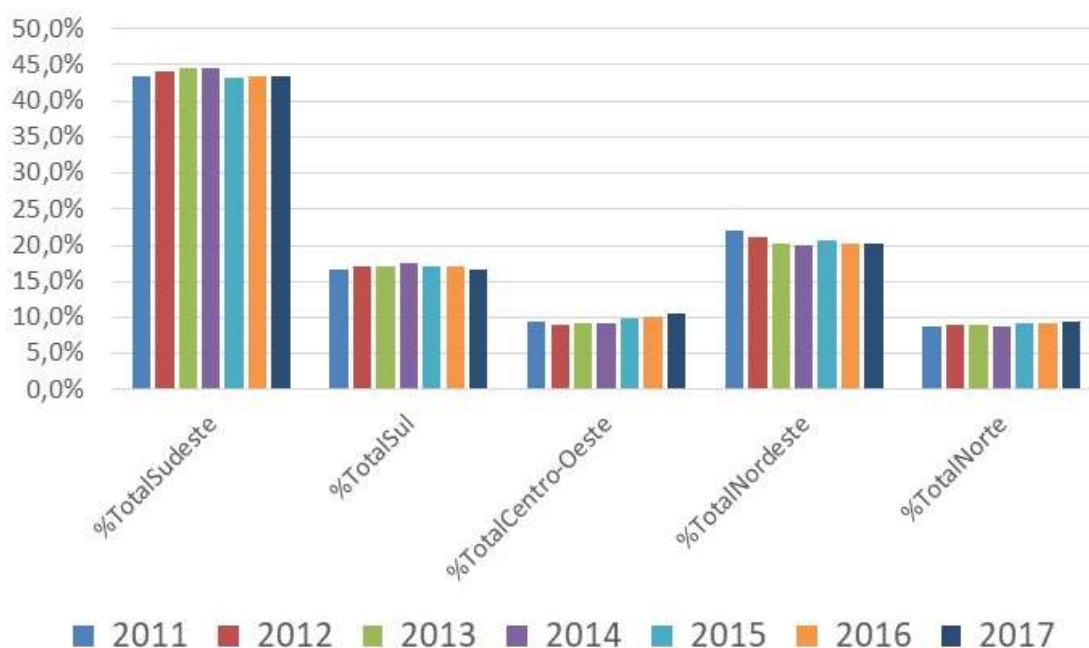
Em relação ao quantitativo dos professores contratados por tempo determinado ou temporários, tem-se, em ordem decrescente para o ano de 2017, o Sudeste apresentando 96.328 (37,5%) professores temporários de um total de 256.963 (100%) professores sob condições precárias, Nordeste em segundo com 51.851 (20,2%) e Sul em

⁸³Dados IBGE. Projeção da população do Brasil e das unidades da federação. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html?=&t=resultados>>. Acesso em: 23 fev./2021.

terceiro com 49.368 (19,2%), por fim, Centro-Oeste e Norte com 37.203 (14,5%) e 22.213 (8,6%) professores temporários, respectivamente.

Em termos percentuais, entre os anos de 2011 e 2017⁸⁴, a região Sudeste apresentou o mínimo de 43,1% (2015) e o máximo de 44,6% (2013) dos professores das redes estaduais brasileiras, mantendo no último ano do período analisado o percentual de 43,3% de professores. Como podemos ver no Gráfico 4, houve, portanto, a manutenção dessa proporção no período, o que não alterou a posição da região em relação à quantidade de professores atuantes nas redes estaduais.

Gráfico 4 - Percentual de professores por região do país, Brasil, 2011-2017.

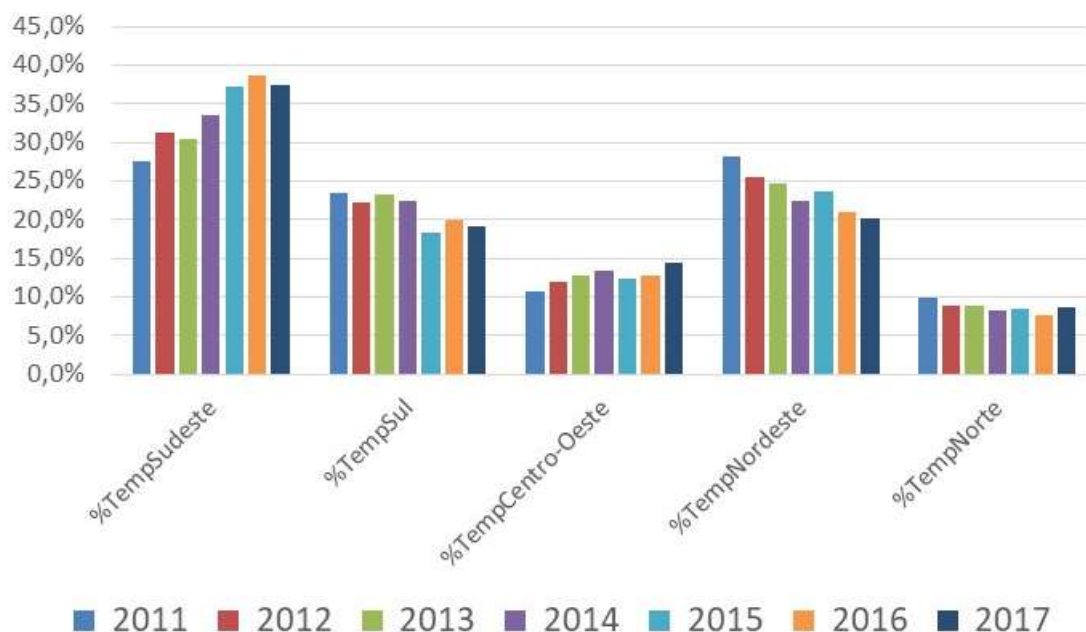


Fonte: Autor, com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR.

Em relação aos professores temporários, constatamos que no mesmo período ocorreu um crescimento do percentual de temporários na região Sudeste maior do que nas demais regiões do país, saindo de 27,6% em 2011 e alcançando 37,5% de professores com relações de trabalho precárias. O Gráfico 5 mostra os percentuais para cada região do país, comparando os professores temporários com o total de professores na sua região.

⁸⁴ De acordo com os dados levantados sobre número de docentes junto ao INEP, não havia classificação específica entre efetivos e temporários para os anos de 2007-2010, de forma que não permitiu em nossa pesquisa comparações, por esta razão a série histórica para número de professores se iniciou em 2011, findando em 2017.

Gráfico 5 - Percentual de professores temporários, por região do Brasil, 2011-2017.



Fonte: Autor, com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR.

Portanto, com base nos dados anteriores, a região Sudeste, além de apresentar o maior quantitativo de professores e de professores temporários, também apresenta o maior percentual de professores temporários na região, em comparação aos percentuais de temporários nas demais regiões brasileiras.

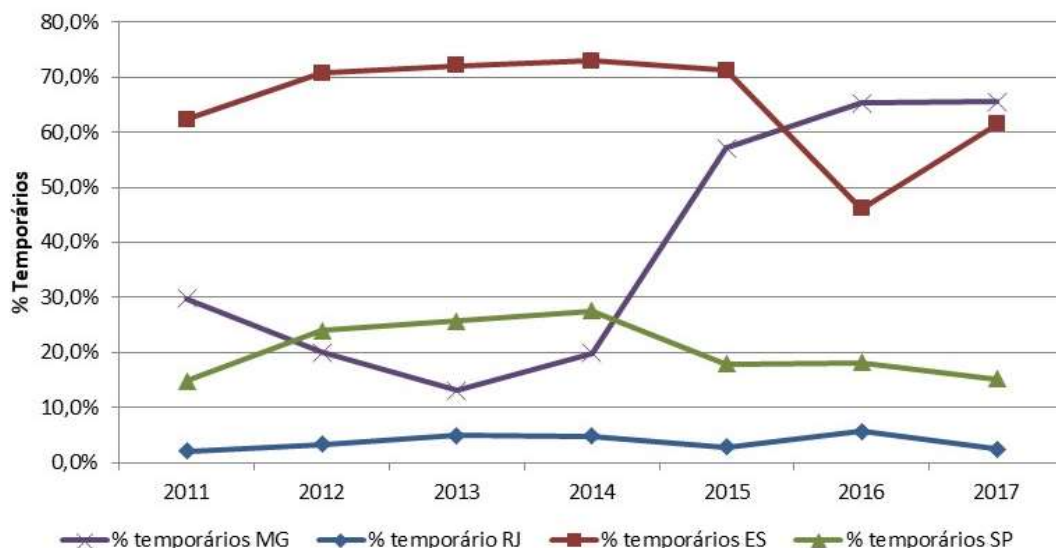
Outro aspecto importante acerca da região Sudeste diz respeito, como mostra o Gráfico 5, ao maior crescimento percentual dos professores temporários com o passar dos anos em relação às demais regiões. Enquanto a região Centro-Oeste teve um crescimento de 3,8 pontos percentuais entre 2011 e 2017 na quantidade de temporários, e as regiões Sul, Nordeste e Norte tenham apresentado pontos percentuais negativos, ou seja, diminuição do percentual de temporários no mesmo período, a região Sudeste teve um aumento de 9,9 pontos percentuais no mesmo período analisado.

Quando observamos cada estado da região percebemos que dos quatro estados, apenas um (RJ) apresenta um percentual de professores temporários que condiz como o que está estabelecido na Meta 18, estratégia 1, do PNE⁸⁵. Isto é, entre as redes

⁸⁵ Meta 18.1 PNE: 18.1) estruturar as redes públicas de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PNE, 90% (noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares a que se encontrem vinculados;

estaduais da região Sudeste, apenas o RJ apresenta um percentual menor do que 10% de professores temporários, considerando os dados da série histórica (2011-2017), como demonstra o Gráfico 6.

Gráfico 6 – Professores temporários das redes estaduais, em percentual (%), região Sudeste (2011-2017)



Fonte: Autor, com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR.

Os dados mostram ainda que na região Sudeste, dois estados (ES e MG) mantinham, em 2017, mais de 60% de professores na condição de temporários, 6 (seis) vezes mais que o limite imposto pelo PNE.

Para os efeitos dessa pesquisa expomos a seguir breves descrições e algumas análises das principais legislações no âmbito de cada estado da região Sudeste (Constituição Estadual, Estatuto do Magistério, PCCR dos professores e legislação específica sobre a contratação por tempo determinado). Como ressaltado no início deste capítulo, cada estado do país apresenta legislação que discute a questão dos professores temporários de maneiras distintas, ficando à legislação específica sobre a contratação temporária a delimitação de pormenores dessa forma de contratação. Importa dizer que mesmo as legislações específicas ainda não dão conta de abarcar todos os aspectos das relações de trabalho envolvendo os profissionais em questão, sendo necessária a busca pelas legislações relacionadas que contenham dispositivos que dizem respeito ao tema.

O levantamento da legislação discutido no início deste capítulo nas assembleias legislativas dos estados brasileiros serviu para a construção de um quadro comparativo entre os principais direitos dos professores temporários e efetivos. Os

quadros são apresentados de forma a sintetizar as distinções entre temporários e efetivos, sem a pretensão de esgotar a comparação de todos os direitos existentes no estatuto do magistério de cada estado da região, mas no intuito de apresentar os direitos mais importantes no cotidiano dos docentes.

5.1 Espírito Santo

O Estado do Espírito Santo, assim como a grande maioria das demais unidades federativas, garante um dispositivo que prevê a existência de profissionais contratados por tempo determinado, ou seja, trabalho temporário. Em sua constituição estadual, traz no Inciso IX do artigo 32 o texto que é, em geral, também reproduzido pelos demais estados, a saber: "IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público;". (ESPÍRITO SANTO, 1989). Dessa forma, uma lei tem a função de disciplinar tal instituto. Observa-se que, na região Sudeste do país, apenas a Constituição Estadual de Minas Gerais estabelece — apesar do seu não cumprimento — um parágrafo especificando o impedimento do profissional do magistério ser incluído nesse tipo de contratação.

O Estatuto do Magistério Público Estadual, contido na LC nº 115/98, por ter sido promulgado após o estabelecimento da Reforma do Aparelho do Estado, em âmbito federal, já especifica em seu texto o "exercício do caráter temporário", como o próprio caput do artigo 32 deixa claro. Os demais 7 (sete) artigos seguidos serão direcionados ao esclarecimento das condições e especificações da, assim chamada, "designação temporária".

Importa ressaltar que no Estatuto do Magistério capixaba, o legislador se ocupou de definir os direitos e vantagens a que os professores temporários teriam direito, sendo limitados aos incisos I, II, III, IV e V do artigo 38 e que dizem respeito, respectivamente, à contagem de tempo de trabalho temporário para a aposentadoria, férias remuneradas, 13º salário e licenças específicas para esse tipo de profissional (tratamento de saúde, acidente ocorrido no serviço, gestante e paternidade), além do direito à aposentadoria por invalidez decorrente de acidente no serviço.

Como ocorre também na maioria dos estados, o plano de carreira dos profissionais do magistério⁸⁶ não faz nenhuma menção aos profissionais contratados de forma temporária, deixando apenas ao Estatuto e à lei específica a sua regulamentação.

Para a regulamentação do contrato temporário o governo publicou a LC nº 809/2015, que em seu preâmbulo aponta a intencionalidade da norma como a de "atender a necessidade temporária de excepcional interesse público", texto recorrente nas leis específicas de todos os estados da região e de todo o Brasil. Respalda-se, ainda no caput, tanto na Constituição Federal (IX, Art. 37) como em sua Constituição Estadual (IX, Art. 32).

Em seu artigo 2º, o qual caracteriza os casos possíveis para estabelecer a necessidade temporária de interesse público, são os incisos III e IV que incluem os profissionais do magistério, como trata o texto da lei para a "contratação de professor substituto para suprir a falta na respectiva carreira", no caso do inciso III, advertindo os motivos para os quais essa contratação é admitida. E no caso do inciso IV estendendo a possibilidade para a "necessidade sazonal no âmbito da educação profissional" (ESPÍRITO SANTO, 2015). O mesmo artigo deixa claro o limite máximo de até 30% do número de docentes temporários com uma jornada de 25 horas semanais, entretanto, o estado do Espírito Santo é um dos recordistas em percentuais de professores temporários no Brasil, chegando a alcançar em 2017 aproximadamente 62% dos professores na condição de temporário.

De acordo com o artigo 18 da mesma lei, o poder público espírito-santense⁸⁷ terá até a data de 31/12/2022 para que, com a adoção de uma "redução mínima de 5% (cinco por cento) ao ano", atinja o percentual de 30% de temporários em relação ao número de professores efetivos explicitados no artigo 2º comentado anteriormente. Aqui deve-se destacar uma observação importante em relação a essa definição legal, já que a lei complementar estadual esquece a lei maior de âmbito federal referente ao Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/14), que versa em sua estratégia 18.1 a obrigatoriedade dos entes federados de garantir planos de carreira para no mínimo 90 % dos profissionais de educação docentes até o ano de 2016. De forma explícita, o Plano Estadual de Educação do Estado do Espírito Santos (Lei Nº 10.382/2015), adota a

⁸⁶ A denominação do plano de carreira para o magistério aparece também das formas mais variadas nos estados brasileiros.

⁸⁷ Capixaba ou espírito-santense é o gentílico de um indivíduo que tem como local de nascimento o Estado do Espírito Santo.

elaboração de um plano de metas que adia em 6 (seis) anos a meta nacional. Isto é, enquanto o PNE estipula o esforço que a Administração Pública deve realizar para diminuir o número de profissionais precarizados ao prazo de três anos, definindo-o assim para 2016, o PEE-ES, ao ser aprovado em 2015, adia o prazo para oito anos a partir de sua aprovação, prazo este que se estende até 2022. Entendemos então que ao mesmo tempo em que tal lei garante certa coerência entre as normas estaduais, elas também simplesmente deturpam a proposta nacional de diminuir o número de temporários da forma como a sociedade brasileira a definiu em lei federal e amplia o percentual de temporários ao fim da meta (em 2022) para 30%, contrariando o PNE.

5.1.1 Evidências de negação do direito

Como discutido acima, o Estatuto do Magistério e a legislação específica que vão regulamentar a forma de trabalho temporário dos professores no Estado do Espírito Santo. Novamente, o plano de carreira é uma legislação que diferencia os temporários dos efetivos, já que esse tipo de legislação define elementos fundamentais para a carreira dos profissionais da educação que atuam na rede estadual.

A realidade capixaba tipifica o professor temporário em termos de sua denominação como "designação temporária", ou DT como é conhecida na rede de ensino. Isso significa que o termo "temporário" já caracteriza sua condição de vínculo em relação ao professor efetivo. No caso do primeiro, sua forma de ingresso se dá por meio do Processo Seletivo Simplificado e no caso do efetivo é o concurso público de provas ou provas e títulos que permite o ingresso na rede de ensino estadual. Para o tipo de vínculo estabelecido, o professor temporário se valida por um Contrato Administrativo de Prestação de Serviço, enquanto o efetivo é beneficiado pelo Estatuto do Magistério e pelo PCCR. Verifica-se que a tipificação já diferencia, como ocorre nos demais estados, uma categoria da outra, isto é, o professor temporário e o professor efetivo. Ainda em relação à tipificação, o tempo de contato — 2 (dois) anos para os professores temporários e indeterminado para os professores efetivos — explicita essa diferenciação. Para o ingressante por concurso público é garantida a estabilidade no serviço público enquanto ao ingressante por processo seletivo há um tempo determinado para sua atuação.

No que tange ao elemento que talvez seja o que mais impacta na remuneração dos professores, isto é, as formas de progressão, o professor efetivo se beneficia tanto da promoção (com base no mérito e na antiguidade) quanto da ascensão (com base na formação), o professor temporário não tem direito a nenhuma dessas formas estando,

portanto, submetido ao recebimento da remuneração fixa equivalente ao vencimento inicial da carreira do professor efetivo por todo o tempo em que atuar no serviço público.

Em relação à jornada de trabalho, o professor temporário compõe sua carga horária de acordo com as aulas disponíveis para atribuição. Em contrapartida, ao professor efetivo é estabelecida a jornada semanal de 25 horas semanais. Esse elemento de diferenciação é importante — e como percebemos nos dados levantados, não ocorre apenas no ES —, pois muitas vezes o professor temporário, além de não ter a grande maioria dos direitos trabalhistas garantidos, ainda está sujeito a não conseguir uma quantidade de aulas que garanta uma remuneração suficiente para seu sustento, necessitando ampliar sua jornada de trabalho em outros tipos de atividades.

Em relação às férias, abonos, faltas e afastamentos há situações de igualdade de direitos sobre alguns afastamentos (férias, ausência por casamento, ausência por falecimento na família, licença-maternidade e paternidade), mas a maior parte ou não é garantida (faltas abonadas, faltas injustificadas, licença adoção e licença por doença na família) ou tem prazo reduzido.

As vantagens fixas se apresentam de modo distinto do que ocorre nos demais estados da Federação, tendo em vista que o magistério espírito-santense é remunerado por meio de subsídio⁸⁸. Com a remuneração definida dessa forma é vedado o acréscimo de quaisquer outros adicionais ou outro item de remuneração, garantido na forma da lei o reajuste anual. Há sobre essa forma de remuneração uma grande controvérsia dentro do magistério brasileiro. Primeiro, pelo fato do texto constitucional definir as funções específicas submetidas a essas formas de remuneração, para as quais não estão incluídos profissionais do magistério. Segundo, por que permite arranjos orçamentários por parte da administração pública que reduzem o potencial remuneratório dos professores. Um exemplo dessa prática se relaciona ao potencial da lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) em obrigar os entes federativos a reajustar anualmente o valor mínimo dos vencimentos que um professor deve receber por uma jornada de até 40 horas semanais. A lei, entretanto, é explícita quando versa sobre o reajuste dos “vencimentos”

⁸⁸ O "subsídio" é uma forma de remuneração introduzida pela Emenda Constitucional nº 19/98 para as funções definidas no §4º do artigo 39 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88). De acordo com tal dispositivo " § 4º O membro de Poder, o detentor de mandato eletivo, os Ministros de Estado e os Secretários Estaduais e Municipais serão remunerados exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, X e XI."

e não de “subsídios”. Nesse sentido, os reajustes realizados nos subsídios não consideram mais nenhuma vantagem, o que resulta em perda do poder de compra dos professores.

Todavia, para o que nos propomos discutir nessa tese, quanto à diferenciação entre o professor temporário e o professor efetivo, importa ressaltar que no Espírito Santo o primeiro tem o direito apenas ao subsídio inicial do nível de titulação.

O campo das vantagens transitórias demonstra que um professor temporário da rede estadual capixaba é excluído de boa parte dos benefícios a que tem direito um professor efetivo. Apesar disso, intriga a confirmação em nosso levantamento de que o Auxílio Transporte é garantido pela lei específica para o professor temporário, enquanto o docente efetivo não tem esse direito, tendo em vista a remuneração do subsídio estabelecida para o magistério (§3º do art. 4 da LC nº 809/15).

O regime de previdência, como ocorre nos demais estados brasileiros é diferenciado, sendo o RGPS para o professor temporário e o RPPS para o professor efetivo.

Quanto à assistência médica, tanto o temporário quanto o efetivo são atendidos pela Secretaria da Saúde Estadual, isto é, não existe um instituto de assistência médica específico dos servidores públicos estaduais do Espírito Santo⁸⁹.

Por fim, a legislação específica sobre o temporário define a livre associação em entidade de classe como direito garantido. Diferente dos demais estados, em que a garantia do direito é interpretada por analogia ao direito estabelecida pelos estatutos dos servidores públicos, no estado capixaba essa definição é determinada na própria lei que regulamenta os contratos temporários. Essa característica é significativa, pois em muitos estados o que ocorre é a inclusão de um artigo na lei específica que em seus dizeres insere alguns dispositivos do estatuto do magistério, mas com a ressalva de acrescentar o termo “no que couber”, como uma estratégia de gerar uma interpretação futura que não aquela que deveria ser feita na imediata leitura da lei. Desse modo, muitos direitos contidos nos estatutos do magistério dos estados podem ser negados ao professor temporário devido a determinada interpretação do que é cabível ou não ao professor com contrato por tempo determinado.

⁸⁹ Até o ano de 2009 o Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado do Espírito Santo (IPAJM) cumpria a função da assistência médica. Com a promulgação da LC nº 539/09 o Instituto foi reorganizado de forma a se denominar apenas Instituto de Previdência dos Servidores do Estado do Espírito Santo - IPAJM, dessa forma a assistência médica passou a ser atribuição da Secretaria do Estado da Saúde (SESA)

Em relação ao número de professores atuantes na rede estadual, o Espírito Santo é considerado uma rede muito menor do que as demais redes estaduais da região, entretanto sempre se destacou como aquele que mantém alta proporção de docentes contratados de forma precária, como podemos acompanhar na Tabela 2.

Tabela 2 - Professores da Rede Estadual em números absolutos e percentuais, Espírito Santo (2011-2017).

TIPO DE VÍNCULO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Concursado/Efetivo/Estável	4.481	4.045	3.794	3.450	3.611	7.118	4.338
Contrato temporário ES	7.431	9.787	9.866	10.257	9.677	6.109	6.929
% temporários ES	62,3%	70,7%	72,1%	73,0%	71,2%	46,1%	61,5%
Contrato terceirizado	0	2	6	6	23	19	4
Contrato CLT	0	2	7	345	271	6	2
Não Classificado	8	0	3	1	0	0	0
Total	11.920	13.836	13.676	14.059	13.582	13.252	11.273

Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR.

Entre os anos de 2012 e 2015 a rede de ensino capixaba mantinha o percentual de professores temporários acima de 70%, alcançando seu pico em 2015 com 9.677 (71,2%) de um total de 13.582 professores ativos. No ano de 2016 houve uma queda, chegando a representar 46,1%⁹⁰, mas voltou a subir no último ano da série histórica, alcançando, 6.929 professores (61,5 %) em contratos temporários. Isto é, dinâmica dos professores temporários indica uma tendência de manutenção do alto percentual, apesar de ser uma rede de ensino menor.

5.2 Minas Gerais

A lei maior que dirige o estado mineiro⁹¹ apresenta importante observação em seu Parágrafo Único do Artigo 22⁹². Apesar de reproduzir no *caput* do artigo a normativa de autorização à contratação temporária condicionada à lei específica nos casos estabelecidos para a "necessidade excepcional de contratação temporária", o dispositivo deixa claro em seu parágrafo único que essa normativa não se aplica às funções do magistério.

⁹⁰ Cabe melhor investigação sobre o motivo da brusca elevação do número de efetivos entre os anos de 2015 e 2016 e que não foi encontrada explicação nessa pesquisa.

⁹¹ Mineiro é o gentílico de um indivíduo que tem como local de nascimento o Estado do Minas Gerais.

⁹² Constituição Estadual de Minas Gerais de 21 de setembro de 1989.

Como veremos é fato concreto, entretanto, que os governos atuantes no Estado de Minas Gerais vêm descumprindo a constituição recorrentemente, adotando a contratação temporária nos termos do artigo 22 de sua constituição para a área da educação, inclusive para o magistério.

Impressiona quando analisamos o Plano de Carreira⁹³ e o Estatuto do Magistério⁹⁴ e não encontramos nenhum dispositivo que estabeleça normativas direcionadas aos professores temporários, o que consideramos coerente com o dispositivo constitucional citado anteriormente, caso contrário, a nosso ver, a legislação infraconstitucional seria alvo de ações de inconstitucionalidades, já que contradiria o disposto no artigo 22 da constituição mineira.

Apesar da coerência legislativa acreditamos que há uma incoerência normativa, e o evidente descumprimento do dispositivo incluído pela sociedade mineira, à época da formulação de sua Constituição Estadual, que garantia o direito à efetividade para os profissionais do magistério, compreendendo que a temporariedade não é uma qualidade do direito à educação.

Talvez por tal inconsistência normativa, a Lei nº 18.185/09⁹⁵ que "dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público" do Estado de Minas Gerais faça referência apenas à Constituição Federal, sem citar em nenhum dos dispositivos da lei, a sua Constituição Estadual.

Nesse sentido, podemos levantar o questionamento sobre qual nível de legalidade existe para o fato da legislação autorizar a contratação temporária sem discussão envolvendo o §Único do Artigo 22 de sua Constituição Estadual, dispositivo este que proíbe a contratação para o caso funções do magistério.

Durante a escrita desta tese surgiu o PL 2150/2020, que tramitou na Assembleia Legislativa de Minas Gerais em caráter de urgência, resultou na Lei nº 23.750 de 23 de dezembro de 2020 — véspera natalina — e substituiu a Lei nº 18.185/09. Cabe aqui ressaltar que, relacionado ao que se discutiu anteriormente, o art. 1 da lei versa:

Art. 1º – Esta lei estabelece normas para contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional

⁹³ Lei nº 15.293 de 05 de agosto de 2004.

⁹⁴ Lei nº 7.109 de 13 de outubro de 1977.

⁹⁵ Lei nº 18.185 de 04 de junho de 2009.

interesse público no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo.

§ 1º – As disposições contidas nesta lei não se aplicam às funções de magistério, nos termos do parágrafo único do art. 22 da Constituição do Estado.

§ 2º – O Poder Executivo dará prioridade à realização de concurso público para suprir insuficiência de pessoal (MINAS GERAIS, 2020),

A citação da nova lei traz explícita a referência à vedação da contratação por tempo determinado para as funções do magistério. Tal vedação é reforçada no art. 20 da lei recentíssima⁹⁶, diferentemente do que consta na lei anterior que estabelece a contratação temporária para as demais carreiras da educação básica mineira.

Portanto, compreendemos que a partir da aprovação da lei acima, em 23 de dezembro de 2020, não se permitiria mais a contratação de professores nas condições precárias de relações de trabalho; entretanto permite, sem travas, a contratação de profissionais da educação não atuantes nas funções do magistério — salvo nas situações permitidas pelo PNE e Plano Estadual de Educação de Minas Gerais (PEE-MG).

5.2.1 Evidências de negação do direito

O Estado de Minas Gerais, apresenta sua normatização sobre o professor temporário apenas em lei específica (Lei nº23.750/2020) e na constituição estadual.

Tendo em vista que o Estatuto do Magistério mineiro data de 1977, podemos compreender a não regulamentação dos profissionais que seriam admitidos via contratos temporários, o que exige um estudo mais aprofundado na história da legislação relativo a esse tema no Estado de Minas Gerais. Entretanto, o Plano de Carreira do magistério foi estabelecido em 2004, quase dez anos após a Reforma do Aparelho do Estado em que foram fundadas as bases para a ampliação, na forma legal, da substituição de quadros efetivos por quadros temporários no serviço público⁹⁷.

Em termos da tipificação docente vemos que a forma de ingresso e o tipo de vínculo mantêm a diferença imposta constitucionalmente, isto é, no primeiro caso o professor temporário é contratado via processo seletivo e o efetivo via concurso público

⁹⁶ A realização da consulta ao PL 2150/2020 foi realizada no site da Assembleia Legislativa de Minas Gerais na data de 15 dez./2020 e a consulta de sua versão atualizada em 16 jan./2021.

⁹⁷ Importante frisar que já existia outras formas de contratação de professores pelo poder público sem a realização do concurso público, entretanto, com a Reforma do Aparelho do Estado, desenvolvido na década de 90, ampliou-se sobremaneira esses vínculos entre a Administração Direta e os professores das redes de ensino em todo o Brasil.

de provas ou provas e títulos. No primeiro, o vínculo se dá por meio de um Contrato por Tempo Determinado (CTD) e no caso do professor efetivo se estabelece o regime estatutário. Devido a tais distinções ficam estabelecidos, por conseguinte, o tempo de contratação, sendo máximo de 2 (dois) anos para o temporário e tempo indeterminado para o efetivo. Observamos aqui o primeiro sinal de desigualdade nos direitos: a perda da efetividade e da estabilidade no serviço público por parte do professor temporário.

Ainda nesses termos, observamos que a denominação do professor temporário mudou durante elaboração dessa pesquisa. Até o ano de 2020 — data da aprovação da nova lei sobre a contratação temporária no âmbito do Estado de Minas Gerais — a denominação dada ao temporário submetido a esse tipo de contrato era "designado", a nova lei altera essa denominação para "contratado temporário", explicitando a distinção entre os professores.

No que tange às formas de movimentação, a legislação não faz nenhuma referência, do que concluímos não se aplicar esse instituto aos professores temporários— como ocorre em todos os estados brasileiros —, consequência da não inserção dos professores no plano de carreira. O professor que ingressou no serviço público mineiro por concurso tem garantida em lei a movimentação na forma que o plano de carreira estabelece.

O período de trabalho semanal do professor temporário também é outro elemento de diferenciação, pois este é submetido a uma carga horária⁹⁸ de acordo com a quantidade de aulas que estão disponíveis na semana e que a eles são destinadas. No caso do professor efetivo, a jornada de trabalho semanal básica é de 24 horas semanais, podendo ser alterada para maior de acordo com as especificações do plano de carreira e de seu estatuto.

Quando exploramos as diferenças nos aspectos relativos a férias, abonos, faltas e afastamentos, percebemos que há muita diferença entre o docente temporário e o efetivo, sobretudo porque muitos dos direitos previstos para esse último em seu estatuto não é garantido em lei específica para o temporário. Nesse caso, por exemplo, as faltas abonadas ou as faltas injustificadas não são regulamentadas em lei ou decreto e, portanto, para todos os efeitos, a administração pública acaba por negar ao docente temporário

⁹⁸ Há uma diferença entre os termos *jornada de trabalho* e *carga horária* que não pode ser negligenciada. No primeiro está implícito o caráter do vínculo efetivo, e portanto, sua estabilidade no serviço público. No segundo está implícito o caráter temporário e sua momentânea existência.

esses direitos. Em relação às licenças ou ausências, quando os prazos não são inferiores aos disponíveis para o professor efetivo, não há a existência de possibilidade, como podemos verificar nas faltas justificadas e na licença por motivo de saúde em pessoa da própria família. Apenas percebemos equivalência nesses itens de direitos, nas ausências para casamento e falecimento na família.

Em relação às vantagens fixas o vencimento é o elemento de remuneração característico do professor efetivo, de forma que o temporário faz jus apenas à remuneração, resultado do valor correspondente ao vencimento inicial do cargo correspondente mais as gratificações existentes e atribuídas ao professor temporário. Nenhum adicional atribuído ao efetivo é garantido ao docente temporário. Esse é um elemento de diferenciação entre os dois grupos que implica consideravelmente na remuneração, haja visto que os adicionais resultam em elevação da remuneração com o passar do tempo.

As vantagens transitórias são atribuído integralmente tanto para o professor efetivo quanto para o temporário, não encontramos nenhuma diferenciação; entretanto, é importante lembrar que estas não são atributos do cargo, mas do serviço a ser desenvolvido, de modo que mudando a forma, local, horário ou outras características do serviço elas são incluídas ou retiradas.

Em relação aos outros direitos, especificamente aqueles relativos à contribuição para a previdência, o professor temporário mineiro contribui para o RGPS e o efetivo para o RPPS, outro elemento que diferencia os profissionais. Além do mais, no que diz respeito à assistência médica, o docente efetivo contribui de forma compulsória para o Instituto de Previdência Social do Estado de Minas Gerais (IPSEMG), sendo facultativa essa contribuição, e consequente usufruto, para o professor temporário.

Por fim, o direito à associação em entidade de classe é garantido em lei para ambos tipos de contratos.

Ao analisar os dados quantitativos dos professores em Minas Gerais, verificamos que houve um grande crescimento de professores temporários na rede de ensino a partir de 2013. De acordo com a tabela 3, em 2013 havia na rede 12.850 (13,1%) professores na condição precária e esse número alcançou o valor de 65.523 (65,5%) no ano de 2017, um crescimento de 409% no período.

Tabela 3 - Professores da Rede Estadual em números absolutos e percentuais, Minas Gerais (2011-2017).

TIPO DE VÍNCULO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Concursado/Efetivo/Estável	69.267	74.590	84.942	78.152	43.520	35.086	34.353
Contrato temporário MG	29.468	18.640	12.850	19.462	58.484	66.240	65.523
% temporários MG	29,8%	20,0%	13,1%	19,9%	57,1%	65,3%	65,5%
Contrato terceirizado	10	3	2	11	99	18	27
Contrato CLT	0	71	76	78	344	137	148
Não Classificado	260	0	1	0	0	0	0
Total	99.005	93.304	97.871	97.703	102.447	101.481	100.051

Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR.

Podemos afirmar que a administração pública mineira optou pelo contexto de temporariedade ao invés da efetivação, tendo em vista que o número total de professores ativos na rede de ensino estadual de MG teve pequeno aumento entre os mesmos anos. Em 2013 era de 97.871 o total de docentes, passando para 100.051 em 2017.

5.3 Rio de Janeiro

O Rio de Janeiro, estado que situou a capital do país por mais de dois séculos até 1960, definiu em sua Constituição Estadual de 1990⁹⁹, no inciso XI do artigo 77, a garantia de que a "lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público", estabelecendo o que fora adotado pela maioria das constituições estaduais.

Em seu Estatuto do Magistério (Decreto-Lei nº 133, de 16/06/75), que data quinze anos antes da constituição do estado, o legislador apresenta no Parágrafo Único do art. 1º, a preocupação de introduzir o pessoal contratado às disposições plausíveis de enquadramento utilizando o termo "no que couber", o que podemos compreender que a partir da existência de contratações temporárias, muitos ou nenhum direitos introduzidos pelo estatuto do magistério público podem ser aplicados aos temporários (ou não), dependendo essa aplicação da vontade do poder público. Importa ainda, como interpretação deste dispositivo, o fato de que se considera "pessoal contratado" aqueles regidos pela "legislação trabalhista", isto é, tendo em vista a data da promulgação do Decreto-Lei supracitado, não se compreendia ainda a forma "contratação temporária" por

⁹⁹ Atualização até maio de 2016.

meio de um regime próprio de caráter temporário, mas por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹⁰⁰.

Corroborando com essa leitura o fato da legislação que versa sobre o plano de carreira do magistério fluminense¹⁰¹ (Lei Nº 1.614 de 24/01/90) não realizar — como na grande maioria dos planos de carreira do magistério existentes — nenhuma menção aos professores contratados por tempo determinado.

No que tange à legislação específica, assim como outras unidades federativas, é apresentado o instituto da contratação de temporários com diversos problemas de natureza jurídica que resultaram em ações de inconstitucionalidade.

A Lei nº 6.901 de 02/10/14 definiu em seus dezessete artigos as formas e condições aceitáveis para a "contratação por tempo determinado", entretanto a Procuradoria Geral da Justiça do Estado do Rio de Janeiro apresentou Representação de Inconstitucionalidade via Processo No: 0031189-35.2016.8.19.0000 que julgou procedente (Acórdão de fls 128/143¹⁰²) o pedido para declarar inconstitucionais, a partir do momento da decisão¹⁰³, de acordo com o próprio texto do acórdão, os seguintes dispositivos da Lei Estadual 6901/2014:

1) a expressão “ou que não justifique a criação ou provimento de cargos”, na parte final do artigo 2º, caput; 2) a expressão “e de emergência”, na parte final do artigo 2º, I; 3) a expressão “e realização de campanhas de saúde pública”, na parte final do artigo 2º, § 1º, II; 4) os incisos III, IV e V, do § 1º, do artigo 2º; 5) as alíneas “b”, “c”, “d”, “e”, “f” e “h”, do inciso VIII, do § 1º, do artigo 2º; 6) por arrastamento, o artigo 2º, §§ 3º, 4º, 5º e 10º; artigo 3º, § 3º e artigo 5º, §3º (RIO DE JANEIRO, 2017)

Apresentemos abaixo a citação completa do Artigo 2º da referida lei, na intenção de apresentar as partes, em negrito, consideradas inconstitucionais pela decisão judicial.

Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público aquela que, tendo duração determinada ou previsível, não possa ser satisfeita pela Administração Pública com os recursos de pessoal disponíveis no momento de sua ocorrência, **ou que não justifique a criação ou provimento de cargos.**

§ 1º Caracterizam-se como de necessidade temporária de excepcional interesse

¹⁰⁰ Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada na forma do DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

¹⁰¹ Fluminense é o gentílico de um indivíduo que tem como local de nascimento o Estado do Rio de Janeiro.

¹⁰² Acórdão Especial - Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Representação de inconstitucionalidade nº. 0031189-35.2016.8.19.0000. Disponível em: <<http://www1.tjrj.jus.br/gedcacheweb/default.aspx?UZIP=1&GEDID=00043D1DF6265FC69EA0C06FF9468731379EC5073235630C&USER=>>>. Acesso em 26 jan./2021.

¹⁰³ A decisão foi proferida em 18 de dezembro de 2017.

público as seguintes hipóteses:

I - assistência a situações de calamidade pública e de emergência;

II - combate a surtos endêmicos e realização de campanhas de saúde pública;

III - realização de grandes eventos;

IV – carência de pessoal em decorrência de afastamento ou licença de servidores ocupantes de cargos efetivos, quando o serviço público não puder ser desempenhado a contento com o quadro remanescente;

V - número de servidores efetivos insuficiente para a continuidade dos serviços públicos essenciais, desde que não haja candidatos aprovados em concurso público aptos à nomeação, ficando a duração dos contratos limitada ao provimento dos cargos mediante concurso público;

(...)

VIII - carência de pessoal para o desempenho de atividades sazonais ou emergenciais que não

justifiquem a criação ou o provimento de cargos, especialmente:

a) as relacionadas à defesa agropecuária e ambiental, para atendimento de situações de iminente

risco à saúde animal, vegetal ou humana;

b) as desenvolvidas no âmbito dos projetos específicos de defesa do meio ambiente;

c) as decorrentes de aumento desproporcional da demanda por serviços auxiliares no sistema penitenciário;

d) as decorrentes de aumento desproporcional dos serviços de assistência à infância e adolescência e atendimento socioeducativo aos adolescentes em conflito com a lei;

e) as que tenham por objeto técnicas especializadas, no âmbito de projetos de cooperação com prazo determinado, implementados mediante acordos e convênios, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado a órgão ou entidade pública;

f) as que tenham por objeto serviços especializados de tecnologia da informação, de comunicação e de revisão de processos de trabalho, que se caracterizem como projetos específicos criados por prazo determinado; e

(...)

h) as relacionadas às demandas decorrentes da expansão das instituições estaduais de educação profissional e tecnológica, respeitados os limites e as condições fixadas por Decreto do Executivo;

(...)

§ 3º - Para os fins do inciso V do § 1º deste artigo, consideram-se serviços públicos essenciais aqueles que, assim declarados por Decreto do Executivo, sejam desenvolvidos nas áreas de saúde, defesa civil, educação, segurança pública, sistema penitenciário, assistência à infância e à adolescência, atendimento socioeducativo aos adolescentes em conflito com a lei, assistência social e direitos humanos e meio ambiente.

§ 4º É vedada a contratação temporária prevista no inciso V do §1º deste artigo para os casos de afastamento voluntário incentivado.

§5º No caso do inciso V do § 1º deste artigo, serão adotadas, após a contratação, as providências necessárias à realização do concurso público para provimento dos cargos, ressalvada a hipótese em que a contratação se der para suprir carência decorrente de pendência de processo admissional.

(...)

§ 10 - As contratações a que se referem as alíneas “e” e “f” do inciso VIII do §1º deste artigo serão vinculadas exclusivamente a projeto determinado, vedado o aproveitamento dos contratados para qualquer outro fim. (RIO DE JANEIRO, 2017, grifos do autor)

Verifica-se claramente que um grande número de dispositivos, como exposto no acórdão, afronta a Constituição Estadual do Rio de Janeiro "ao empregar fórmulas genéricas e inespecíficas, sem descrever situações concretas passíveis de excepcionar a regra de ingresso no serviço público por concurso" em seu art. 77 incisos II e XI.

5.3.1 Evidências de negação do direito

O Estado do Rio de Janeiro apresenta uma legislação específica e uma citação em relação ao pessoal contratado em seu Estatuto do Magistério. Nesse sentido, por não haver citações ou menções diretas dos professores temporários no plano de carreira, podemos interpretar não haver nenhum aspecto da carreira atribuído a esses docentes que se tornam temporários na administração direta, cabendo apenas a legislação específica a sua regulamentação.

Em termos da tipificação, os professores temporários são diferenciados por serem denominados "contratos", uma denominação que é diretamente relacionada à distinção em relação ao professor efetivo. Tal diferenciação se dá, conseqüentemente, pela forma de ingresso a que o temporário está submetido e que é caracterizado como um processo seletivo. O professor efetivo, por sua vez, foi aprovado em um concurso público de provas ou provas e títulos. Em decorrência dessa diferenciação, os professores terão distintas formas de vínculos, para o temporário um contrato administrativo e para o efetivo considera-se o estatuto do magistério. Como ocorre em todas as unidades federativas brasileiras, é nesse nível de diferenciação que se caracteriza a perda de direitos, tendo em vista que um profissional está resguardado por um estatuto, com uma ampla estrutura normativa que estabelece as relações desse profissional com o Estado e a relação entre as distintas dimensões (trabalhistas, previdenciárias etc.), enquanto o professor temporário está regido por uma legislação simplificada, que na maioria das vezes não abarca o mínimo de direitos. Ainda na tipificação, o tempo de vínculo do docente temporário é de 2 (dois) anos, com possibilidade de renovação de mais 1 (um) ano, enquanto o efetivo tem a sua estabilidade garantida como funcionário público, logo, por tempo indeterminado.

Quanto à forma de movimentação, os professores contratados por tempo determinado não fazem jus à carreira, dessa forma não têm a possibilidade de participar de nenhuma das formas de movimentação, seja ela progressão, promoção ou ascensão. Aqui se observa outra explícita diferenciação entre um professor temporário e um efetivo, haja visto que o último, além da sua estabilidade no serviço público e em seu cargo, tem

possibilidade de, com o passar do tempo, ter sua remuneração aumentada devido às formas de movimentação previstas pelo estatuto e PCCR.

No que diz respeito ao período de trabalho, o elemento conceitual é um dos que diferencia o temporário e o efetivo, pelo fato — já comentado anteriormente em relação aos demais estados — do primeiro compor uma carga horária e o segundo definir uma jornada de trabalho semanal. Para o professor temporário existe a possibilidade, definida em decreto, de optar pelas cargas horárias de 16/22/30 h/sem, carga esta que será definida também no edital do processo seletivo. Os efetivos, por sua vez, podem optar pelas jornadas de trabalho de 16/22/25/40 horas semanais.

O eixo das férias, abonos, faltas e afastamentos demonstra que há diversos direitos negados ao professor atuante no serviço público por meio do contrato temporário. Observa-se que, com exceção das licenças maternidade e paternidade, os demais itens desse eixo de direitos ou são negados (falta abonada, ausência para casamento, licença adoção e licença por doença na família) ou são permitidos com tempos muito inferiores do que os estabelecidos para um professor efetivo que, por sua vez, dispõe do Estatuto do Magistério. A exceção são as férias, em que é garantida a equivalência entre temporário e efetivo. Esse caráter desidratado dos principais direitos relativos às faltas e licenças é mais um elemento da precarização.

No que tange às vantagens fixas o cenário não se modifica. Isto é, a diferenciação permanece. Ao professor temporário, é garantida apenas a remuneração equivalente ao valor do vencimento inicial (padrão) equivalente ao do cargo que sua função substitui, sem direito a nenhum dos dois principais adicionais que beneficiam os professores efetivos, um por tempo de serviço (triênio) e outro atribuído à qualificação (mestrado ou doutorado). Observamos também que o adicional de 1/3 de férias não é garantido em lei e impõe mais um prejuízo aos temporários.

Chama a atenção o fato de o bloco com as vantagens temporárias ser também parcialmente atendido. Diferentemente dos outros estados brasileiros, onde esse bloco de direitos é, em sua maior parte, equivalente tanto para o professor temporário quanto para o efetivo, no caso do estado do Rio de Janeiro há a negação de uma boa parte dos direitos desse grupo (salário esposa, gratificação de trabalho noturno e gratificação por função coord./diretor), garantindo os demais de forma equivalente ao professor efetivo. Salta aos olhos o fato de a gratificação por trabalho noturno não ser um direito aos professores temporários, tendo em vista a existência de ensino noturno na rede estadual.

Em termos do regime de previdência os temporários, como normalmente ocorre, são submetidos ao RGPS, enquanto os efetivos são incluídos no RPPS. Por conseguinte, o direito à assistência médica é garantido apenas aos efetivos, por meio do Instituto de Assistência dos Servidores do Estado do Rio de Janeiro (IASERJ), mais um elemento infeliz da diferenciação nos direitos entre professores temporários e os professores efetivos nesse Estado.

Por fim é garantido, de forma equivalente, o direito à associação em entidade de classe para temporários e efetivos.

Na dinâmica do número de docentes temporários na rede estadual do Rio de Janeiro observamos que o número de docentes oscilou entre os anos de 2011 e 2017. Na tabela 4 notamos que seu pico ocorreu em 2016 com 2.373 (5,6%) docentes temporários atuantes na rede de ensino em relação a um total de 42.088 professores ativos. É importante ressaltar, para efeito de comparação, que o Rio de Janeiro, no período analisado, é o estado com menor percentual de temporários em todo Brasil.

Tabela 4 - Professores da Rede Estadual em números absolutos e percentuais, Rio de Janeiro (2011-2017).

TIPO DE VÍNCULO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Concursado/Efetivo/Estável	43.978	42.010	40.950	42.320	40.100	39.645	38.461
Contrato temporário RJ	936	1.441	2.135	2.135	1.176	2.373	955
% temporário RJ	2,1%	3,3%	4,9%	4,8%	2,8%	5,6%	2,4%
Contrato terceirizado	61	54	56	8	26	5	4
Contrato CLT	0	98	39	140	50	65	24
Não Classificado	326	0	1	0	0	0	0
Total	45.301	43.603	43.181	44.603	41.352	42.088	39.444

Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR.

No último ano da série o percentual de temporários caiu para 2,4%, ou seja, 955 docentes temporários em um total de 39.444, o que demonstra que houve também uma diminuição do número total de docentes ativos (temporários e efetivos) em toda a rede de ensino nos dois últimos anos da série. Esse decréscimo no total de professores atuantes na rede estadual do RJ é verificado desde 2011, o que reflete uma política de “enxugamento” da rede, reduzindo quase 6 mil professores num intervalo de 7(sete) anos.

5.4 São Paulo

Quando analisamos a legislação paulista¹⁰⁴ observamos que houve a preocupação do constituinte estadual em definir a possibilidade de existência do dispositivo que autoriza a contratação por tempo determinado. Seguindo a mesma lógica reproduzida na maioria das constituições estaduais, o Inciso X do Artigo 115 prevê o estabelecimento dos casos a partir da promulgação de lei estadual específica¹⁰⁵.

No Plano de Carreira do Magistério¹⁰⁶ observa-se a existência de apenas dois dispositivos que envolvem os professores temporários: o §3 do Artigo 12, que se estabelece a constituição da carga horária máxima de 65 horas semanais de trabalho docente; e o Artigo 6º das Disposições Transitórias, cujo objeto diz respeito à garantia da manutenção do mesmo nível em que se encontrava, quando "dispensado de sua função por desnecessidade de serviço"¹⁰⁷. No caso da realidade paulista, há mudanças no tratamento e denominação dos quadros não efetivos, ora sendo denominados de "admitidos em caráter temporário (ACT)", ora denominados "enquadrados na LC nº 1.093/09", ora "ocupante de função-atividade (OFA)". A própria legislação induz a essa pluralidade de classificações que resultam na mesma lógica que é o trabalho temporário.

Em seu Estatuto do Magistério¹⁰⁸, surpreendentemente, apenas o Artigo 9º das Disposições Transitórias relacionam os docentes contratados de forma temporária, entretanto o faz de forma muito marginal e, como a própria seção da lei traduz, de forma transitória. Isto é, observa a necessidade do cumprimento do pagamento de férias aos profissionais em questão levando-se em conta a retroatividade, no período de um ano, relativo ao ano de publicação da lei.

A lei nº 500/74 estabeleceu, ao instituir o regime jurídico para os servidores admitidos em caráter temporário, quais direitos esses profissionais receberiam até o advento da LC 1.093/09. Uma evidência da marginalização que a lei de 1974 fomentou

¹⁰⁴ Paulista é o gentílico de um indivíduo que tem como local de nascimento o Estado do São Paulo.

¹⁰⁵ Constituição Estadual de São Paulo, de 05 de outubro de 1989.

¹⁰⁶ LC nº 836, de 30 de dezembro de 1997.

¹⁰⁷ Art. 6º das Disposições Transitórias da LC nº 836/97. Cabe salientar que este artigo trata, como o próprio texto da lei diz, do "admitido em caráter temporário", portanto, de acordo com a legislação vigente até a escrita deste texto, aqueles profissionais que não têm direito ao acesso à carreira, logo, não são permitidos evoluírem a níveis elevados do plano de carreira em vigor. Estes, ao ingressarem via processo seletivo, estabelecendo um contrato de no máximo 3 anos, se localizam sempre na faixa de salarial relativo ao vencimento inicial da carreira (PEB I – Professor de Educação Básica I e PEB-II – Professor de Educação Básica), permanecendo nela por todo o tempo de contrato e por todos os contratos que vieram a formalizar com o governo estadual.

¹⁰⁸ LC nº 444, de 27 de dezembro de 1985.

foi a não inclusão, salvo em disposições transitórias, dessa categoria tanto na legislação do Estatuto do Magistério (1985) quanto no Plano de Carreira (1997).

Com o advento da LC nº 1.093/09 estabeleceu-se a contratação por tempo determinado em novos moldes, o que não resultou na revogação da Lei nº 500/74, mas modificou as formas de contratação temporária existentes.

A legislação específica que trata dos profissionais contratados de forma temporária no Estado de São Paulo é a mais detalhada da região sudeste, quiçá de todo o Brasil. A referida lei é composta por vinte oito artigos, mais oito artigos em suas Disposições Transitórias.

Apesar de publicada em 2009, apenas em outubro de 2018 — quase 9 (nove) anos depois — as ações que corriam no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo na forma da ADIn nº 20033663-93.2018.8.26.0000 foram finalizadas com a confirmação da inconstitucionalidade do Art. 1º da referida lei pelo Tribunal de Justiça paulista. Tal artigo expunha, *ipsis litteris*, o seguinte texto.

Artigo 1º - A contratação por tempo determinado de que trata o inciso X do artigo 115 da Constituição Estadual, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, será formalizada mediante contrato e nas seguintes hipóteses:

I - urgência e inadiabilidade de atendimento de situação que possa comprometer ou ocasionar prejuízo à saúde ou à segurança de pessoas, obras, serviços, equipamentos e outros bens, públicos ou particulares;

II - necessidade de pessoal em área de prestação de serviços essenciais, em decorrência de: a) dispensa, demissão, exoneração, falecimento e aposentadoria; b) criação de novas unidades ou ampliação das já existentes; c) afastamentos que a lei considere como de efetivo exercício; d) licença para tratamento de saúde;

III - necessidade justificada de execução de função eventual, transitória e determinada: a) relativa à consecução de projetos de informatização; b) de natureza técnica nas áreas de pesquisa científica, tecnológica, educacional e cultural; c) de natureza técnica especializada, no âmbito de projetos implementados mediante contratos de financiamento externo e acordos de cooperação internacional, desenvolvidos sob a subordinação de órgão público estadual;

IV - para suprir atividade docente da rede de ensino público estadual, que poderá ser feita nas hipóteses previstas no inciso II deste artigo e, ainda, quando: a) o número reduzido de aulas não justificar a criação de cargo correspondente; b) houver saldo de aulas disponíveis, até o provimento do cargo correspondente; c) ocorrer impedimento do responsável pela regência de classe ou magistério das aulas.

Parágrafo único - Observado o disposto no artigo 5º desta lei complementar, a contratação somente será celebrada, nas hipóteses

previstas nas alíneas “a” e “b” do inciso II deste artigo, se estiver em trâmite, conforme o caso, processo para a realização de concurso público ou para a criação de cargos.

O teor do texto do artigo inteiro foi declarado inconstitucional pelo TJSP na data de 15/10/2018, com a permissão de que os contratos em vigência fossem findados e anulando, a partir de 120 dias após a data da publicação do acórdão, novas contratações ou mesmo prorrogações de contratos existentes. O TJSP compreendeu que o conteúdo que constava no artigo em tela se referia a “hipóteses excessivamente abertas que não evidenciam a excepcionalidade da medida¹⁰⁹”, nesse caso, da contratação temporária.

O governo do Estado de São Paulo interpôs recurso extraordinário junto ao STF e na data de 12 de janeiro de 2019 o Ministro Dias Tóffoli, presidente do Superior Tribunal Federal, suspendeu os efeitos da decisão do TJSP com a Suspensão Liminar¹¹⁰ (SLS) 1191, compreendendo que a efetivação da decisão poderia causar a ausência da prestação de serviços de educação, saúde e segurança no estado de São Paulo.

5.4.1 Evidências de negação do direito

Quando analisamos mais detalhadamente as duas formas de contratação do Estado de São Paulo, podemos verificar com mais clareza as diferenças entre os professores temporários com relação aos efetivos no que diz respeito aos direitos relativos ao trabalho.

Como já havíamos mencionado anteriormente, o Estado de São Paulo trata de fazer referência ao professor temporário nos três principais documentos legais que nossa pesquisa optou por analisar (Plano de Carreira, Estatuto do Magistério e Lei específica), além de conter um dispositivo em sua Constituição Estadual prevendo a existência do instituto do contratado por tempo determinado¹¹¹.

Ao verificarmos a tipificação dos profissionais as diferenças são explícitas em todas as UFs brasileiras quando se trata de comparação ao profissional efetivo. No

¹⁰⁹ Decisão do TJSP relativo à ADIn 2003663-93.2018.8.26.0000.

¹¹⁰ A Suspensão Liminar e Sentença (SLS) é definida pelo artigo 15 da Lei 12.016/2009 e pela Lei 8.437/1992.

¹¹¹ O legislador não se atentou a forma adequada ao gênero o que pode resultar em não observância do direito do trabalho às mulheres contratadas por meio de contratos por tempo determinado. Essa não observância pode levar a processos de obstruções de direitos que inicialmente não são previstos pelo legislador, tendo em vista a especificidade da mulher, e apenas garantidos após processos judiciais que resultam em nova interpretação da lei. Um exemplo é a garantia de licença maternidade de 180 dias que em muitos estados as professoras foram obrigadas a entrar com ações coletivas para garantir a igualdade do direito em relação à profissional efetiva. Entretanto, esse trâmite pode demorar anos e muitas vezes ser negado de forma que prejudica as profissionais contratadas.

caso específico de São Paulo percebemos que o professor temporário é denominado "categoria O" ou "eventual", diferenciando-o do efetivo. Tal denominação diz respeito ao processo realizado para ingresso, sendo o primeiro por meio de processo seletivo e o segundo por meio de um concurso público de provas ou provas e título. Como consequência, os vínculos se relacionam aos regimes jurídicos em que estão enquadrados, sendo o professor temporário caracterizado pelo Contrato de Tempo Determinado (CTD) e o professor efetivo caracterizado pelo Estatuto do Magistério do Estado de São Paulo. Por fim, ainda tipificando as duas categorias, a permanência no serviço público é limitada para um e indeterminada para o outro. Enquanto para o professor efetivo é garantida a estabilidade no cargo e a indeterminação do fim do vínculo, o professor temporário paulista tem seu contrato celebrado com um tempo máximo de 3 anos, ou seja, lhe é negado o direito à estabilidade do serviço público.

No que diz respeito à movimentação, as duas categorias (temporária e efetiva) também se diferenciam. Enquanto ao professor efetivo é garantido o direito à progressão¹¹² tanto pela via acadêmica (titulação acadêmica) como pela via não acadêmica (formação de curta duração), o docente temporário não é incluído nesse atributo da carreira, sendo inclusive sua remuneração fixada sempre na faixa 1 nível 1 da tabela de vencimentos¹¹³.

Os períodos de trabalho também se diferenciam, sendo ao professor efetivo garantida a atribuição de sua jornada padrão de trabalho de acordo com o plano de carreira vigente (12/24/30/40 horas/semana). Já ao professor temporário do estado de São Paulo é atribuída uma "carga horária" que depende da quantidade de aulas que o docente consegue atribuir por um certo período.

¹¹² Dutra Junior (2000, p. 23-24) compreende a progressão na carreira como a possibilidade do funcionário público em avançar a partir da mudança de titulação de forma automática sem a necessidade de interstícios, como ocorre em grande parte dos planos de carreira analisados pelo autor. Essa forma de progressão é considerada como progressão vertical. Outra forma, denominada progressão horizontal a movimentação na carreira decorrente de outros fatores, como por exemplo tempo de serviço, merecimento ou desempenho.

¹¹³ De acordo com o Dicionário de Verbetes do Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente (Gestrado) o vencimento é definido como: "em sentido amplo, é espécie de retribuição composta por parcelas distintas definidas em termos gerais para uma categoria, mas sem caráter unitário. É a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo, cujo valor deverá ser fixado em lei; Em sentido estrito, é denominado de vencimento básico e corresponde à retribuição básica, alusiva ao valor inicial e isolado fixado pela lei que criou o cargo." A lei estabelece os valores dos vencimentos para a carreira em forma de uma tabela de dupla entrada, onde normalmente — sem se caracterizar regra — existe um número fixo de faixas e níveis possíveis para o servidor público desde seu ingresso até o fim da carreira. (GESTRADO, 2020). Disponível em: <<https://gestrado.net.br/verbetes/vencimento/>>. Acesso em: 16 jan./2021.

Em termos das férias, abonos, faltas e afastamentos, o quadro não muda e o temporário é mais uma vez prejudicado em relação ao efetivo, tendo reduzidos todos os prazos de afastamentos e licenças em relação ao professor efetivo. Nos casos em que não é reduzido, é o risco da extinção do contrato que se apresenta de forma a implicar em mais um elemento de tensão e possível adoecimento devido à existência da possibilidade de perda do emprego.

No campo das vantagens pecuniárias¹¹⁴ fixas podemos afirmar que apenas o professor efetivo é que fará jus a tais benefícios. Tanto o vencimento quanto os adicionais por tempo de serviço são atributos do professor que foi aprovado em concurso público. O professor temporário apenas tem direito, como já mencionado, à remuneração que inclui o vencimento inicial da carreira somado às vantagens transitórias.

Podemos dizer que o campo das vantagens transitórias é onde o Estado de São Paulo mais apresenta a equivalência entre o professor temporário e o efetivo, apesar de haver divergências no texto da lei.

É importante ressaltar que as vantagens transitórias não são computadas para fins previdenciários e nesse sentido o professor temporário, além de ter menor remuneração em relação ao efetivo¹¹⁵, com o passar do tempo terá também menor valor de aposentadoria do que este. O regime previdenciário é outro elemento de diferenciação. O professor efetivo contribui para o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), que no caso de São Paulo é atribuído à autarquia São Paulo Previdência (SPPREV), enquanto o professor temporário está submetido ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Temos ainda uma discrepância no que tange ao direito à assistência médica entre os tipos de vínculo. Apesar de desenvolverem o mesmo tipo de trabalho nas escolas e estar submetidos às mesmas possibilidades de adoecimento, o poder público paulista julga o professor temporário como não autorizado a usufruir do serviço de assistência médica dos servidores públicos do Estado de São Paulo, conhecido como Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual (IAMSPE), diferentemente do professor

¹¹⁴ É o valor acrescido ao vencimento, constituído de indenizações, gratificações e adicionais (DUTRA JUNIOR, 2000, p. 216).

¹¹⁵ Ver NETO, José Quibao. Docentes não concursados na Rede Estadual de Ensino de São Paulo: ordenamento jurídico, perfil e remuneração. 240f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2015; SANTOS, João Batista Silva dos. Professores temporários da rede estadual de São Paulo: análise da política de pessoal da perspectiva orçamentária. Dissertação (Mestrado em Educação – Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2016.

efetivo que contribui pecuniariamente para a manutenção do órgão e tem esse direito garantido.

Por fim, no campo da garantia à associação em entidade de classe a legislação estadual garante tanto aos temporários quanto aos efetivos, em termos legais, o direito a associação ao sindicato da categoria. Fazemos aqui uma referência a essa garantia em termos legais pois, em termos práticos, o professor temporário é muitas vezes, coagido pelos superiores para não exercer seu direito à livre associação ou mesmo participar de greves ou mobilizações, mesmo quando aprovadas em assembleia da categoria docente.

Na análise da dinâmica do número de professores do Estado de SP é possível verificar, conforme a Tabela 5, que houve um crescimento progressivo do percentual de docentes temporários entre os anos de 2011 e 2014, saindo de 24.918 (14,9%) e alcançando 48.472 (27,5%), vindo a diminuir até 2017.

Tabela 5 - Professores da Rede Estadual em números absolutos e percentuais, São Paulo (2011-2017).

TIPO DE VÍNCULO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Concursado/Efetivo/Estável	100.299	134.002	130.775	127.376	132.349	128.516	126.777
Contrato temporário SP	24.918	42.302	45.202	48.472	28.992	28.786	22.921
% temporários SP	14,9%	24,0%	25,7%	27,5%	17,9%	18,2%	15,2%
Contrato terceirizado	931	20	4	1	20	30	12
Contrato CLT	0	144	173	234	465	669	783
Não Classificado	41.280	0	1	0	0	0	0
Total	167.428	176.468	176.155	176.083	161.826	158.001	150.493

Fonte: Autor, com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR.

Observamos que nesse período o número total de professores também cresceu, saindo de 167.428 em 2011 e alcançando 176.083 em 2014. Ou seja, enquanto o crescimento do total de professores ativos foi de 5% nos 4 (quatro) anos indicados, o crescimento no número de temporários foi de 9,4%, quase o dobro.

Após 2014 ocorreu uma redução do número de professores na rede estadual de SP, chegando ao total de 150.493 professores no último ano da série histórica (2017). Nesse ano o número de docentes temporários foi de 22.921 (15,2%)¹¹⁶.

¹¹⁶ Os dados apresentados sobre os números de professores e seus percentuais foram extraídos do Censo Escolar do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), via plataforma do Laboratório de Dados Educacionais da Universidade Federal do Paraná (LDE/UFPR). Disponível em: <<https://dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/#/indicadores/docentes>>. Acesso em: 15 jan./2021.

5.5 A precarização no conjunto da região Sudeste

Denominamos esse tópico com o incremento do termo “precarização” por entendermos que tal condição ocorre por meio da retirada de direitos relativos ao trabalho que caracteriza essa pesquisa.

Dito isso, a comparação entre o professor temporário e o professor efetivo nos estados da Região Sudeste nos permite explicitar o nível de precarização existente entre esses dois grupos, pois apesar de serem da mesma categoria — a categoria docente —, por se diferenciarem em termos das relações de trabalho e de seus direitos, vivem uma espécie de hierarquização, na qual o professor temporário sempre se encontrará “abaixo” do professor efetivo.

Para podermos observar esse processo, cabe um melhor detalhamento sobre cada um dos direitos levantados, mas de forma transversal, comparando os quatro estados da região.

Iniciamos com uma análise do tempo de trabalho semanal definido em cada estado. Para isso é importante retomar à ideia — discutida no tópico 4.3 — de que a jornada de trabalho é definida no Estatuto e/ ou no PCCR, de forma que em todos os estados do Sudeste e do Brasil, é atribuída apenas ao professor efetivo admitido por concurso público. Ao professor temporário atribui-se uma carga horária, isto é, uma determinada quantidade de horas semanais de trabalho, às vezes definida na lei, outras vezes definida de acordo com a conveniência da administração pública e possibilidade do docente.

No caso da região Sudeste, como podemos ver no Quadro 28, há uma definição da carga horária para o contrato por tempo determinado apenas no Rio de Janeiro (16, 22 e 30 h/sem), sendo aos demais estados atribuída a carga horária a depender da quantidade de aulas atribuídas ao docente.

Quadro 28 - Carga horária e Jornada de trabalho em horas por semana, professores das redes estaduais, região Sudeste - 2022.

UF	TEMPORÁRIO - CARGA HORÁRIA	EFETIVO JORNADA PADRÃO DE TRABALHO
ES	Por hora-trabalhada	25
MG	Por nº de aulas atribuídas	24
RJ	Definida em decreto 16, 22 e 30	16, 22, 25 ou 40
SP	Composta por nº de aulas atribuídas	12, 24, 30 ou 40

Fonte: Produzido pelo autor com base no Estatuto do Magistério, PCCR, lei específica sobre contratação temporária e demais legislações relacionadas em cada estado.

Essa é uma das características que gera bastante sofrimento aos professores temporários que, não conseguindo aulas suficientes para um salário que possa custear sua sobrevivência, angustiam-se diante da situação precária à qual são obrigados a se submeter. A oferta de uma carga horária com valores pagos abaixo daqueles necessários para manter sua condição de vida exige que esses professores assumam mais horas de trabalho, muitas vezes fora do campo educacional e também em condições precárias, resultando em maior estafa física e mental e pouca dedicação à reflexão do trabalho docente. Dialogando com Venco (2019), resulta em posições que podem ser justapostas ao trabalho uberizado, haja vista as subserviências que esses professores devem aceitar, como atribuir aulas em componentes curriculares não relacionados à sua formação, atender às demandas do trabalho prescrito com vistas aos processos de avaliação pautados por testes padronizados entre outros, devido ao receio de não garantirem aulas futuras. Isto é, a insegurança reina entre os temporários devido à sua forma, ao seu vínculo e também devido à sua carga horária.

Em relação às férias, abonos, faltas e afastamentos, se observa que apenas o direito às férias, entre os 11(onze) itens possíveis analisados na região, mantém equivalência ao professor efetivo. Como veremos, os demais direitos são desidratados quando envolvem o professor temporário. É o caso do afastamento para o direito civil do casamento, em que se atribuem 8 (oito) dias ao professor efetivo, e garantido de forma equivalentemente, pelos estados do ES e MG para o professor temporário, mas diminuído no caso de SP (2 dias) e, pior, negado para o caso do RJ.

No que diz respeito ao direito pela ausência por falecimento na família, temos que os estados do ES e MG garantem em lei específica a equivalência entre professor temporário e efetivo. RJ e SP precarizam o temporário, quando garantem menos tempo de ausência. Enquanto nos dois estados o professor efetivo tem direito a 8 (oito) dias de ausência nesse período de luto, o professor temporário é autorizado por apenas 3 (três) e 2 (dois) dias, respectivamente para RJ e SP.

Em muitos estados há no estatuto dos servidores públicos o instituto das faltas abonadas, ou seja, ausências que são consideradas como dias de efetivo exercício a partir de uma justificativa e com autorização do superior imediato. Na Região Sudeste, apenas o RJ não as prevê em seu estatuto; os demais estados, de formas distintas apresentam o direito ao abono de faltas. Entretanto, quando se considera o professor temporário, apenas o estado de SP garante esse benefício, ainda assim, muito inferior do que o do efetivo.

Enquanto o professor efetivo de SP tinha direito a 6 (seis) abonos durante o ano, o professor temporário mantém apenas 2 durante o tempo de contrato, isto é, durante 3 anos.

No serviço público existe um limite de faltas injustificadas aceitas sem que o servidor público corra o risco do chamado “abandono do emprego” ou que caracterize a “inassiduidade habitual”. Para ambos os casos os estados da Região Sudeste preveem um limite de faltas injustificadas para o professor efetivo. Já para o professor temporário, os dados mostram que não existe fundamentação que garanta tal instituto para os estados de ES, MG e SP, apenas para o estado do RJ, entretanto bem inferior ao limite que é garantido ao efetivo. São aceitas 10 faltas injustificadas consecutivas e 20 interpoladas, durante um ano, para o efetivo, enquanto o temporário tem direito apenas a 3 consecutivas e 5 interpoladas durante um ano.

Há ainda a possibilidade de faltas justificadas, previsto também nos estatutos dos servidores públicos e que todos os estados da Região Sudeste preveem para os professores efetivos, salvo as distintas formas de aplicação. Nesse caso, o professor temporário é prejudicado em todos os estados, pois o benefício é desidratado em todos eles. No ES, enquanto o efetivo tem esse direito para justificar “motivos de doença e outros motivos”, o temporário é garantido apenas “por motivo de doença”. No estado de MG, o efetivo tem garantido 1 (uma) jornada de trabalho por mês, enquanto ao temporário é garantido, no mês, 10% da carga horária mensal. Já no estado do RJ, o efetivo tem direito a 3(três) faltas por mês com atestado médico, enquanto o temporário apenas quanto comprovada o tipo de doença. SP garante ao efetivo 24 faltas justificadas por ano, enquanto ao temporário são garantidas apenas 3 (três) faltas justificadas durante todo o tempo de contrato (3 anos), sendo apenas 1 (uma) por mês.

Em se tratando das licenças médicas, relativas ao tratamento de saúde, aquela devida ao professor que justificar ausência por motivo de doença, é garantida nos estatutos de todos os estados da Região Sudeste ao professor efetivo. Entretanto, alguns estados definem um limite de tempo específico no texto da lei apenas ES (2 anos) RJ (2 anos) e SP (4 anos). Os estatutos também garantem a remuneração aos efetivos enquanto estiverem no período de licença para tratamento de saúde em todos os estados da região. Já para o professor temporário, tal licença não é definida na lei específica de MG, o que entendemos como uma espécie de empecilho. Os estados de RJ e SP, definem um tempo muito menor, 15 dias para o primeiro e 6 dias por ano para o segundo. O estado do ES

garante tal licença na lei específica do temporário, mas não define a forma nem o limite de tempo.

Há ainda a licença para tratamento de doença na família, previsto nos estatutos dos servidores públicos dos estados e que variam em tempo e forma de remuneração. Com exceção de MG, todos os demais estados da Região Sudeste definem a licença para os professores efetivos com os limites de tempo e com alguma fração da remuneração. O ES é o único que define uma remuneração integral pelo tempo limite de 1(um) ano. Para os estados do RJ e SP, à medida que a licença aumenta em prazo, diminui a proporção da remuneração recebida. Já em relação ao professor temporário, apenas o estado de SP atribui esse direito, sendo 6 ausências por ano, condicionadas a 1(uma) por mês. No caso do professor efetivo paulista, é estabelecido no estatuto, 1 (um) mês com remuneração integral, com redução de 1/3 da remuneração se maior até 3(três) meses e mais 1/3 se maior que este último, até o limite de 6 meses.

Percebe-se, em relação às faltas e ao direito às licenças médicas, a evidente desigualdade de direitos em relação ao professor temporário e o efetivo. Apesar de não ser o foco de nossa tese, as questões que dizem respeito ao adoecimento docente se relacionam diretamente, como argumentam Assunção e Oliveira (2009, p. 354), a intensificação do trabalho, sendo ampliada ainda mais quando consideramos a “mutação do emprego e trabalho industrial”, que de acordo com a autora, “chegam às escolas sem considerar os princípios educativos” que incluem maior “regulação, controle e avaliação por competências”. De acordo com Pereira (2016, p. 53), “há cinco fatores potencialmente estressantes no ambiente ocupacional da escola: a falta de apoio administrativo; a relação com os alunos e os colegas; o excesso de trabalho e a insegurança financeira”. Esses fatores atravessam intensa e cotidianamente o trabalho docente, tanto do professor efetivo quanto do temporário, entretanto para o temporário — e o número de faltas justificadas e injustificadas dialoga com essa questão — expressa como a saúde mental do docente está diretamente ligada à precarização das relações de trabalho.

Por fim, as licenças relativas à maternidade e à paternidade permitem destacar a diferenciação entre o temporário e o efetivo. Com relação à licença maternidade, todos os estados da região garantem em estatuto a licença para a professora efetiva, sendo o prazo de 180 dias para MG, RJ e SP e 120 dias para o ES. Quando observamos os dados para a professora temporária, encontramos que ES e RJ garantem o mesmo prazo,

mantendo a equivalência com o efetivo. Entretanto, os estados de MG e SP preveem menos prazo, apenas 120 dias, quando comparados aos 180 dias com que o professor efetivo.

A licença paternidade amplia um pouco a discrepância. Enquanto todos os estados garantem o direito ao professor efetivo (ES, 5 dias; MG, 20 dias; RJ, 30 dias e SP, 5 dias), em relação ao professor temporário apenas RJ e ES garantem sua equivalência, ou seja, o mesmo prazo é garantido. Dois estados, MG e SP, não garantem o direito à licença paternidade ao professor temporário.

Observando a licença adoção, os estatutos dos estados atribuem prazos distintos para os professores efetivos, mas garantem de alguma maneira esse direito. Acompanha essa dinâmica para o professor temporário apenas o estado de MG, os demais estados da Região Sudeste negam tal direito a partir do momento que não regulamentam em lei específica ou fazem menção ao estatuto.

Quadro 29 – Ausências, faltas e licenças, professor temporário e efetivo, Região Sudeste.

Ausência por casamento

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	8 dias	8 dias
MG	Equivalente ao efetivo	8 dias
RJ	Não se aplica	8 dias
SP	2 dias	8 dias

Licença para doença na família

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	Não se aplica	Até 1 ano c/ Rem. integral
MG	Não se aplica	Licença não remunerada
RJ	Não se aplica	1 ano+venc e vant
SP	6 por ano, máx. 1 mês	1 mês c/REM; <3 meses - 1/3REM; 6 meses -2/3REM

Ausência por falecimento na família

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	5 dias	5 dias
MG	Equivalente ao efetivo	8 dias
RJ	3 dias	8 dias
SP	2 dias	8 dias

Licença para tratamento de saúde

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	Garantido em lei específica	2 anos c/REM
MG	Não se aplica	Garantido em estatuto dos func. púb.
RJ	Até 15 dias	2 anos+venc. e vant. .
SP	6 por ano, máx. 1 mês	Até 4 anos c/REM

Faltas abonadas

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	Não se aplica	6 durante o ano
MG	Não se aplica	Máx. de 1 (uma) jornada de trabalho
RJ	Não se aplica	Vedado salvo casos previstos em lei
SP	2 por contrato, máx. 1 mês	6 por ano, máx. 1 mês

Licença Maternidade

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	120 dias	120 dias
MG	120 dias	120 + 60 dias
RJ	Equivalente ao efetivo	180 dias
SP	120 dias	180 dias

Faltas injustificadas

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	Não se aplica	30 dias consec. e 40 dias interp.
MG	Não se aplica	30 dias consecutivos
RJ	3 consec./5 inter. no ano	10 consec. E 20 inter. /no ano
SP	Extinção contratual	45 no ano civil

Licença Paternidade

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	5 dias	5 dias
MG	Não se aplica	20 dias
RJ	Equivalente ao efetivo	30 dias
SP	Não se aplica	5 dias

Faltas justificadas

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	Por motivo de doença devidamente justificada	Por motivo de doença e outros motivos
MG	Até 10% da carga horária mensal/mês	1 (uma) jornada de trabalho/mês
RJ	Doença comprovada	3 por mês c/ Atest. méd.
SP	3 por contrato, máx. 1 mês	Máx. de 24 por ano

Licença adoção

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	Não se aplica	90 dias - M
MG	Equivalente ao efetivo	120 + 60 dias
RJ	Não se aplica	180 dias - M; 5 dias H
SP	Não se aplica	180 dias

Fonte: Produzido pelo autor com base no Estatuto do Magistério, PCCR, lei específica sobre contratação temporária e demais legislações relacionadas em cada estado.

No que diz respeito às possibilidades de licenças e ausências que podem ser consideradas como de efetivo exercício, apresentamos aqui evidências de mais um processo de diferenciação, resultado da precarização das relações de trabalho estabelecidas para o vínculo temporário. De acordo com os dados, é notório a impossibilidade do professor temporário de se ausentar do ambiente de trabalho, seja para tratar de assuntos relativos aos seus direitos civis, seja para ao menos tratar de problemas de saúde, e que resulta em menor ônus para a Administração Pública, haja visto que em caso de substituição do mesmo — o que é preciso se investigar se de fato ocorre ou se resulta em sobrecarga de

trabalho para o restante do quadro de docentes em atividade — haverá, obrigatoriamente demanda de mais recursos financeiros para pagamento desses substitutos.

Quando verificamos a *remuneração* e as demais *vantagens fixas* entre os estados da Região Sudeste, a diferença se dá precisamente sobre a forma de remuneração. Enquanto para o professor efetivo dos estados de MG, RJ e SP é garantido o vencimento básico ou inicial somado às demais vantagens ou, no caso do ES, por meio do subsídio, ao professor temporário será atribuído um valor equivalente, ou ao vencimento ou ao subsídio, considerando o valor inicial da carreira. Como veremos, algumas gratificações o adicionais serão atribuídos aos temporários, mas nem todos. O Quadro 30 apresenta a forma da remuneração e vantagens fixas em cada estado para o professor temporário e efetivo.

Quadro 30 – Remuneração e demais vantagens fixas, professor temporário e efetivo, região Sudeste – 2022.

Remuneração			Adicional de 1/3 de férias		
UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO	UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	Equivalente ao subsídio inicial do nível de titulação	Subsídio	ES	Garantido em lei específica	Garantido pelo Estatuto dos Serv. públicos
MG	Equivalente ao VI do PCCR	Vencimento Básico + Vantagem fixa e variável	MG	Equivalente ao efetivo	Garantido constitucionalmente
RJ	Equivalente ao padrão remuneratório do PCCR	Vencimento-Base + Vantagem fixa e Vantagem variável	RJ	Não se aplica	Garantido constitucionalmente
SP	Valor do VI do PCCR + vantagens variáveis	Vencimento Base + Vantagem fixa e Vantagem variável	SP	Decorridos 12 meses de exercício da função	Garantido constitucionalmente

Adicional por tempo de serviço			13º salário ou Gratificação de Natal		
UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO	UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	Não se aplica	Não se aplica	ES	Garantido em lei específica	Proporcional aos meses trabalhados num período de 12 meses
MG	Não se aplica	5% do VB por quinquênio	MG	Equivalente ao efetivo	Lei específica
RJ	Não se aplica	Triênio (10% o 1º e 5% os demais)	RJ	Garantido em lei específica	Proporcional aos meses trabalhados num período de 12 meses
SP	Não se aplica	Quinquênio (5% VB), Sexta-Parte (20 anos, 1/6 VB)	SP	Proporcional aos meses trabalhados num período de 12 meses	Proporcional aos meses trabalhados num período de 12 meses

Fonte: Produzido pelo autor com base no Estatuto do Magistério, PCCR, lei específica sobre contratação temporária e demais legislações relacionadas em cada estado.

O adicional de 1/3 de férias, parcela adicional à remuneração das férias previsto pelo inciso XVII, do artigo 7 da Constituição Federal de 1988, é garantido ao professor efetivo, seja por meio do seu estatuto, ou por meio do texto constitucional em todos os estados da região. No entanto, quando se trata do professor temporário, temos os

estados do ES, MG e SP, que definem uma espécie de equivalência em relação ao efetivo, mas temos também o estado do RJ, que não faz nenhuma menção ou definição em sua lei específica. Compreendemos que esse procedimento, muito comum nas legislações que dispõem sobre a contratação temporária, de não definição em lei específica, ou sequer a menção aos direitos já definidos no estatuto dos servidores, resulta em maior dificuldade para se garantir um determinado direito que já existe e que está no estatuto dos servidores públicos.

O Adicional por Tempo de Serviço é um dos elementos mais importantes na valorização do servidor público, pois considera os incentivos pecuniários atribuídos ao tempo de serviço prestado e que permitem melhor remuneração ao servidor com o passar do tempo. No caso da região em tela, apenas o estado do ES garante tal adicional aos servidores efetivos, certamente, devido à forma de remuneração atribuída aos professores ser por meio do subsídio, como já discutido anteriormente. Para os demais estados há percentuais distintos atribuídos aos efetivos: Em MG, 5% a cada cinco anos (quinquênio); No RJ, 10% depois dos primeiros três anos (triênio) e 5% para os demais triênios; SP, 5% a cada cinco anos (quinquênio) e mais 1/6 do VB após 20 anos (sexta-parte). Por ser um elemento fundamental para a ampliação da remuneração do servidor público, a forma de contratação do professor temporário se torna conveniente financeiramente ao poder público — e é isso que pretendemos comprovar com esta tese —, porque como os dados levantados demonstram, não somente na Região Sudeste aqui em foco, mas em todo o Brasil, o professor temporário não tem direito aos adicionais por tempo de serviço definidos nos estatutos dos servidores.

Em relação às vantagens fixas, temos por fim o 13º salário ou Gratificação de Natal, como denominada em Minas Gerais. Nesse caso, é garantido tanto ao professor efetivo quanto ao professor temporário, calculado de modo proporcional ao período trabalhado durante os últimos 12 meses.

Para finalizar esse bloco comparativo entre os estados da Região Sudeste, apresentamos as discrepâncias entre as vantagens transitórias, compreendidas como aquelas que são atribuídas aos professores dependendo das condições do trabalho desenvolvido.

Os Auxílios Alimentação e Transporte fazem parte desse rol de direitos considerados vantagens transitórias, isso por que em períodos de recesso escolar ou férias, não é devido o pagamento ao servidor público. No caso do Auxílio Alimentação,

constatamos que o estado do ES não garante esse direito nem para o professor efetivo nem para o professor temporário. Novamente creditamos a ausência desse direito nesse estado devido à remuneração ser baseada em subsídio, forma de remuneração que não atribui qualquer adicional ou gratificação. Nos demais estados, MG, RJ e SP, apesar das distinções de formas de pagamento, é garantido ao efetivo e ao temporário de forma equivalente. O Auxílio Transporte, por sua vez, de acordo com os dados levantados pela pesquisa para o estado do ES, é garantido apenas para o professor temporário e não para o professor efetivo. Os demais estados da região garantem equivalência entre temporário e efetivo, apesar das distintas formas pecuniárias do benefício, como mostra o Quadro 31.

Quadro 31 – Vantagens transitórias, professor temporário e efetivo, Região Sudeste.

Auxílio alimentação			Auxílio transporte		
UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO	UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	Não se aplica	Não se aplica	ES	Garantido em lei específica	Não se aplica
MG	Equivalente ao efetivo	Jornada mínima de 6 horas diárias	MG	Equivalente ao efetivo	Dois vales transportes por dia trabalhado
RJ	Equivalente ao efetivo	Valor mensal de R\$ 160,00	RJ	Equivalente ao efetivo	Nos termos da Lei Federal
SP	Equivalente ao efetivo	Remuneração até 147 Ufesp	SP	Equivalente ao efetivo	Diferença entre o gasto de locomoção e 6% da retribuição global mensal

Gratificação por função			Gratificação/adicional de difícil acesso		
UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO	UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	Não se aplica	Valor fixo (40h); Dir. Escolar/Gestor Educ./Gestor Pedagógico/Coord. Pedagógico	ES	Não previsto	Não previsto
MG	Não previsto	Não previsto	MG	Não previsto	Não previsto
RJ	Não se aplica	Estabelecido em Ato do Poder Executivo	RJ	Não se aplica	15% do VB, Ref. 1 - PCCR
SP	Equivalente ao efetivo	30% do vencimento inicial da Escala de Vencimentos - Classes de Suporte Pedagógico	SP	Equivalente ao efetivo	Dependendo do nível de vulnerabilidade da escola

Fonte: Produzido pelo autor com base no Estatuto do Magistério, PCCR, lei específica sobre contratação temporária e demais legislações relacionadas em cada estado. Nota: Unidade Fiscal do Estado de São Paulo (Ufesp).

Temos ainda o adicional de trabalho noturno, atribuído ao servidor público que desenvolve trabalhos no período da noite. A maioria dos estados brasileiros definem no estatuto o trabalho noturno como aquele desenvolvido entre as 22h e as 5h do dia seguinte, sendo pago um determinado percentual sobre a hora de trabalho. No caso da Região Sudeste, SP se diferencia dos demais estados por definir o trabalho noturno no Estatuto do Magistério como aquele realizado entre as 19h e as 23h, devido às especificidades do trabalho docente. O governo paulista garante o pagamento de 10% das horas-aula trabalhadas nesse período ao professor efetivo e temporário. Em MG, o percentual sobe para 20%, pago também tanto para o temporário quanto para o efetivo, entretanto, mantém a definição do período entre as 22h e as 5h do dia seguinte. Já os estados do ES e RJ não garantem adicional noturno para os professores. O primeiro não

tem previsão alguma em seus estatutos ou PCCR, já o segundo tem previsão na Constituição do Estado, mas sem regulamentação.

Existem gratificações e/ou adicionais, vantagens não incorporadas permanentemente à remuneração do professor, que podem ser atribuídas por determinado momento a depender da política de remuneração adotada pelo governo do estado. Esse tipo de vantagem é muito variado entre os estados e não é possível comparar diretamente devido a suas peculiaridades. Entretanto, considerando o foco no professor temporário, podemos observar na Região Sudeste, em cada estado, quais gratificações ou adicionais com esse caráter são atribuídas ao temporário em comparação com o efetivo.

A Gratificação por Função é atribuída pelo professor que assume temporariamente atribuições que não aquelas relacionadas à regência de classe, por exemplo, coordenação pedagógica, direção ou vice-direção escolar. Tais gratificações são previstas normalmente pelo estatuto dos servidores públicos, de forma genérica, e regulamentadas ou pelo estatuto do magistério ou por outras leis complementares ou ordinárias. No caso da Região Sudeste apenas os estados de ES, RJ e SP garantem essa gratificação ao professor efetivo, entretanto, apenas SP garante tal gratificação também para o professor temporário.

Os dados mostram a Gratificação de Difícil Acesso ou Adicional de Local de Exercício, cujo caráter é beneficiar o professor que atua em escolas com dificuldades de acesso muitas vezes devido à distância, mas que pode levar em consideração outras dificuldades educacionais causadas por alta vulnerabilidade social da localidade. Na região em tela foi encontrada na legislação levantada a garantia de tal direito apenas para o professor efetivo nos estados de SP e RJ. Em relação ao professor temporário, apenas SP garante tal direito.

Por fim, o estado de MG apresenta ainda o Adicional de Incentivo à Docência, não apresentado no quadro acima por ser apresentado por apenas um estado, definido em lei ordinária e garantido de forma equivalente para o professor temporário e para o efetivo.

Finalizando esse exercício comparativo entre os direitos do professor temporário e efetivo, apresentamos as relações estabelecidas entre o professor e a administração pública, no que concerne ao regime de previdência social e assistência médica.

Observamos na legislação dos estados da região Sudeste que em todos eles o regime de previdência é diferenciado, sendo o Regime Geral de Previdência Social –

(RGPS) para o professor temporário e o Regime Próprio de Previdência Social(RPPS) para o professor efetivo. Essa diferenciação proporciona ganhos previdenciários distintos devido às distinções entre os regimes em cada estado. Além do mais, caso um professor temporário se torne efetivo no futuro, sua contribuição foi, durante o tempo de atuação como temporário, em outro regime, o que resulta em incompatibilidade em termos do direito à aposentadoria especial docente.

Por fim, a assistência à saúde, prevista nos estatutos dos servidores públicos estaduais, é garantida ao professor efetivo a partir do serviço de assistência à saúde próprio dos servidores nos estados de MG, RJ e SP. Desses estados, apenas MG garante ao professor temporário o direito ao usufruto do serviço de assistência à saúde — de forma facultativa —, SP e RJ não permitem.

Quadro 32 – Vantagens transitórias, professor temporário e efetivo, região Sudeste – 2022.

Regime de Previdência		
UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	RGPS - INSS	RPPS - ES-PREVIDÊNCIA
MG	RGPS - INSS	RPPS - IPSEMG
RJ	RGPS - INSS	RPPS - RIOPREVIDÊNCIA
SP	RGPS - INSS	RPPS - SPPREV

Assistência à saúde		
UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	SUS	Secretaria do Estado de Saúde - SESA
MG	Facultativa - IPSEMG	IPSEMG
RJ	SUS	IASERJ
SP	SUS	IAMSPE

Fonte: Produzido pelo autor com base no Estatuto do Magistério, PCCR, lei específica sobre contratação temporária e demais legislações relacionadas em cada estado.

Não foi encontrado serviço próprio de assistência à saúde para o estado do ES, sendo tanto o professor temporário com o professor efetivo atendidos pelo Sistema Único de Saúde – SUS.

5.6 Evidências da precarização na Execução Orçamentária – Região Sudeste

A partir do exposto anteriormente, a tese aqui desenvolvida busca abordar a precarização docente a partir das relações de trabalho frágeis em termos do direito vinculado ao trabalho, mas também em que essa forma implica no que concerne aos recursos financeiros dos entes federativos. Nesse sentido uma abordagem orçamentária, mais especificamente da Execução Orçamentária dos estados, em relação à educação pública nos ajuda a observar a dinâmica da despesa em educação no intuito de estabelecer relação entre a política de pessoal desenvolvida na educação básica da rede estadual e os volumes de recursos dispendidos para a Função Educação¹¹⁷.

Para tal, mantemos como estudo de caso a Região Sudeste com o intuito de relacionar os dados anteriormente discutidos com o comportamento da execução orçamentária em cada estado.

O percurso metodológico que justifica esse passo da pesquisa diz respeito ao peso financeiro que os direitos trabalhistas discutidos anteriormente têm para com a política de contratação que determinado governo adota. À medida que uma política baseada em contratações por tempo determinado é priorizada os custos em termos de folha de pagamento são diminuídos, isso por que os direitos trabalhistas são diminuídos se comparados aos direitos dos professores que ingressaram no plano de carreira (OLIVEIRA, 1997, 2004; AMBRÓSIO, 2007; FONTANA, 2008; SOUZA, 2011; VENCO E RIGOLON, 2013, SANTOS, 2016).

Outro aspecto importante e identificado em pesquisa realizada no estado de São Paulo sobre as políticas educacionais desenvolvidas em 23 anos de governo estadual (1995-2018) revelou, no que diz respeito ao financiamento da educação, que no período estudado as despesas da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, na Função – 12 Educação, diretamente relacionadas às condições de trabalho dos profissionais da educação — em sua maioria docentes — chegou a alcançar 83,8% de toda a despesa da educação, sendo que no último ano da série histórica o percentual equivalia a 60,8%. No estudo, os autores demonstraram com dados oficiais divulgados pela Secretaria da

¹¹⁷ CLASSIFICAÇÃO FUNCIONAL: segrega as dotações orçamentárias em funções e subfunções, buscando responder basicamente à indagação “em que” área de ação governamental a despesa será realizada. A atual classificação funcional foi instituída pela Portaria nº 42, de 14 de abril de 1999, do então Ministério do Orçamento e Gestão, e é composta de um rol de funções e subfunções prefixadas, que servem como agregador dos gastos públicos por área de ação governamental nas três esferas de Governo. A classificação funcional é representada por cinco dígitos. Função: maior nível de agregação das diversas áreas de atuação do setor público. A função se relaciona com a missão institucional do órgão, por exemplo, educação, saúde, cultura, transporte, direitos da cidadania etc. (SÃO PAULO, 2008)

Fazenda do Estado que as despesas relativas aos direitos trabalhistas compõem os “maiores gastos” da educação (SANTOS et al, 2022).

Com base nesse cenário, optamos por levantar, junto às Secretarias de Fazenda dos estados da Região Sudeste (ES, MG, RJ e SP) os montantes de despesas, na categoria de Despesas Liquidadas¹¹⁸ para a Função 12 – Educação. Para a obtenção dos valores compreendeu-se o acumulado de Despesas Liquidadas em todo o exercício fiscal (entre 1 de janeiro e 31 de dezembro), abordando a série histórica entre 2007 e 2017 na Administração Direta dos respectivos estados. Tais despesas são classificadas em duas Categorias Econômicas: Despesas Correntes¹¹⁹ e Despesas de Capital¹²⁰. As Despesas Correntes são ainda subdivididas em Grupos de Despesas¹²¹ que relacionam a natureza da despesa e dos quais abordamos dois deles: Pessoal e Encargos Sociais (PES)¹²² e Outras Despesas Correntes (ODC)¹²³.

Para os estados de ES, RJ e SP, os dados de Despesa em Educação (Função 12) e Despesa Total do Estado foram obtidos a partir do Relatório de Execução Orçamentária (RREO) – Função/ Subfunção das Secretarias da Fazenda dos estados. Os demais dados de Despesas Correntes e Despesas de Capital foram extraídos a partir do

¹¹⁸ Na forma prevista na Lei Federal nº 4.320/64, os estágios da despesa orçamentária são o empenho, a liquidação e o pagamento. LIQUIDAÇÃO: consiste na verificação do direito adquirido pelo credor tendo por base os títulos e documentos comprobatórios do respectivo crédito e tem por objetivo apurar a origem e o objeto do que se deve pagar, a importância exata a pagar, e a quem se deve pagar a importância para extinguir a obrigação (SÃO PAULO, 2008).

¹¹⁹ **Despesas Correntes** são aquelas realizadas com a manutenção dos equipamentos e com o funcionamento dos órgãos (despesas com pessoal, juros da dívida, aquisição de bens de consumo, serviços de terceiros, manutenção de equipamentos, despesas com água, energia, telefone etc.) (SÃO PAULO, 2008).

¹²⁰ **Despesas de Capital** são as realizadas com o propósito de formar e/ou adquirir ativos reais, abrangendo, entre outras ações, o planejamento e a execução de obras, a compra de instalações, equipamentos, material permanente, títulos representativos do capital de empresas ou entidades de qualquer natureza, bem como as amortizações de dívida e concessões de empréstimos (SÃO PAULO, 2008).

¹²¹ **Grupo de Despesa** é a classificação da despesa quanto à sua natureza, compreendendo os grupamentos, a saber: 1 - Pessoal e encargos sociais; 2 - Juros e encargos da dívida interna; 3 - Juros e encargos da dívida externa; 4 - Outras despesas correntes; 5 - Investimentos; 6 - Inversões financeiras; 7 - Amortização da dívida interna; 8 - Amortização da dívida externa; 9 - Outras despesas de capital (SÃO PAULO, 2008).

¹²² **Despesas com Pessoal e Encargos Sociais** Despesas orçamentárias com pessoal ativo, inativo e pensionistas, relativas a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias, tais como vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência, conforme estabelece o caput do art. 18 da LRF (SÃO PAULO, 2008).

¹²³ **Outras Despesas Correntes** são despesas orçamentárias com aquisição de material de consumo, pagamento de diárias, contribuições, subvenções, auxílio-alimentação, auxílio-transporte, além de outras despesas da categoria econômica "Despesas Correntes" não classificáveis nos demais grupos de natureza de despesa (SÃO PAULO, 2008).

Balanço Orçamentário do estado, para os casos de ES e SP, e no RJ a partir do Portal da Transparência Fiscal do Governo do Estado, com os filtros: Tipo de Relatório: Acumulado; Período da Consulta: dezembro; Órgão: 18 - Secretaria de Estado de Educação; Função: 12 - Educação; Fases: Liquidado. No caso de MG, A Despesa em Educação (Função 12) foi extraída do RREO, demonstrativo da execução das despesas por função e subfunção, orçamento fiscal e a Despesa Total do Estado a partir dos Relatórios Resumidos da Execução Orçamentária contidos no Balanço Orçamentário. Já as Despesas Correntes e Despesas de Capital, foram obtidas no Portal da Transparência do Estado de Minas Gerais por meio da Prestação de Contas a partir dos filtros: Despesas; Órgão: Secretaria de Estado da Educação; Função: Educação.

Importa ressaltar que os dados encontrados, a depender do estado, foram compostos por mais de uma fonte como explicitado anteriormente, o que resultou em cálculos de despesas da Função 12 - Educação com pequenas variações em relação a uma fonte e outra. Entretanto, as variações observadas não comprometem a ordem de grandeza apresentada pela variável e permitiram a efetivação das análises realizadas.

Para que as relações resultem em análises confiáveis foi preciso utilizar um índice de correção monetária, de forma a comparar valores de períodos distintos. Tendo em vista que a série histórica abrange um período de dez anos (2007-2017) entendemos a necessidade de se trabalhar com valores corrigidos para o mês de dez./2017 — último ano da série histórica — para efeito de comparações e, nesse sentido, utilizamos o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). De acordo com o IBGE (2012), o INPC se baseia na variação de rendimento que se entende como necessária para a manutenção do padrão de vida de famílias que recebem entre 1 (um) e 5 (cinco) salários mínimos, ou seja, para famílias que têm como chefe um assalariado com renda entre R\$ 1.212,00 e R\$ 6.060,00 (em valores de 2022). A ferramenta utilizada para a obtenção do índice de

correção monetária descrito foi a Calculadora do Cidadão¹²⁴, disponibilizada pelo Banco Central do Brasil¹²⁵.

5.6.1 Espírito Santo

Como visto anteriormente, o estado do ES é um dos quais mantinham, em 2017, os maiores percentuais de professores temporários na rede estadual em comparação ao conjunto dos estados da região Sudeste, juntamente com MG, superando os 60%. No caso específico do ES esse percentual alcançou 61,5% de professores sob contratos precários, o que impõe diminuição de direitos como observamos no tópico anterior.

Relacionando os dados observados com a execução orçamentária do estado do ES para a Função - 12 Educação, apresentamos a Tabela 6 contendo a Despesa em Educação e a Despesa Total do Estado, acompanhadas de seus números índices, assim como a razão entre as duas variáveis.

Tabela 6 - Despesa da Função - 12 Educação, Secretaria da Educação do Estado do Espírito Santo, em milhões de reais (R\$), valores corrigidos dez./2017.

ANOS	Despesa Educação [a]	Ide	Despesa Total do Estado [b]	Idt	% c = (a/b)x100
2007	1.669,7	100	16.375,8	100	10,2
2008	1.718,3	103	16.719,8	102	10,3
2009	1.879,7	113	17.210,0	105	10,9
2010	2.188,7	131	18.844,1	115	11,6
2011	2.231,9	134	19.599,4	120	11,4
2012	2.285,3	137	16.891,3	103	13,5
2013	2.369,7	142	17.062,1	104	13,9
2014	2.540,9	152	18.460,0	113	13,8
2015	2.074,1	124	15.258,3	93	13,6
2016	1.931,2	116	14.081,8	86	13,7
2017	1.944,9	116	14.040,0	86	13,9

Fonte: Relatório de Execução Orçamentária (RREO) - FUNÇÃO/SUBFUNÇÃO. Secretaria da Fazenda do Estado do Espírito Santo. Valores corrigidos, calculados com referência ao mês de dez./2017 pelo INPC (IBGE). Nota: Número índice (Ide, Idt) representa a razão do valor da variável em relação ao valor correspondente ao ano base, multiplicado por 100.

Constatamos que durante a série histórica analisada houve um crescimento total da Despesa na Função – 12 Educação da ordem de 16% no período, chegando ao

¹²⁴ Calculadora do Cidadão. Banco Central do Brasil. Disponível em: <<https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADAO/publico/exibirFormCorrecaoValores.do?method=exibirFormCorrecaoValores>>. Acesso em: 29 set./2022

¹²⁵ Valores obtidos para a correção monetária por meio da ferramenta Calculadora do Cidadão estão tabelados, nos Apêndices.

máximo no ano de 2014 que, em relação ao ano-base (2007), representava 52% de recursos a mais. No mesmo ano, a rede estadual mantinha 14.059 professores atuantes (ver Tabela 2), o maior número de professores atuantes no período, dos quais 10.257 (73,0%) eram temporários, representando o maior percentual de temporários da série histórica no estado. A partir de 2014 o número total de professores foi diminuindo, sendo acompanhado pelos professores temporários. Os dados podem ser melhor observados no Gráfico 7 a seguir.

Gráfico 7 – Número de professores por tipo de contrato (eixo primário), com percentuais de temporário (eixo secundário), Espírito Santo (2011-2017).



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR.

Em contrapartida o número de efetivos cresceu saindo de 3.450 em 2014, para 7.118 em 2016 e caindo para 4.338 em 2017¹²⁶, garantindo um crescimento 25,7% no total de efetivos. Isto é, enquanto há diminuição de temporários a partir de 2014 — sujeitos com menos direitos trabalhistas — há um crescimento dos professores efetivos. Em termos da execução orçamentária podemos comparar que a relação entre Despesa na Função - 12 Educação e Despesa Total do Estado teve uma estabilização em patamares maiores de percentuais (6ª coluna da Tabela 6), mesmo observando uma redução do crescimento da Despesa Total do Estado no período. Logo, compreendemos que o

¹²⁶ Cabe melhor investigação sobre o motivo da queda brusca do número de efetivos entre os anos de 2016 e 2017 e que não encontrada explicação nessa pesquisa.

movimento de ampliação do quadro de professores efetivos, exige maior esforço do governo em garantir direitos contidos no PCCR e em seu Estatuto.

Corroboram ainda os dados apresentados na Tabela 7 em que constam as Categorias Econômicas desagregadas em Pessoal e Encargos Sociais e Outras Despesas Correntes, além das Despesas de Capital e o Total de Despesas. Aparecem também os números índices para cada variável e a razão entre a Despesa de Pessoal e o Total de Despesas.¹²⁷

Tabela 7 - Despesas com Administração Direta da Secretaria da Educação do estado do Espírito Santo, por Categoria Econômica, em milhões de reais (R\$), valores corrigidos dez./2017.

Anos	Categorias Econômicas						Total	It	% Pessoal/ Total
	Despesas Correntes				Despesas de Capital	Ic			
	Pessoal e Encargos Sociais	Ip	Outras Despesas Correntes	Io					
2007	1.261,5	100	329,4	100	73,4	100	1.664,3	100	75,8
2008	1.256,1	100	367,5	112	104,1	142	1.727,7	104	72,7
2009	1.419,8	113	361,9	110	102,3	139	1.883,9	113	75,4
2010	1.616,3	128	397,3	121	178,6	243	2.192,1	132	73,7
2011	1.591,2	126	453,0	138	198,3	270	2.242,6	135	71,0
2012	1.656,7	131	453,8	138	175,2	239	2.285,7	137	72,5
2013	1.718,1	136	494,7	150	158,3	216	2.371,1	142	72,5
2014	1.773,9	141	548,8	167	207,3	283	2.530,0	152	70,1
2015	1.560,0	124	453,1	138	56,1	77	2.069,3	124	75,4
2016	1.444,6	115	441,2	134	41,0	56	1.926,7	116	75,0
2017	1.465,4	116	437,2	133	35,4	48	1.938,0	116	75,6

Fonte: Balanço Orçamentário. Secretaria da Fazenda do Estado do Espírito Santo. Valores corrigidos, calculados com referência ao mês de dez./2017 pelo INPC (IBGE). Nota: Número índice (Ip, Io, Ic, It) representa a razão do valor da variável em relação ao valor correspondente ao ano base, multiplicado por 100.

É possível perceber que a razão entre a Despesa de Pessoal e Encargos Sociais e a Despesa Total foi sendo reduzida até o ano de 2014, voltando a subir após esse período. Comparado com os dados sobre o número de professores, os anos até 2014 foram anos de aumento de número de professores, ocorrendo inflexão nesse comportamento nos anos seguintes, porém com alta de professores efetivos e diminuição de temporários até 2017 (ver Tabela 2). Comparando ainda com os dados da Tabela 6 observamos que no

¹²⁷ Os dados contendo a Despesa identificada por Função e desagregada por Categoria Econômica (Anexo XI da Lei nº 4320/64) só foi disponibilizada no Balanço Orçamentário do Estado para os anos de 2007 a 2012, sendo suprimida para os demais anos da série histórica, após envio de solicitação para a Secretaria da Fazenda do Espírito Santo, tivemos acesso ao restante dos dados, podendo completar a série histórica desejada. Foi enviado, via Sistema de Acesso à Informação da Secretaria da Fazenda do Estado do Espírito Santo – SEFAZ, por meio do Número de Protocolo:2022100073, solicitação do Anexo XI da Lei nº 4320/64 que trata do Demonstrativo da Despesa por Categoria Econômica por Função e a explicação para a supressão dos demonstrativos para os anos de 2013 em diante. A SEFAZ-ES deu sua devolutiva na data de 22 out./2022.

mesmo período ocorreu aumento dos percentuais da razão entre Despesa em Educação e Despesa Total do Estado até 2014 e manutenção dessa proporção em anos seguintes, os quais ocorreu aumento do número de efetivos. Comprendemos que quando adotadas políticas de ampliação de efetivos, os governos aumentaram as razões entre despesa com pessoal e despesa total, o que julgamos razoável tendo em vista o dispêndio de recursos para a efetivação dos direitos que o PCCR estabelece.

5.6.2 Minas Gerais

O estado mineiro se destaca na região como o que apresentou o maior percentual de professores temporários no ano de 2017 (Ver Tabela 3). No último ano de nossa série histórica, o estado de MG mantinha 65.523 professores temporários, representando 65,5% dos professores que atuam na rede estadual. Além de surpreender pelo grande percentual, claramente em desacordo com o que prevê o PNE, a fato de ser um estado muito populoso o coloca na posição de primeiro estado com maior quantidade de professores temporários em números absolutos de todo o Brasil.

Observando os dados de execução orçamentária apresentados na Tabela 8 é possível observar que os recursos despendidos como Despesa na Função – 12 Educação cresceram menos do que os recursos despendidos para a Despesa Total do Estado – enquanto a primeira obteve um crescimento de 34% no período, a segunda obteve um crescimento de 61%, como demonstram os números índices ao lado das colunas das despesas.

Tabela 8 - Despesa da Função – 12 Educação, Secretaria da Educação do estado de Minas Gerais, em milhões de reais (R\$) valores corrigidos dez./2017.

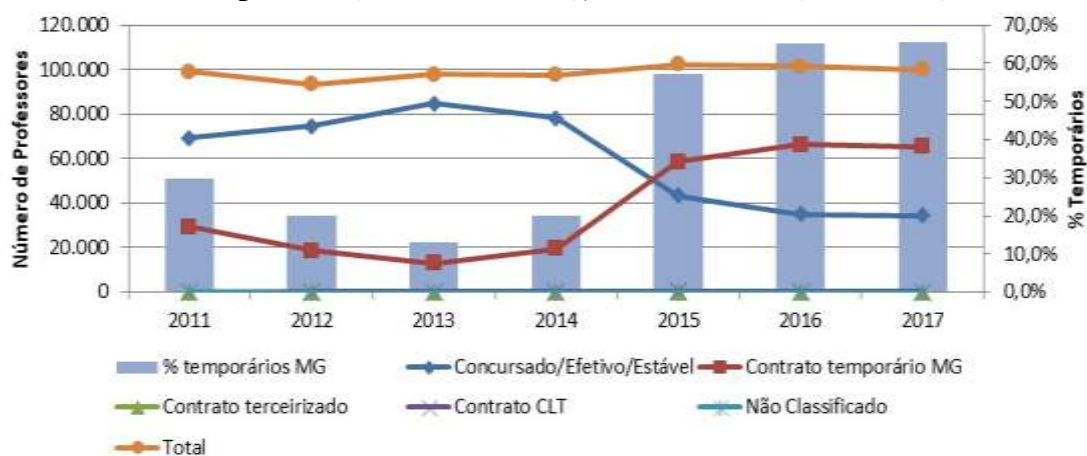
ANOS	Despesa Educação ¹ [a]	Ide	Despesa Total do Estado ² [b]	Idt	% c = (a/b)x100
2007	7.316,0	100	57.047,9	100	12,8
2008	7.923,6	108	62.247,5	109	12,7
2009	7.635,9	104	63.213,0	111	12,1
2010	8.136,1	111	68.761,3	121	11,8
2011	9.358,6	128	76.956,2	135	12,2
2012	9.806,9	134	84.300,8	148	11,6
2013	10.522,7	144	90.623,2	159	11,6
2014	10.630,5	145	90.172,3	158	11,8
2015	9.253,1	126	88.681,1	155	10,4
2016	9.478,5	130	85.207,4	149	11,1
2017	9.799,3	134	92.129,7	161	10,6

Fonte: Secretaria do Estado da Fazenda de Minas Gerais: (1) Relatório Resumido da Execução Orçamentária - Demonstrativo da execução das Despesas por Função e Subfunção - Orçamento Fiscal; (2) Relatório Resumido da Execução Orçamentária - Balanço Orçamentário. Valores corrigidos, calculados com referência ao mês de dez./2017 pelo INPC (IBGE). Nota: Número índice (Ide, Idt) representa a razão do valor da variável em relação ao valor correspondente ao ano base, multiplicado por 100.

A tabela destaca o comportamento da razão entre a Despesa na Função – 12 Educação e a Despesa Total, demonstrando em sua última coluna que a o gasto em educação foi tomando — com o passar do tempo — uma proporção cada vez menor, saindo de 12,8% da Despesa total em 2007, para 10,6% no último ano da série histórica.

Comparando os dados acima com a dinâmica do número de professores visto na seção anterior (Tabela 3), constatamos que desde 2013 o número de professores temporários manteve um crescimento progressivo, saindo do patamar de 12.850 para 65.523 professores sob relações de trabalho precário em 2017, ou seja, mais do que quintuplicou o número de professores precarizados em 5 anos. Em contrapartida, o número de professores efetivos foi reduzindo, saindo de 84.942 efetivos em 2013 e alcançando, em 2017, o total de 34.353 efetivos. Tal comportamento pode ser melhor observado a partir do Gráfico 8.

Gráfico 8 – Número de professores por tipo de contrato (eixo primário), com percentuais de temporário (eixo secundário), Minas Gerais (2011-2017).



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR.

Tendo em vista que o número total de professores se manteve praticamente estável em todo o período, observamos uma evidente substituição de professores efetivos por temporários como política do governo de Minas Gerais.

Quando observamos os dados de Despesa da Função - 12 Educação, agora desagregados por Categoria Econômica, o estado de MG apresenta um crescimento de 46% nas Despesas de Pessoal e Encargos nos dez anos da série histórica.

Comparativamente com o estado do ES, estudado anteriormente, MG apresenta um crescimento menor a cada ano.

Tabela 9 - Despesas com Administração Direta da Secretaria da Educação do Estado do Minas Gerais, por Categoria Econômica, em milhões de reais (R\$), valores corrigidos dez./2017.

Anos	Categorias Econômicas						Total	It	% Pessoal/ Total
	Despesas Correntes				Despesas de Capital	Ic			
	Pessoal e Encargos Sociais	Ip	Outras Despesas Correntes	Io					
2007	5.795,9	100	801,9	100	447,7	100	7.045,5	100	82,3
2008	6.225,3	107	913,9	114	506,8	113	7.646,0	109	81,4
2009	5.808,9	100	1.183,0	148	312,1	70	7.304,0	104	79,5
2010	6.089,3	105	1.220,3	152	459,2	103	7.768,8	110	78,4
2011	7.351,2	127	1.225,1	153	413,3	92	8.989,6	128	81,8
2012	7.880,7	136	1.134,3	141	366,8	82	9.381,9	133	84,0
2013	8.149,4	141	1.428,0	178	351,7	79	9.929,2	141	82,1
2014	7.966,2	137	1.419,9	177	616,1	138	10.002,2	142	79,6
2015	7.258,8	125	1.169,6	146	268,7	60	8.697,0	123	83,5
2016	7.885,0	136	1.011,2	126	91,1	20	8.987,3	128	87,7
2017	8.484,8	146	767,5	96	76,7	17	9.329,0	132	91,0

Fonte: Portal da Transparência do Estado de Minas Gerais. Prestação de Contas. Despesas. Órgão: Secretaria de Estado da Educação. Função: Educação. Valores corrigidos, calculados com referência ao mês de dez./2017 pelo INPC (IBGE). Nota: Número índice (Ip, Io, Ic, It) representa a razão do valor da variável em relação ao valor correspondente ao ano base, multiplicado por 100.

Apesar do baixo crescimento anual das Despesas de Pessoal e Encargos Sociais, os dados mostram que a razão entre a Despesa com pessoal e a Despesa Total não se reduziu, mas apresentou um crescimento de 8,7 pontos percentuais, saindo de 82,3% em 2007 e alcançando um percentual de 91,0% em 2017. Tais percentuais surpreendem, pois refletem a necessidade de mais recursos em relação à Despesa Total da Secretaria de Educação para suprir uma rede de ensino com mais de 100 mil professores. Observamos que a redução dos percentuais da razão entre Despesa da Função – 12 Educação e a Despesa Total do Estado apresentada anteriormente (Tabela 8), ou seja, a redução de recursos para a Função 12 - Educação em relação à Despesa Total do Estado, exige maior comprometimento da Despesa Total em Educação para com os gastos referente às condições de trabalho, como também já discutimos no começo dessa seção.

Nossos dados evidenciam que a política de pessoal do Estado de MG segue a máxima de “fazer mais com menos”, isto é, atender uma rede de ensino tão complexa e com tamanha dimensão, reduzindo recursos e ampliando contratos temporários de maneira progressiva. Em outras palavras, a redução dos gastos em educação, via ampliação dos contratos temporários, é alcançada em detrimento dos direitos trabalhistas

previstos nos Estatutos do Magistério e do PCCR mineiro, prejudicando sobremaneira os profissionais da educação que atuam em sala de aula.

5.6.3 Rio de Janeiro

O estado do RJ, em termos quantitativos de professores, é o estado que apresenta o menor percentual de professores temporários. Em 2011 a rede estadual fluminense apresentava somente 2,1% de professores temporários, passando por mais que dobrar esse percentual nos anos seguintes, mas chegando em 2017 com 2,4%. Para uma rede de ensino com quase 40 mil professores, é um percentual baixo e se mantinha cumprindo a meta 18 do PNE.

Apesar de um baixo percentual de professores temporários, podemos observar na Tabela 10 que os dados de Despesa na Função – 12 Educação são progressivamente diminuídos quando comparados com o ano-base (2007), primeiro ano da série histórica. O número índice correspondente mostra que houve uma redução para 67% no ano de 2017 do que fora dispendido como Despesa em Educação em 2007, considerando valores corrigidos para dezembro de 2017.

Tabela 10 - Despesa da Função – 12 Educação, Secretaria da Educação do estado do Rio de Janeiro, em milhões de reais (R\$) valores corrigidos dez./2017.

ANOS	Despesa Educação [a]	Ide	Despesa Total do Estado [b]	Idt	% c = (a/b)x100
2007	10.202,2	100	64.570,8	100	15,8
2008	10.724,6	105	68.776,9	107	15,6
2009	9.080,2	89	69.608,7	108	13,0
2010	10.195,3	100	77.914,8	121	13,1
2011	10.501,9	103	81.557,9	126	12,9
2012	11.183,1	110	86.773,0	134	12,9
2013	8.601,4	84	92.022,0	143	9,3
2014	8.453,2	83	91.752,2	142	9,2
2015	7.619,1	75	72.038,3	112	10,6
2016	6.939,3	68	61.803,4	96	11,2
2017	6.821,7	67	67.710,8	105	10,1

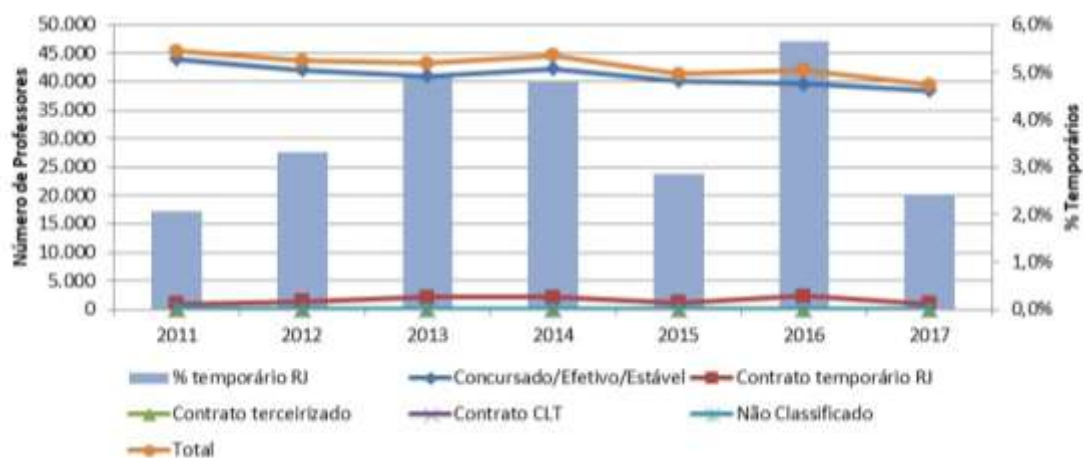
Fonte: Relatório Resumido da Execução Orçamentária (RREO). Demonstrativo da execução das despesas por função/subfunção. Secretaria da fazenda do estado do Rio de Janeiro. Valores corrigidos, calculados com referência ao mês de dez./2017 pelo INPC (IBGE). Nota: Número índice (Ide, Idt) representa a razão do valor da variável em relação ao valor correspondente ao ano base, multiplicado por 100.

A tabela evidencia também que a razão entre a Despesa na Função – 12 Educação e a Despesa Total do Estado também seguiu o movimento decrescente.

Enquanto a Despesa em Educação representava 15,8% da Despesa Total em 2007, no ano de 2017 essa proporção passou para 10,1%. Essa tabela demonstra que apenas um baixo número de professores temporários não evita que uma Administração Pública ansiosa pela redução de recursos para a educação, não realiza outras ações para reduzir as despesas com educação. Nesse sentido, o estado do RJ carece de uma investigação mais aprofundada sobre quais ações as foram responsáveis por tal redução de despesa.

Comparando com os dados do quantitativo de professores apresentado anteriormente na Tabela 4, no período analisado houve a redução de um considerável número de professores efetivos. Em 2011 a rede estadual do RJ apresentava um total de 43.978 professores efetivos, número que foi reduzido para 38.461 em 2017, uma redução de 5517 professores que tinham direitos garantidos pelo Estatuto e PCCR. Esse movimento pode ser observado por meio do Gráfico 9.

Gráfico 9 - Número de professores por tipo de contrato (eixo primário), com percentuais de temporário (eixo secundário), Rio de Janeiro (2011-2017).



Fonte: Autor, com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR.

Esse movimento de diminuição do número total de professores na rede estadual do RJ poderia indicar uma redução do gasto de pessoal, o que não ocorreu. Entretanto, não apresentou grande crescimento. Como podemos constatar na Tabela 11,

em todo o período houve um crescimento da Despesa de Pessoal e Encargos Sociais da ordem de 18%, baixo se comparado aos dez anos analisados.

Tabela 11 - Despesas com Administração Direta da Secretaria da Educação do estado do Rio de Janeiro, por Categoria Econômica, em milhões de reais (R\$), valores corrigidos dez./2017.

Anos	Categorias Econômicas						Total	It	% Pessoal/ Total
	Despesas Correntes				Despesas de Capital	Ic			
	Pessoal e Encargos Sociais	Ip	Outras Despesas Correntes	Io					
2007	2.783,5	100	1.010,9	100	376,7	100	4.342,1	100	64,1
2008	2.986,1	107	1.293,1	128	271,8	72	4.551,0	105	65,6
2009	3.005,0	108	1.486,0	147	350,0	93	4.841,0	111	62,1
2010	3.262,7	117	1.816,9	180	208,2	55	5.287,8	122	61,7
2011	3.362,0	121	1.805,1	179	180,7	48	5.347,8	123	62,9
2012	3.695,9	133	1.658,3	164	295,8	79	5.650,0	130	65,4
2013	3.945,1	142	1.669,6	165	423,3	112	6.038,0	139	65,3
2014	4.129,7	148	1.360,4	135	228,8	61	5.718,9	132	72,2
2015	3.805,7	137	1.291,0	128	41,9	11	5.138,6	118	74,1
2016	3.477,2	125	1.148,9	114	17,2	5	4.643,3	107	74,9
2017	3.271,0	118	1.305,2	129	1,0	0	4.577,2	105	71,5

Fonte: Relatório de Execução Orçamentária (RREO) - FUNÇÃO/SUBFUNÇÃO. Secretaria da Fazenda do Estado do Rio de Janeiro. Valores corrigidos, calculados com referência ao mês de dez./2017 pelo INPC (IBGE). Nota: Número índice (Ip, Io, Ic, It) representa a razão do valor da variável em relação ao valor correspondente ao ano base, multiplicado por 100.

Destacamos o comportamento da razão entre a Despesa de Pessoal e a Despesa total que apresentou elevação em todo o período. No primeiro ano da série histórica a proporção da Despesa de Pessoal e Encargos Sociais em relação à Despesa em Educação equivalia a 64,1% e ao final do período, em 2017, esse percentual subiu para 71,5%. A justificativa que encontramos para tal comportamento se baseia no fato de, como vimos, a redução da Despesa em Educação observada na Tabela 10 gerar maior demanda dos recursos da Função para o cumprimento das despesas relativas às condições de trabalho, a saber, as Despesas de Pessoal e Encargos Sociais. Como consequência, mesmo existindo redução do quadro de professores em toda a rede, os recursos existentes, ainda que reduzidos, cumprem as despesas com os direitos relativos às condições de trabalho — que são fixas, não reduzem devido ao direcionamento de menos recursos para a pasta — e, por sua vez, se expressam como percentuais maiores. Há nesse caso, similaridades, salvo as devidas diferenças de cada rede, ao ocorrido no estado de MG discutido anteriormente.

5.6.4 São Paulo

A rede estadual paulista se destaca por manter, em 2017, o segundo maior número de professores temporários no Brasil, considerando as redes estaduais, ficando

atrás apenas da rede estadual de MG discutida anteriormente. Como demonstramos na Tabela 5, em 2011 a rede de ensino mantinha 24.918 professores temporários, representando 14,9% da rede como um todo, chegando em 2014 ao máximo de 48.472 (27,5%) e ao final da série histórica, 2017, com um total de 22.921, alcançou 15,2%. A posição do estado e seus elevados números se justificam, em parte, por ser o estado mais populoso da federação e, por conseguinte, manter a maior rede de ensino em termos da quantidade de matrículas de todo o Brasil. Como vemos, a política de pessoal baseada na contratação temporária também é uma prática desenvolvida nesse estado, tendo em vista que o percentual se encontra acima do estabelecido pelo PNE.

No intuito de relacionar a dinâmica acima com os dados de execução orçamentária do estado mais rico da federação, a Tabela 12 traz a Despesa em Educação e a Despesa Total do Estado, além de seus números índices, assim como foi realizado nos demais estados da região Sudeste, além da última coluna contendo a proporção da Despesa em Educação em relação à Despesa Total.

Tabela 12 - Despesa da Função 12 - Educação, Secretaria da Educação do estado de São Paulo, em milhões de reais (R\$) valores corrigidos dez./2017.

ANOS	Despesa Educação [a]	Ide	Despesa Total do Estado [b]	Idt	% c = (a/b)x100
2007	24.014,2	100	175.123,7	100	13,7
2008	26.046,3	108	205.242,3	117	12,7
2009	26.233,1	109	213.396,7	122	12,3
2010	29.196,2	122	226.226,1	129	12,9
2011	30.988,2	129	231.751,0	132	13,4
2012	30.495,7	127	236.716,8	135	12,9
2013	33.571,0	140	256.270,7	146	13,1
2014	34.104,8	142	251.857,1	144	13,5
2015	32.531,8	135	239.285,7	137	13,6
2016	29.301,6	122	220.735,0	126	13,3
2017	30.282,8	126	228.204,8	130	13,3

Fonte: Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo. Balanço Geral. Contas do exercício de 2007-2017. Balanço Orçamentário - Execução. Valores corrigidos, calculados com referência ao mês de dez./2017 pelo INPC (IBGE). Nota: Número índice (Ide, Idt) representa a razão do valor da variável em relação ao valor correspondente ao ano base, multiplicado por 100.

Os dados mostram que a Despesa na Função – 12 Educação do Estado, em valores corrigidos, apresentou um crescimento de 26% no período, não muito distante do crescimento apresentado para Despesa Total do Estado, que foi de 30%. O destaque se dá pela razão entre a Despesa na Função – 12 Educação e a Despesa Total, que se manteve

no mesmo patamar, com pequena variação, salvo as oscilações no período. Em termos percentuais, no ano de 2007 a proporção entre a Despesa na Função – 12 Educação e a Despesa Total representava 13,7% e reduzindo para 13,3% em 2017, uma variação de 0,4% em 10 anos.

Importa ressaltar que o número total de professores atuantes na rede estadual apresentou um movimento de decréscimo, sendo alterado prioritariamente pela manutenção do número de professores efetivos e pela redução do número de professores temporários, principalmente na transição entre 2014 e 2015 — como podemos observar no Gráfico 11 —, no qual a redução foi de mais de 14 mil professores na rede de ensino.

Gráfico 10 - Número de professores por tipo de contrato (eixo primário), com percentuais de temporário (eixo secundário), São Paulo (2011-2017).



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR.

Os dados mostram que a redução de docentes observada acima não impactou em redução de Despesa na Função – 12 Educação, mas na manutenção da proporção desta em relação à Despesa Total do Estado. Em nossa avaliação, a redução de docentes temporários e manutenção de docentes efetivos permite redução do quadro de professores sem necessariamente alterar sobremaneira a proporção da Despesa na Função – 12 Educação na Despesa Total.

Apesar da manutenção da relação entre as despesas em Educação e Total, a Tabela 13 permite observar as Despesas em Educação de maneira mais desagregada e

observamos que enquanto Despesa total na Função - 12 Educação cresceu 25% no período, a Despesa em Pessoal e encargos cresceu apenas 12%.

Tabela 13 - Despesas com Administração Direta da Secretaria da Educação do estado de São Paulo, por Categoria Econômica, em milhões de reais (R\$), valores corrigidos dez./2017.

Anos	Categorias Econômicas						Total	It	% Pessoal/ Total
	Despesas Correntes				Despesas de Capital	Ic			
	Pessoal e Encargos Sociais	Ip	Outras Despesas Correntes	Io					
2007	16.800,0	100	6.478,0	100	627,1	100	23.905,2	100	70,3
2008	17.291,2	103	8.122,2	125	509,1	81	25.922,6	108	66,7
2009	16.987,5	101	8.249,6	127	857,0	137	26.094,0	109	65,1
2010	17.632,9	105	10.374,9	160	1.035,0	165	29.042,8	121	60,7
2011	18.604,4	111	11.168,4	172	1.089,7	174	30.862,5	129	60,3
2012	18.941,5	113	10.599,6	164	821,1	131	30.362,2	127	62,4
2013	20.195,2	120	11.837,6	183	916,7	146	32.949,6	138	61,3
2014	20.316,0	121	11.522,5	178	653,6	104	32.492,1	136	62,5
2015	20.032,7	119	10.852,7	168	469,1	75	31.354,4	131	63,9
2016	18.412,6	110	10.014,3	155	306,5	49	28.733,5	120	64,1
2017	18.789,0	112	10.678,3	165	299,4	48	29.766,7	125	63,1

Fonte: Balanço Orçamentário. Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo. Valores corrigidos, calculados com referência ao mês de dez./2017 pelo INPC (IBGE). Nota: Número índice (Ip, Io, Ic, It) representa a razão do valor da variável em relação ao valor correspondente ao ano base, multiplicado por 100.

Os dados mostram ainda que mesmo com uma grande redução de professores na rede — professores temporários, cujos direitos trabalhistas são diminuídos em relação aos professores efetivos —, houve uma redução na proporção entre a Despesa com Pessoal e Encargos e a Despesa total em Educação. Em 2007 essa proporção equivalia a 70,3%, sendo reduzida para 63,1%, uma diferença de 7,2 pontos percentuais.

Compreendemos que para a Administração Pública paulista a política de pessoal docente, na educação básica, se utiliza de uma peça fundamental para atendimento da rede de ensino sem comprometer sobremaneira o orçamento do Estado: trata-se do professor temporário, que por ter seus direitos reduzidos em relação ao efetivo, permite despesas igualmente reduzidas. Sem sombra de dúvida os mais de 14 mil docentes temporários que atuavam na rede até 2014 geravam despesas com pessoal que impactam na Despesa da Educação, mas que ao poder ser desligados sumariamente ao final do contrato, ou a depender da não mais “necessidade excepcional de interesse público”, os recursos são direcionados para suprir outras prioridades da rede de ensino, como reajustes salariais dos efetivos, por vezes atrasados.

5.7 Considerações sobre a Região Sudeste

Ao analisar a região sudeste claramente verificamos traços similares entre a organização do pessoal docente, de forma que podemos definir uma tendência da reprodutibilidade de padrões entre os entes federativos.

Os estados que compõem essa região do país estabelecem os mesmos procedimentos em termos do tempo de contratação, apresentando diferenças sutis quando relativo ao tempo de contrato (entre 2 e 3 anos) e em relação ao tipo de vínculo (CTD em SP e MG, Contrato Administrativo no RJ e Contrato Administrativo de Prestação de Serviço no ES), entretanto, todas as formas se resumem ao fator diferenciador em relação ao professor efetivo, o fato de jamais poderem adquirir a estabilidade no cargo.

Como consequência, sem estabilidade não existe acesso ao plano de carreira por parte do professor temporário, o que significa a negação à possibilidade de progressão na carreira nos quatro estados que compõem esta região. Por conseguinte, ganhos pecuniários relativos ao tempo de atuação lhe são igualmente negados.

A carga horária é definida pela quantidade de aulas atribuídas pelo professor temporário nos estados de SP, MG e ES, com exceção do estado do RJ que define a carga horária fixa em decreto.

Na Região Sudeste o professor temporário recebe remuneração equivalente ao valor do vencimento inicial nos casos de SP, RJ e MG. Para o caso do estado do ES, como a remuneração do magistério é efetuada por meio de subsídio, este é fixado inicialmente ao cargo equivalente. Para todos os estados, os adicionais por tempo de serviço ou adicionais outros não são direitos atribuídos ao temporário, de forma que sua remuneração é menor com o passar do tempo se comparada ao efetivo.

Há ainda a reprodutibilidade da lógica de negação de muitos dos direitos referentes às vantagens transitórias. Importa ressaltar que a maior incidência de equivalência não significa dizer que o professor temporário tem as mesmas vantagens transitórias que o professor efetivo, mas dizer que há uma maior tendência a haver equivalência. Mesmo assim, o que se observa para todos os estados é que há ou redução nos tempos e prazos quando se tratam de licenças ou afastamentos, ou a não regulamentação do direito, de forma que compreendemos como a negação do mesmo.

No que diz respeito à previdência social, assistência médica e direito à associação em entidade de classe há também pequenas diferenças. Observamos que os

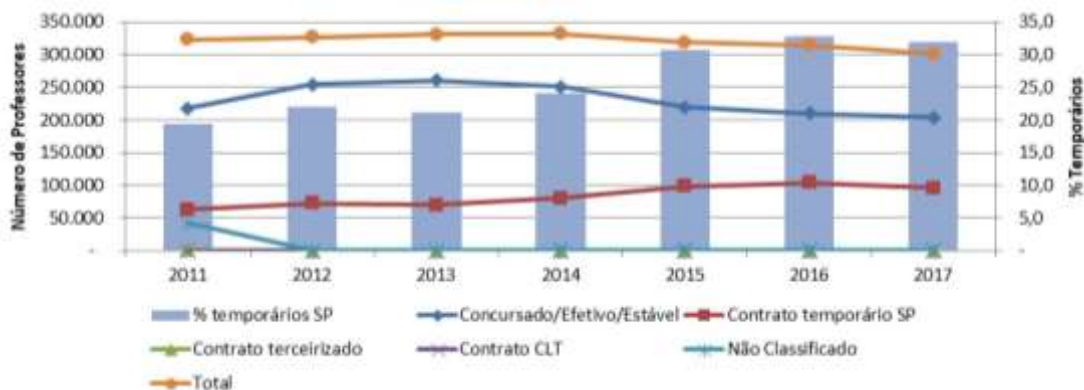
estados da região sudeste também reproduzem a forma como as administrações públicas inserem o professor temporário nos respectivos regimes de previdência, adotando — SP, RJ, MG e ES — o RGPS para o professor temporário. Em relação à assistência médica, apenas o estado MG apresenta a contribuição facultativa ao instituto de assistência médica do servidor público, aos demais essa possibilidade é negada de forma que o temporário depende do Sistema Único de Saúde - SUS.

Em termos da execução orçamentária levantada nos estados da região sudeste, demonstramos que em três estados (ES, MG e SP), quando adotaram políticas de ampliação de professores temporários, mantiveram ou diminuíram a proporção da Despesa na Função – 12 Educação em relação à Despesa Total do Estado. Já no estado do RJ, em que o percentual de professores temporários é baixo e praticamente constante, observamos a progressiva redução da proporção da Despesa na Função – 12 Educação para com a Despesa Total do Estado.

Observamos também que nos estados de SP e ES houve uma tendência de redução da proporção da Despesa de Pessoal e Encargos Sociais em relação à Despesa da Educação. Em MG e RJ; essa relação apresentou tendência de alta, interpretada como resposta à diminuição da proporção da Despesa em Educação em relação à Despesa Total do Estado discutida anteriormente

Enquanto análise da região sudeste como um todo no que diz respeito ao número de professores, observamos uma dinâmica de elevação do número de temporários e a diminuição do número de efetivos, sobretudo a partir do ano de 2013, como podemos verificar no Gráfico 11.

Gráfico 11 - Número de professores temporários e efetivos (eixo primário), com percentuais (eixo secundário), da Região Sudeste, 2011-2017.



Fonte: Autor com base no Censo Escolar/INEP via Laboratório de Dados Educacionais/UFPR.

Apesar da diminuição do número total de docentes ativos, quando consideramos o total nos quatro estados da região, os professores temporários passaram de um percentual de 21,2% em 2013 para 32,0% em 2017. Ou seja, em 2013 a região continha um pouco mais de 70 mil docentes precários e em 2017 passou a alcançar mais de 106 mil.

5.8 O perfil remuneratório dos professores na Região Sudeste a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) é um registro administrativo de âmbito nacional que constitui fonte de dados relevante para o acompanhamento e a caracterização do mercado de trabalho formal no Brasil.

Instituída em 23 de dezembro de 1975 por meio do Decreto n.º 76.900, tem periodicidade anual e constitui-se em declaração obrigatória para todos os estabelecimentos, inclusive para aqueles que não registraram vínculos empregatícios no exercício.

Inicialmente a RAIS teve como intuito a criação de um instrumento operacional para controlar a entrada da mão-de-obra estrangeira no Brasil, dos registros relativos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e como subsídio à base de cálculo do PIS/PASEP — siglas que correspondem ao Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP) —, com a finalidade de possibilitar a geração de informações estatísticas sobre o mercado de trabalho formal.

Atualmente, sua principal função operacional é de viabilizar o pagamento do Abono Salarial¹²⁸ (Art. 239 da Constituição Federal e Lei nº 7.998/90). Entretanto, sua relevância e multiplicidade de informações de interesse social transformou-a em fonte fundamental de dados estatísticos para o acompanhamento e a caracterização do mercado de trabalho, o que permite uma ampla utilização para a elaboração de diagnósticos sobre o mercado, o monitoramento e avaliação de políticas públicas, além de outros fins.

¹²⁸ O Abono Salarial é um benefício anual no valor máximo de um salário mínimo vigente na data do pagamento e está assegurado aos trabalhadores que recebem em média até dois salários mínimos de remuneração mensal de empregadores contribuintes do PIS ou do PASEP, tenham exercido atividade remunerada pelo menos durante 30 dias no ano-base e estejam cadastrados há pelo menos 5 anos no Fundo de Participação PIS-Pasep ou no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) (BRASIL, 1990).

Os dados coletados pela RAIS permitem conhecer as características gerais relacionados ao quantitativo de vínculos trabalhistas formalizados e à remuneração média nominal. É dever de todo empregador do setor público e privado informar anualmente os dados sobre seus empregados¹²⁹ por meio eletrônico disponibilizado pelo, agora, Ministério da Economia, por meio da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, Secretaria do Trabalho, Coordenação-Geral de Cadastros, Identificação Profissional e Estudos¹³⁰.

Devido ao seu tratamento estatístico, seus dados podem ser fracionados em nível de município, classe de atividade econômica e ocupação. A RAIS permite a obtenção da contabilização do número de empregos por gênero, faixa etária, grau de instrução, faixa de rendimento, rendimento médio e massa salarial e, mais recentemente, por raça/cor e por tipo de casos em pessoas com deficiência.

A coleta de dados se dá por declarações anuais prestadas pelos empregadores no período de janeiro a março de cada ano referente ao ano anterior, considerando a data de 31 de dezembro como a data de referência¹³¹, de forma a resultar em uma base de dados anual para todo o território nacional. Ou seja, todos os empregos computados em cada estabelecimento até o último dia do ano. Portanto, aquele empregado que se vinculou ao estabelecimento mais de uma vez naquele mesmo ano será contabilizado mais de uma vez, o que implica que cada contrato de trabalho firmado pelo empregado e o empregador resulta em um novo vínculo. Importa ressaltar que a desagregação geográfica permite o levantamento nos seguintes níveis: Brasil, Regiões, Estados, Regiões Metropolitanas e Municípios;

De acordo com a Nota Técnica MTb 098/16, a construção da base de dados elaborada a partir das declarações enviadas da RAIS é realizada por meio dos seguintes passos: 1) Processamento das declarações enviadas dentro do prazo legal, até o mês de março de cada ano, gerando informações preliminares; 2) Análise de consistência das informações preliminares, seguida da emissão de notificações a empregadores que incidiram em omissão ou erro evidente; 3) Consolidação da base de dados por meio do processamento de declarações retificadoras e das declarações enviadas fora do prazo, as

¹²⁹ Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975.

¹³⁰ Acessar <http://www.rais.gov.br/sitio/fale_conosco.jsf>.

¹³¹ Nota Técnica MTb 098/16 publicada em 16/09/2016 - Base de Dados da RAIS ano-base 2015.

quais, anexadas às informações preliminares, permitem gerar a base de dados definitiva de cada ano, o que ocorre normalmente no mês de maio.

As principais variáveis para composição da base de dados relativa ao emprego computado são: gênero, faixa etária, grau de escolaridade, tempo de serviço e rendimentos, desagregados em nível ocupacional, geográfico e setorial. Além disso, contém informações sobre o número de empregos por tamanho de estabelecimento, massa salarial e nacionalidade do empregado.

A RAIS classifica as declarações feitas pelas empresas em duas categorias: a RAIS, declaração dos estabelecimentos que no ano-base apresentaram algum vínculo empregatício; e a RAIS NEGATIVA, aquela cujo estabelecimento não apresentou nenhum vínculo ou que manteve suas atividades paralisadas no ano-base.

A RAIS caracteriza como vínculo empregatício 19 tipos possíveis enquadramentos em seus respectivos códigos e descrições, conforme o Quadro 33.

Quadro 33 – Tipos de vínculos empregatícios a partir da RAIS.

10	Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.	60	Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa.
15	Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.	65	Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa.
20	Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo indeterminado.	70	Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo determinado.
25	Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo indeterminado.	75	Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo determinado.
30	Servidor regido pelo Regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado a Regime Próprio de Previdência.	80	Diretor sem vínculo empregatício para o qual a empresa/entidade tenha optado por recolhimento ao FGTS ou Dirigente Sindical.
31	Servidor regido pelo Regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado ao Regime Geral de Previdência Social.	90	Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.
35	Servidor público não efetivo (demissível ad nutum ou admitido por meio de legislação especial, não-regido pela CLT).	95	Contrato de Trabalho por Tempo Determinado, regido pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, com a redação dada pela Lei nº 9.849, de 26 de outubro de 1999.
40	Trabalhador avulso (trabalho administrado pelo sindicato da categoria ou pelo órgão gestor de mão-de-obra) para o qual é devido depósito de FGTS (CF/1988), art. 7º, inciso III.	96	Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido por Lei Estadual.
50	Trabalhador temporário, regido pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.	97	Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido por Lei Municipal.
55	Aprendiz contratado nos termos do art. 428 da CLT, regulamentado pelo Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.		

Fonte: Autor, com base no Manual de Orientação RAIS, Ano-base 2018.

Em casos em que o empregado ou servidor público mantiver mais de um vínculo com o mesmo empregador, o Manual de Orientação Ano-Base2016 da RAIS informa que as orientações devem ser prestadas separadamente, o que gera mais de um vínculo para o mesmo empregado ou servidor.

No que diz respeito ao cálculo da remuneração média, a base de dados da RAIS considera como “rendimentos” da força de trabalho empregada a remuneração média nominal em valores absolutos ou em faixas salariais com base no salário mínimo no período vigente do ano-base. Para efeito estatístico, não são consideradas as remunerações referentes ao 13º salário.

Um critério para a formação da base de dados da RAIS é a geração da base em duas etapas: a primeira é composta pelas declarações entregues no prazo legal, consideradas como informações preliminares; e a outra é composta pelas declarações entregues fora do prazo legal, compondo as informações definitivas.

Cabe ressaltar que desde 2002 a comparação dos campos Município, Atividade Econômica, Natureza Jurídica e Razão Social é desenvolvida para melhor controle de qualidade nas análises das declarações das Administrações Públicas dos municípios.

A Nota Técnica MTE 096/15 Base de Dados da RAIS ano-base 2014¹³² publicada em 09/09/2015 aponta a preocupação para trabalhos que visem a comparação de dados oriundos de registros administrativos da RAIS com dados de Pesquisas Nacionais por Amostragem Domiciliares (PNAD) ou Censos realizados pelo Instituto de Geografia e Estatística (IBGE) devido principalmente à natureza da fonte, diferentes metodologias, distinção nos conceitos de variáveis, entre outros. Caso a comparação venha a ser feita, há a necessidade de ajustes. Entretanto, apesar de suas particularidades, é possível verificar proximidades nas tendências de evolução dos fenômenos. Além do mais, há a necessidade de maior preocupação nas análises em níveis municipais. Estas exigem maior aferição, tendo em vista a recorrente ocorrência de omissões por parte dos municípios menores. A nota ainda salienta um aspecto negativo da RAIS, considerando que não é realizado o levantamento sobre dados relativos ao mercado informal.

¹³² Nota Técnica MTE 096/15 Base de Dados da RAIS ano-base 2014. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/notas-tecnicas-e-comunicados/1646-09-09-2015-nota-tecnica-mte-096-15-base-de-dados-da-rais-ano-base-2014>. Acesso em: 10 out./2022.

Em relação aos dados específicos do ano de 2014, ano-base que a nota acima discute, o documento afirma que foram identificadas migrações ou transferências significativas de vínculos celetistas para estatutários, ou vice-versa, em alguns estabelecimentos do setor da Administração Pública. Os casos mais relevantes ocorreram nos estados do Acre, Amapá, Maranhão, Ceará, Bahia e Rio Grande do Sul. Tal informação coloca em questão a intencionalidade da migração dos dados no âmbito da Administração Pública, tendo em vista que, no que diz respeito ao objeto de estudo desta pesquisa, a relação de trabalho entre celetista ou estatutário são estruturalmente distintas em termos dos direitos atribuídos ao trabalhador, diferenças estas que se evidenciam nesta pesquisa. Tal observação nos impõe a necessidade de maior acuidade dos dados referentes a esses estados.

Importa ressaltar que a partir da Nota Técnica MTb 098/16 Base de Dados da RAIS ano-base 2015¹³³, quando o conteúdo de algum campo da declaração entregue pelo empregador for preenchido com valores fora do domínio previsto, ou seja, com informações ou valores não cadastrados na base de dados, essa informação é traduzida como valor “ignorado”, portanto, apenas os domínios previstos estão disponíveis.

Temos ainda a Nota Técnica MTb 100/18 - Base de Dados da RAIS ano-base 2016¹³⁴ informando a maior acentuação de problemas dos dados relacionados à Administração Pública, sendo o âmbito municipal o mais atingido, quando comparado com o ano de 2015. De acordo com a citada nota, tais problemas estão relacionados à “omissão de declarações, declarações contendo apenas um vínculo ativo em 31/12, declarações em subsetor diferente de Administração Pública e troca do tipo de vínculo (Celetista e Estatutário), com alterações significativas de vínculos celetistas para estatutários, ou vice-versa”.

Compreender como se estrutura o banco de dados da RAIS é parte do trabalho aqui desenvolvido para melhor interpretação dos dados constantes nessa que é uma das fontes mais importantes em termos da caracterização da mão-de-obra no mercado de trabalho brasileiro.

¹³³ Nota Técnica MTb 098/16 Base de Dados da RAIS ano-base 2015. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/notas-tecnicas-e-comunicados/1680-16-09-2016-nota-tecnica-mtb-098-16-base-de-dados-da-rais-ano-base-2015>. Acesso em: 10 out./2022.

¹³⁴ Nota Técnica MTb 100/18 Base de Dados da RAIS ano-base 2016. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/notas-tecnicas-e-comunicados/1728-22-03-2018-nota-tecnica-mtb-100-18-base-de-dados-da-rais-ano-base-2016>. Acesso em: 10 out./2022.

Nesse sentido é importante salientar, retomando as notas técnicas citadas, que a RAIS exige cautela nas análises de seus dados, devido às dificuldades na composição de um banco mais coerente com a realidade, a depender do nível de desagregação que o pesquisador procura. Em nosso caso, um maior detalhamento sobre os vínculos resultou em consideráveis disparidades no quantitativo de professores quando desagregados em efetivos e temporários, nos estados da Região Sudeste. Metodologicamente, as disparidades observadas não inviabilizaram a construção da série histórica para os estados do Espírito Santo e Minas Gerais, mas o fizeram para os estados de São Paulo e Rio de Janeiro.

Para a obtenção dos dados de remuneração média analisados nesta tese, desenvolvemos os procedimentos para composição do banco de dados conforme explicitado no capítulo 1, acrescentando para a composição da série histórica da remuneração média as estratégias adotadas por ALVES e SONOBE (2018), segundo as quais optamos pela restrição dos casos cuja jornada de trabalho semanal se encontrava entre 20h e 44h. Tal medida foi necessária, como indicam os autores, para evitar distorções na padronização para 40h semanais – subestimação devido a jornadas semanais longas (maiores do que 44h) ou superestimação devido a jornadas semanais curtas (menores do que 20h).

Seguimos, igualmente, a mesma estratégia quanto à identificação e tratamento de valores atípicos (extremos ou outliers), procedimento originado no IBGE para análise da variável rendimento no Censo Demográfico 2010 (IBGE, 2012) e reproduzido aqui nesta tese com base em Jacomini, Alves e Camargo (2015) e Alves e Sonobe (2018). Ou seja, se classificaram os valores encontrados em seis intervalos interquartílicos acima do terceiro quartil como atípicos e esses foram retirados da análise. Cabe ressaltar que os autores realizaram esse exercício para um só ano específico, diferente de nossa pesquisa, que adota o procedimento para uma série histórica de 10 anos.

Para garantir o processamento dos dados, os filtros foram realizados em bancos gerados para cada estado, por limitação da capacidade computacional do pesquisador, permitindo obter para cada ano, em cada estado, medidas descritivas

relativas à remuneração média dos professores por tipo de vínculo (efetivos e temporários).

Seguindo o mesmo padrão realizado por Alves e Sonobe (2018) e Neto (2020), em pesquisas que analisaram a remuneração média de professores a partir da RAIS, elaboramos o Quadro 34 com as informações da fonte e das variáveis trabalhadas.

Quadro 34 – Fonte e variáveis para professores nos Estados do país – RAIS, Brasil, 2007 -2022.

Características Gerais	
Tipo de Levantamento	Censitário
Periodicidade	Anual
Unidade de análise	Vínculo de emprego
Respondente	Empregadores (departamento pessoal/contabilidade)
Nível de desagregação dos resultados	Brasil, regiões, unidade da federação, município e estabelecimentos
Identificação dos professores	Códigos da CBO de livre escolha do empregador
Forma de coleta dos dados sobre remuneração mensal	Formulário eletrônico específico para coletar dados de vencimentos
Variável	
Professor da educação básica [CBOcupacao2002]	1 - Sim [231105, 231110, 231205, 231210, 231305, 231310, 231315, 231320, 231325, 231330, 231335, 231340, 232105, 232110, 232115, 232120, 232125, 232130, 232135, 232140, 232145, 232150, 232155, 232160, 232165, 232170, 331105, 331205, 332105, 239205, 239210, 239215, 239220, 239225, 234620, 234624]
Tipo de vínculo empregatício [TipoVinculo]	1- Estatutário (RJU) [30,31] 2 - Temporário [35, 96] 3 - Outros contratos [10, 15, 20, 25, 40, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 90, 95, 97]
Dependencia Administrativa [NaturezaJuridica]	1 - Estadual [1023]

Fonte: Autor, com base em Alves e Sonobe (2018) e Neto (2020).

É importante salientar que a variável para as análises dos dados da RAIS é o posto de ocupação (vínculo de emprego) e não o professor. Em nossa pesquisa, utilizamos apenas os postos de trabalho em instituições de ensino estaduais públicas de educação básica. Como previsto nas normas técnicas anteriormente mencionadas, observamos diferenças no número de casos de professores devido às diferenças metodológicas da RAIS em relação a outras fontes de dados educacionais, como o Censo Escolar do INEP. Quando observadas de forma desagregada em relação aos vínculos estatutários (efetivos) e temporários, essas discrepâncias se demonstraram ainda maiores. Em termos metodológicos, nesse nível de desagregação, há necessidade de maior acuidade sobre os métodos de preenchimento dos formulários por parte dos empregadores para composição de um banco com maior representação da realidade do professor da educação básica no âmbito público estadual.

No que diz respeito à correção dos valores de remuneração, considerando o recorte temporário que estrutura a série histórica de 10 anos (2007-2017), optamos pela correção dos dados de execução orçamentária contidos no tópico anterior (5.7), isto é, utilizamos o INPC com referência ao mês dez./2017.

5.8.1 Resultado e Discussão

Em termos da coleta de dados das redes estaduais da Região Sudeste, Jacomini, Alves e Camargo (2015), Alves e Sonobe (2018) e Neto (2020) já indicavam que a RAIS se demonstrou uma fonte que com o passar dos anos tem melhor representado a realidade educacional em relação ao quantitativo de professores em atuação na educação básica.

No intuito de corroborar com as investigações dos autores acima, optamos por comparar os dados de professores na Região Sudeste entre a RAIS e o INEP¹³⁵, o que resultou na Tabela 14. Nela consta a UF da região, o total de professores com base no INEP, o total de professores com base na RAIS e a diferença percentual entre as duas fontes. Podemos observar que na série histórica, exceto o estado de MG — que apresentou brusca queda — a tendência foi de diminuir a diferença percentual entre os montantes de professores. Entretanto, ainda encontramos diferenças bem elevadas no último ano da

¹³⁵ Os dados dos microdados do INEP em relação ao quantitativo de professores das redes estaduais se apresentam melhor consolidados, principalmente depois de 2010, com maior precisão e detalhamento dos vínculos se comparado aos anos anteriores.

série para todos os estados, tanto para mais quanto para menos. Vale a pena observarmos os estados individualmente.

Tabela 14 - Número de vínculos e de professores da educação básica pública, RAIS e INEP, redes estaduais, por estado da Região Sudeste, 2007-2017.

UF	FONTE	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ES	Total INEP	11.080	11.501	11.126	11.409	11.920	13.836	13.676	14.059	13.582	13.252	11.273
	Total RAIS	10.280	28.621	24.709	27.068	24.435	27.206	26.976	23.882	21.612	19.528	16.558
	Dif (%) RAIS-INEP	-7,2%	148,9%	122,1%	137,3%	105,0%	96,6%	97,3%	69,9%	59,1%	47,4%	46,9%
RJ	Total INEP	43.910	49.115	46.216	47.574	45.301	43.603	43.181	44.603	41.352	42.088	39.444
	Total RAIS	N/A	N/A	83.410	83.981	82.469	71.961	70.895	71.678	70.553	68.206	65.059
	Dif (%) RAIS-INEP	-	-	80,5%	76,5%	82,0%	65,0%	64,2%	60,7%	70,6%	62,1%	64,9%
MG	Total INEP	97.479	101.825	97.912	97.206	99.005	93.304	97.871	97.703	102.447	101.481	100.051
	Total RAIS	18.473	104.930	148.434	149.500	152.386	145.372	153.976	141.551	1.412	1.704	1.791
	Dif (%) RAIS-INEP	-81,0%	3,0%	51,6%	53,8%	53,9%	55,8%	57,3%	44,9%	-98,6%	-98,3%	-98,2%
SP	Total INEP	155.178	160.789	160.453	162.499	167.428	176.468	176.155	176.083	161.826	158.001	150.493
	Total RAIS	306.955	294.722	286.401	326.155	255.479	286.226	291.513	304.773	265.921	241.023	231.798
	Dif (%) RAIS-INEP	97,8%	83,3%	78,5%	100,7%	52,6%	62,2%	65,5%	73,1%	64,3%	52,5%	54,0%

Fonte: Autor, com base na RAIS e no INEP. Nota: Os dados do INEP foram levantados a partir dos Microdados processados pelo Laboratório de Dados Educacionais – LDE/UFPR.

O Espírito Santo, como apresentado na Tabela 14, estado com menor número de professores em sua rede estadual de ensino entre os componentes da Região Sudeste, foi o que apresentou maior diminuição da diferença percentual entre as fontes. De acordo com os dados, a discrepância entre os dados da RAIS e os dados do INEP chegou a 148,9% em 2008 e com o passar dos anos caiu para 46,9%. Em números absolutos, em 2008, a RAIS apresentava um total de 28.621 vínculos, enquanto o INEP computava 11.501. Já em 2017, enquanto a primeira computou 16.558 vínculos, o segundo mantinha 11.273 professores.

O estado do Rio de Janeiro nos anos de 2007 e 2008 não apresentou o número de vínculos de acordo com as variáveis escolhidas. Tal erro pode estar ligado ao fornecimento de informações pelo empregador, por exemplo, ao preencher o posto de trabalho identificando a Natureza Jurídica distinta daquela correspondente ao âmbito estadual. Diversas são as possibilidades de fornecimento de informação, haja visto que a responsabilidade de preenchimento dos dados é do empregador. A constatação de falta de vínculos nos anos indicados exige investigações no intuito de melhorar a RAIS como uma fonte fidedigna de dados para pesquisas trabalhistas e educacionais. Para esse estado, a discrepância percentual entre as fontes da RAIS e do INEP saiu dos 80,5% em 2009 e

chegou a 64,9%, demonstrando um comportamento assintótico¹³⁶ em relação aos dados do INEP, que consideramos mais consolidados.

Minas Gerais se destaca por apresentar um comportamento de crescimento elevado dos vínculos nos três primeiros anos da série quando observamos os dados obtidos pela RAIS. No entanto, verificamos que mantém um patamar razoavelmente estável entre os anos de 2009 e 2014, e depois uma queda brusca de professores na sua rede estadual a partir desse ano. Refazendo o exercício de processamento dos dados para os anos de 2015 em diante, confirmamos não ter havido a alocação em outra Natureza Jurídica. Portanto, há que se investigar o que pode ter ocorrido com a base de dados ao apresentar tais informações, tendo em vista que os dados do INEP demonstraram a manutenção no número de professores.

Ao observarmos o estado de São Paulo, em termos do número de professores, a discrepância percentual entre as duas fontes alcança os 97,8% no início da série histórica, mas diminui para 54% em 2017. No primeiro ano da série, em 2007, o estado apresentou 306.955 vínculos de professores por meio da RAIS, enquanto o INEP computava menos da metade, 155.178 docentes. No último ano da série, 2017, a RAIS computou 231.798 vínculos e o INEP 150.493 docentes.

É possível afirmar, de acordo com os dados obtidos para a Região Sudeste, que no conjunto há uma dinâmica de progressiva aproximação entre o número total de vínculos de trabalhadores computados na RAIS em relação ao número de professores encontrados no INEP.

Não obstante as pesquisas afirmarem que a RAIS parece caminhar para melhor cobertura da categoria docente (ALVES E SONOBE, 2018), em um nível mais desagregado surgem discrepâncias, o que não inviabiliza o uso da fonte, mas exige maior cautela no tratamento dos dados e em suas interpretações.

Apesar dos estados apresentarem resultados que permitem observar tendências no comportamento da dinâmica do número de vínculos docentes — mesmo com discrepância em relação ao INEP —, quando utilizamos os critérios estabelecidos para o cálculo da remuneração média padronizada em 40 horas de trabalho semanal, as

¹³⁶ Assíntota é uma reta imaginária, no sentido horizontal ou vertical, que delimitam a aproximação dos gráficos das funções, a medida que a variável independente cresce ou decresce.

médias da remuneração foram consideradas consistentes apenas para os estados do ES e MG.

No caso do RJ, os critérios de filtros não permitiram a inclusão, de acordo com os dados da RAIS, de professores temporários nos anos de 2007-2008, 2012-2017, impossibilitando o exercício de comparação entre vínculo efetivo e temporário. Já para estado de SP, entre os anos de 2009 e 2017, as médias da remuneração dos professores temporários ficaram abaixo do valor mínimo garantido pela Constituição Federal de 1988 para uma jornada de 40 horas nos respectivos anos. A Tabela 15 mostra os dados obtidos para Rio de Janeiro e São Paulo a fim de demonstrar suas inconsistências e a impossibilidade de obtenção de uma série que permita comparações. Nela consta o ano, a remuneração média padronizada para uma jornada de trabalho de 40 horas semanais para o professor efetivo, o número índice tomando o ano de 2009 como base 100 para o Rio de Janeiro, a remuneração média padronizada 40 horas para o professor temporário, o número índice para o professor temporário e o percentual entre a remuneração do

vínculo do professor temporário e do efetivo. A mesma estrutura é feita para o Estado de São Paulo, tomando como base o ano de 2007.

Tabela 15 - Remuneração média dos professores da rede estadual do Rio de Janeiro (2009 – 2017) e São Paulo (2007 – 2017), padronizada para 40h semanais, valores corrigidos, 2007 – 2017.

Rio de Janeiro					
ANO	EFETIVO [a]	Ief	TEMPORÁRIO [b]	Itemp	% [c] = ([b]/[a])*100
2009	2.218,69	100	288,09	100	13%
2010	2.372,41	107	1.144,73	397	48%
2011	2.382,29	107	2.280,26	792	96%
2012	5.224,01	235	-	-	-
2013	4.501,33	203	-	-	-
2014	3.434,78	155	-	-	-
2015	3.231,64	146	-	-	-
2016	3.017,73	136	-	-	-
2017	3.811,93	172	-	-	-

São Paulo					
ANO	EFETIVO [a]	Ief	TEMPORÁRIO [b]	Itemp	% [c] = ([b]/[a])*100
2007	3.498,94	100	1.504,74	100	43%
2008	2.902,45	83	2.558,62	170	88%
2009	4.160,81	119	951,57	63	23%
2010	4.307,99	123	-	-	-
2011	4.312,03	123	673,86	45	16%
2012	5.081,69	145	683,11	45	13%
2013	4.697,41	134	657,27	44	14%
2014	4.764,46	136	576,28	38	12%
2015	4.551,84	130	667,35	44	15%
2016	4.263,00	122	629,63	42	15%
2017	4.190,58	120	697,93	46	17%

Fonte: Autor, com base na RAIS (2007-2017). Valores corrigidos com base no INPC (dez./2017). Nota: Número índice (Ief, Itemp) representa a razão do valor da variável em relação ao valor correspondente ao ano base, multiplicado por 100.

Outra forma de observar as inconsistências dos dados para esses estados se refere ao percentual entre a remuneração média do temporário em relação à remuneração

média do efetivo. No caso do Rio de Janeiro, há um crescimento de 692% na remuneração do temporário, incompatível com a realidade de valorização salarial do período. Já no caso de São Paulo, os mesmos percentuais não superam os 23% desde 2009, ficando em 17% a proporção da remuneração média do professor temporário em relação à remuneração média do professor efetivo.

De acordo com estudos anteriores acerca da remuneração de professores da rede estadual de São Paulo, com base nas folhas de pagamento da rede de ensino entre o período de 2006 a 2013, Santos (2016, p. 107) evidencia que a o percentual entre a remuneração média do professor temporário e a remuneração média do professor efetivo, também para 40h de trabalho, para professores não ingressantes e atuantes no ensino fundamental - anos finais e ensino médio, varia entre 52,8% e 81,6%, o que nos permite afirmar que a os dados da RAIS apresentam inconsistências para os dois estados discutidos.

O estado do Espírito Santo possibilitou um quantitativo com uma remuneração média padronizada que permitiu uma melhor comparação entre os vínculos de professores efetivos e professores temporários (mais dados estão no APÊNDICE Q). A partir dos dados foi possível construir a Tabela 16 com as mesmas características, em que se apresenta o ano, a remuneração média padronizada para uma jornada de trabalho de 40 horas semanais para o professor efetivo, o número índice tomando o ano de 2007 como base 100, a remuneração média padronizada de 40 horas para o professor temporário, o número índice para o professor temporário e o percentual entre a remuneração do vínculo do professor temporário e do efetivo.

Tabela 16 – Remuneração média dos professores da rede estadual do Espírito Santo, padronizada para 40h semanais, valores corrigidos, 2007 – 2017.

ANO	EFETIVO [a]	Ief	TEMPORÁRIO [b]	Itemp	% [c] = ([b]/[a])*100
2007	3.378,31	100	1.342,73	100	39,7%
2008	4.018,61	119	1.627,37	121	40,5%
2009	4.560,07	135	3.921,76	292	86,0%
2010	5.018,95	149	2.487,35	185	49,6%
2011	5.207,58	154	2.120,44	158	40,7%
2012	5.301,44	157	4.125,82	307	77,8%
2013	5.176,63	153	4.239,51	316	81,9%
2014	5.193,65	154	4.137,45	308	79,7%
2015	4.815,93	143	3.705,58	276	76,9%
2016	4.736,42	140	3.425,97	255	72,3%
2017	4.746,93	141	3.504,72	261	73,8%

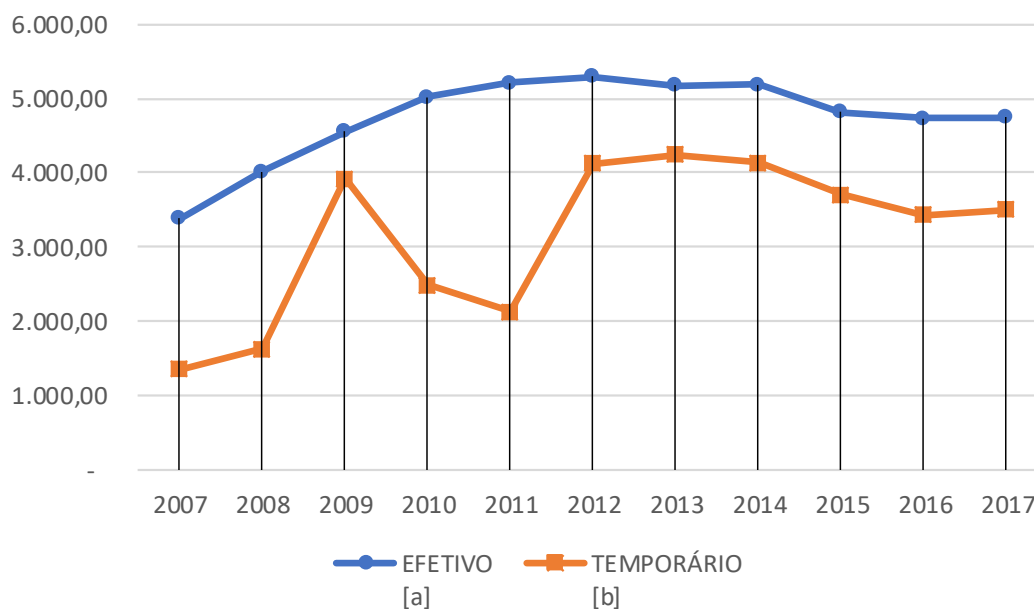
Fonte: Autor, com base na RAIS (2007-2017). Valores corrigidos com base no INPC (dez./2017). Nota: Número índice (Ief, Itemp) representa a razão do valor da variável em relação ao valor correspondente ao ano base, multiplicado por 100.

Observando a última coluna da tabela, podemos constatar que a remuneração média do vínculo do professor temporário se manteve com um percentual entre 39,7% (2007) e 81,9% (2013), sendo que no último ano da série esse percentual estava em 73,8%. Logo, em toda a nossa série histórica o professor temporário não chegou a perceber uma remuneração ao menos igual à do professor efetivo na rede estadual capixaba.

A tabela mostra ainda que o crescimento da remuneração do temporário, 161% (Itemp), foi maior do que o crescimento da remuneração do efetivo, de 41% (Ief) no mesmo período. Isso se deve a vários fatores da política salarial do estado, ou de informações passadas para a RAIS, mas destaca-se que o valor inicial da série é muito mais baixo para o vínculo temporário do que para o vínculo efetivo. Além disso, o professor temporário ainda tem uma remuneração média inferior ao efetivo da ordem de

R\$1.242,22 se considerarmos o último ano da série histórica. O Gráfico 12 nos ajuda a observar melhor o comportamento das remunerações médias para cada tipo de vínculo.

Gráfico 12 - Remuneração média dos professores da rede estadual de Espírito Santo, padronizada 40h/sem, RAIS 2007-2017.



Fonte: Autor com base na RAIS (2007-2017). Valores corrigidos com base no INPC (dez./2017).

Percebemos que, considerando a correção monetária realizada para dezembro de 2017, houve um máximo da remuneração média nos anos de 2012 (R\$ 5.301,44; Ief = 157) e 2013 (R\$ 4.239,51; Itemp = 316), respectivamente, para os vínculos do professor efetivo e temporário. Observamos que houve uma tendência de diminuição da remuneração média a partir de 2014 para os dois vínculos.

Vale lembrar que a RAIS computa a variável “valor da remuneração média nominal” [VIREmunMédiaNom], utilizada para descrever a remuneração dos trabalhadores. Nela, estão os diversos tipos de itens que compõem o ganho do trabalhador (salários, vencimentos, vantagens, abonos, adicionais por tempo de serviço, remuneração do período de férias, suplementações, bonificações, gratificações, comissões, etc.)¹³⁷. Muitas das vantagens que compõem a remuneração podem não ser incorporadas e, a depender da política de remuneração estabelecida, vir a ser extintas, fato que pode atingir tanto o professor efetivo quanto o professor temporário. Como se observa no Gráfico 12

¹³⁷ Vide BRASIL. Ministério do Trabalho – MTb. Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS): ano-base 2016. Brasília, DF: MTb/SPPE/DES/CGET, 2016. p. 36.

e na Tabela 16, a remuneração média retornou a patamares de 2009, o que coloca em questão se realmente houve valorização no período. Além disso, como vimos ao logo desta tese, há muitas gratificações e adicionais que não são garantidos ao docente temporário — não só no ES, mas em todos os estados brasileiros —, implicando em maior defasagem salarial.

Em síntese, no estado do ES, observamos que independente do vínculo estabelecido, a remuneração média do professor tem sido reduzida a partir de 2012-2013 e mantendo-se no mesmo patamar durante os últimos anos da série histórica.

De forma similar, os dados da RAIS para o estado de Minas Gerais permitiram a construção da Tabela 17. Nela é possível perceber que a remuneração média do vínculo professor temporário não ultrapassou os 86,1% da correspondente ao professor efetivo. Ao observarmos o último ano da série histórica esse percentual atingiu 71,6%, o mesmo comportamento observado no estado do ES, isto é, a remuneração média do vínculo do professor temporário sempre foi inferior à do professor efetivo, identificando mais uma diferenciação — em termos do direito ao trabalho — entre os dois tipos de vínculos.

Tabela 17 – Remuneração média dos professores da rede estadual de Minas Gerais, padronizada para 40h semanais, valores corrigidos, 2007 – 2017.

ANO	EFETIVO [a]	Ief	TEMPORÁRIO [b]	Itemp	% [c] = ([b]/[a])*100
2007	3.193,69	100	1.160,49	100	36,3%
2008	3.408,83	107	1.761,24	152	51,7%
2009	3.717,00	116	1.891,99	163	50,9%
2010	3.844,74	120	1.674,58	144	43,6%
2011	4.405,50	138	2.653,97	229	60,2%
2012	4.711,91	148	2.647,69	228	56,2%
2013	4.771,73	149	2.958,93	255	62,0%
2014	5.048,09	158	2.865,42	247	56,8%
2015	3.659,58	115	3.150,99	272	86,1%
2016	3.290,25	103	2.669,62	230	81,1%
2017	3.367,68	105	2.411,29	208	71,6%

Fonte: Autor, com base na RAIS (2007-2017). Valores corrigidos com base no INPC (dez./2017). Nota: Número índice (Ief, Itemp) representa a razão do valor da variável em relação ao valor correspondente ao ano base, multiplicado por 100.

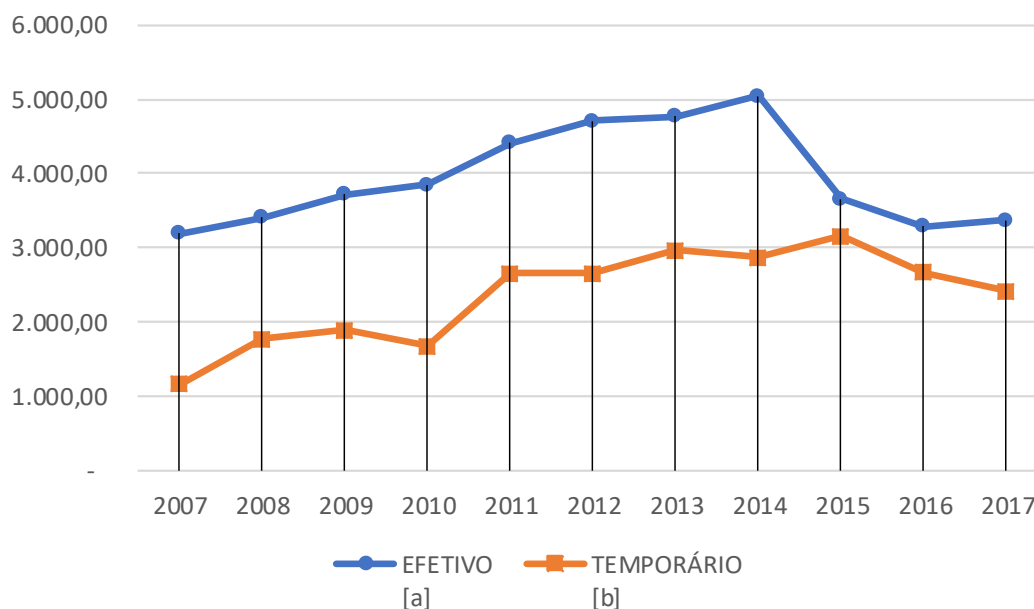
Os dados mostram ainda que houve um crescimento percentual da remuneração média do vínculo professor efetivo, e que foi muito pequeno em relação ao crescimento observado para o professor temporário. Enquanto para o professor efetivo,

num período de dez anos, a remuneração teve uma elevação de apenas 5% (ief), para o professor temporário o crescimento percentual foi 108% (Itemp). Nesse caso, assim como ocorreu no ES, há um crescimento maior para o vínculo do professor temporário devido seu valor inicial ser mais baixo. Tanto no ES como em MG, não se pode descartar as mobilizações da categoria no período no intuito de reivindicar melhores condições salariais para os professores como um todo, cada vez mais presente nas pautas sindicais a questão dos professores temporários em específico.

A mesma dinâmica de retorno da remuneração média aos patamares de anos anteriores se observou no estado de MG. Como podemos constatar na tabela, para o vínculo do professor efetivo observamos nos últimos anos o mesmo patamar remuneratório de 2008 (nove anos atrás) e para o vínculo professor temporário, mais prejudicado em relação à remuneração média, o retorno foi equivalente ao patamar de 2011 (6 anos atrás).

O Gráfico 13 nos ajuda a observar melhor o comportamento das remunerações médias para cada tipo de vínculo.

Gráfico 13 - Remuneração média dos vínculos dos professores da rede estadual de Minas Gerais, padronizada 40h/sem, RAIS 2007-2017.



Fonte: Autor com base na RAIS (2007-2017). Valores corrigidos com base no INPC (dez./2017)

Novamente constatamos picos de remuneração média para os dois vínculos, entretanto, para MG esses máximos ocorreram nos anos de 2014 (R\$5.048,09; Ief = 158) e 2015 (R\$3.150,99; Itemp = 272) para o efetivo e o temporário. Nos anos seguintes aos

máximos, ocorreu o início da diminuição da remuneração média, similar e muito próximo do período em que ocorreu no estado do ES.

O período pós 2013 a 2017 foi marcado pela austeridade e aprofundamento em uma crise econômica e política no Brasil. Muitos teóricos do pensamento econômico neoliberal exerciam pressão junto à equipe econômica de âmbito nacional para a “necessidade de ajuste do mercado de trabalho e de uma contração fiscal”, fato este que se consolidou e, junto com outros elementos, estabeleceu as bases para o golpe jurídico-parlamentar-midiático que culminou no *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff e o início do governo Temer, notoriamente marcado por reformas desestruturantes no que diz respeito aos direitos trabalhistas (BASTOS, 2017).

As medidas se traduziram num elevado nível de “austeridade”, conceito definido como “uma política de ajuste da economia fundada na redução dos gastos públicos e do papel do Estado em suas funções de indutor do crescimento econômico e promotor do bem-estar social”, alcançando também o setor público e diminuindo a correlação de forças na disputa pelo o fundo público entre este setor e o setor privado (ROSSI et al, 2019). Para Rossi et al (2019), os mentores da política de austeridade compreendem que uma redução do gasto público favoreceria um maior aporte de recursos para o investimento privado.

Nesse sentido, interpretamos que não foram por acaso as reduções de remuneração dos vínculos ocorridas a partir de 2015 nos estados de ES e MG, mas que o comportamento expressa a nova dinâmica imposta à economia nacional, no mercado de trabalho — setor público incluso — que submete os trabalhadores a uma política salarial de cunho extremamente austero. Com a política econômica praticada, o ataque aos salários é uma das primeiras estratégias, no sentido de evitar a “compressão das margens de lucro” (BASTOS 2017). Dinâmica que não impacta apenas o setor privado, mas também o público..

No que diz respeito aos professores das redes estaduais da Região Sudeste, a dinâmica econômica em um nível mais “macro” se evidencia pelo achatamento das remunerações médias dos professores.

6 À GUIA DE CONCLUSÕES: A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM SUA FORMA GERENCIALISTA E OS CONFLITOS COM A VALORIZAÇÃO DOCENTE

A intenção destas linhas, que se apresentam como de caráter conclusivo, é mais de colocar o leitor em reflexão sobre a gama de possibilidades em estudos acerca da precarização do trabalho docente do que colocar um fim ao debate e, apesar da existência de um razoável número de estudos sobre o tema, ele precisa ainda ser abordado amplamente pelos mais variados campos da ciência.

Compreendemos que o percurso teórico adotado não é suficiente para esgotá-lo e, nesse sentido, torna-se fundamental que o trabalho seja objeto de constantes críticas — caso se restrinja ao meio acadêmico — no intuito de elucidar melhor tanto as lacunas como os avanços, assim como propor olhares outros que decerto não foram possibilitados muitas vezes devido à trajetória de formação do pesquisador.

Como um dos objetivos propostos pela pesquisa, constatamos que há significativa produção acadêmica sobre o tema específico da precarização do trabalho docente no Brasil com foco nos professores temporários da educação básica pública, sendo as regiões Sudeste e Sul as que mais apresentaram produções dentre as 81 encontradas. Isso indica que as demais regiões ainda carecem de mais estudos no intuito de observar esse fenômeno, como por exemplo a Região Nordeste, segunda região com o maior montante de professores temporários e, entretanto, a penúltima região em termos de produção sobre o tema.

A grande maioria da produção foi realizada nas áreas de Educação e Sociologia, surgindo ainda produções com olhares de outros campos, mas em número reduzido se comparado com essas duas áreas. Nesse sentido, é preciso estimular a intersecção de pesquisas sobre esse objeto, envolvendo outros campos.

No geral, o levantamento bibliográfico trouxe um dos achados da pesquisa que talvez seja o mais representativo para se compreender o fenômeno do professor temporário no Brasil e que diz respeito aos impactos desse tipo de contratação e às consequências da adoção dessa política na vida do trabalhador, assim como na área da educação.

Em termos dos aspectos que motivaram a intensificação dessa política de contratação temporária no Brasil os estudos são, quase de maneira unânime, alinhados

em identificar a década de 1990, com a Reforma do Aparelho do Estado (RAE), como o marco inicial da desregulamentação do trabalho dentro da administração estatal.

De fato, percebemos que as “formas atípicas” de emprego, essas de curta duração, trabalhos temporários, trabalhos parciais etc. se alastraram para além do setor privado e, ao contrário das propostas iniciais, se tornaram permanentes (Castel, 2012). Alcançaram, por sua vez, a Administração Pública e, como demonstramos nesta tese, fixou bases de uma política de contratação que diferenciou o trabalhador. Em outras palavras, no que diz respeito ao objeto de pesquisa que discutimos, o professor, que antes fora um trabalhador de um serviço público, portanto atuante numa função pública, possuidor de direitos previstos em seu estatuto, passou a ser diferenciado em dois grupos. No primeiro, professores estatutários, sujeitos que possuem um plano de carreira e estão assistidos pelos direitos que se estabelecem no estatuto do magistério ou no estatuto do servidor público. No segundo, também professores, porém temporários, colocados à margem do Estatuto e não beneficiários de um plano de carreira, logo, despossuídos dos direitos nele estabelecidos. Portanto, temos trabalhadores com a mesma formação e que desenvolvem a mesma função pública, porém tratados, diante da perspectiva do direito do trabalho, de forma diferenciada — sendo esta traduzida pelas formas precárias em que as relações de trabalho têm se estabelecido no âmbito do Estado — com o argumento de que a nova concepção de gestão do estado, essa nova prática de governo, tornaria o “Estado mais flexível, reativo, fundamentado no mercado e orientado para o consumidor” (DARDOT e LAVAL, 2016). Ambos resistem ao avanço da Nova Gestão Pública, a qual busca “emular o estilo gerencial do setor privado”, colocando em prática formas de contratação denominadas “flexíveis”, ao arrepio dos direitos relativos ao trabalho (VERGER e NORMAND, 2015).

Os estudos do campo foram claros em identificar o processo de transformações do modo de produção do capital como o agente deturpador do conceito de “flexibilidade”, termo este que em sua essência não caracteriza o deletério, mas que pode ser útil, muitas vezes desejado pelos trabalhadores, porém deve obrigatoriamente ser regulado pelo direito do trabalho e pela justiça. Entretanto, no processo de organização e transformação do mundo do trabalho, tornou-se um elemento de dominação social. Nesse sentido a precarização do trabalho, vista como uma “escolha organizacional cujo objetivo é político”, visa o crescimento da dominação do trabalhador (DEJOURS, 2006). Não à toa, a “flexibilização da estabilidade e da permissão de regimes jurídicos

diferenciados” foi a tônica da RAE brasileiro, nada mais do que uma forma de criar distintos tipos de trabalhadores por meio de diferentes formas de contratação (BRASIL, 1995).

Em termos práticos, observamos essa diferenciação a partir das análises das *fichas descritivas*, discutidas no capítulo 4, através das quais percebemos que, no Brasil, todas as redes estaduais garantem menos direitos aos professores temporários em relação aos garantidos para os professores efetivos. Conseguimos evidenciar, com base nos sete eixos de análise da legislação adotados (tipificação; formas de movimentação; jornada de trabalho/carga horária; férias, abonos, faltas e afastamentos; relação com entidade de classes; vantagens fixas e vantagens transitórias), que os direitos atribuídos ao professor efetivo, nas 27 redes estaduais, são negados ou definidos de forma distinta — na maioria das vezes desidratados — quando tratamos do professor temporário.

Pasmem, essa forma de diferenciação, ou melhor, flexibilização das relações de trabalho por parte dos poderes públicos estaduais vem sendo discutida desde a Reforma do Aparelho do Estado como um elemento de “modernização da gestão pública” (BRASIL, 1995). Entretanto, para os críticos dessa concepção, o que se verifica na prática com este argumento é diminuição de direitos sociais relativos ao trabalho (seguridade social e aposentadoria), ampliação da insegurança nos contratos de trabalho (condições e duração) e insegurança quanto à renda futura. Dito em outras palavras, precarização (RENAUT, 2006).

Importante retomarmos os avanços das pesquisas sobre o tema que apresentamos, com base no levantamento bibliográfico, a fim de dialogar com as análises da legislação. Observamos que a “fragmentação da categoria” (MIGUEL, 1998; GALDINO, 2012; FERREIRA, 2013; VENCO e RIGOLON, 2013; SANTOS, 2016; DOS SANTOS, 2016; SOUZA, 2018; MATTOS, 2014;) se evidenciou na constatação da perda de direitos do professor temporário. Nesse sentido, o eixo *tipificação* faz saltar aos olhos as distintas formas de denominação dos temporários no intuito de distinguir, ou melhor, classificar um “tipo” de professor do outro. Seguem a mesma lógica a forma de ingresso, o tipo de vínculo e o tempo de contrato, observados em todos os estados brasileiros como distintos e parte de uma — poderíamos dizer — “outra” categoria docente, que não a de efetivos. Tal fragmentação contribui ainda para um “movimento sindical frágil” (SANTOS, 2016), pois “fragilizar o coletivo, intensificar o trabalho e individualizar comportamentos, com vistas a neutralizar a mobilização coletiva e

generalizar o silêncio” (VENCO e RIGOLON, 2013), inviabilizando a correlação de força entre governo local e a luta dos professores por direitos. Em termos subjetivos, a fragmentação pode ainda levar à ausência ou desconstrução da consciência de classe e, por sua vez, favorece a hierarquização dentro de uma mesma categoria profissional, a de professores (GALDINO, 2012; SOUZA, 2011).

A fragmentação se liga a outra constatação do referencial teórico, que diz respeito à “desvalorização profissional e social” (MARQUES, 2006; AMBRÓSIO, 2007; GALDINO, 2012; FERREIRA, 2013; VENCO e RIGOLON, 2013; DOS SANTOS, 2016). Nesse caso, o principal fator prejudicial é a carreira, que é negada ao professor temporário, pois mesmo considerado “servidor público” se encontra em situação distinta da do professor efetivo. Observamos que nas 27 redes estaduais brasileiras não há possibilidade do professor temporário ingressar na carreira, fato este que encontra obstáculos por ele não ter ingressado via concurso público — o ingresso se dá por meio do processo seletivo — e, por conseguinte, se vincular ao serviço público por meio de Regime Jurídico Especial, diferente do Regime Jurídico Único (RJU). Este foi um dos elementos estruturantes da Reforma do Aparelho do Estado que discutimos anteriormente e que “flexibilizou” os regimes jurídicos existentes.

O que nossos resultados comprovam, na prática, é que, se houve de fato melhora na eficiência do Estado por meio de tal modernização da Administração Pública — o que demandaria investigação específica —, isso gerou prejuízo para os profissionais, em específico os da educação. Um dos prejuízos, diretamente relacionado à desvalorização profissional, é o ~~prejuízo~~ remuneratório causado pela não inserção na carreira, já que os estados fixam os valores da remuneração com base no valor inicial do vencimento ou subsídio da carreira, não sendo permitida a elevação remuneratória baseada no tempo de serviço ou progressão/ evolução funcional que o PCCR prevê. Há ainda estados que remuneram valores inferiores àqueles propostos no início da carreira, estabelecendo aprofundamento na desvalorização profissional.

Importante ressaltar o papel que RAE teve na construção de um arcabouço legal que possibilitasse tal desvalorização. Surtindo efeito a partir das modificações feitas no texto constitucional em que introduziu a possibilidade da quebra de isonomia de vencimentos entre os servidores públicos da Administração Direta. Essa modificação, fruto da EC nº 19, de 1998, possibilitou, diferentemente do que pregou o legislador constituinte, que profissionais que desenvolvessem o mesmo tipo de trabalho — a

exemplo do nosso objeto de estudo — pudessem ser contratados por regimes jurídicos distintos e, por conseguinte, perceber remunerações distintas em detrimento do que se advoga na doutrina do Direito Administrativo¹³⁸ sobre isonomia de vencimentos e salários. Acontece que em agosto de 2007 o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADIn 2.135/DF, suspendeu a validade do *caput* estabelecido pela emenda supracitada e retomou a validade do texto original, garantindo o RJU e planos de carreira para os servidores da Administração Pública Direta, autarquias e fundações públicas. Como resultado do processo que findou apenas em 2020, com decisão da Relatora Ministra Carmem Lúcia¹³⁹, o que se observou neste íterim desde a promulgação da polêmica emenda foi a disseminação de formas distintas de regimes jurídicos de contratação e, como pudemos comprovar em nossa tese, situações de evidente diferenciação de remuneração entre os estados brasileiros.

Em relação à “insegurança no trabalho” (OLIVEIRA, 1997; GALDINO, 2012; FERREIRA, 2013; VENCO e RIGOLON, 2013; NETO, 2016; DOS SANTOS, 2016; SOUZA, 2018) e à “Instabilidade e/ou vulnerabilidade no emprego” (OLIVEIRA, 1997; SOUZA, 2012; FERREIRA, 2013; SILVA, 2013; VENCO e RIGOLON, 2013; CARVALHO, 2014; DOS SANTOS, 2016, SANTOS, 2016), estão relacionados muitos fatores que atingem o professor temporário. Em nossa pesquisa, evidenciamos isso a partir de praticamente todos os eixos de análise da legislação, mas destacamos aqui o eixo formas de movimentação – o professor temporário está sujeito à estagnação remuneratória, não lhe sendo possível avançar em termos da evolução salarial previsto no PCCR de seu estado. Nesse sentido, com o passar dos anos a única maneira de ter reajustes na remuneração fica a cargo do governo estadual, quando esse cumpre a data base¹⁴⁰. Entretanto, há atualmente estados que acumulam anos sem reajustes ao

¹³⁸ Ver Regime Jurídico dos Servidores em Di Pietro, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo, p. 1256.

¹³⁹ A ministra Cármen Lúcia, do Supremo Tribunal Federal, votou, nesta quinta-feira (3/09/2020), pela declaração de inconstitucionalidade de dispositivo da Emenda Constitucional (EC) 19/1998 que suprimia da Constituição Federal a obrigação de que os entes federados instituíssem o Regime Jurídico Único (RJU) e planos de carreira para servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. Relatora da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 2135, a ministra, única a votar na sessão, considera que houve violação da regra constitucional que exige aprovação em dois turnos por 3/5 dos votos dos parlamentares na Câmara e no Senado Federal para alterar a Constituição. O texto está suspenso por liminar deferida pelo STF desde agosto de 2007. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=450964&ori=1>>. Acesso em 20 out./2022.

¹⁴⁰ Data-base é a data prevista para reajuste anual da tabela de vencimentos dos servidores públicos de acordo com o inciso X, art. 37 da CF88.

magistério, resultando em diminuição de poder de compra dos professores em geral. Nestas situações, as formas de evolução e progressão na carreira permitem galgar reajustes que diminuem — mas não inibem — a desvalorização salarial diante da inflação ano-a-ano. Entretanto, o professor temporário não é beneficiário dessa alternativa e observa maior corrosão de sua remuneração em relação ao professor efetivo.

O eixo férias, abonos, faltas e afastamentos trás outro elemento de vulnerabilidade, pois evidencia as condições de trabalho em que está vinculado o professor temporário no que diz respeito ao usufruto, por exemplo, de ausências garantidas para ações no âmbito civil (casamento, falecimento na família, etc.) ou licenças médicas para tratamentos de doenças (muitas vezes oriundas do trabalho docente em condições precárias). Observamos que 14 dos 27 estados não dispunham em lei a garantia ao afastamento para tratamento de saúde ao professor temporário, sendo permitido apenas um determinado número limite de faltas — por contrato ou por ano, a depender do estado — ao qual o profissional deve se adequar. Em situações tão precárias de trabalho, em que o professor temporário deve a todo custo cumprir suas obrigações para ser bem avaliado e possa permanecer na função até o fim do seu contrato, muitas vezes os profissionais se submetem ao máximo esgotamento para não “desapontar” o superior imediato, responsável por avaliá-lo e ratificar sua permanência na escola. Situações como essas geram adoecimento e indisposição por esgotamento que, somado às exigências cognitivas, físicas e afetivas do trabalho docente, geram consequências prejudiciais para a saúde do professor (DOS SANTOS, 2016).

A saúde docente, tema discutido em diversas pesquisas (ALVES, 1998; ASSUNÇÃO e OLIVEIRA, 2009; FERREIRA, 2016; NAUROSKI, 2014; SILVA, 2018; VENCO e RIGOLON, 2012; DOS SANTOS, 2016, PEREIRA, 2016), não atinge apenas o professor temporário, mas também o efetivo. Esse debate se constitui de uma gama de “descritores” que envolvem as causas do adoecimento docente — saúde, ergonomia, mal-estar, sintomas, sofrimento psíquico, adoecimento, psicopatologias, estresse, *burnout*, absenteísmo etc. — identificados a partir de perfis epidemiológicos e de morbidade diretamente relacionados “às problemáticas reformas educacionais, à massificação da educação e à desregulamentação de políticas sobre o trabalho docente” (ASSUNÇÃO e OLIVEIRA, 2016).

A desidratação de direitos relativos ao trabalho que envolve esse eixo leva — logicamente intensificado pela precariedade da relação de trabalho que envolve todos os

demais eixos de nossa análise — ao que observamos na literatura do campo como “Sentimento de sofrimento e adoecimento, mal-estar profissional, autoestima diminuída, incapacidade” (ALVES, 1998; FERREIRA, 2016; NAUROSKI, 2014; SILVA, 2018; VENCO e RIGOLON, 2012). No contexto de desestruturação dos direitos relativos ao trabalho, insegurança econômica e transformações no mundo do trabalho, o professor é diuturnamente tensionado e, devido à falta de condições adequadas de trabalho e à remuneração insuficiente para as demandas de sua subsistência, bem como aos conflitos existentes nas relações escolares, surgem “reações subjetivas negativas, como raiva, insegurança e frustração” (NAUROSKI, 2014).

Esse cenário se acentua pelas transformações nas relações sociais no interior do ambiente de trabalho, transformado num espaço individualizado e não mais coletivo (FORTINO e LINHART, 2011). A escola, reconhecidamente por reunir a pluralidade dos seres humanos e permitir um ambiente caloroso, solidário e convivial, passa a ser um ambiente contrário a essas práticas. Espaços e tempo para diálogos com outros professores são cada vez menos frequentes, sendo apenas possível o cumprimento dos processos burocráticos e prescritores do trabalho docente que, por sua vez, desumanizam o princípio educativo, tão necessário para o processo de ensino e aprendizagem.

A pesquisa constatou mais claramente a “diminuição dos direitos trabalhistas” (OLIVEIRA, 1997, 2004; AMBRÓSIO, 2007; FONTANA, 2008; SOUZA, 2011; SILVA, 2013; FERREIRA, 2013; VENCO e RIGOLON, 2013; CARVALHO, 2014; GODOY, 2014; NETO, 2015; SOUZA, 2012; SOUZA, 2016; SANTOS, 2016; BASÍLIO, 2016; VENCO, 2016, 2017; AMORIM, SALEJ, BARREIROS, 2018) quando adotada a contratação por tempo determinado para excepcional interesse público. Nos sete eixos de análise da legislação nos estados e no DF observamos esse comportamento, ou seja, políticas engendradas no âmbito dos estados garantiram a manutenção do número total de professores com o aumento do número de professores temporários. Isso foi mais evidente no Sudeste, apresentando o maior valor percentual e em números absolutos de temporários. A partir dela concluímos, com dados de execução orçamentária dos estados do ES, MG, RJ e SP, que há uma considerável relação entre o aumento do número de professores temporários e a dinâmica da proporção entre Despesa na Função – 12 Educação e Despesa Total do Estado.

Em suma, ocorre que nos estados em que há aumento no número de temporários, houve tendência na diminuição da proporção entre Despesa na Função – 12

Educação e a Despesa Total do Estado, o que resulta menos recursos para a Educação. Por esse motivo, como também se observou, nesses casos, os recursos da Função 12 – Educação, sentem a ampliação da proporção de Despesa com Pessoal e Encargos Sociais. Isso porque, havendo a redução de recursos, não necessariamente ocorre a redução do quadro de professores, o que resulta em maior proporção de Despesa com pessoal em relação à Despesa na Função 12 – Educação.

Outra evidência que corroborou uma lógica da política de pessoal que gera redução de despesas, diz respeito à análise da remuneração média dos professores temporários e efetivos a partir da RAIS, evidenciando, nos casos do estado de ES e MG, como há uma política salarial ~~de fato~~ desigual entre os dois tipos de vínculos.

Contudo, resulta que ampliando o número de professores temporários, mais trabalhadores recebem menos direitos e menos remuneração, pois são “excluídos do acesso à carreira” (VENCO e RIGOLON, 2013, GODOY, 2014; NETO, 2015; SANTOS, 2016), consolidando a postura da Administração Pública Gerencial com ênfase na redução de Despesas em educação, em específico com pessoal e encargos, variável que observamos na região mais populosa do Brasil e que se demonstrou estratégica quando relacionada à despesa total da Função Educação. Ocorre que o equilíbrio das contas se dá em detrimento de direitos aos profissionais do magistério.

Como discutimos anteriormente, trata-se de uma reorientação de postura das “práticas de gestão” e, no caso da educação básica, se insere em uma “mudança de perspectiva das “necessidades educativas dos alunos” para uma perspectiva das “necessidades institucionais”, tradução de uma “lógica paradoxal de disciplina do mercado” (GEWIRTZ e BALL, 2011). Dito em outras palavras, observamos o tensionamento entre a busca de melhores condições de ensino para uma educação democrática e de qualidade, em oposição ao simples atendimento de um serviço público — constitucionalmente obrigatório por parte do Estado — com a menor despesa possível.

Nesse sentido, a precarização nas relações de trabalho dos professores das redes públicas estaduais brasileiras por meio da “flexibilização das relações de trabalho”, isto é, contratos por tempo determinado e similares, sem concurso público e sem direito ao PCCR, retira direitos relativos ao trabalho e se choca com o princípio estabelecido pela

sociedade brasileira que visa garantir valorização dos profissionais da educação (V, Art. 206 da CF88).

Compreendemos que esse conflito se insere na disputa entre dois ideais de gestão. Por um lado, o de “Bem-Estar Social”, cujo sistema de valores está voltado ao serviço público, guiados pelo comprometimento dos padrões profissionais, com ênfase nas relações coletivas (via sindicatos) e baseado na cooperação das partes no intuito do desenvolvimento de uma “racionalidade substantiva”. Por outro, o “novo gerencialismo”, antagônico ao anterior, adota um sistema de valores orientado ao “cliente”, guiado pela eficiência, custo-eficácia e ampla competitividade, individualização das relações e marginalização dos sindicatos, técnicas gerenciais (Qualidade Total) e adoção de uma “racionalidade técnica” (GEWIRTZ e BALL, 2011).

Aqui se encontra a chave de análise de nossa problemática: a forma gerencialista do Estado. Nela, concebida no Brasil na forma da Nova Gestão Pública (NGP), se estabeleceu o propósito de ressignificar o sentido proposto no marco constituinte de 1988, segundo o qual se buscava a construção de um maior grau de Estado de Bem-Estar, mesmo que tardio, com a garantia de serviços públicos e bens coletivos a partir de um papel provedor do Estado. Entretanto, como tem ocorrido em outros países, o gerencialismo funcionou — e funciona ferozmente — como “condutor para adoção e disseminação do projeto de pós-Estado de Bem-Estar Social” (Du Gay, 1996 apud GEWIRTZ e BALL, 2011).

A partir de uma “linguagem diferente”, dando vez e voz à lógica empreendedora que, por sua vez, coloca em destaque supostos “direitos da administração” (LEGGE, 1989 apud GEWIRTZ e BALL, 2011) em detrimento dos elementos de participação ativa e operante do povo à gestão da coisa pública, oblitera-se o incipiente (e cheio de percalços) processo de construção de uma sociedade menos desigual, iniciado na Constituição de 1988.

Pois, como disse o poeta “há fronteiras no jardim da razão”.

REFERÊNCIAS¹⁴¹

ABREU, Diana Cristina de. Regulação das políticas de valorização do magistério no Brasil: da lei do Piso (lei 11.738/2008) ao novo Plano Nacional de Educação (lei 13.05/2014). XXVII Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação. 2015.

ALVES, Sonia. Professores efetivos, professores substitutos: caminhos de persistência e renição norteados pelo tipo de contratação. 153f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Ilha de Santa Catarina, 1998.

ALVES, Thiago; CRAVEIRO, Rogério Lopes. Comparação entre a remuneração média dos professores temporários e efetivos em um rede pública estadual de educação básica. VI Encontro FINEDUCA – A emenda nº 95/2016 e a crise no financiamento da educação, 2018. Disponível em: <<https://www.fineduca.org.br/wp-content/uploads/2019/07/Eixo-Planos-de-Carreira-e-Remuneracao-de-Professores-Corrigido.pdf>>. Acesso em 30 nov./2019.

AMBRÓSIO, Claudiomiro. Professores contratados e o processo pedagógico nas escolas estaduais. 87 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Porto Alegre, 2007.

AMORIM, Marina Alves; SALEJ, Ana Paula; BARREIROS, Brenda Borges Cambraia. “Superdesignação” de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais. *Isso. Bras. Educ.*, Rio de Janeiro, v. 23, e230053, 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782018000100244&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 01 nov. 2019. Epub 08-Out-2018. <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-24782018230053>.

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, E; GENTILI, P. (org.) **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, pp. 09-23.

ANDRADE, Leticia Raboud Mascarenhas de; FALCAO, Jorge Tarcísio da Rocha. TRABALHO DOCENTE NO MUNICÍPIO DE NATAL: PERFIL E RISCO PSICOSSOCIAL. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 39, n. 144, p. 704-720, set. 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302018000300704&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 31 out. 2019. Epub 05-Fev-2018. <http://dx.doi.org/10.1590/es0101-73302018180935>].

ANDRE, Marli Eliza Dalmazo Afonso de. Professores iniciantes: egressos de programas de iniciação à docência. *Isso. Bras. Educ.*, Rio de Janeiro, v. 23, e230095, 2018. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782018000100280&lng=en&nrm=iso>. Access on 03 Nov. 2019. Epub Dec 03, 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-24782018230095>.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila e OLIVEIRA, Dalila Andrade. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. *Educação & Sociedade* [online]. 2009, v. 30, n. 107 [Acessado 23 Setembro 2022], pp. 349-372. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0101->

¹⁴¹ De acordo com a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT NBR 6023).

73302009000200003>. Epub 16 Out 2009. ISSN 1678-4626.
<https://doi.org/10.1590/S0101-73302009000200003>.

ÀVILA, John. Políticas educativas y regulaciones que reestructuran la 260erfil260ón docente em Colombia. IX Seminario Internacional de la Redestrado – Políticas educativas para América Latina: Praxis docente y transformation social. Disponível em: <<http://www.redeestrado.org/uploads/anais/IXSeminario.zip>>. Acesso em: 10 nov./2019.

AZEVEDO, Eder Marques de. Gestão pública participativa: a dinâmica democrática dos conselhos gestores. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. Curso de Direito Administrativo. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

BASILIO, Juliana Regina. Tornar-se professor(a) na rede estadual de ensino de São Paulo : práticas de contratação e condição docente (1985-2013). Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, Campinas, 2016.

BASILIO, Juliana Regina; ALMEIDA, Ana Maria Fonseca. Contratos de trabalho de professores e resultados escolares. Isso. Bras. Educ., Rio de Janeiro , v. 23, e230049, 2018 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782018000100241&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 01 nov. 2019. Epub 03-Set-2018. <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-24782018230049>.

BASILIO, Juliana. Do trabalho temporário ao eventual: caminhos de busca do emprego de professor nas escolas estaduais de São Paulo. IX Seminario Internacional de la Redestrado – Políticas educativas para América Latina: Praxis docente y transformation social. Disponível em: <<http://www.redeestrado.org/uploads/anais/IXSeminario.zip>>. Acesso em: 10 nov./2019.

BASÍLIO, Mariana da Rocha. Valorização do trabalho docente ou uma miríade de novas responsabilidades e exigências ao professor nos decretos do governo paulista?. 130f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho, Rio Claro, 2015.

BASTOS, Pedro Paulo Zahluth. Ascensão e crise do governo Dilma Rousseff e o golpe de 2016: poder estrutural, contradição e ideologia. Revista de Economia Contemporânea [online]. 2017, v. 21, n. 02 [Acessado 28 Outubro 2022], e172129. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/198055272129>>. Epub 21 Dez 2017. ISSN 1980-5527. <https://doi.org/10.1590/198055272129>.

BAUDOIN, Thierry ; COLLIN, Michèle. (1983). Le Contournement des forteresses ouvrières, Paris, Méridiens Klincksieck.

BERCOVICI, G. **A política econômica entre a Constituição e os privilégios.** Revista Eletrônica Consultor Jurídico – CONJUR, 28 fev. 2016. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-fev-28/estado-economia-politica-economica-entre-constituicao-privilegios>>.

BERCOVICI, G.; MASSONETTO, L. F. **A constituição dirigente invertida: a blindagem da Constituição Financeira e a agonia da Constituição Económica.** Boletim de Ciências Econômicas, vol. XLIX. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2006.

BERGER, Suzanne; PIORE, Michael. *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, New York, Cambridge University Press, 1979.

BOTO, Carlota. A dimensão iluminista da reforma pombalina dos estudos: das primeiras letras à universidade. *Rev. Bras. Educ.* [online]. 2010, vol.15, n.44, pp.282-299. ISSN 1413-2478. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782010000200006>.

BRASIL. (IBGE). Projeção da população do Brasil e das unidades da federação. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html?=&t=resultados>>. Acesso em: 23 fev./2021.

BRASIL. Banco Central do Brasil. Calculadora do Cidadão. Banco Central do Brasil. Disponível em: <<https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADA0/publico/exibirFormCorrecaoValores.do?method=exibirFormCorrecaoValores>>. Acesso em: 14 ago./2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho /PDET. Nota Técnica MTb 100/18 Base de Dados da RAIS ano-base 2016. Publicado: Quinta, 22 de Março de 2018, 12h00. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/notas-tecnicas-e-comunicados/1728-22-03-2018-nota-tecnica-mtb-100-18-base-de-dados-da-rais-ano-base-2016>. Acesso em: 15 out./2022.

BRASIL. Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado. Brasília, DF, 1995.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade nº 3.721/CE – Ceará. Relator: Ministro Teori Zavascki. Inteiro Teor do Acórdão – Página 1 de 37, 09 junho 2016. Disponível em: < <http://www.tce.ro.gov.br/tribunal/legislacao/arquivos/-3721-2016.pdf> >. Acesso em: 26 ago. 2019.

BRITO, Vera Lucia Alves de. O Plano Nacional de Educação e o ingresso no magistério da educação básica. In: CAMARGO, Rubens Barbosa.; JACOMINI, Márcia Aparecida. Valorização docente na educação básica: análise dos planos de carreira. Editora Xamã, São Paulo, p. 51-67, 2016.

BRITO, Vera Lúcia Alves de. O plano nacional de educação e o ingresso dos profissionais do magistério da educação básica. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 34, n. 125, p. 1251-1267, dez. 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302013000400012&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 31 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302013000400012>.

CABRAL, Karina Melissa; DI GIORGI, Cristiano Amaral Garboggini. O direito à qualidade da Educação Básica no Brasil: uma análise da legislação pertinente e das definições pedagógicas necessárias para uma demanda judicial. **Educação**, Porto Alegre, v. 35, n. 1, p. 116-128, jan./abr. 2012

CAMARGO, **Guilherme Bueno. Governança republicana e orçamento: as finanças a serviço da sociedade.** In CONTI, J. Mauricio; SCAFF, Fernando F. (coords.). Orçamentos públicos e direito financeiro. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011, pp. 769-784.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; ALVES, Thiago; BOLLMANN, Maria da Graça. Dinâmica dos vencimentos e da remuneração docente nas redes estaduais no contexto do Fundeb e do PSPN. Revista Brasileira de Política e Administração da Educação – Periódico científico editado pela ANPAE, [S.l.], v. 34, n. 2, p. 413-435, set. 2018. ISSN 2447-4193. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/rbpae/article/view/84109/49649>>. Acesso em: 08 nov. 2019. Doi:<https://doi.org/10.21573/vol34n22018.84109>.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; IMBÓ, Kátia Aparecida dos Santos; MEDINA, Renata Rodrigues de Amorim. Dinâmica dos vencimentos de docentes da rede estadual de São Paulo (1996-2014). IV Encontro FINEDUCA -Financiamento da educação no Brasil: avanços e impasse, 2016. Disponível em: <<https://www.dropbox.com/s/d4nt8il55zl7m61/anais%202%20ok.pdf?dl=0>>. Acesso em 30 nov./2019.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; SANTOS, João Batista Silva dos; NETO, José Quibao. Estudo sobre os vencimentos de professores da rede estadual de São Paulo (1996-2014). Revista Brasileira de Política e Administração da Educação – Periódico científico editado pela ANPAE, [S.l.], v. 33, n. 1, p. 185 – 203, abr. 2017. ISSN 2447-4193. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/rbpae/article/view/72837/41192>>. Acesso em: 08 nov. 2019. Doi:<https://doi.org/10.21573/vol33n12017.72837>.

CAMARGO, Rubens Barbosa; NASCIMENTO, Ana Paula Santiago; MEDINA, Renada Rodrigues de Amorim. X Seminário Internacional da Rede ESTRADO: Direito à educação, políticas educativas e trabalho docente na América Latina: experiências e propostas em disputa. Disponível em: <<http://www.redeestrado.org/uploads/anais/XSeminario.zip>>. Acesso em: 15 nov./2019.

CARTIER, Marie. La petite fonction publique, monde stable et separe ? L'exemple des facteurs des PTT des trente glorieuses », Sociétés contemporaines, 2005/2 (no 58), p. 19-39. DOI : 10.3917/soco.058.0019. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2005-2-page-19.htm>.

CARVALHO, Carlos Marcelo Martins. Precarização das condições de trabalho dos professores do ensino fundamental da rede estadual de Goiás. 172f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2014.

CASTEL, Robert. El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo. 1º edición. 1º la reimpresión. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2012.

CATANI, Afrânio Mendes; OLIVEIRA, João Ferreira de; DOURADO, Luiz Fernandes. Política educacional, mudanças no mundo do trabalho e reforma curricular dos cursos de graduação no Brasil. Educ. Soc., Campinas , v. 22, n. 75, p. 67-83, ago. 2001 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302001000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 31 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302001000200006>.

CINGOLANI, Patrick. « Travail précaire », »précarité ». Aller et retour. *Emulations Revue de Sciences Sociales*, n° 28, Fev./2019. Disponível em:< <https://ojs.uclouvain.be/index.php/emulations/article/download/cingolani/17393>>. Acesso em: 20 dez./2019.

CINGOLANI, Patrick. La idea de Precariedad en la Sociología Francesa. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*. N°16. Año 6. Traducción a cargo de María Noel Miguez Passada. Argentina. Dic./2014 – Mar./2015. Pp. 48-55. Disponível em:< <https://www.redalyc.org/pdf/2732/273232859005.pdf>>. Acesso em 20 dez/2019.

COSTA, Helton Messini da. Trabalho, capitalismo e a precarização da função docente. 39ª Reunião Nacional da ANPED – Educação Pública e Pesquisa: ataques, lutas e resistências, 2019. Disponível em: <http://anais.anped.org.br/sites/default/files/arquivos_16_5>. Acesso em : 25 nov./2019.

CRETELLA JÚNIOR, J. (1965). Conceito moderno do serviço público. *Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo*, 61(2), 190-236. Recuperado de <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66490>

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEJOURS, Christopher. La flexibilité, ou l'autre nom de la servitude. In : HUSSON, Michel. *Travail Flexible, salariés jetables : fausses questions et vrais enjeux de la lutte contre le chômage*. Éditions La Découverte, Paris, 2006.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo – 33. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020.*

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo / Maria Sylvia Zanella Di Pietro. – 33. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020.*

DIEESE – O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil, dezembro de 2007 – Convênio SE/TEM nº. 04/2003, Processo nº 46010.001819/2003-27. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>. Acesso em: 20 out./2022.

DOMINIQUE, Lahalle ; MADELEINE, Guilbert ; NICOLE, Lowit ; JOSEPH, Creusen, *Le travail temporaire*. In: *Revue française de sociologie*, 11-4. Pp. 586-588, 1970.

DUARTE, C. S. A educação como um direito fundamental de natureza social. **Educ. Soc., Campinas**, vol. 28, n. 100 - Especial, p. 691-713, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v28n100/a0428100>>, acesso em: 20 jul. 2014.

Duguit, Léon. *Le droit social, le droit individuel et la transformation de l'État : conférences faites à l'École des hautes études sociales*. Felix Alcan Editeurs, Paris, 1908.

DUGUIT, Léon. *Les transformations du droit public / Léon Duguit*, 1913.

DUGUIT, Léon. *Traité de droit constitutionnel*. 3e édition en cinq volumes. Tome Deuxième. *La Théorie générale de l'Etat*. Première partie. *Éléments, fonctions et organes de l'Etat*. 1928.

DUTRA JUNIOR et al. **Plano de carreira e remuneração do magistério público: LDB, FUNDEF, Diretrizes nacionais e nova concepção de carreira.** Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

FALCÃO, Maurin Almeida. A teoria do fato social em Durkheim e os elementos de conexão para uma análise sociológica do tributo. (Revista de informação legislativa, v. 49, n. 196, p. 39-51, out./dez. 2012., 10/2012). Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/49/196/ril_v49_n196_p39.pdf>. Acesso em 10 dez./2019.

FERNANDES, Juliene Soares. O professor temporário e sua ação no ensino de geografia. 137f. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2014.

FERNANDES, Maria Dilneia Espíndola; RODRIGUEZ, Margarita Victoria. ESTATUTOS DO MAGISTÉRIO SUL MATO-GROSSENSE: PRESCRIÇÕES PARA O TRABALHO DOCENTE (1979-2010). IX Seminario Internacional de la Redestrado – Políticas educativas para América Latina: Praxis docente y transformation social. Disponível em: <<http://www.redeestrado.org/uploads/anais/IXSeminario.zip>>. Acesso em: 10 nov./2019.

FERREIRA, Denise Cristina Kaminski. Os professores temporários da educação básica da rede pública estadual do Paraná: a flexibilização das contratações e os impactos sobre as condições de trabalho. 185f. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade Federal do Paraná – Curitiba, 2013.

FERREIRA, Gledson de Souza. A Condição de Trabalho do Professor Temporário da Rede Municipal de Ensino de Fortaleza – CE. 67f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza – CE, 2016.

FERREIRA, Norma Sandra de Almeida. As pesquisas denominadas “estado da arte”. Educação & Sociedade, ano XXIII, no 79, Agosto/2002.

FILHO, Vanderlei José Valim Vieira. Condições de trabalho de professores de Química da rede estadual de ensino de Santa Catarina: um estudo de caso das políticas pública para a escola de tempo integral. 173f. Dissertação (Mestrado em Educação Científica e Tecnológica) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

FIORAVANTE, Dea Guerra; PINHEIRO, Maurício Mota Saboya; VIEIRA, Roberta da Silva. Lei de Responsabilidade Fiscal e finanças públicas municipais: impactos sobre despesas com pessoal e endividamento. Texto para Discussão nº 1223 - IPEA, Brasília, 2006.

FLACH, Simone de Fátima. Contratos de trabalho versus contratos de estágio: reflexões sobre a estratégia governamental para o atendimento da educação no município de Ponta Grossa – PR. XXVII Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação. 2015.

FONTANA, Claudionéia Aparecida. O trabalho informal docente na rede pública de ensino do Estado de São Paulo. 150 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2008.

FORTINO, Sabine; LINHART, Danièle. Comprendre le mal-être au travail: Modernisation du travail et nouvelles formes de pénibilité. *Revista Latino americana de Estudios del Trabajo*, Rio de Janeiro, 16(25), v. 16, n. 25, 35-67, 2011.

Galdino, Valéria Kemp. Trabalho decente? Para que(m)?: um estudo sobre o trabalho de professores contratados na rede estadual de educação paulista. 111f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2012.

Gérard Aschieri et Anicet Le Pors, *La Fonction publique du XXIe siècle*, Éditions de l'Atelier, Ivry-sur-Seine, 2015.

GERME, Jena-François. “Instabilité, précarité et transformation de l’emploi”. *Revue Critique de l’économie politique*, n° 5, octobre-novembre, 1978.

GESTRADO. Dicionário de Verbetes. Trabalho, Profissão e Condição Docente. Disponível em: <<https://gestrado.net.br/dicionario-de-verbetes/>>. Acesso em 20 abr./2022.

GEWIRTZ, Sharon ; BALL, Stephen John. Do modelo de gestão do “Bem-Estar Social” ao “novo gerencialismo. In: BALL, Stephen John; MAINARDES, Jefferson (Orgs). *Políticas Educacionais: questões e dilemas*. São Paulo: Editora Cortez, 2011.

GIRAUDON, Anne. La notion de service public. DCB 18 Mémoire d'étude, École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, 2010. Disponível em: <https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/48198-la-notion-de-service-public.pdf>>. Acesso em: 02 fev./2022.

GODOY, Marina. Vencimento inicial, média de vencimentos e carreira dos profissionais do magistério no estado do Paraná durante o Fundeb (2007-2012). *Fineduca – Revista de Financiamento da Educação*, Porto Alegre, v.4, n.6, 2014. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/47014/33497>>. Acesso em 15 out./2019.

GODOY, Marina. Vencimento, remuneração e carreira docente no estado do Paraná (2005 – 2012) / Marina de Godoy – Curitiba, 2014. 139f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

GOMES, Thayse Ancila Maria de Melo. Contratação de professores temporários nas redes estaduais de ensino no Brasil: implicações para a categoria docente. 101f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro – 2017.

GONZÁLEZ, Yolanda Luisa C. Rodríguez. La reforma de la carrera pública magisterial en Perú. Políticas educativas en la reinstitucionalización democrática. IX Seminario Internacional de la Redestrado – Políticas educativas para América Latina: Praxis docente y transformation social. Disponível em: <<http://www.redeestrado.org/uploads/anais/IXSeminario.zip>>. Acesso em : 10 nov./2019.

GURGEL, Rogério Fernandes; JUNIOR, Luiz de Sousa. Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil. *Fineduca – Revista de Financiamento da Educação*, Porto Alegre, v.3, n.10, 2013. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/58391/34962>>. Acesso em: 15 out./2019.

GURGEL, Rogério Fernandes; JUNIOR, Luiz de Sousa. Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil. In: CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI, Márcia Aparecida. Valorização docente na educação básica: análise dos planos de carreira. Editora Xamã, São Paulo, p. 31-50, 2016.

HIRATA, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 15-22, 2011.

IPEA. Emprego Público no Brasil: Comparação Internacional e Evolução. Comunicado da Presidência nº 19, 20 mar. 2009.

JACOMINI, M. A., GIROTTO, E. D., BARBOSA, A. & STOCO, S. (2021). Política educacional na rede estadual paulista e qualidade do ensino sob a Nova Gestão Pública, 1998 a 2018. Arquivos Analíticos de Políticas Educativas, 30(27). <<https://doi.org/10.14507/epaa.30.64651>>.

JANN, Margaret. Acesso e permanência dos professores contratados nas instituições educativas : uma análise das suas experiências. 130f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2016.

LATORRE, Diego Bernardes Varella de Castro. O Fenecer da educação capitalista: estudo das condições de trabalhadores temporários da educação (ACTS) no ensino público de Florianópolis. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013.

LE PORS, Anicet ; ARCHIERI, Gérard. La fonction publique du XXI^e siècle. Les Éditions de l'Atelier Éditions Ouvrières, Ivry-sur-Seine, 2015.

LEAL, Victor Nunes. Classificação das normas jurídicas. Revista de Direito Administrativo, Rio de Janeiro, v. 2, n. 2, p. 931-948, out. 1945. ISSN 2238-5177. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/8761/7489>>. Acesso em: 30 Jan. 2020. Doi:<http://dx.doi.org/10.12660/rda.v2.1945.8761>.

LIMA, Gercina Ângela de. Gênese da classificação: uma análise de conteúdo a partir da definição. Perspectivas em Ciência da Informação [online]. 2021, v. 26, n. 01 [Acessado 15 Setembro 2022] , pp. 197-237. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1981-5344/32686>>. Epub 21 Maio 2021. ISSN 1981-5344. <https://doi.org/10.1590/1981-5344/32686>.

LINHART Robert. “Procès de travail et division de la classe ouvrière” in La Division du travail, Galilée, Paris, 1978.

LINHART, Danièle. Idéologies et pratiques managériales : du taylorisme à la précarisation subjective des salariés. Revista Sociedade e Estado. Vol. 28. Nº 3. Set/Dez 2013.

LINHART, Danièle. Imaginer un salariat sans subordination. Le Monde Diplomatique. Julho/2017. Disponível em: < <https://www.monde-diplomatique.fr/2017/07/LINHART/57684>>. Acesso em: 15 dez./2019.

LINHART, Danièle. La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale. Éditions érès 2019 (1er édition 2015).

LINHART, Danièle. Modernisation e precarisation de la vie au travail. Papeles de CEIC, vol. 1, #43, mar./2009. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3098902.pdf>>. Acesso em 16 dez./2019.

LöCHEN, Valérie. Précarité, pauvreté, exclusion. In : LöCHEN Valérie. Comprendre les politiques sociales. Paris, Dunod, 2018, p. 316-422. DOI : 10.3917/dunod.loche.2018.01.0316. URL : <https://www.cairn.info/comprendre-les-politiques-sociales--9782100781133-page-316.htm>.

LOPES, Rayanne Ferreira; CRUZ, Shirlene Pereira da Silva. Análise de concursos públicos para docentes: estado da arte do professor da educação básica. XXVII Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação. 2015.

MAGAUD, Jacques. Vrais et faux salariés. In : *Sociologie du travail*, 16^e année n^o1, Janvier-mars. Pp. 1-18, 1974.

MASAGÃO, Mário - Curso de Direito Administrativo. 6^a ed. revisada e atual. São Paulo, Ed. Revista dos Tribunais, 1977.

MATTOS, F. A. M. **Emprego público no Brasil: aspectos históricos e evolução recente**. In: Cardoso Jr, José Celso. (Org.). Diálogos para o desenvolvimento (volume 5): Burocracia e ocupação no setor público brasileiro. 1. ed. Brasília: IPEA, 2011. V. 5, p. 213-286.

MATTOS, F. A. M. Trajetória do emprego público no Brasil desde o início do século XX. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 36, n. 1, p. 91-122, jun. 2015.

MATTOS, Fernando Augusto Mansor de ; CARDOSO JR, José Celso. Emprego Público No Brasil: Uma Avaliação Em Perspectiva Internacional Comparada. *Revista Brasileira De Administração Política*, 13(2), p. 230–267, 2022. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/rebap/article/view/51735>>. Acesso em: 15 dez. 2022.

MATTOS, Rosimary. A precariedade na contratação do trabalhador docente na rede pública de ensino do estado de São Paulo. X Seminário Internacional da Rede ESTRADO: Direito à educação, políticas educativas e trabalho docente na América Latina: experiências e propostas em disputa. Disponível em: <<http://www.redeestrado.org/uploads/anais/XSeminario.zip>>. Acesso em: 15 nov./2019.

MAXWELL, Kenneth. *Marquês de Pombal: paradoxo do Iluminismo*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

MEDAUAR, Odete. *Direito Administrativo moderno*. 21. ed. – Belo Horizonte: Fórum, 2018.

MEIRELLES, H. L. *Direito Administrativo Brasileiro*. Malheiros editores, 23^a edição, p.368, 1990.

MEIRELLES, H. L.; FILHO, José Emmanuel Burle. **Direito Administrativo Brasileiro**. atual. até a Emenda Constitucional nº 90 de 15.9.2015. 42ª edição. São Paulo: Malheiros editores, 2016.

MENDONÇA, Ana Waleska Pollo Campos. A Reforma Pombalina dos estudos secundários e seu impacto no processo de profissionalização do professor. *Educação*, São Paulo, v. 30, n. 2, p. 27-42, jul./dez. 2005.

MIGUEL, Denise Soares. O trabalho temporário no magistério público estadual de Santa Catarina. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal Santa Catarina, Centro de Ciências da Educação, Florianópolis, 1996.

NASCIMENTO, Ana Paula Santiago do; SANTOS, João Batista Silva dos; JACOMINI, Márcia Aparecida. Remuneração, formação, vínculo empregatício e jornada docente: um estudo com base nos dados da Prova Brasil – 2007 e 2013. IV Encontro FINEDUCA - Financiamento da educação no Brasil: avanços e impasse, 2016. Disponível em: <<https://www.dropbox.com/s/d4nt8il55zl7m61/anais%202%20ok.pdf?dl=0>>. Acesso em 30 nov./2019.

NASCIMENTO, Ana Paula Santiago; MEDINA, Renata Rodrigues Amorim; CAMARGO, Rubens Barbosa de. Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual de São Paulo em 2010: descrição e análises preliminares. *Fineduca – Revista de Financiamento da Educação*, Porto Alegre, v.4, n.10, 2014. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/66398/37996>>. Acesso em: 15 out./2019.

NEGRI, Antonio. *La classe ouvrière contre l’Etat*, Galilée, 1978.

NETO, João Genaro Finamor. A precarização do trabalho docente na rede estadual de educação do Rio Grande do Sul: um estudo sobre a situação das professoras com vínculo de trabalho temporário na zona norte de Porto Alegre. 193f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

NETO, José Quibao. Docentes não concursados na Rede Estadual de Ensino de São Paulo: ordenamento jurídico, perfil e remuneração. 240f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2015.

NETO, José Quibao; PINTO, José Marcelino de Rezende. O perfil dos docentes não concursados na rede estadual de ensino de São Paulo. *Fineduca – Revista de Financiamento da Educação*, Porto Alegre, v. 6, n. 10, 2016. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/68141/39686>>. Acesso em: 15 out./2019. <http://dx.doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v6-68141>.

NÓVOA, Antonio. Do Mestre-Escola ao professor do ensino primário: subsídios para a história da profissão docente em Portugal (séc. XV – XX). *Análise Psicológica*, vol. 3, p. 413-440, 1987.

OHEIX, Gabriel. *Contre la pauvreté et la précarité*, (Rapport), Ministère de la santé, République Française, 1981.

OIT/UNESCO. Recomendación conjunta de la OIT/ UNESCO relativa a la situación del personal docente, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1966.

OLIVEIRA Dalila Andrade. La cuestión docente Brasil: Las condiciones laborales de los profesores de educación Básica. 1ª edição – Buenos Aires: Fund. Laboratório de Políticas Públicas, 2008.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. Educ. Soc., Campinas , v. 25, n. 89, p. 1127-1144, dez. 2004 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000400003&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 31 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302004000400003>.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Marisa Ribeiro Teixeira. Política e administração da educação: um estudo de algumas reformas recentes implementadas no estado de Minas Gerais. Educ. Soc., Campinas , v. 18, n. 58, p. 123-141, jul. 1997 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301997000100005&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 31 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73301997000100005>.

OLIVEIRA, João Henrique Figueiredo de; Professoras e professores temporários: a precarização do trabalho docente. 39ª Reunião Nacional da ANPED – Educação Pública e Pesquisa: ataques, lutas e resistências, 2019. Disponível em: <http://anais.anped.org.br/sites/default/files/arquivos_11_10>. Acesso em: 25 nov./2019.

OLIVIER, Cayla. L'inexprimable nature de l'agent public. Enquête [En ligne], 7 | 1999, mis en ligne le 15 juillet 2013, consulté le 11 août 2020. Disponível em: <http://journals.openedition.org/enquete/1569>

PAUGAM, Serge; SELZ, Marion. La perception de la pauvreté en Europe depuis le milieu des années 1970. Analyse des variations structurelles et conjoncturelles. **Economie et Statistique**. pp. 283-305, 2005.

PEREIRA, Claudia Alves. Remuneração docente como política pública no ensino fundamental no estado de São Paulo. 229f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

PEREIRA, Gislaíne dos Santos. Relações de trabalho flexíveis nas escolas estaduais paulistas: professores interinos, extranumerários, temporários (1930-2015). 276 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2015.

PEREIRA, Marcelo Ricardo. O nome atual do mal-estar docente. 1ª edição. Belo Horizonte, MG: Fino Traço, 2016.

PEREIRA, Marcelo Ricardo. O nome atual do mal-estar docente. 1ª edição – Belo Horizonte, MG: Fino Traço, 2016.

PIOLLI, Evaldo; RODRIGUES, Diego Vilanova; OLIVEIRA, Tatiana de. X Seminário Internacional da Rede ESTRADO: Direito à educação, políticas educativas e trabalho docente na América Latina: experiências e propostas em disputa. Disponível em: <<http://www.redeestrado.org/uploads/anais/XSeminario.zip>>. Acesso em: 15 nov./2019.

POULANTZAS, N. **O Estado, o poder, o socialismo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1985.

PRADO JUNIOR, Caio. História Econômica do Brasil. São Paulo: Editora Brasiliense, 43ª edição, 2012.

QUIBAO NETO, José. Docentes não concursados na Rede Estadual de Ensino de São Paulo: ordenamento jurídico, perfil e remuneração. 2015. 240 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2015.

RENAULT, Emmanuel. Soye modernes : devenez flexibles! Luites idéologiques autour de la précarité et de la flexibilité. In : HUSSON, Michel. Travail Flexible, salariés jetables : fausses questions et vrais enjeux de la lutte contre le chômage. Éditions La Découverte, Paris, 2006.

RIBEIRO, Josete Maria Cangussú.; FIGUEIREDO, Geni Conceição; LANCELOTTI, Fabiana Pereira Leite. Valorização do magistério e remuneração dos (as) professores(as) da educação básica em Mato Grosso. Fineduca – Revista de Financiamento da Educação, Porto Alegre, v.4, n.6, 2014. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/66313/37982>>. Acesso em 15 out./2019.

RIBEIRO, Josete Maria Cangussú; FIGUEIREDO, Geni Conceição. As diferenças de remuneração e condições de trabalho entre professores efetivos e temporários em Mato Grosso. XXVIII Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação. Estado, Políticas e gestão da educação: Tensões e agendas em (des)construção. 2017. P. 2541-2545.

ROCHA, Maria da Consolação; ROCHA, Wanderson Paiva. A precarização do trabalho educacional na prefeitura de Belo Horizonte: desafios para a ação sindical. Fineduca – Revista de Financiamento da Educação, Porto Alegre, v.4, n.12, 2014. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/66400/37998>>. Acesso em: 15 out./2019.

ROMANO, Pauliane; ANDRADE, Dalila de Oliveira; MELO, Savana Diniz Gomes. Valorização docente na rede estadual de educação de Minas Gerais. IX Seminario Internacional de la Redestrado – Políticas educativas para América Latina: Praxis docente y transformation social. Disponível em: <<http://www.redeestrado.org/uploads/anais/IXSeminario.zip>>. Acesso em : 10 nov./2019.

ROSSI, Pedro et al. AUSTERIDADE FISCAL E O FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO NO BRASIL. Educação & Sociedade [online]. 2019, v. 40 [Acessado 28 Outubro 2022] , e0223456. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/ES0101-73302019223456>>. Epub 09 Dez 2019. ISSN 1678-4626. <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302019223456>.

ROUSSELET, Jean. L'allergie au travail, Seuil, 1974.

SANTOS, Franciele Del Vecchio dos. Trabalho docente em escolas estaduais paulistas: o desafio do professor da categoria O. 153 f. Dissertação (Mestrado em Educação Escolar) – Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho, Faculdade de Ciências e Letras, Araraquara, 2016.

SANTOS, João Batista Silva dos Santos; CAMARGO, Rubens Barbosa de; MINHOTO, Maria Angélica Pedra. Precarização docente: professores não-efetivos na rede estadual de São Paulo. X Seminário Internacional da Rede ESTRADO: Direito à educação,

políticas educativas e trabalho docente na América Latina: experiências e propostas em disputa. Disponível em: <<http://www.redeestrado.org/uploads/anais/XSeminarario.zip>>. Acesso em: 15 nov./2019.

SANTOS, João Batista Silva dos. O trabalho docente em meio às transformações do capitalismo contemporâneo. Anais do VI Congresso Ibero-Americano de Política e Administração da Educação. P.182-185. 2018.

SANTOS, João Batista Silva dos. Os recursos para a Educação do Estado de São Paulo: o sentido contrário ao da valorização docente. FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação, Porto Alegre, v. 7, n. 2, 2017. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/68617/41326>>. Acesso em: 15 out./2019. <http://dx.doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v7-68617>.

SANTOS, João Batista Silva dos. Os recursos para a Educação do estado de São Paulo: o sentido contrário ao da valorização docente. IV Encontro FINEDUCA -Financiamento da educação no Brasil: avanços e impasse, 2016. Disponível em: <<https://www.dropbox.com/s/d4nt8il55zl7m61/anais%202%20ok.pdf?dl=0>>. Acesso em 30 nov./2019.

SANTOS, João Batista Silva dos. Professores temporários da rede estadual de São Paulo: análise da política de pessoal da perspectiva orçamentária. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, 2016.

SANTOS, João Batista Silva dos; QUIBAO NETO, José. O contrato temporário como estratégia da administração pública na rede estadual de ensino de São Paulo. VI Encontro FINEDUCA – A emenda nº 95/2016 e a crise no financiamento da educação, 2018. Disponível em: <<https://www.fineduca.org.br/wp-content/uploads/2019/07/Eixo-Planos-de-Carreira-e-Remuneracao-de-Professores-Corrigido.pdf>>. Acesso em 30 nov./2019.

SANTOS, João Batista Silva dos; SOUZA, Ingrid Costa Ribeiro; NASCIMENTO, Ana Paula Santiago; CAMARGO, Rubens Barbosa. As maiores despesas da Secretaria de Educação do Estado de São Paulo no período de 1996 a 2018 – uma análise de caráter orçamentário-financeiro. X Encontro da FINEDUCA, Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), nos dias 30 de novembro e 01 e 02 de dezembro de 2022.

SÃO PAULO. Despesa Orçamentária: conceitos, codificação e classificação. Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo. Coordenação da Administração Financeira. Contadoria Geral do Estado, 2008.

SERAFIM, Natali Maria. Políticas educacionais e o professor do ensino médio: intensificação e autointensificação do trabalho docente. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2012.

SILVA, Aline Aparecida Perce Eugênio da. Políticas públicas e subjetividade docente: seus impactos na vida e no trabalho de professores da rede de ensino do Estado de São Paulo. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

SILVA, Amanda Moreira. Dimensões da precarização do trabalho docente no século XXI: o precariado professoral e o professorado estável-formal sob a lógica privatista empresarial nas redes públicas. 395f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

SILVA, Andressa Baldini da. Exercício da docência nas prisões da rede estadual de São Paulo: precarização e condições de trabalho. XXVIII Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação. 2017. P. 2005-2449.

SILVA, Enio Moraes da. O Estado Democrático de Direito. Brasília a. 42 n. 167 jul./set. 2005.

SILVA, Patrícia 272erfi da. Plano de carreira do magistério público estadual de Goiás e avanços e retrocessos na valorização docente. VI Encontro FINEDUCA – A emenda nº 95/2016 e a crise no financiamento da educação, 2018. Disponível em: <<https://www.fineduca.org.br/wp-content/uploads/2019/07/Eixo-Planos-de-Carreira-e-Remuneracao-de-Professores-Corrigido.pdf>>. Acesso em 30 nov./2019.

SILVA, Roselaine Batalha. Perfil dos professores da educação básica: o desejado e o excepcionalmente contratado para as escolas da rede estadual de São Paulo. 111f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Cidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

SOUZA, Aparecida Neri de Souza. Professores, modernização e precarização. IX Seminario Internacional de la Redestrado – Políticas educativas para América Latina: Praxis docente y transformation social. Disponível em: <<http://www.redeestrado.org/uploads/anais/IXSeminario.zip>>. Acesso em: 10 nov./2019.

SOUZA, Arthur Gomes de. Professor temporário: situações da docência em Educação Física na Rede Municipal de Ensino de Florianópolis (2011/2017). 2018.200 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018.

SOUZA, Marcelo Nogueira de. Condições de Trabalho e Remuneração docente: O caso do Professor Temporário na rede estadual de ensino do Paraná. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba – PR. 2011.

SOUZA, Marcelo Nogueira de. Políticas públicas de educação no Paraná: as condições de trabalho de professores temporários e o efeito-território na alocação de docentes como variáveis de análise. 323f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2016.

SUPIOT, A. Crítica del derecho del trabajo. Colección Informes y estudios. Serie general, Nº11. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996.

TEIXEIRA, M. C. S. Política e administração de pessoal docente: um estudo sobre a Secretaria de Estado da Educação do Estado de São Paulo.1998. 284 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1988.

TREIN, Laura Dexheimer. Rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul: carreira, remuneração e Perfil docente. VII Encontro FINEDUCA – Financiamento da educação em tempos de retrocessos: resistências e proposições, 2019. Disponível em: <https://fineduca.org.br/wp-content/uploads/2019/11/Eixo_ValorizacaoPlanos.pdf>. Acesso em 30 nov./2019.

TREIN, Laura Dexheimer; Gil, I-Juca-Pirama Camargo. Fineduca – Revista de Financiamento da Educação, Porto Alegre, v. 5, n. 2, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v5-67565>.

UFPR. Laboratório de Dados Educacionais - UFPR/UFG/C3SL. Disponível em: <<https://dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/#/>>. Acesso em: 28 abr./2021.

VARGAS, Gisele; BASSI, Marcos Edgar. Remuneração dos professores estaduais de educação básica de Santa Catarina. VII Encontro FINEDUCA – Financiamento da educação em tempos de retrocessos: resistências e proposições, 2019. Disponível em: <https://fineduca.org.br/wp-content/uploads/2019/11/Eixo_ValorizacaoPlanos.pdf>. Acesso em 30 nov./2019.

VENCO, S.; ASCHIERI, G.; KENJI SEKI, A. O sentido social e os desafios da função pública no Brasil e na França. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 4, 20 dez. 2021.

VENCO, Selma. A multifacetada política educacional no estado de São Paulo: por que standardizar? XI Seminario Internacional de la Red Estrado Movimientos Pedagógicos y Trabajo Docente en tiempos de estandarización, 2016. Disponível em: <http://redeestrado.org/xi_seminario/pdfs/eixo2/151.pdf>. Acesso em: 20 nov./2019.

VENCO, Selma. Refinando a implementação da nova gestão pública: novos (velhos) passos na educação paulista. XXVIII Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação. 2017. P. 1081-1085.

VENCO, Selma. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil?. Cadernos de Saúde Pública [online]. 2019, v. 35, n. Suppl 1 [Acessado 23 Setembro 2022], e00207317. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00207317>>. Epub 30 Maio 2019. ISSN 1678-4464. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00207317>.

VENCO, Selma; RIGOLON, Walkiria. Quem quer ser professor? A precariedade objetiva e subjetiva no trabalho docente. 36ª Reunião Nacional da ANPED - Sistema Nacional de Educação e Participação Popular: Desafios para as Políticas Educacionais, 2013. Disponível em: <http://36reuniao.anped.org.br/pdfs_trabalhos_aprovados/gt09_trabalhos_pdfs/gt09_2817_texto.pdf>. Acesso em: 25 nov./2019.

VENCO, Selma; RIGOLON, Walkiria. Trabalho docente e precariedade: contornos da política educacional paulista. IX Seminario Internacional de la Redestrado – Políticas educativas para América Latina: Praxis docente y transformation social, 2012. Disponível em: <<http://www.redeestrado.org/uploads/anais/IXSeminario.zip>>. Acesso em: 10 nov./2019.

VERÇOSA, Pelegrino Santos; BASSI, Marcos Edgar. Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual do Acre: a configuração da carreira dos professores. FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação, Porto Alegre, v. 9, n. 8, 2019. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/89827/52773>>. Acesso em 15 out./2019.

VERGER, Antoni; NORMAND, Romuald. Nueva Gestión Pública y Educación: elementos teóricos y conceptuales para el estudio de un modelo de reforma educativa global. Educ. Soc., Campinas, v. 36, nº. 132, p. 599-622, jul.-set., 2015.

WRESINSKI, Joseph. Grande pauvreté et précarité économique et sociale : Séances des 10 et 11 février. Rapport présenté au nom du Conseil Economique et Social. Journal officiel de la République française, brochure, 1987.

LEGISLAÇÃO

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 20 out./2022.

Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 20 out./2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996. Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc14.htm#art3>. Acesso em 10 out./2022.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 108, de 26 de agosto de 2020. Altera a Constituição Federal para estabelecer critérios de distribuição da cota municipal do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS), para disciplinar a disponibilização de dados contábeis pelos entes federados, para tratar do planejamento na ordem social e para dispor sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb); altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc108.htm#art1>. Acesso em 10 out./2022.

LEI Nº 13.415, DE 16 DE FEVEREIRO DE 2017. Altera as Leis nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 11.494, de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto-Lei nº 236, de 28 de fevereiro de 1967; revoga a Lei nº 11.161, de 5 de agosto de 2005; e institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13415.htm>. Acesso em 10 out./2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 1.713, de 28 de outubro de 1939. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis da União. Diário Oficial da União - Seção 1 - Suplemento - 1/11/1939, Página 1

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Diário Oficial da União, 9 ago. 1943. Seção 1, p. 1.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del1713.htm>. Acesso em 10 out./2022.

BRASIL. Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964. Estatui Normas Gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4320.htm. Acesso em 06 out./2022.

BRASIL. Lei 9.394, de 20/12/96. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Presidência da República. Disponível em <www.planalto.gov.br>. Acesso 24 ago./2019.

BRASIL. Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm>. Acesso em 10 out./2022.

BRASIL. LEI Nº 12.016, DE 7 DE AGOSTO DE 2009. Disciplina o mandado de segurança individual e coletivo e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112016.htm. Acesso em 06 out./2022.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm>. Acesso em 10 out./2022.

BRASIL. Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017. Altera as Leis nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 11.494, de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto-Lei nº 236, de 28 de fevereiro de 1967; revoga a Lei nº 11.161, de 5 de agosto de 2005; e institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113415.htm>. Acesso em 06 out./2022.

BRASIL. LEI Nº 8.437, DE 30 DE JUNHO DE 1992. Dispõe sobre a concessão de medidas cautelares contra atos do Poder Público e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8437.htm>. Acesso em 06 out./2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 2.135/DF. Relatora: Min. Ellen Gracie. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=11299>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Suspensão de Liminar 1.191 São Paulo. Ministro Dias Toffoli. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/SL1191.pdf>> . Acesso em: 20 mar./2021.

BRASIL. Ministério da Educação – MEC. Portaria nº 67, de 4 de fevereiro de 2022. Brasília, 2022.

BRASIL. LEI Nº 7.998, DE 11 DE JANEIRO DE 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm>. Acesso em: 15 out./2022.

BRASIL. Lei nº 14.333, de 4 de maio de 2022. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), para dispor sobre a garantia de mobiliário, equipamentos e materiais pedagógicos adequados à idade e às necessidades específicas de cada aluno. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14333.htm>. Acesso em: 15 out./2022.

PARANÁ. Constituição do Estado do Paraná. Disponível em: <<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=9779&codTipoAto=10&tipoVisualizacao=compilado>>. Acesso em: 15 abr./2021.

_____. **Lei Complementar 103 - 15 de Março de 2004**. Institui e dispõe sobre o Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná e adota outras providências. Disponível em <<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibirImpressao&codAto=7470>>. Acesso em: 15 abr./2021.

_____. **Lei Complementar 7 - 22 de Dezembro de 1976**. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Ensino de 1º. e 2º. graus, de que trata a Lei Federal nº. 5.962, de 11 de agosto de 1971, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/exibirAto.do?action=iniciarProcesso&codAto=7682&codItemAto=67826>>. Acesso em: 15 abr./2021.

_____. **Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005**. Dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo, conforme específica. Disponível em <<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=7352&indice=1&totalRegistros=2>>. Acesso em: 15 abr./2021.

RIO GRANDE DO SUL. **Constituição do estado do Rio Grande do Sul**. Texto constitucional de 3 de outubro de 1989 com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais de nº 1, de 1991, a 77, de 2019. Disponível em <<http://www2.al.rs.gov.br/dal/LegislaCAo/ConstituiCAoEstadual/tabid/3683/Default.aspx>>. Acesso em: 03 mar./2021

_____. **Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974**. Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/legiscomp>>. Acesso em 03 mar./2021.

_____. **Lei nº 10.376, de 29 de março de 1995**. Dispõe sobre a contratação de professores, por tempo determinado, para atender necessidade temporária do ensino, de excepcional interesse público, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/legiscomp>>. Acesso em 03 mar./2021.

SANTA CATARINA. **Constituição do estado de Santa Catarina de 1989**. Disponível em <leis.alesc.sc.gov.br/html/constituicao_estadual_1989.html>. Acesso em: 15 abr./2021.

SANTA CATARINA. **Lei complementar nº 668, de 28 de dezembro de 2015**. Dispõe sobre o Quadro de Pessoal do Magistério Público Estadual, instituído pela Lei

Complementar nº 1.139, de 1992, e estabelece outras providências. Disponível em <leis.alesec.sc.gov.br/html/2015/668_2015_lei_complementar.html>. Acesso em: 15 abr./2021.

SANTA CATARINA. **Lei nº 6.844, de 29 de julho de 1986.** Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Estado de Santa Catarina. Disponível em <leis.alesec.sc.gov.br/html/1986/6844_1986_lei.html>. Acesso em: 15 abr./2021.

SANTA CATARINA. **Lei nº 16.861, de 28 de dezembro de 2015.** Disciplina a admissão de pessoal por prazo determinado no âmbito do Magistério Público Estadual, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, sob regime administrativo especial, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição da República. Disponível em <leis.alesec.sc.gov.br/html/2015/16861_2015_lei.html>. Acesso em: 15 abr./2021.

SÃO PAULO. **Constituição do Estado de São Paulo de 1989.** Disponível em <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em: 15 jan./2021.

SÃO PAULO. **Lei Complementar nº 444/85** – Lei que cria o Estatuto do Magistério do Estado de São Paulo. Disponível em <<http://www.al.sp.gov.br/>>. Acesso em: 15 jan./2021.

SÃO PAULO. **Lei Complementar nº 836/97.** Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências correlatas. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/1997/lei.complementar-836-30.12.1997.html>>. Acesso em: 15 jan./2021.

SÃO PAULO. **Lei Complementar nº 1.093/09.** Dispõe sobre a contratação por tempo determinado de que trata o inciso X do artigo 115 da Constituição Estadual. Disponível em <<http://www.al.sp.gov.br/>>. Acesso em: 15 jan./2021.

SÃO PAULO. **Lei nº 500/74.** Institui o regime jurídico dos servidores admitidos em caráter temporário e dá providências correlatas. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/>>. Acesso em: 15 jan./2021.

RIO DE JANEIRO. Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Processo No: 0031189-35.2016.8.19.0000. Data da Publicacao:22/09/2017. Folhas/Diario:137/138. Número do Diário:2818656.

8 APÊNDICE A – Tipificação dos professores temporários e efetivos das redes estaduais do Brasil – 2022.

UF	ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
ES	Denominação	Designação temporária (DT)	Efetivo
ES	Forma de ingresso	Processo Seletivo Simplificado	Concurso Público
ES	Tipo de vínculo	Contrato administrativo de prestação de serviços	Estatutário
ES	Tempo de contrato	2 anos + 2	Indeterminado
MG	Denominação	Designados	Efetivo
MG	Forma de ingresso	Processo Seletivo	Concurso Público
MG	Tipo de vínculo	Contrato por Tempo Determinado	Estatutário
MG	Tempo de contrato	2 anos	Indeterminado
RJ	Denominação	Contratado	Efetivo
RJ	Forma de ingresso	Processo Seletivo Simplificado	Concurso Público
RJ	Tipo de vínculo	Contrato Administrativo	Estatutário
RJ	Tempo de contrato	2 anos + 1ano	Indeterminado
SP	Denominação	Categoria O/Eventual	Efetivo
SP	Forma de ingresso	Processo Seletivo	Concurso Público
SP	Tipo de vínculo	Contrato por Tempo Determinado	Estatutário
SP	Tempo de contrato	3 anos	Indeterminado
SC	Denominação	Admissão em Caráter Temporário (ACT)	Efetivo
SC	Forma de ingresso	Processo seletivo	Concurso Público
SC	Tipo de vínculo	Regime administrativo especial	Estatutário
SC	Tempo de contrato	Fim do ano letivo em curso	Indeterminado
RS	Denominação	Contratado	Efetivo
RS	Forma de ingresso	Cadastro de contratações temporárias	Concurso Público
RS	Tipo de vínculo	Contrato temporário	Estatutário
RS	Tempo de contrato	3 anos	Indeterminado
PR	Denominação	Contratação temporária - PSS	Efetivo
PR	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
PR	Tipo de vínculo	Contrato em regime especial	Estatutário
PR	Tempo de contrato	2 anos	Indeterminado
DF	Denominação	Contratado	Efetivo
DF	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
DF	Tipo de vínculo	Contrato	Estatutário
DF	Tempo de contrato	1 ano +1	Indeterminado
GO	Denominação	Contratado	Efetivo
GO	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
GO	Tipo de vínculo	Contrato	Estatutário
GO	Tempo de contrato	3 anos + 2	Indeterminado
MS	Denominação	Convocado	Efetivo
MS	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
MS	Tipo de vínculo	Contrato	Estatutário
MS	Tempo de contrato	1 anos +1	Indeterminado
MT	Denominação	Contratado	Efetivo
MT	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público

MT	Tipo de vínculo	Contrato	Estatutário
MT	Tempo de contrato	2 anos +2	Indeterminado
AC	Denominação	Temporário	Efetivo
AC	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
AC	Tipo de vínculo	Termo de contrato	Estatutário
AC	Tempo de contrato	2 ano	Indeterminado
AM	Denominação	Professor temporário	Efetivo
AM	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
AM	Tipo de vínculo	Contrato temporário	Estatutário
AM	Tempo de contrato	2 anos	Indeterminado
AP	Denominação	Contratado	Efetivo
AP	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
AP	Tipo de vínculo	Contrato Administrativo	Estatutário
AP	Tempo de contrato	1 ano, admitido prorrogação	Indeterminado
PA	Denominação	Temporário	Efetivo
PA	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
PA	Tipo de vínculo	Contrato administrativo	Estatutário
PA	Tempo de contrato	1 ano + 1	Indeterminado
RO	Denominação	Professor temporário	Efetivo
RO	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
RO	Tipo de vínculo	Contrato	Estatutário
RO	Tempo de contrato	1 ano +2	Indeterminado
RR	Denominação	Professor temporário	Efetivo
RR	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
RR	Tipo de vínculo	Contrato	Estatutário
RR	Tempo de contrato	1 ano + 1	Indeterminado
TO	Denominação	Contratado	Efetivo
TO	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
TO	Tipo de vínculo	Contrato	Estatutário
TO	Tempo de contrato	1 ano +1	Indeterminado
AL	Denominação	Contratado	Efetivo
AL	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
AL	Tipo de vínculo	Contrato	Estatutário
AL	Tempo de contrato	2 anos	Indeterminado
BA	Denominação	REDA	Efetivo
BA	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
BA	Tipo de vínculo	Contrato	Estatutário
BA	Tempo de contrato	2 anos + 2	Indeterminado
CE	Denominação	Contratado	Efetivo
CE	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
CE	Tipo de vínculo	Contrato	Estatutário
CE	Tempo de contrato	1 ano + 1	Indeterminado
MA	Denominação	Contratado	Efetivo
MA	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
MA	Tipo de vínculo	Contrato	Estatutário
MA	Tempo de contrato	1 ano + 3	Indeterminado

PB	Denominação	Contratado	Efetivo
PB	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
PB	Tipo de vínculo	Contrato Administrativo	Estatutário
PB	Tempo de contrato	12 meses	Indeterminado
PE	Denominação	Contratado	Efetivo
PE	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
PE	Tipo de vínculo	Contrato	Estatutário
PE	Tempo de contrato	2 anos +4	Indeterminado
PI	Denominação	Contratado	Efetivo
PI	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
PI	Tipo de vínculo	Contrato	Estatutário
PI	Tempo de contrato	1 ano +3	Indeterminado
RN	Denominação	Contratado	Efetivo
RN	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
RN	Tipo de vínculo	Contrato	Estatutário
RN	Tempo de contrato	1 ano +1	Indeterminado
SE	Denominação	Contratado	Efetivo
SE	Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público
SE	Tipo de vínculo	Contrato	Estatutário
SE	Tempo de contrato	2 ano +2	Indeterminado

APÊNDICE B – Formas de Progressão do magistério nas redes estaduais do Brasil

– 2022.

UF	ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	Progressão	Não se aplica	Mudança de Classe (Titulação)
AC	Promoção	Não se aplica	Mudança de Classe (Desemp. + Qualif.)
AL	Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Classe (Desemp.)
AL	Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança de Nível (Habilitação)
AM	Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Referência (tempo)
AM	Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança de Classe (Titulação)
AM	Progressão Diagonal	Não se aplica	Mudança dentro da Classe e Ref. (Aval. de Desempenho)
AP	Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança dentro da mesma Classe e Nível (Aval. Desempenho)
AP	Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Nível (Titulação)
BA	Avanço Vertical	Não se aplica	Mudança de Padrão (Habilitação)
BA	Promoção Horizontal	Não se aplica	Mudança de Grau (Tempo + Desemp.)
CE	Promoção c/ Titulação	Não se aplica	Mudança de Nível (Titulação)
CE	Promoção s/ Titulação	Não se aplica	Mudança de Nível (Desemp. + Tempo)
DF	Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança de Padrão (Tempo e Formação)
DF	Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Etapa (Titulação)
ES	Progressão	Não se aplica	Mudança de Referência (tempo)
ES	Ascensão	Não se aplica	Mudança de Nível (Titulação)
GO	Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança de Nível (Habilitação e vaga)
GO	Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Referência (Desemp.+Ativ. Form.)
MA	Progressão por tempo	Não se aplica	Mudança de Referência (tempo)
MA	Progressão mérito	Não se aplica	Mudança de Classe (Tempo e Avaliação)
MG	Promoção	Não se aplica	Mudança de Nível (tempo+desemp+titulação)
MG	Progressão	Não se aplica	Mudança de Grau (tempo+desemp)
MS	Progressão Funcional	Não se aplica	Mudança de Referência (Habilitação)
MS	Promoção Funcional	Não se aplica	Mudança de Classe (Desemp. + vaga)
MT	Promoção de Classe	Não se aplica	Mudança de Classe (Habilitação)
MT	Progressão de Nível	Não se aplica	Mudança de Nível (Aval. de Desemp.)
PA	Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Nível (Desemp+tempo)
PA	Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança de Classe (Titulação)
PB	Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança de Classe (Titulação)
PB	Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Referência (Tempo e Avaliação)
PE	Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Faixa (Avaliação e tempo)
PE	Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança de Classe (Desemp. e tempo)
PE	Progressão por Elevação de Nível Profissional	Não se aplica	Mudança de Matriz (Titulação)
PI	Acesso	Não se aplica	Mudança de Classe (Titulação e tempo)
PI	Progressão	Não se aplica	Mudança de Nível (Desemp. + formação)
PR	Promoção	Não se aplica	Mudança de Nível, (Titulação e/ou Cert. PDE)

PR	Progressão	Não se aplica	Mudança de Classe (Desemp. Ativ. Form.)
RJ	Progressão	Não se aplica	Com base no tempo
RJ	Promoção	Não se aplica	Com base na formação
RJ	Ascensão	Não se aplica	Com base no tempo +aprov. concurso
RN	Progressão	Não se aplica	Mudança de Classe (Aval. Desempenho)
RN	Progressão	Não se aplica	Mudança de Nível (Titulação)
RO	Promoção funcional	Não se aplica	Mud. de Classe (Titulação)
RO	Progressão funcional	Não se aplica	Mudança de Referência (Antig+ Assid.+Desemp.+ tempo)
RR	Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança de Classe (Titulação)
RR	Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Padrão (Desemp. +tempo)
RS	Promoção	Não se aplica	mérito e antiguidade
SC	Ascensão Funcional	Não se aplica	Mudança de Nível (Titulação)
SC	Promoção	Não se aplica	Mudança de Referência (Form. e assiduidade)
SE	Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança de Nível (Titulação)
SE	Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Classe (Mérito e tempo)
SP	Evolução acadêmica	Não se aplica	Mudança de nível (tempo+Titulação)
SP	Evolução não-acadêmica	Não se aplica	Mudança de nível (tempo + formação)
SP	Promoção	Não se aplica	Mudança de Faixa (tempo+avaliação)
TO	Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança de Nível (Titulação +Desemp.)
TO	Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Reverência (Desemp. +Tempo)

APÊNDICE C - Férias, abonos, faltas e afastamentos dos professores temporários e efetivos das redes estaduais, Brasil – 2022.

UF	ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	Faltas abonadas	Não se aplica	3 (três) ao mês
AC	Faltas justificadas	Não se aplica	Não se aplica
AC	Faltas injustificadas	Não se aplica	30 dias consec./ 60 dias interpolados - ano
AC	Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo	8 dias
AC	Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo	8 dias
AC	Licença-maternidade	Equivalente ao efetivo	120 dias, garantido no Est. do Magistério
AC	Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo	15 dias
AC	Licença adoção	Equivalente ao efetivo	120 dias (<1 ano);60 dias (1-4 anos); 30 dias (4-8 anos)-M;7 dias-H
AC	Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Garantido em Estatuto do Magistério
AC	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 2 anos (s/ Rem.)
AC	Lic. doença na família	Não se aplica	Com inspeção médica
AC	Lic. Prêmio	Não se aplica	3 meses após 5 anos
AC	Lic. Qual. profissional	Não se aplica	Garantido no PCCR
AC	Férias	Equivalente ao efetivo	45 dias anuais
AL	Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica
AL	Faltas injustificadas	Equivalente ao efetivo	Até 15 dias consec. e 30 dias interpolados - ano
AL	Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo	8 dias
AL	Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo	8 dias
AL	Licença-maternidade	120 dias	120 dias
AL	Licença-paternidade	5 dias	5 dias
AL	Licença adoção	120 dias	120 dias-M; 5 dias-H
AL	Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Até 2 anos
AL	Lic. doença na família	Não se aplica	Até 180 dias c/ REM; >180 dias s/REM
AL	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 2 anos s/REM

AL	Licença Prêmio por Assiduidade	Não se aplica	3 meses c/ REM a cada quinquênio
AL	Lic. Capacitação Profissional	Não se aplica	Até 4 anos c/REM
AL	Férias	30 dias anuais	45 dias anuais
A M	Faltas abonadas	Não se aplica	Até 3 (três) por mês
A M	Faltas justificadas	Não se aplica	Até 3 (três) por mês
A M	Faltas injustificadas	Não se aplica	30 consecutivos e 60 interpolados (1 ano)
A M	Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo	8 dias
A M	Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo	8 dias
A M	Licença-maternidade	Equivalente ao Efetivo	180 dias
A M	Licença-paternidade	Não se aplica	15 dias
A M	Licença adoção	Não se aplica	180 dias (<1ano); 90 dias (<4 anos); 60 dias (< 8 anos)
A M	Lic. tratamento de saúde	Equivalente ao Efetivo	Máx. 24 meses c/ Rem
A M	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 2 anos s/Rem
A M	Lic. doença na família	Equivalente ao Efetivo	1 ano c/ Rem; Após 1 ano, 2/3 da Rem
A M	Lic. Aperf. Profissional	Não se aplica	Sem prazo definido
A M	Licença Especial	Não se aplica	3(três) meses após 1 quinquênio c/ Rem.
A M	Férias	30 dias	60 (se no cargo) ou 30 (se em função)
AP	Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica
AP	Faltas justificadas	Não se aplica	Não se aplica
AP	Faltas injustificadas	Não se aplica	30 consecutivos e 45 interpolados (1 ano)
AP	Ausência por Casamento	3 dias	8 dias
AP	Ausência por falecimento na família	2 dias	8 dias
AP	Licença-maternidade	120 dias	180 dias
AP	Licença-paternidade	Não se aplica	15 dias
AP	Licença adoção	120 dias	180 dias (<1 ano); 90 dias (<4 anos); 60 dias (<8 anos)

AP	Lic. tratamento de saúde	Após 15 dias, pelo INSS	Sem prazo limite c/ REM
AP	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 2 anos s/Rem
AP	Lic. doença na família	Não se aplica	Até 180 dias c/ Rem
AP	Lic. Aperfeiçoamento	Não se aplica	Até 2 anos c/Rem.
AP	Licença Assiduidade	Não se aplica	3(três) meses após 1 quinquênio c/ Rem.
AP	Férias	Equivalente ao efetivo	60 dias (em efetiva e exclusiva regência)
BA	Faltas abonadas	Não se aplica	Até 72 dias por quinquênio
BA	Faltas injustificadas	Não se aplica	Até 30 dias consec. e 60 dias interp. / ano
BA	Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo	8 dias
BA	Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo	8 dias
BA	Licença-maternidade	Equivalente ao efetivo	180 dias
BA	Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo	5 dias
BA	Licença adoção	Equivalente ao efetivo	180 dias-1 ano; 30 dias >1 ano - M; 5 dias - H
BA	Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Até 2 anos
BA	Lic. doença na família	Não se aplica	Até 90 dias c/ REM; <180 dias 2/3REM; <12 meses 1/3REM
BA	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 6 anos s/REM
BA	Licença Prêmio por Assiduidade	Não se aplica	3 meses por quinquênio
BA	Lic. Aperfeiçoamento	Não se aplica	Até 3 anos c/REM
BA	Férias	Equivalente ao efetivo	30 + recesso escolar
CE	Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica
CE	Faltas injustificadas	Não se aplica	Até 30 dias consec. e 60 dias interp./ano
CE	Ausência por Casamento	Não se aplica	8 dias
CE	Ausência por falecimento na família	Não se aplica	8 dias
CE	Ausência por falecimento de Tio (a) /Cunhado(a)	Não se aplica	2 dias

CE	Licença-maternidade	Equivalente ao efetivo	180 dias
CE	Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo	5 dias
CE	Licença adoção	Equivalente ao efetivo	180 dias
CE	Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Por tempo estabelecido em laudo c/ REM
CE	Lic. doença na família	Não se aplica	Até 180 dias c/ REM; >180 s/REM
CE	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 4 anos s/REM
CE	Licença Especial	Não se aplica	3 meses por quinquênio
CE	Dispensa do ponto para curso de formação	Não se aplica	c/REM, s/recebimento de bolsa
CE	Férias	Equivalente ao efetivo	30 + 15 dias
DF	Faltas abonadas	Não se aplica	5 por ano
DF	Faltas injustificadas	Não se aplica	30 dias consec. e 60 dias interpolados - ano
DF	Ausência doação de sangue	Não se aplica	1 dia
DF	Ausência por Casamento	Não se aplica	8 dias
DF	Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo	8 dias
DF	Licença-maternidade	Equivalente ao efetivo	120 dias
DF	Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo	7 dias
DF	Licença adoção	Não se aplica	120 dias - M; 7 dias - H
DF	Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Até 2 anos c/ REM
DF	Lic. doença na família	Não se aplica	180 dias c/ REM; >180 dias s/REM
DF	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 3 anos s/REM
DF	Licença-Servidor (Lic. Prêmio)	Não se aplica	3 meses por quinquênio
DF	Afast. Part. Pós-Graduação Stricto Sensu	Não se aplica	3 anos - ME; 4 anos DO e Pós-Doc
DF	Férias	Equivalente ao efetivo	30 dias
ES	Faltas abonadas	Não se aplica	6 durante o ano

ES	Faltas justificadas	Por motivo de doença devidamente justificada	Por motivo de doença e outros motivos
ES	Faltas injustificadas	Não se aplica	Estatuto do Servidor
ES	Ausência por Casamento	8 dias	8 dias
ES	Ausência por falecimento na família	5 dias	5 dias
ES	Licença-maternidade	120 dias	120 dias
ES	Licença-paternidade	5 dias	5 dias
ES	Licença adoção	Não se aplica	90 dias - M
ES	Lic. tratamento de saúde	Garantido em lei específica	2 anos c/REM
ES	Lic. doença na família	Não se aplica	Até 1 ano c/ Rem. integral
ES	Férias	Garantido em lei específica em contratos sup. a 12 meses	45 dias anuais
GO	Faltas abonadas	Não se aplica	3 no mês
GO	Faltas justificadas	Não se aplica	Garantido em Estatuto do Servidores
GO	Faltas injustificadas	Não se aplica	Até 30 consec. ou 45 interpolados
GO	Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo	8 dias
GO	Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo	8 dias
GO	Licença-maternidade	Equivalente ao efetivo	180 dias
GO	Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo	20 dias
GO	Licença adoção	Não se aplica	180 dias M; 20 dias - H
GO	Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	24 meses
GO	Lic. doença na família	Não se aplica	60 dias c/REM; Acima de 60dias s/REM; Max. 150 dias por ano
GO	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 3 anos s/REM
GO	Lic. Capacitação	Não se aplica	90 dias a cada 5 anos c/REM
GO	Lic. Aperfeiçoamento ou de Pós-Graduação	Não se aplica	Duração do curso c/REM
GO	Férias	Equivalente ao efetivo	30 +15 dias anuais
M A	Faltas abonadas	Não se aplica	Máx. 5 por mês e 15 por ano

M A	Faltas injustificadas	Não se aplica	Até 30 dias consec. e 60 dias interp./ano
M A	Ausência por Casamento	Não se aplica	8 dias
M A	Ausência por falecimento na família	Não se aplica	8 dias
M A	Ausência doação de sangue	Equivalente ao efetivo	1 dia
M A	Licença-maternidade	Não se aplica	180 dias
M A	Licença-paternidade	Não se aplica	5 dias
M A	Licença adoção	Não se aplica	180 dias(0-1 ano); 60 dias (>1 ano)
M A	Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	24 meses c/ REM
M A	Lic. doença na família	Não se aplica	Até 90 dias c/ REM; >90 dias 2/3REM; >180 dias 1/3REM
M A	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 3 anos s/REM
M A	Licença Prêmio por Assiduidade	Não se aplica	3 meses por quinquênio
M A	Afastamento para curso de formação no Estado	Não se aplica	c/ REM
M A	Férias	Equivalente ao efetivo	45 dias
M G	Faltas abonadas	Não se aplica	Máx. de 1 (uma) jornada de trabalho
M G	Faltas justificadas	Até 10% da carga horária mensal	Máx. de 1 (uma) jornada de trabalho
M G	Faltas injustificadas	Não se aplica	30 dias consecutivos
M G	Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo	8 dias
M G	Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo	8 dias
M G	Licença-maternidade	120 dias	120 + 60 dias
M G	Licença-paternidade	Não se aplica	20 dias
M G	Lic. doença na família	Não se aplica	Licença não remunerada
M G	Licença adoção	Equivalente ao efetivo	120 + 60 dias

M G	Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Garantido em estatuto dos func. púb.
M G	Férias	Equivalente ao efetivo	60 dias
MS	Faltas abonadas	Não se aplica	Estatuto Magistério
MS	Faltas justificadas	Não se aplica	3 por mês
MS	Faltas injustificadas	Não se aplica	Até 30 dias consec. e 60 dias interpolados - ano
MS	Ausência por Casamento	Não se aplica	8 dias
MS	Ausência por falecimento na família	Não se aplica	8 dias
MS	Licença-maternidade	5 meses, limitado ao prazo do contrato	180 dias
MS	Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo	5 dias
MS	Licença adoção	Não se aplica	180 dias - M; 5 dias - H
MS	Lic. tratamento de saúde	Até 15 dias, no tempo de contrato	Até 2 anos
MS	Lic. doença na família	Não se aplica	Até 6 meses c/ REM; 6 meses-1 ano 2/3 REM; >1 ano s/REM
MS	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 3 anos s/REM
MS	Lic. Capacitação Profissional	Não se aplica	Duração do curso c/REM
MS	Férias	Equivalente ao efetivo	30 +15 dias anuais
MT	Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica
MT	Faltas justificadas	Até 15 dias (atestado médico)	Garantido em Estatuto do Servidores
MT	Faltas injustificadas	Não se aplica	Até 30 consec. ou 60 interpolados
MT	Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo	8 dias
MT	Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo	8 dias
MT	Licença-maternidade	Equivalente ao efetivo	180 dias
MT	Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo	5 dias
MT	Licença adoção	Equivalente ao efetivo	180 dias(recém-nasc.); 90 dias < 4anos; 30 dias >4 anos - M
MT	Lic. tratamento de saúde	Até 15 dias, em dois meses	Até 2 anos

MT	Lic. doença na família	Não se aplica	Até 1 ano c/ REM; >1ano c/ 2/3 REM (max. 2 anos)
MT	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 2 anos s/REM
MT	Lic. Prêmio por Assiduidade	Não se aplica	90 dias a cada 5 anos c/REM
MT	Lic. Aperfeiçoamento Profissional	Não se aplica	Duração do curso c/REM
MT	Férias	Equivalente ao efetivo	30 +15 dias anuais
PA	Faltas abonadas	Não se aplica	3 (três) ao mês
PA	Faltas justificadas	Não se aplica	Até 30 dias consec.
PA	Faltas injustificadas	Não se aplica	30 dias consec. e 60 dias interpolados - ano
PA	Ausência por Casamento	Equivalente ao Efetivo	8 dias
PA	Ausência por falecimento na família	Equivalente ao Efetivo	8 dias
PA	Licença-maternidade	Equivalente ao Efetivo	180 dias, garantido no Est. do Funcionalismo
PA	Licença-paternidade	Equivalente ao Efetivo	10 dias
PA	Licença adoção	Equivalente ao Efetivo	90 dias (até 1 ano);30 dias idade superior
PA	Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Garantido em Estatuto do Magistério
PA	Ausência p/ eventos	Não se aplica	Eventos e congressos
PA	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 2 anos
PA	Lic. doença na família	Não se aplica	30 dias (rem); 12 meses (s/rem)
PA	Lic. Especial (Lic. Prêmio)	Não se aplica	3 meses após 5 anos
PA	Lic. aprim. profissional	Não se aplica	Com ou sem venc.
PA	Férias	Equivalente ao efetivo	45 dias anuais
PB	Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica
PB	Faltas injustificadas	15 dias consecutivos e 30 interpolados, em contratos de 12 meses	Até 30 dias consec. e 60 dias interp./ano
PB	Ausência por Casamento	Não se aplica	8 dias
PB	Ausência por falecimento na família	Não se aplica	8 dias

PB	Ausência doação de sangue	Não se aplica	1 dia
PB	Licença-maternidade	Equivalente ao efetivo	120 dias
PB	Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo	8 dias
PB	Licença adoção	Equivalente ao efetivo	90 dias(0-1 ano); 30 dias (>1ano);8 dias-H
PB	Lic. tratamento de saúde	No tempo de contrato	Sem limite c/ REM
PB	Lic. doença na família	Não se aplica	Até 60dias c/ REM; >60 dias s/REM
PB	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 3 anos s/REM
PB	Licença Prêmio por Assiduidade	Não se aplica	6 meses por decênio
PB	Lic. para Curso de Formação	Não se aplica	1 ano-Esp.; 2 anos-ME; 3 anos - DO (c/ REM)
PB	Afast. Congressos, Simpósios e similares	Não se aplica	Estabelecido no PCCR
PB	Férias	Equivalente ao efetivo	30 + 15dias
PE	Faltas abonadas	Não se aplica	Até 3 dias
PE	Faltas injustificadas	15 dias consec. e 30 interp., em 12 meses	Até 30 dias consec. e 60 dias interp./ano
PE	Ausência por Casamento	3 dias	8 dias
PE	Ausência por falecimento na família	2 dias	8 dias
PE	Licença-maternidade	180 dias	180 dias
PE	Licença-paternidade	15 dias	20 dias
PE	Licença adoção	Não se aplica	180 dias - M; 20 dias - H
PE	Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Até 24 meses c/ REM
PE	Lic. doença na família	Não se aplica	180 dias c/ REM;>1ano c/ 1/2REM; >1ano s/REM (máx. 2 anos)
PE	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 4 anos s/REM
PE	Licença Prêmio	Não se aplica	6 meses por decênio
PE	Lic. para Formação Continuada	Não se aplica	18 meses-Esp.; 30 meses-ME;48 meses-DO (c/ REM)
PE	Afast. Congressos, Simpósios e similares	Não se aplica	Estabelecido no PCCR

PE	Férias	30 dias	30 + 15dias
PI	Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica
PI	Faltas injustificadas	Equivalente ao Efetivo	Até 30 dias consec. e 60 dias interp./ano
PI	Ausência doação de sangue	Equivalente ao Efetivo	1 dia
PI	Ausência por Casamento	Equivalente ao Efetivo	8 dias
PI	Ausência por falecimento na família	Equivalente ao Efetivo	8 dias
PI	Licença-maternidade	Não se aplica	120 dias
PI	Licença-paternidade	Não se aplica	5 dias
PI	Licença adoção	Não se aplica	120 dias (<6 meses), 60 dias (6-24 meses), 30 dias (2-12 anos)-M
PI	Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Até 2 anos c/ REM
PI	Lic. doença na família	Não se aplica	4 meses c/ REM;>4 meses c/ 2/3REM;>8 meses<1ano 1/3REM
PI	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 2 anos s/REM
PI	Licença Prêmio	Não se aplica	3 meses por quinquênio
PI	Lic. Aperfeiçoamento ou especialização	Não se aplica	Até 3 anos c/ REM
PI	Férias	Equivalente ao Efetivo	45 dias
PR	Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica
PR	Faltas justificadas	Não se aplica	Até 3 por mês
PR	Faltas injustificadas	Até 7 dias	Até 60 durante um quinquênio
PR	Ausência por Casamento	Até 5 dias	8 dias
PR	Ausência por falecimento na família	Até 5 dias	8 dias
PR	Licença-maternidade	120 dias	Até 180 dias
PR	Licença-paternidade	5 dias	5 dias
PR	Licença adoção	Equivalente ao Efetivo	120 dias - M
PR	Lic. tratamento de saúde	Na forma da lei do RGPS	Tempo determinado em perícia médica
PR	Lic. doença na família	Não se aplica	Até 90 dias
PR	Férias	Equivalente ao efetivo	30 dias anuais

RJ	Faltas abonadas	Não se aplica	Vedado salvo casos previsto em lei
RJ	Faltas justificadas	Doença comprovada	3 por mês c/ Atest. méd.
RJ	Faltas injustificadas	3 consec./5 inter. no ano	20 inter. /10 consec. no ano
RJ	Ausência por Casamento	Não se aplica	8 dias
RJ	Ausência por falecimento na família	3 dias	8 dias
RJ	Licença-maternidade	Equivalente ao efetivo	180 dias
RJ	Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo	30 dias
RJ	Licença adoção	Não se aplica	180 dias - M; 5 dias H
RJ	Lic. tratamento de saúde	Até 15 dias	2 anos+venc. e vant. .
RJ	Lic. doença na família	Não se aplica	1 ano+venc e vant
RJ	Férias	Garantido em lei específica	30 dias anuais
RN	Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica
RN	Faltas injustificadas	Não se aplica	Até 30 dias consec. e 60 dias interpolados - ano
RN	Ausência doação de sangue	Não se aplica	1 dia
RN	Ausência por Casamento	Não se aplica	8 dias
RN	Ausência por falecimento na família	Não se aplica	8 dias
RN	Licença-maternidade	Não se aplica	120 dias
RN	Licença-paternidade	Não se aplica	5 dias
RN	Licença adoção	Não se aplica	90 dias (<1 ano), 30 dias (>1 ano) - M
RN	Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Até 2 anos c/ REM
RN	Lic. doença na família	Não se aplica	180 dias c/ REM; > 180 dias s/REM
RN	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 3 anos s/REM
RN	Licença Prêmio	Não se aplica	3 meses por quinquênio
RN	Afast. aperfeiçoamento profissional	Não se aplica	Até 2 anos c/ REM
RN	Férias	Não se aplica	30 + 15 dias
RO	Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica
RO	Faltas justificadas	Não se aplica	Com motivo justificado
RO	Faltas injustificadas	Não se aplica	15 dias consecutivos e 30 dias intercalados

RO	Ausência por Casamento	Equivalente ao Efetivo	8 dias
RO	Ausência por falecimento na família	Equivalente ao Efetivo	8 dias
RO	Licença-maternidade	Não se aplica	180 dias, garantido na Const. Estadual
RO	Licença-paternidade	Não se aplica	15 dias +5
RO	Licença adoção	Não se aplica	Não se aplica
RO	Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Até 15 dias c/REM; após via IPERON
RO	Lic. Doença na família	Não se aplica	Até 180 dias (c/ Rem)
RO	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	À critério da adm. (s/Rem)
RO	Lic. Prêmio	Não se aplica	3 meses a cada 5 anos
RO	Lic. Aperf. Qualif. Prof.	Não se aplica	2 anos-Me, 4 anos-DO, 1 ano - Pós-Doc, 6 meses (Inter.), c/REM
RO	Férias	Não se aplica	30 dias anuais
RR	Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica
RR	Faltas justificadas	Equivalente ao Efetivo	Com motivo justificado
RR	Faltas injustificadas	Até 30 dias consecutivos	30 consecutivos e 60 interpolados (1 ano)
RR	Ausência por Casamento	Equivalente ao Efetivo	8 dias
RR	Aus. falecimento família	Equivalente ao Efetivo	8 dias
RR	Licença-maternidade	Equivalente ao Efetivo	180 dias, garantido no Est. do Funcionalismo
RR	Licença-paternidade	Equivalente ao Efetivo	Garantido no Est. do Funcionalismo
RR	Licença adoção	Equivalente ao Efetivo	Garantido no Est. do Funcionalismo
RR	Lic. tratamento de saúde	Com motivo justificado	Tempo determinado em perícia médica
RR	Lic. Capacitação	Não se aplica	3 meses por quinquênio
RR	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	À critério da adm.
RR	Lic. doença na família	Não se aplica	60 dias (rem); 90 dias (s/rem)
RR	Afastamento Qualif. Prof.	Não se aplica	Definido em PCCR
RR	Férias	Equivalente ao efetivo	45 (15/30) dias anuais

RS	Faltas abonadas	Não se aplica	10 durante o ano
RS	Faltas justificadas	Não se aplica	Não se aplica
RS	Faltas injustificadas	Não se aplica	30 consecutivas ou 60 intercaladas
RS	Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo	8 dias
RS	Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo	8 dias
RS	Licença-maternidade	Equivalente ao efetivo	180 dias
RS	Licença-paternidade	Não se aplica	30 dias
RS	Licença adoção	Não se aplica	60 dias - M
RS	Lic. tratamento de saúde	3 dias por mês com atestado médico	Tempo determinado em perícia médica. .
RS	Lic. doença na família	Não se aplica	Até 1 ano c/ venc.
RS	Férias	Equivalente ao efetivo	30 dias anuais
SC	Faltas abonadas	Somente por dec. judicial	Somente por dec. judicial
SC	Faltas justificadas	Licenças médicas ou previstas em lei	Licenças médicas ou previstas em lei
SC	Faltas injustificadas	3 consecutivas e 5 intercaladas	30 dias consec. e 60 dias alt. em 12 meses
SC	Ausência por Casamento	Até 8 dias	8 dias
SC	Ausência por falecimento na família	Até 8 dias	8 dias
SC	Licença-maternidade	180 dias	180 dias
SC	Licença-paternidade	Até 8 dias	15 dias
SC	Licença adoção	Somente por dec. judicial	180 dias
SC	Lic. tratamento de saúde	1 dia por mês; superior pelo órgão médico oficial	Até 24 meses definido em laudo méd.
SC	Lic. doença na família	Não se aplica	90 dias c/ rem. int. e até 2 anos c/ rem. parcial
SC	Férias	Equivalente ao efetivo	30 dias
SE	Faltas abonadas	Não se aplica	8 por ano
SE	Faltas injustificadas	Não se aplica	Até 30 dias consec. e 60 dias interp./ano
SE	Ausência doação de sangue	Equivalente ao efetivo	1 dia
SE	Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo	8 dias

SE	Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo	8 dias
SE	Licença-maternidade	Equivalente ao efetivo	120 dias
SE	Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo	5 dias
SE	Licença adoção	Equivalente ao efetivo	180 dias - M; 5 dias - H
SE	Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Até 2 anos c/ REM
SE	Lic. doença na família	Não se aplica	180 dias c/ REM; >180 dias 1/2REM;> 1 ano s/REM
SE	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 5 anos s/REM
SE	Licença Prêmio	Não se aplica	3 meses por quinquênio
SE	Redução progressiva da Carga horária mensal	Não se aplica	1/5 (15 anos); 1/4 (20 anos)
SE	Férias	Equivalente ao efetivo	45 dias
SP	Faltas abonadas	2 por contrato, máx. 1 mês	6 por ano, máx. 1 mês
SP	Faltas justificadas	3 por contrato, máx. 1 mês	Máx. de 24 por ano
SP	Faltas injustificadas	Extinção contratual	45 no ano civil
SP	Ausência por Casamento	2 dias	8 dias
SP	Ausência por falecimento na família	2 dias	8 dias
SP	Licença-maternidade	120 dias	180 dias
SP	Licença adoção	Não se aplica	180 dias
SP	Licença-paternidade	Não se aplica	5 dias
SP	Lic. doença na família	6 por ano, máx. 1 mês	Prazo definido pelo órgão competente.
SP	Lic. tratamento de saúde	6 por ano, máx. 1 mês	Até 4 anos
SP	Férias	30 dias decorridos 12 meses	30 dias anuais
TO	Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica
TO	Faltas justificadas	Não se aplica	Não se aplica
TO	Faltas injustificadas	Até 30 dias	30 consecutivos e 60 intercalados (1 ano)
TO	Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo, no que couber	8 dias
TO	Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo, no que couber	8 dias

TO	Licença-maternidade	Equivalente ao efetivo, no que couber	180 dias
TO	Licença-paternidade	Não se aplica	8 dias
TO	Licença adoção	Não se aplica	120 dias
TO	Lic. tratamento de saúde	Equivalente ao efetivo, no que couber	24 meses c/ Rem.
TO	Afast. Final. de trabalho de conclusão (Grad/Pós)	Equivalente ao efetivo, no que couber	10 dias
TO	Lic. doença na família	Equivalente ao efetivo, no que couber	12 meses
TO	Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica	Até 3 anos s/Rem.
TO	Lic. Capacitação ou Especialização	Não se aplica	3(três) meses após 1 quinquênio c/ Rem.
TO	Férias	Equivalente ao efetivo, no que couber	Férias anuais e recesso

APÊNDICE D – Vantagens fixas, professores temporários e efetivos das redes estaduais, Brasil - 2022

UF	ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	6ª Parte - 25 anos (1/6 do V.B)
AC	Remuneração	90% do vencimento do PCCR 30H	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
AC	Vencimento	Não se aplica	Garantido em Estatuto
AC	Valor Subsídio Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4.054,07
AC	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto dos Servidores
AC	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto dos Servidores
AL	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	5% do VB por quinquênio
AL	Remuneração	Subsídio Inicial do PCCR	Subsídio
AL	Vencimento	Não se aplica	Não se aplica
AL	Valor Subsídio Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4.500,00
AL	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
AL	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
A M	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	5% do VB por quinquênio (Max. sete quinquênios)
A M	Remuneração	Valor do vencimento inicial do PCCR - Ref. A	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
A M	Vencimento	Não se aplica	Garantido em Estatuto
A M	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4.749,22
A M	1/3 férias	Não se aplica	Garantido em Lei específica
A M	13º salário	Equivalente ao efetivo	Garantido em Lei específica
AP	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	1% do VB por anuênio

AP	Remuneração	Valor do vencimento inicial do PCCR	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
AP	Vencimento	Não se aplica	Estatuto do Magistério
AP	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4.470,25
AP	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Garantido em Estatuto do Magistério
AP	13º salário	Equivalente ao efetivo	Estatuto dos Servidores
BA	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	1% do VB por anuênio
BA	Remuneração	Valor VI do PCCR	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
BA	Vencimento	Não se aplica	Estatuto do Servidor
BA	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3.850,00
BA	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
BA	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
CE	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica
CE	Remuneração	Valor nominal do PSPN+ PVR/FUNDEB	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
CE	Vencimento	Não se aplica	Estatuto do Magistério
CE	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3.845,63
CE	Redução de Jornada por tempo de serviço	Não se aplica	-50% em horas-atividades s/ redução REM: 50 anos; (20 anos-M e 25 Anos-H)
CE	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Decreto
CE	13º Salário	Equivalente ao efetivo	Lei específica
DF	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	1% do VB por ano
DF	Remuneração	Valor do VI do PCCR	Venc. + Vant. (Perm./Temporárias)
DF	Vencimento	Não se aplica	PCCR

DF	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4.028,56
DF	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
DF	13º salário	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
ES	Remuneração	Equivalente ao subsídio inicial do nível de titulação	Subsídio
ES	Vencimento	Não se aplica	Não se aplica
ES	Valor Subsídio Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4.579,20
ES	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica
ES	1/3 férias	Garantido em lei específica	Garantido pelo Estatuto dos Serv. públicos
ES	13º salário	Garantido em lei específica	Proporcional aos meses trabalhados num período de 12 meses
GO	Remuneração	Valor do VI do PCCR	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
GO	Vencimento	Não se aplica	Garantido em Estatuto do Magistério
GO	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3.943,38
GO	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Revogado em 2020
GO	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto do Magistério
GO	13º salário	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto do Magistério
M A	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	5% do VB por quinquênio
M A	Remuneração	R\$ 1.876,06 (20h)	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
M A	Vencimento	Não se aplica	Estatuto do Magistério
M A	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3.117,14
M A	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor

M A	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
M G	Remuneração	Equivalente ao vencimento básico do efetivo sem vantagem pessoal	Vencimento Básico + Vantagem fixa e variável
M G	Vencimento	Não se aplica	Vencimento Básico
M G	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3.417,02
M G	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Adicional de valorização da educação básica - Adveb
M G	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Garantido constitucionalmente
M G	Gratificação de Natal	Equivalente ao efetivo	Lei específica
MS	Remuneração	R\$ 4.944,60 - Tabela específica	Subsídio + Verbas Indenizatórias
MS	Vencimento	Não se aplica	Não se aplica
MS	Valor Subsídio Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 7.446,26
MS	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica
MS	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Magistério
MS	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Magistério
MT	Remuneração	100% do Subsídio - nível inicial do PCCR	Subsídio
MT	Vencimento	Não se aplica	Não se aplica
MT	Valor Subsídio Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 6.329,47
MT	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica
MT	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo PCCR
MT	13º salário	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto do Servidor
PA	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Triênio (5%) ; 25 anos (10%)
PA	Remuneração	Valor do vencimento inicial do PCCR	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
PA	Vencimento	Não se aplica	Garantido em Estatuto

PA	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3.864,86
PA	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto do funcionalismo
PA	13º salário	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto do funcionalismo
PB	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica
PB	Remuneração	Definido em contrato	Venc. + Vant. Perm. ou temporárias
PB	Vencimento	Não se aplica	Estatuto do Servidor
PB	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 2.886,13
PB	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
PB	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
PE	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	5% do VB por quinquênio
PE	Remuneração	Valor do vencimento inicial do PCCR	Venc. + Vant. Perm. ou temporárias
PE	Vencimento	Não se aplica	PCCR
PE	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3.900,00
PE	1/3 férias	Lei específica	Constituição Estadual
PE	13º Salário	Lei específica	Lei específica
PI	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica
PI	Remuneração	80% do VB + gratificações	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
PI	Vencimento	Não se aplica	Estatuto do Servidor
PI	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3.158,10
PI	1/3 férias	Equivalente ao Efetivo	Estatuto do Servidor
PI	Gratificação Natalina	Equivalente ao Efetivo	Estatuto do Servidor
PR	Remuneração	Valor da remuneração inicial do PCCR	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias

PR	Vencimento	Não se aplica	Garantido em Constituição
PR	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3.903,32
PR	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Quinquênio, 5% VB; Anuênio, 5% VB por ano, após 31 anos de exer.
PR	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Garantido pela Constituição do Estado
PR	13º salário	Equivalente ao Efetivo	Garantido pela Constituição do Estado
RJ	Remuneração	Equivalente ao padrão remuneratório do PCCR	Vencimento-Base + Vantagem fixa e Vantagem variável
RJ	Vencimento	Não se aplica	Vencimento-Base
RJ	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 2.948,33
RJ	Adicional Qualificação	Não se aplica	Valor fixo - Mestrado e Doutorado
RJ	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Triênio (10% o 1º e 5% os demais)
RJ	1/3 férias	Não se aplica	Garantido constitucionalmente
RJ	13º salário	Garantido em lei específica	Proporcional aos meses trabalhados num período de 12 meses
RN	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	5% do VB por quinquênio
RN	Remuneração	Valor do VI do PCCR	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
RN	Vencimento	Não se aplica	Estatuto do Magistério
RN	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 5.385,01
RN	1/3 férias	Não se aplica	Estatuto do Servidor
RN	Gratificação Natalina	Não se aplica	Estatuto do Servidor
RO	Remuneração	Valor do vencimento inicial do PCCR	Venc.+ Vant. (Permanente ou temp.)
RO	Vencimento	Não se aplica	Garantido Est. Servidor
RO	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3.845,63
RO	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica
RO	1/3 férias	Não se aplica	Estatuto do Servidor
RO	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor

RR	Remuneração	Valor do vencimento inicial do PCCR	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias.
RR	Vencimento	Não se aplica	Garantido em Estatuto
RR	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 6.103,14
RR	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica
RR	1/3 férias	Após encerramento do contrato	Garantido pelo Estatuto do funcionalismo
RR	13º salário	Equivalente ao Efetivo	Garantido pelo Estatuto do funcionalismo
RS	Remuneração	Subsídio Classe A, Nível I (EI e EF) e III (EF e EM)	Subsídio
RS	Vencimento	Não se aplica	Não se aplica
RS	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4.240,34
RS	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	15 % aos 15 anos e 25% aos 25 anos
RS	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto dos Serv. públicos
RS	13º salário	Equivalente ao Efetivo	Gratificação natalina proporcional aos meses trabalhados no ano
SC	Remuneração	Valor venc. p/ a ref. inicial do PCCR + adicionais	Vencimento + Vantagens fixas e transitórias
SC	Vencimento	Não se aplica	Garantido no PCCR
SC	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3.600,00
SC	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Triênio, 3% sobre o venc., máx. de 36%
SC	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Garantido pela Constituição do Estado
SC	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
SE	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	5% do VB por triênio
SE	Remuneração	R\$ 4.040,61	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
SE	Vencimento	Não se aplica	Estatuto do Magistério

SE	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4.451,14
SE	1/3 férias	Equivalente ao efetivo	Constituição do Estado
SE	13º salário	Equivalente ao efetivo	PCCR
SP	Remuneração	Valor do VI do PCCR + vantagens variáveis	Vencimento Base + Vantagem fixa e Vantagem variável
SP	Vencimento	Não se aplica	Salário Base
SP	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 2.843,51
SP	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Quinquênio (5% VB), Sexta-Parte (20 anos, 1/6 VB)
SP	1/3 férias	Decorridos 12 meses de exercício da função	Garantido constitucionalmente
SP	13º salário	Proporcional aos meses trabalhados num período de 12 meses	Proporcional aos meses trabalhados num período de 12 meses
TO	Remuneração	R\$ 22,22 (hora-aula)	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
TO	Vencimento	Não se aplica	Estatuto dos Servidores
TO	Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4.826,20
TO	Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica
TO	1/3 férias	Equivalente ao efetivo, no que couber	Estatuto dos Servidores
TO	Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo, no que couber	Estatuto dos Servidores

APÊNDICE E – Vantagens transitórias - Outras Gratificações, Adicionais e verbas de indenizações dos professores temporários e efetivos das redes estaduais, Brasil – 2022.

UF	ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	VDP	Equivalente ao efetivo	Dependendo da jornada/carga horária
AC	GEMAE	Não se aplica	Entre 5 e 15% do Valor do VB
AL	Grat. de exercício em classe especial	Não se aplica	Estatuto do Magistério
AM	Grat. Especial	Não se aplica	10% do VB
AM	GETNE	Não se aplica	20h, R\$ 450,00; 40h, R\$ 900,00
AM	GDEACM	Não se aplica	20h, R\$ 450,00; 40h, R\$ 900,00
AM	GDEAUEI	Não se aplica	20h, R\$ 75,00; 40h, R\$150,00
AP	Grat. Regencia de Classe	Não se aplica	100% do VB
AP	Grat. Ensino Especial	Não se aplica	10% do VB
AP	Grat. Sistema Modular	Não se aplica	VI Professor Classe C
AP	Parcela Compensatória	Não se aplica	15% do VB
AP	Bolsa Pós-Grad	Não se aplica	Esp. (1 ano), ME (3 anos), DO (4 anos) c/Rem
BA	Grat. Docência Al-EF	Equivalente ao efetivo	27% do VB
BA	Grat. Especial	Equivalente ao efetivo	20% do VB
BA	Grat. Estímulo às Ativ. de Classe	Equivalente ao efetivo	40% do VB
BA	Grat. Estímulo ao Aperf. Profissional	Equivalente ao efetivo	10%, 15%, 20% e 25% do VB (Formação)
CE	Grat. Ativ. Educ. Especializadas GAEEE	Equivalente ao efetivo	17,70% do VB
CE	Grat. por Efetiva Regência de Classe	Equivalente ao efetivo	27,76% LP; 32,79% Esp.; 37,82% ME; 57,94% DO (VB)
CE	PVR/FUNDEB	R\$ 358,83	R\$500 LP; R\$700 Esp.; R\$700 ME
DF	Grat. Regência de Classe - GARC	Equivalente ao efetivo	30% do VB

DF	Grat. Atividade de Alfabetização - GAA	Equivalente ao efetivo	15% do VB
DF	Grat. Ativ. Ensino Especial - GAEE	Equivalente ao efetivo	15% do VB
DF	Grat. Ativ. Sup. Educacional-GASE	Não se aplica	30% do VB
DF	Grat. Ativ. de Doc. Estab. Ens. Dif.-GADEED	Equivalente ao efetivo	15% do VB
DF	Grat. Ativ. Docência Estab. Rest. Priv. Lib. - GADERL	Equivalente ao efetivo	15% do VB
GO	Gratificação Dedicção Exclusiva		Até 30% do VB
GO	Gratificação de Desempenho	Não se aplica	De 10% à 60% do VB à cada 3 anos
GO	Grat. por Titulação	Não se aplica	40% do VB (ME) e 50% do (DO)
GO	Grat. Estímulo à Form. Continuada	Não se aplica	10% do VB
GO	Assist. Pré-Escolar	Não se aplica	R\$200,00 (de 6 meses à 5 anos ou PCD)
MA	Grat. incentivo de desempenho de gestão escolar	Não se aplica	Gestor-Geral/Diretor-Adjunto
MA	Grat. de Atividade do Magistério	Não se aplica	75% do VB Professor I; 104% do VB demais professores
MA	Grat. por titulação	Não se aplica	10% Cursos 360h; 15% Esp.; 20% ME; 25% DO (VB)
MA	Grat. dedicação exclusiva	Equivalente ao efetivo	25% do VB
MA	Grat. ativ. área alto índ. violência	Não se aplica	40% da média entre VI Prof. I e VF Prof. III
MA	Grat. ativ. em educ. especial	Não se aplica	30% do VB
MG	Adicional por exigência curricular-AEC	Não se aplica	Adicional por assumir aulas que ultrapassem o regime básico do cargo
MG	Gratificação de incentivo à docência	Equivalente ao efetivo	20% sobre o nível do vencimento
MS	Indenização escola tempo integral	Equivalente ao efetivo	15% do subsídio 40h, Classe A, Nível I, Ref. 1
PA	Grat. titularidade	Não se aplica	30% Doc, 20% Me, 10% Esp. (% do VB)
PA	Grat. de magistério	Não se aplica	10% do vencimento
PA	Grat. SOME	Não se aplica	100% do VB

PB	Grat. de Estimulo à Docência (GED)	Não se aplica	Valor Fixo, por Classe e Referência
PB	Grat. Temporária Educacional (GTE)	Não se aplica	Formula específica para o calculo
PI	Grat. gestão do sistema	Não se aplica	Valor Fixo com base na Classe e Jornada
PI	Grat. de regência;	Equivalente ao Efetivo	Valor Fixo com base na Classe e Jornada
PI	Grat. educação especial;	Equivalente ao Efetivo	R\$ 150,00
PI	Bolsa de estudo fora do Estado	Não se aplica	Até 2 anos + 2
RN	Grat. dedicação exclusiva	Não se aplica	30% do VB
RO	Grat. Gestão Escolar	Não se aplica	Direção, Vice direção e Secretaria da UE
RO	Grat. Titulação	Não se aplica	Classe "C": Pós(latu sensu) 15%, ME 20% e DO 25%
RO	Grat. Ativ. Docente	Não se aplica	Valor fixo; dep. da jornada
RO	Grat. Efet. Trabalho	Não se aplica	Supervisão, Orientação ou psicopedagogia (jornada)
RO	Grat. de 1º e 2º EF	Não se aplica	20% do VB
RO	Grat. CBA	Não se aplica	20% VB (lotação e exp. 2 anos)
RO	Grat. CAA	Não se aplica	20% do VB (lotação e exp-2 anos)
RO	Grat. Ens. Especial	Não se aplica	20% VB (lotação)
RO	Grat. Prof. Bilíngue - Libras	Não se aplica	R\$ 400,00
RO	Grat. Coord. Ed. Int. ou Semi-Int.	Não se aplica	R\$ 280,00
RO	Grat. Incentivo Mag.	Não se aplica	Lic. Plena/Pós-100% VB; Magist.-80%;Leigo-40% VB
RR	GIDAE		30% do V.B.
RR	GID		R\$ 834,55
RS	Adicional atend. pessoas com def. ou com altas habilidades.	Equivalente ao efetivo	Até R\$1.260,00 para uma jornada de 40 h/s
RS	Adicional de penosidade	Não se aplica	R\$1.200,00 para uma jornada de 40 h/s
RS	Adicional de docência Exclusiva	Não se aplica	R\$ 630,00 para 40 h/s e R\$ 315,00 para 20 h/s

SC	Adic. de exer. classe unidocente e Ed. Esp.	12% sobre o valor equiv. ao vencimento para ref. Inicial	12% sobre o valor do vencimento
SC	Grat. Incentivo à Permanência em Atividade	Não se aplica	4% do vencimento por ano (max. 5 anos)
SC	Indenização por dispensa	8% por mês trabalhado, nos devidos casos	Não se aplica
SE	Grat. dedicação exclusiva	Não se aplica	100% do VB
SE	Grat. Atividade Pedagógica I	Não se aplica	20% do VB
SE	Grat. Atividade Pedagógica II	Não se aplica	40% do VB
SE	Grat. Regência Classe/Ativ. Turma	Não se aplica	40% do VB
SE	Incentivo à Prod. Téc., Científica e Cultural	Não se aplica	De 40 a 100% do VB, por ano, por merecimento
SE	Incentivo à Auto-Qualif. Profissional	Não se aplica	50% do VB, por ano, por merecimento

APÊNDICE F – Índices para correção monetária (INPC/IBGE).

ANO	INPC (dez/2017)
2007	1,8224011
2008	1,6999467
2009	1,6319637
2010	1,5383662
2011	1,4488985
2012	1,3674617
2013	1,2951456
2014	1,2179994
2015	1,0976194
2016	1,0220982
2017	1

Fonte: Elaborada com base nos dados fornecidos pela Calculadora do Cidadão do Banco Central do Brasil.

APÊNDICE G - Despesa da Função Educação, Secretaria da Educação do estado do Espírito Santo, em reais (R\$), valores nominais.

ANOS	Despesa Educação [a]	Ide	Despesa Total do Estado [b]	Idt	% c = (a/b)x100
2007	916.191.810,99	100	8.985.826.064,71	100	10,20
2008	1.010.769.756,67	110	9.835.469.811,38	109	10,28
2009	1.151.800.143,75	126	10.545.597.295,28	117	10,92
2010	1.422.732.974,92	155	12.249.395.968,32	136	11,61
2011	1.540.392.506,22	168	13.527.136.041,71	151	11,39
2012	1.671.219.424,29	182	12.352.337.666,75	137	13,53
2013	1.829.674.953,62	200	13.173.901.815,04	147	13,89
2014	2.086.103.319,67	228	15.156.024.059,43	169	13,76
2015	1.889.619.474,44	206	13.901.285.840,57	155	13,59
2016	1.889.424.118,17	206	13.777.348.429,87	153	13,71
2017	1.944.886.891,84	212	14.039.965.789,57	156	13,85

APÊNDICE H - Despesas com Administração Direta da Secretaria da Educação do estado do Espírito Santo, por Categoria Econômica, em reais (R\$), valores nominais.

Anos	Categorias Economicas						Total	It	% Pessoal/ Total
	Despesas Correntes				Despesas de Capital	Ic			
	Pessoal e Encargos Sociais	Ip	Outras Despesas Correntes	Io					
2007	692.242.991,56	100	180.730.358,92	100	40.263.850,50	100	913.237.200,98	100	75,8
2008	738.926.771,11	107	216.167.214,96	120	61.208.131,75	152	1.016.302.117,82	111	72,7
2009	869.965.690,21	126	221.728.429,92	123	62.679.316,68	156	1.154.373.436,81	126	75,4
2010	1.050.629.316,42	152	258.253.987,54	143	116.081.361,86	288	1.424.964.665,82	156	73,7
2011	1.098.246.428,87	159	312.673.344,49	173	136.883.377,91	340	1.547.803.151,27	169	71,0
2012	1.211.491.442,53	175	331.863.834,86	184	128.130.042,13	318	1.671.485.319,52	183	72,5

APÊNDICE I – Despesa da Função Educação, Secretaria da Educação do estado de Minas Gerais, em reais (R\$), valores nominais.

ANOS	Despesa Educação¹ [a]	Ide	Despesa Total do Estado² [b]	Idt	% c = (a/b)x100
2007	4.014.507.149,38	33	31.303.694.026,40	100	12,82
2008	4.661.109.582,35	38	36.617.319.774,08	117	12,73
2009	4.678.978.359,93	38	38.734.291.284,22	124	12,08
2010	5.288.766.547,08	43	44.697.593.086,54	143	11,83
2011	6.459.120.113,21	53	53.113.575.654,99	170	12,16
2012	7.171.581.962,39	58	61.647.623.039,54	197	11,63
2013	8.124.699.350,82	66	69.971.456.578,47	224	11,61
2014	8.727.861.872,34	71	74.033.104.362,38	236	11,79
2015	8.430.177.894,92	69	80.794.040.639,14	258	10,43
2016	9.273.545.565,95	76	83.365.212.063,78	266	11,12
2017	9.799.297.649,59	80	92.129.724.411,96	294	10,64

APÊNDICE J – Despesas com Administração Direta da Secretaria da Educação do estado do Minas Gerais, por Categoria Econômica, em reais (R\$), valores nominais.

Anos	Categorias Economicas						Total	It	% Pessoal/ Total
	Despesas Correntes				Despesas de Capital	Ic			
	Pessoal e Encargos Sociais	Ip	Outras Despesas Correntes	Io					
2007	3.180.383.191,50	100	440.009.258,80	100	245.638.084,45	100	3.866.030.534,75	100	82,3
2008	3.662.062.993,25	115	537.612.171,76	122	298.103.696,61	121	4.497.778.861,62	116	81,4
2009	3.559.478.407,20	112	724.869.253,18	165	191.232.075,61	78	4.475.579.735,99	116	79,5
2010	3.958.294.418,38	124	793.234.519,32	180	298.478.233,27	122	5.050.007.170,97	131	78,4
2011	5.073.647.848,63	160	845.563.420,84	192	285.260.373,87	116	6.204.471.643,34	160	81,8
2012	5.763.045.482,86	181	829.515.210,86	189	268.251.049,77	109	6.860.811.743,49	177	84,0
2013	6.292.249.235,46	198	1.102.617.252,50	251	271.575.826,57	111	7.666.442.314,53	198	82,1
2014	6.540.359.660,30	206	1.165.796.057,49	265	505.831.001,21	206	8.211.986.719,00	212	79,6
2015	6.613.187.377,18	208	1.065.537.125,58	242	244.793.491,77	100	7.923.517.994,53	205	83,5
2016	7.714.533.899,17	243	989.379.123,29	225	89.088.272,96	36	8.793.001.295,42	227	87,7
2017	8.484.820.143,28	267	767.529.113,75	174	76.656.963,99	31	9.329.006.221,02	241	91,0

APÊNDICE K – Despesa da Função Educação, Secretaria da Educação do estado do Rio de Janeiro, em reais (R\$) valores nominais.

ANOS	Despesa Educação [a]	Ide	Despesa Total do Estado [b]	Idt	% c = (a/b)x100
2007	5.598.194.000,00	100	35.431.690.000,00	100	15,80
2008	6.308.806.000,00	113	40.458.246.000,00	114	15,59
2009	5.563.947.000,00	99	42.653.365.000,00	120	13,04
2010	6.627.377.613,00	118	50.647.770.867,00	143	13,09
2011	7.248.191.063,00	129	56.289.600.531,00	159	12,88
2012	8.177.972.043,00	146	63.455.517.922,00	179	12,89
2013	6.641.294.436,00	119	71.051.454.698,00	201	9,35
2014	6.940.197.894,00	124	75.330.211.021,00	213	9,21
2015	6.941.484.358,00	124	65.631.364.715,00	185	10,58
2016	6.789.298.256,00	121	60.467.140.872,00	171	11,23
2017	6.821.665.202,00	122	67.710.757.119,00	191	10,07

APÊNDICE L - Despesas com Administração Direta da Secretaria da Educação do estado do Rio de Janeiro, por Categoria Econômica, em reais (R\$), valores nominais.

Anos	Categorias Economicas						Total	It	% Pessoal/ Total
	Despesas Correntes				Despesas de Capital	Ic			
	Pessoal e Encargos Sociais	Ip	Outras Despesas Correntes	Io					
2007	1.527.362.186,14	100	554.728.306,21	100	206.685.211,41	100	2.382.632.233,30	100	64,1
2008	1.756.609.993,24	115	760.686.195,78	137	159.860.337,84	77	2.677.156.526,86	112	65,6
2009	1.841.324.193,67	121	910.589.794,60	164	214.448.182,61	104	2.966.362.170,88	124	62,1
2010	2.120.875.013,91	139	1.181.079.856,67	213	135.327.259,39	65	3.437.282.129,97	144	61,7
2011	2.320.363.126,97	152	1.245.867.441,83	225	124.682.004,76	60	3.690.912.573,56	155	62,9
2012	2.702.708.897,79	177	1.212.687.755,08	219	216.333.035,83	105	4.131.729.688,70	173	65,4
2013	3.046.034.742,31	199	1.289.132.462,95	232	326.831.044,73	158	4.661.998.249,99	196	65,3
2014	3.390.570.928,64	222	1.116.932.984,54	201	187.822.467,27	91	4.695.326.380,45	197	72,2
2015	3.467.225.688,41	227	1.176.159.587,54	212	38.179.828,49	18	4.681.565.104,44	196	74,1
2016	3.402.067.155,02	223	1.124.057.015,46	203	16.806.331,43	8	4.542.930.501,91	191	74,9
2017	3.271.029.026,14	214	1.305.208.649,44	235	959.836,20	0	4.577.197.511,78	192	71,5

APÊNDICE M – Despesa da Função Educação, Secretaria da Educação do estado de São Paulo, em reais (R\$) valores nominais.

ANOS	Despesa Educação [a]	Ide	Despesa Total do Estado [b]	Idt	% c = (a/b)x100
2007	13.177.252.085,02	107	96.095.014.842,51	115	13,71
2008	15.321.844.123,21	125	120.734.533.460,18	145	12,69
2009	16.074.588.745,26	131	130.760.670.353,56	157	12,29
2010	18.978.719.367,17	155	147.056.059.385,73	176	12,91
2011	21.387.419.753,76	174	159.949.788.187,88	191	13,37
2012	22.300.973.508,17	182	173.106.698.940,17	207	12,88
2013	25.920.642.317,01	211	197.870.171.922,07	237	13,10
2014	28.000.672.813,73	228	206.779.317.544,00	248	13,54
2015	29.638.500.336,16	241	218.004.225.988,00	261	13,60
2016	28.668.135.220,17	233	215.962.649.252,00	259	13,27
2017	30.282.789.881,61	247	228.204.805.761,00	273	13,27

APÊNDICE N - Despesas com Administração Direta da Secretaria da Educação do estado de São Paulo, por Categoria Econômica, em reais (R\$), valores nominais.

Anos	Categorias Econômicas						Total	It	% Pessoal/ Total
	Despesas Correntes				Despesas de Capital	Ic			
	Pessoal e Encargos Sociais	Ip	Outras Despesas Correntes	Io					
2007	9.218.631.201,99	100	3.554.675.094,13	100	344.123.759,52	100	13.117.430.055,64	100	70,3
2008	10.171.604.978,24	110	4.777.943.620,23	134	299.489.402,61	87	15.249.038.001,08	116	66,7
2009	10.409.228.688,69	113	5.054.987.804,41	142	525.116.669,30	153	15.989.333.162,40	122	65,1
2010	11.462.076.502,73	124	6.744.105.978,69	190	672.787.853,37	196	18.878.970.334,79	144	60,7
2011	12.840.385.875,55	139	7.708.200.068,11	217	752.066.051,67	219	21.300.651.995,33	162	60,3
2012	13.851.590.254,58	150	7.751.271.775,26	218	600.432.180,41	174	22.203.294.210,25	169	62,4
2013	15.593.019.887,14	169	9.139.997.257,66	257	707.793.626,34	206	25.440.810.771,14	194	61,3
2014	16.679.849.967,10	181	9.460.214.792,56	266	536.582.097,09	156	26.676.646.856,75	203	62,5
2015	18.251.018.406,00	198	9.887.458.094,36	278	427.385.494,66	124	28.565.861.995,02	218	63,9
2016	18.014.524.461,30	195	9.797.812.155,32	276	299.890.457,12	87	28.112.227.073,74	214	64,1
2017	18.789.007.009,54	204	10.678.331.693,99	300	299.378.841,35	87	29.766.717.544,88	227	63,1

APÊNDICE O – Número de professores por região e por tipo de vínculo, com percentual de temporários na região e no Brasil, 2011-2017.

UF	TIPO DE VÍNCULO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SUDESTE	Concursado/Efetivo/Estável	218.025	254.647	260.461	251.298	219.580	210.365	203.929
SUDESTE	Contrato temporário	62.753	72.170	70.053	80.326	98.329	103.508	96.328
SUDESTE	% temporários	19,4%	22,1%	21,2%	24,2%	30,8%	32,9%	32,0%
SUDESTE	% temporários - Brasil	8,4%	9,7%	9,5%	10,7%	13,3%	14,3%	13,9%
SUDESTE	Contrato terceirizado	1.002	79	68	26	168	72	47
SUDESTE	Contrato CLT	-	315	295	797	1.130	877	957
SUDESTE	Não Classificado	41.874	-	6	1	-	-	-
SUDESTE	Total	323.654	327.211	330.883	332.448	319.207	314.822	301.261
SUL	Concursado/Efetivo/Estável	69.390	73.892	72.970	75.621	76.784	69.424	66.359
SUL	Contrato temporário	53.439	51.253	53.453	54.084	48.505	53.257	49.368
SUL	% temporários	43,3%	40,6%	42,0%	41,5%	38,5%	43,2%	42,5%
SUL	% temporários - Brasil	7,2%	6,9%	7,2%	7,2%	6,6%	7,4%	7,1%
SUL	Contrato terceirizado	228	198	200	193	220	188	96
SUL	Contrato CLT	429	826	537	527	475	431	372
SUL	Não Classificado	8	4	-	-	-	-	-
SUL	Total	123.486	126.173	127.160	130.425	125.984	123.300	116.195
CENTRO-OESTE	Concursado/Efetivo/Estável	45.342	39.502	38.102	36.923	41.060	38.151	35.458
CENTRO-OESTE	Contrato temporário	24.241	27.497	29.257	32.105	32.554	34.433	37.203
CENTRO-OESTE	% temporários	34,7%	41,0%	43,4%	46,4%	44,1%	47,3%	51,0%
CENTRO-OESTE	% temporários - Brasil	3,2%	3,7%	3,9%	4,3%	4,4%	4,8%	5,4%
CENTRO-OESTE	Contrato terceirizado	94	111	18	42	67	67	71
CENTRO-OESTE	Contrato CLT	-	33	96	109	143	213	163
CENTRO-OESTE	Não Classificado	178	-	8	-	-	-	-
CENTRO-OESTE	Total	69.855	67.143	67.481	69.179	73.824	72.864	72.895
NORDESTE	Concursado/Efetivo/Estável	97.629	95.241	91.370	94.677	87.927	89.321	86.799
NORDESTE	Contrato temporário	64.255	58.879	56.874	54.029	62.424	55.984	51.851
NORDESTE	% temporários	39,2%	37,6%	38,0%	36,0%	41,0%	38,1%	37,1%
NORDESTE	% temporários - Brasil	8,6%	7,9%	7,7%	7,2%	8,4%	7,7%	7,5%
NORDESTE	Contrato terceirizado	561	970	514	499	644	520	375
NORDESTE	Contrato CLT	-	1.537	832	821	1.252	1.183	874
NORDESTE	Não Classificado	1.267	-	4	1	-	-	-
NORDESTE	Total	163.712	156.627	149.594	150.027	152.247	147.008	139.899
NORTE	Concursado/Efetivo/Estável	43.302	44.770	44.711	45.288	45.734	45.761	42.331
NORTE	Contrato temporário	22.392	20.405	20.534	19.646	22.196	20.500	22.213
NORTE	% temporários	33,9%	31,0%	31,1%	30,0%	32,4%	30,8%	34,3%
NORTE	% temporários - Brasil	3,0%	2,7%	2,8%	2,6%	3,0%	2,8%	3,2%
NORTE	Contrato terceirizado	89	68	75	40	105	95	136
NORTE	Contrato CLT	-	676	737	492	513	207	136
NORTE	Não Classificado	264	-	2	-	-	-	-
NORTE	Total	66.047	65.919	66.059	65.466	68.548	66.563	64.816
BRASIL	Concursado/Efetivo/Estável	473.688	508.052	507.614	503.807	471.085	453.022	434.876
BRASIL	Contrato temporário	227.080	230.204	230.171	240.190	264.008	267.682	256.963
BRASIL	% temporários	30,4%	31,0%	31,1%	32,1%	35,7%	36,9%	37,0%
BRASIL	Contrato terceirizado	1.974	1.426	875	800	1.204	942	725
BRASIL	Contrato CLT	429	3.387	2.497	2.746	3.513	2.911	2.502
BRASIL	Não Classificado	43.591	4	20	2	-	-	-
BRASIL	Total	746.754	743.073	741.177	747.545	739.810	724.557	695.066

APÊNDICE P – Fichas Descritivas dos principais direitos dos professores temporários e efetivos, redes estaduais, Brasil - 2022.

FICHA DESCRITIVA - ACRE

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ³¹	Garantido no Estatuto dos Serv. Público ³²
VANTAGENS FIXAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	90% do vencimento do PCCR 30H ³³	Vencimento + Vantagens fixas e transitórias ³⁴
Vencimento	Não se aplica	Garantido em Estatuto ³⁵
Valor Subsidio Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4.054,07 ³⁶ (2022)
Adic. tempo de serviço	Não se aplica ³⁷	6ª Parte - 25 anos (1/6 do V.B) ³⁸

VANTAGENS TRANSITÓRIAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo	45 dias anuais ³⁹
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁰	Garantido pelo Estatuto dos Servidores ⁴¹
Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo ⁴²	Garantido pelo Estatuto dos Servidores ⁴³
Grat. de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo	25% após as 22h ⁴⁴
Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	44 passagens de ônibus, (3x o menor VB Estado) ⁴⁵
Grat. por função	Não se aplica ⁴⁶	Diretor de U.E; Vice-Diretor de U.E. ⁴⁷
VDP ⁴⁸	Equivalente ao efetivo	Dependendo da jornada/carga horária ⁴⁹
GEEDA ⁵⁰	Equivalente ao efetivo	Entre 5 e 15% do Valor do VB ⁵¹
GEMAE ⁵²	Não se aplica	Entre 5 e 15% do Valor do VB ⁵³
Auxílio alimentação	Não se aplica ⁵⁴	R\$ 420,00 ⁵⁵

OUTROS DIREITOS

Reg. previdenciário	RGPS - INSS ⁵⁶	RPPS-ACREPREVIDÊNCIA ⁵⁷
Assistência médica	Equivalente ao Efetivo	Sistema Unico de Saúde (SUS) ⁵⁸

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
LC nº 5, de 16/12/1981 Art. 5	LC nº 67, de 29/06/1999 Art. 34	LC nº 58, de 17/07/1998
TIPIFICAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Temporário ¹	Efetivo ²
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Concurso Público ⁴
Tipo de vínculo	Termo de contrato ⁵	Estatutário ⁶
Tempo de contrato	2 ano ⁷	Indeterminado

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Progressão	Não se aplica	Mudança de Classe; Titulação ⁸
Promoção	Não se aplica	Mudança de Classe; (Aval. Desemp. e Qualif.) ⁹

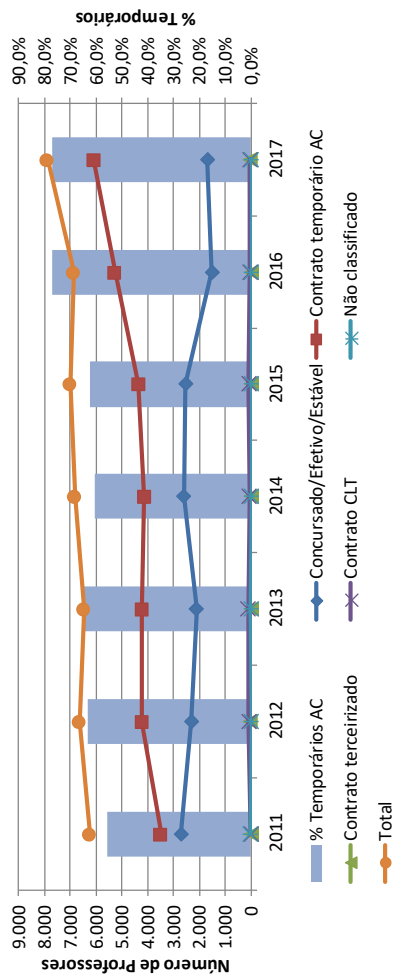
JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	25 h/sem em Edital do processo seletivo ¹⁰	Jornada semanal de 15h, 25h, 30h e DE (1 ¹) ¹²

ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	3 (três) ao mês ¹³
Faltas justificadas	Não se aplica	Não se aplica
Faltas injustificadas	Não se aplica	30 dias consec./ 60 dias interpolados - ano ¹⁴
Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo ¹⁵	8 dias ¹⁶
Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo ¹⁷	8 dias ¹⁸
Licença gestante	Equivalente ao efetivo ¹⁹	120 dias, garantido no Est. do Magistério ²⁰
Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo ²¹	15 dias ²²
Licença adoção	Equivalente ao efetivo ²³	120 dias (<1 ano); 60 dias (1-4 anos); 30 dias (4-8 anos)-M; 7 dias-H ²⁴
Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Garantido em Estatuto do Magistério ²⁵
Lic. Inter. particulares	Não se aplica	Até 2 anos (s/ Rem.) ²⁶
Lic. doença na família	Não se aplica	Com inspeção médica ²⁷
Lic. Prêmio	Não se aplica	3 meses após 5 anos ²⁸
Lic. Qual. profissional	Não se aplica ²⁹	Garantido no PCCR ³⁰

Numero de professores por tipo de contrato, Acre (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 32 Art. 278 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993.
 33 § 1º, Art. 34 da LEI COMPLEMENTAR N. 67, DE 29 DE JUNHO DE 1999, atualizado pela LEI COMPLEMENTAR N. 274, DE 9 DE JANEIRO DE 2013.
 34 Art. 17 da LEI COMPLEMENTAR N. 67, DE 29 DE JUNHO DE 1999.
 35 Art. 45 e 46 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993.
 36 LEI COMPLEMENTAR Nº 396, DE 01 DE ABRIL DE 2022
 37 Art. 73 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993.
 38 III, Art. 66 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993.
 39 Art. 26 da LEI COMPLEMENTAR N. 67, DE 29 DE JUNHO DE 1999.
 40 Art. 84 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993.
 41 IX, Art. 66 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993.
 42 I, Art. 66 e 67 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993.
 43 II, Art. 66 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993.
 44 VIII, Art. 66 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993.
 45 I, Art. 85 e 86 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993.
 46 Inciso I, Art. 6 da LEI COMPLEMENTAR N. 58, DE 17 DE JULHO DE 1998 e Art. 67 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993.
 47 I, Art. 18 da LEI COMPLEMENTAR N. 67, DE 29 DE JUNHO DE 1999
 48 Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional – VDP
 49 Art. 23-D da LEI COMPLEMENTAR N. 67, DE 29 DE JUNHO DE 1999, atualizado pela LEI COMPLEMENTAR N. 285, DE 11 DE ABRIL DE 2014.
 50 Gratificação pelo Exercício em Escola de Difícil Acesso - GEEDA
 51 Art. 21 da LEI COMPLEMENTAR N. 67, DE 29 DE JUNHO DE 1999, atualizado pela LEI COMPLEMENTAR N. 274, DE 9 DE JANEIRO DE 2013.
 52 Gratificação pelo Exercício do Magistério com Alunos Especiais -- GEMAE
 53 Art. 22 da LEI COMPLEMENTAR N. 67, DE 29 DE JUNHO DE 1999, atualizado pela LEI COMPLEMENTAR N. 274, DE 9 DE JANEIRO DE 2013.
 54 Art. 1 da LEI Nº 3.917, DE 1º DE ABRIL DE 2022.
 55 LEI Nº 3.917, DE 1º DE ABRIL DE 2022.
 56 § 1º do Art. 5 da LEI COMPLEMENTAR N. 154, DE 8 DE DEZEMBRO DE 2005.
 57 Art. 5 e 14 da LEI COMPLEMENTAR N. 154, DE 8 DE DEZEMBRO DE 2005.
 58 Art. 110 da LEI COMPLEMENTAR N. 154, DE 8 DE DEZEMBRO DE 2005.

- 1 LEI COMPLEMENTAR N. 58, DE 17 DE JULHO DE 1998.
 2 Art. 9 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993.
 3 Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR N. 58, DE 17 DE JULHO DE 1998.
 4 Art. 9 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993.
 5 EDITAL Nº 001/SEPLAG/SEE/REGULAR, 21 DE SETEMBRO DE 2021.
 6 LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993.
 7 § 1º do Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR N. 58, DE 17 DE JULHO DE 1998.
 8 Art. 9 da LEI COMPLEMENTAR N. 67, DE 29 DE JUNHO DE 1999.
 9 Art. 10 da LEI COMPLEMENTAR N. 67, DE 29 DE JUNHO DE 1999.
 10 EDITAL Nº 001/SEPLAG/SEE/REGULAR, 21 DE SETEMBRO DE 2021.
 11 Dedicatória Exclusiva -DE. Concedido apenas aos professores que atuam nos anos iniciais do ensino fundamental.
 12 Arts. 13 e 15 da LEI COMPLEMENTAR N. 67, DE 29 DE JUNHO DE 1999, atualizado pela LEI COMPLEMENTAR N. 274, DE 9 DE JANEIRO DE 2013.
 13 Art. 89 da LEI COMPLEMENTAR N. 5, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1981.
 14 Art. 188 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993.
 15 Art. 7 da LEI COMPLEMENTAR N. 58, DE 17 DE JULHO DE 1998.
 16 Alínea a, IV, Art. 145 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993, atualizada pela lei LEI COMPLEMENTAR N. 261, DE 10 DE MAIO DE 2013.
 17 Art. 7 da LEI COMPLEMENTAR N. 58, DE 17 DE JULHO DE 1998.
 18 Alínea b, IV, Art. 145 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993, atualizada pela lei LEI COMPLEMENTAR N. 261, DE 10 DE MAIO DE 2013.
 19 Art. 7 da LEI COMPLEMENTAR N. 58, DE 17 DE JULHO DE 1998.
 20 III, Art. 131 e 143 da LEI COMPLEMENTAR N. 5, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1981
 21 Art. 7 da LEI COMPLEMENTAR N. 58, DE 17 DE JULHO DE 1998.
 22 Art. 121 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993 , atualizada pela lei LEI COMPLEMENTAR N. 261, DE 10 DE MAIO DE 2013.
 23 Art. 7 da LEI COMPLEMENTAR N. 58, DE 17 DE JULHO DE 1998.
 24 Arts. 117 e 121 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993 , atualizada pela lei LEI COMPLEMENTAR N. 261, DE 10 DE MAIO DE 2013.
 25 II, Art. 131 e 142 da LEI COMPLEMENTAR N. 5, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1981
 26 IV, Art. 131 e 145 da LEI COMPLEMENTAR N. 5, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1981
 27 I, Art. 131 da LEI COMPLEMENTAR N. 5, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1981
 28 Art. 132 da LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993.
 29 Art. 12 da LEI COMPLEMENTAR N. 67, DE 29 DE JUNHO DE 1999.
 30 Art. 12 da LEI COMPLEMENTAR N. 67, DE 29 DE JUNHO DE 1999.
 31 Art. 7 da LEI COMPLEMENTAR N. 58, DE 17 DE JULHO DE 1998

FICHA DESCRITIVA – ALAGOAS

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ³⁴	Estatuto do Servidor ³⁵
VANTAGENS FIXAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Subsídio Inicial do PCCR ³⁶	Subsídio ³⁷
Vencimento	Não se aplica	Não se aplica ³⁸
Valor Subsídio Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4.500,00 ³⁹ (2021)
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica ⁴⁰	5% do VB por quinquênio ⁴¹

VANTAGENS TRANSITÓRIAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	30 dias anuais ⁴²	45 dias anuais ⁴³
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁴	Estatuto do Servidor ⁴⁵
Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo ⁴⁶	Estatuto do Servidor ⁴⁷
Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo ⁴⁸	50% do valor-hora (22h-5h) ⁴⁹
Salário-Família	Não se aplica ⁵⁰	Estatuto do Servidor ⁵¹
Grat. de difícil lotação;	Não se aplica ⁵²	R\$100,00 ⁵³
Gratificação de função	Não se aplica ⁵⁴	Direção de Escola ⁵⁵
Indenização de transporte	Não se aplica ⁵⁶	Não se aplica ⁵⁷
Grat. de exercício em classe especial	Não se aplica ⁵⁸	Estatuto do Magistério ⁵⁹
Auxílio alimentação	Não se aplica ⁶⁰	Não se aplica ⁶¹

OUTROS DIREITOS

Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁶²	RPPS – ALAGOAS PREVIDENCIA ⁶³
Assistência médica	Equivalente ao efetivo ⁶⁴	IPASEAL SAÚDE ⁶⁵

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
Lei n.º 6.196, 26/09/2000 Não se aplica ao temporário	Lei n.º 6.197, 26/09/2000 Não se aplica ao temporário	Lei n.º 7.966, de 9/01/2018
TIPIFICAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Contratado ¹	Efetivo ²
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Concurso Público ⁴
Tipo de vínculo	Contrato ⁵	Estatutário ⁶
Tempo de contrato	2 anos ⁷	Indeterminado

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Classe (Aval. de Desemp.) ⁸
Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança de Nível (Habilitação) ⁹

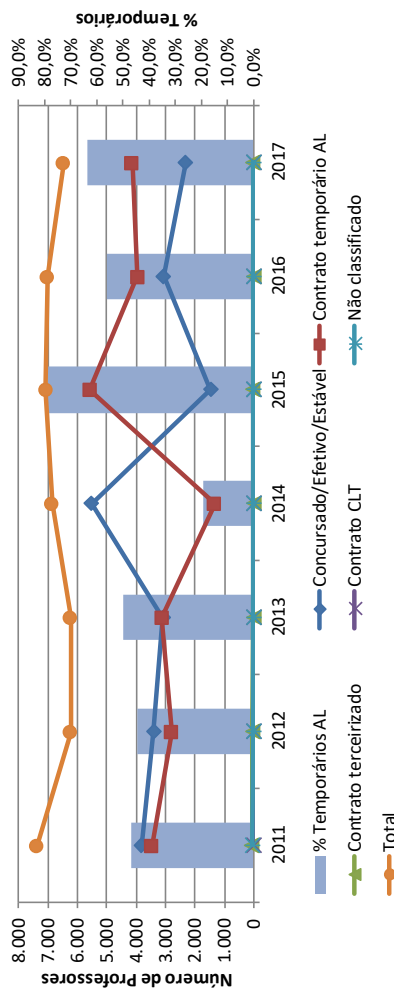
JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	Até 40h/s ¹⁰	Jornada semanal de 20, 25, 30 e 40 h/s ¹¹

ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica
Faltas injustificadas	Equivalente ao efetivo ¹²	Até 15 dias consec. e 30 dias interpolados - ano ¹³
Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo ¹⁴	8 dias ¹⁵
Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo ¹⁶	8 dias ¹⁷
Licença-maternidade	120 dias ¹⁸	120 dias ¹⁹
Licença-paternidade	5 dias ²⁰	5 dias ²¹
Licença adoção	120 dias ²²	120 dias-M; 5 dias-H ²³
Lic. tratamento de saúde	Não se aplica ²⁴	Até 2 anos ²⁵
Lic. doença na família	Não se aplica ²⁶	Até 180 dias c/ REM; >180 dias s/REM ²⁷
Lic. para o trato de interesse particular	Não se aplica ²⁸	Até 2 anos s/REM ²⁹
Licença Prêmio por Assiduidade	Não se aplica ³⁰	3 meses c/ REM a cada quinquênio ³¹
Lic. Capacitação Profissional	Não se aplica ³²	Até 4 anos c/REM ³³

Numero de professores por tipo de contrato, Alagoas (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 1 Art. 9 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 2 Art. 9 da LEI Nº 6.197, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000.
- 3 Art. 3 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 4 Art. 10 da LEI Nº 6.197, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000.
- 5 Art. 12 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 6 LEI Nº 6.196, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000.
- 7 Art. 4 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 8 Art. 14 da LEI Nº 6.197, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000 atualizada pela LEI Nº 8.533, DE 28 DE OUTUBRO DE 2021.
- 9 Art. 14 da LEI Nº 6.197, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000 atualizada pela LEI Nº 8.533, DE 28 DE OUTUBRO DE 2021.
- 10 EDITAL/SEDUC Nº 007/2021. Secretaria do Estado da Educação de Alagoas.
- 11 Art. 26 da LEI Nº 6.197, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000 atualizada pela LEI Nº 8.533, DE 28 DE OUTUBRO DE 2021.
- 12 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018; Art. 140 e 141 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 13 Art. 140 e 141 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 14 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018; Alinea a, III, Art. 99 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 15 Alinea a, III, Art. 99 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 16 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018; Alinea b, III, Art. 99 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 17 Alinea b, III, Art. 99 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 18 LEI Nº 8.745, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1993.
- 19 Art. 216 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 20 LEI Nº 8.745, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1993.
- 21 Art. 217 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 22 LEI Nº 8.745, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1993.
- 23 Art. 219 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991, Art. 217 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 24 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 25 Alinea b, /III, Art. 104 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 26 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 27 Art. 87 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 28 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 29 Art. 94 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 30 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 31 Art. 91 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 32 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 33 Art. 57 LEI Nº 6.196, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000.
- 34 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018; Art. 234 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 35 Art. 234 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 36 Art. 7 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 37 Art. 10 e 19 da LEI Nº 6.197, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000.
- 38 Art. 10 da LEI Nº 6.197, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000.
- 39 LEI Nº 8.533, DE 28 DE OUTUBRO DE 2021.
- 40 Art. 72 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 41 Art. 72 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 42 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018; Art. 81 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 43 Art. 52 LEI Nº 6.196, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000.
- 44 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018; Art. 80 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 45 Art. 68 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 46 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018; Art. 68 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 47 Art. 68 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 48 Art. 79 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 49 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 50 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 51 Art. 68 da LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991.
- 52 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 53 Alinea a, II, Art. 23 da LEI Nº 6.197, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000; Art. 43 da LEI Nº 6.196, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000.
- 54 II, Art. 9 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 55 I, Art. 23 da LEI Nº 6.197, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000; Percentuais em lei específica.
- 56 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 57 Art. 10 e 19 da LEI Nº 6.197, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000.
- 58 I, Art. 23 da LEI Nº 6.197, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000; Percentuais em lei específica.
- 59 Alinea b, II, Art. 23 da LEI Nº 6.197, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000; Percentuais em lei específica.
- 60 Art. 11 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 61 Art. 10 e 19 da LEI Nº 6.197, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000.
- 62 Art. 8 da LEI Nº 7.966, DE 9 DE JANEIRO DE 2018.
- 63 LEI Nº 7.751, DE 9 DE OUTUBRO DE 2015.
- 64 LEI Nº 6.584, DE 29 DE MARÇO DE 2005.
- 65 LEI Nº 6.584, DE 29 DE MARÇO DE 2005.

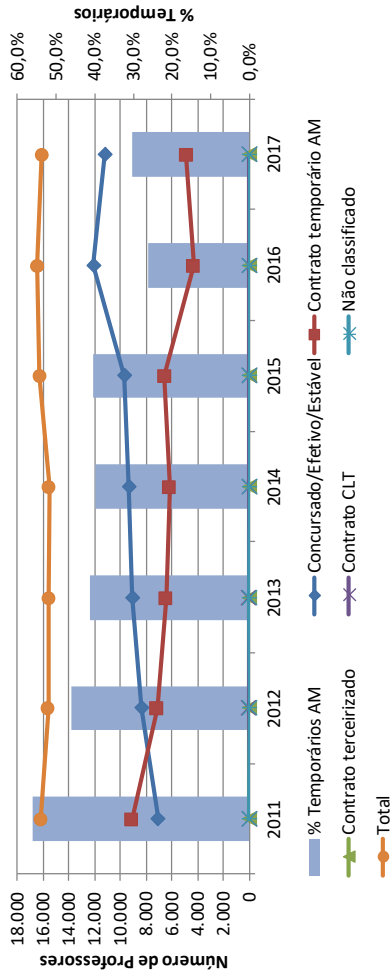
FICHA DESCRITIVA - AMAZONAS

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
Lei nº 1778 de 09/01/87 Art. 204	Lei nº 3951 de 04/11/2013 Não se aplica ao temporário	Lei nº 2607 de 29/06/2000
TIPIFICAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Professor temporário	Efetivo ¹
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ²	Concurso Público ³
Tipo de vínculo	Contrato temporário ⁴	Estatutário ⁵
Tempo de contrato	2 anos ⁶	Indeterminado
FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Progressão Horizontal	Não se aplica ⁷	Mudança dentro da mesma Classe (4 anos na referência) ⁸
Progressão Vertical	Não se aplica ⁹	Mudança de Classe (Titulação) ¹⁰
Progressão Diagonal	Não se aplica ¹¹	Mudança dentro da Classe e Ref. (Aval. de Desempenho) ¹²
JORNADA PADRÃO DE TRABALHO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	Depende das horas contratadas ¹³	Jornada semanal de 20 ou 40 h/s ¹⁴
ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica ¹⁵	Até 3 (três) por mês ¹⁶
Faltas justificadas	Não se aplica ¹⁷	Até 3 (três) por mês ¹⁸
Faltas injustificadas	Não se aplica ¹⁹	30 consecutivos e 60 interpolados (1 ano) ²⁰
Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo ²¹	8 dias ²²
Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo ²³	8 dias ²⁴
Licença à gestante	Equivalente ao Efetivo ²⁵	180 dias ²⁶
Licença-paternidade	Não se aplica ²⁷	15 dias ²⁸
Licença adoção	Não se aplica ²⁹	180 dias (<1ano); 90 dias (<4 anos); 60 dias (< 8 anos) ³⁰
Lic. tratamento de saúde	Equivalente ao Efetivo ³¹	Máx. 24 meses c/ Rem ³²
Lic. Inter. particulares	Não se aplica ³³	Até 2 anos s/Rem ³⁴
Lic. doença na família	Equivalente ao Efetivo ³⁵	1 ano c/ Rem; Após 1 ano, 2/3 da Rem ³⁶
Lic. Aperf. Profissional	Não se aplica	Sem prazo definido ³⁷
Licença Especial	Não se aplica	3(três) meses após 1 quinquênio c/ Rem. ³⁸

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ³⁹	Garantido pela Constituição Estadual ⁴⁰
VANTAGENS FIXAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Proporcional ao Valor do vencimento inicial do PCCR – Ref. A ⁴¹	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias ⁴²
Vencimento	Não se aplica	Garantido em Estatuto ⁴³
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4.749,22 ⁴⁴ (2022)
Adic. tempo de serviço	Não se aplica ⁴⁵	5% do VB por quinquênio (Max. sete quinquênios) ⁴⁶
VANTAGENS TRANSITÓRIAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	30 dias ⁴⁷	60 (se no cargo) ou 30 (se em função) ⁴⁸
1/3 férias	Não se aplica ⁴⁹	Garantido em Lei específica ⁵⁰
13º salário	Equivalente ao efetivo	Garantido em Lei específica ⁵¹
Grat. de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo ⁵²	25% do VB. ⁵³
Grat. por função	Não se aplica ⁵⁴	Est. Magistério (havendo espaço orçamentário) ⁵⁵
Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo ⁵⁶	Parcela que exceder 6% da REM. ⁵⁷
Grat. Especial	Não se aplica ⁵⁸	10% do VB ⁵⁹
Grat. de localidade GETNE ⁶²	Equivalente ao efetivo ⁶⁰	40% ou 20% do VB ⁶¹
GDEACM ⁶⁵	Não se aplica ⁶³	20h, R\$ 450,00; 40h, R\$ 900,00 ⁶⁴
GDEAUJE ⁶⁸	Não se aplica ⁶⁶	20h, R\$ 450,00; 40h, R\$ 900,00 ⁶⁷
Salário-Família	Não se aplica ⁶⁹	20h, R\$ 75,00; 40h, R\$ 150,00 ⁷⁰
Auxílio-Doença	Não se aplica ⁷¹	Por dependente até 21 anos ⁷²
Auxílio-Funeral	Não se aplica ⁷³	1 (um) mês VB após 12 meses de licença ⁷⁴
Auxílio alimentação	Não se aplica ⁷⁵	1 (um) mês VB ⁷⁶
	Não se aplica ⁷⁷	R\$ 500,00 por mês ⁷⁸
OUTROS DIREITOS		
Reg. previdenciário	RGPS - INSS ⁷⁹	RPPS - AMAZOMPREV ⁸⁰
Assistência médica	Equivalente ao efetivo	SUS

Numero de professores por tipo de contrato, Amazonas (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 1 LEI Nº 3951 de 04/11/2013.
- 2 Art. 3 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 3 Art. 8 da LEI Nº 3951 de 04/11/2013.
- 4 EDITAL Nº 01/2022 PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO-PSS/SEDUC/2022 PARA AS ESCOLAS DA REDE ESTADUAL DE ENSINO CAPITAL/INTERIOR.
- 5 LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 6 II, Art. 4 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 7 Art. 21 da LEI Nº 3951 de 04/11/2013.
- 8 I, Art. 24 da LEI Nº 3951 de 04/11/2013.
- 9 Art. 21 da LEI Nº 3951 de 04/11/2013.
- 10 II, Art. 24 da LEI Nº 3951 de 04/11/2013.
- 11 Art. 21 da LEI Nº 3951 de 04/11/2013.
- 12 III, Art. 24 da LEI Nº 3951 de 04/11/2013.
- 13 EDITAL Nº 01/2022 PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO-PSS/SEDUC/2022 PARA AS ESCOLAS DA REDE ESTADUAL DE ENSINO CAPITAL/INTERIOR.
- 14 Art. 4 da LEI Nº 3951 de 04/11/2013.
- 15 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 16 Art. 81 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 17 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 18 Art. 81 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 19 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 20 II, Art. 161 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 21 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 22 Art. 113 da LEI Nº 1762 de 17/11/1986 e II, Art. 50 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987
- 23 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 24 Art. 113 da LEI Nº 1762 de 17/11/1986 e III, Art. 50 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987
- 25 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 26 LEI Nº 3557 de 07/10/2010 e III, art. 101 e art. 109 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 27 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 28 LEI Nº 3557 de 07/10/2010 e III, art. 101 e art. 109 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 29 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 30 LEI Nº 3557 de 07/10/2010 e III, art. 101 e art. 109 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 31 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 32 Art. 102 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 33 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 34 V, art. 101 e art. 111 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 35 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 36 II, Art. 101 e Art. 108 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 37 VIII, Art. 101 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 38 VII, Art. 101 e Art. 115 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 39 Art. 5 da Constituição Política do Estado do Amazonas.
- 40 Art. 5 da Constituição Política do Estado do Amazonas.
- 41 Art. 7 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000 e EDITAL Nº 01/2022 PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO-PSS/SEDUC/2022 PARA AS ESCOLAS DA REDE ESTADUAL DE ENSINO CAPITAL/INTERIOR.
- 42 Art. 75 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 43 Art. 74 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 44 Lei n. 5.770, DE 10 DE JANEIRO DE 2022.
- 45 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 46 Art. I, Art.91 e 92 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 47 Art. 62 da LEI Nº 1762 de 17/11/1986.
- 48 Art. 70 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 49 Art. 9 da LEI Nº 1897 de 06/01/1989.
- 50 Art. 9 da LEI Nº 1897 de 06/01/1989.
- 51 LEI Nº 1897 de 06/01/1989.
- 52 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 53 Art. 93 da LEI Nº 1762 de 17/11/1986.
- 54 II, Art. 8 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 55 Art. II, Art.91 e 96 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 56 II, §1º, Art. 10 da LEI Nº 3951 de 04/11/2013 e Art. 2 da LEI Nº 4.578, DE 9 DE ABRIL DE 2018.
- 57 II, §1º, Art. 10 da LEI Nº 3951 de 04/11/2013 e Art. 2 da LEI Nº 4.578, DE 9 DE ABRIL DE 2018.
- 58 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 59 Art. IV, Art.91 e 97 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 60 XI, Art. 90 da LEI Nº 1762 de 17/11/1986.
- 61 Art. III, Art.91 e 98 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987.
- 62 GRATIFICAÇÃO PELA EXECUÇÃO DE TRABALHOS DE NATUREZA ESPECIAL - GETNE
- 63 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 64 I, §2º, Art. 10 da LEI Nº 3951 de 04/11/2013.
- 65 GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO EXCLUSIVO E INTEGRAL DE ATIVIDADES NO CENTRO DE MÉDIAS - GDEACM
- 66 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 67 II, §2º, Art. 10 da LEI Nº 3951 de 04/11/2013.
- 68 GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO EXCLUSIVO E INTEGRAL DE ATIVIDADES EM UNIDADES ESCOLARES INDÍGENAS - GDEAUEI
- 69 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 70 III, §2º, Art. 10 da LEI Nº 3951 de 04/11/2013.
- 71 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 72 Art. 104 da LEI Nº 1762 de 17/11/1986 e Art. 62 da LEI Nº 1778 de 09/01/1987
- 73 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 74 Art. 111 da LEI Nº 1762 de 17/11/1986.
- 75 Art. 10 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 76 Art. 113 da LEI Nº 1762 de 17/11/1986.
- 77 Art. 1 do Decreto 41.778 de 03 de janeiro de 2020.
- 78 Decreto 41.778 de 03 de janeiro de 2020.
- 79 Art. 12 da LEI Nº 2607 de 29/06/2000.
- 80 Art. 54 da LEI COMPLEMENTAR Nº 30 de 27/12/2001.

FICHA DESCRITIVA - AMAPÁ

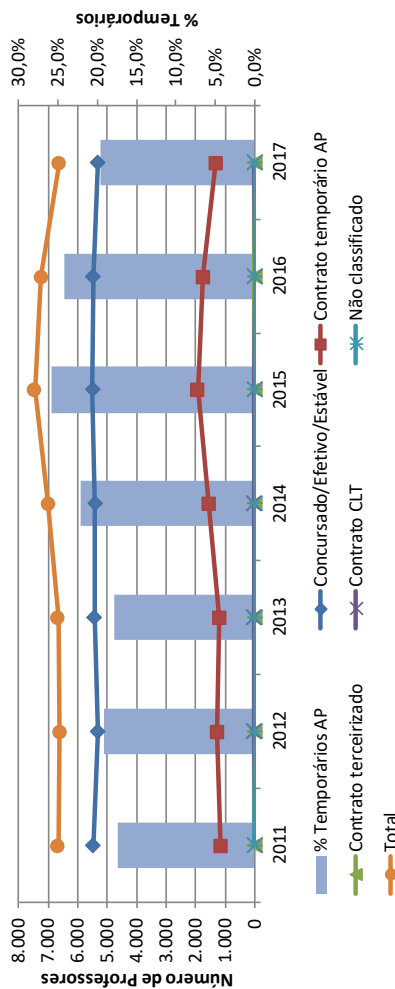
RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ³³	Estatuto do Magistério ³⁴
VANTAGENS FIXAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Proporcional ao Valor do vencimento inicial do PCCR ³⁵	Vencimento + Vantagens fixas e transitórias ³⁶
Vencimento	Não se aplica	Estatuto do Magistério ³⁷
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4.470,25 ³⁸
Adic. tempo de serviço	Não se aplica ³⁹	1% do VB por anuênio ⁴⁰
VANTAGENS TRANSITÓRIAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo ⁴¹	60 dias (em efetiva e exclusiva regência) ⁴²
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ⁴³	Garantido em Estatuto do Magistério ⁴⁴
13º salário	Equivalente ao efetivo ⁴⁵	Estatuto dos Servidores ⁴⁶
Grat. de trabalho noturno	20% da hora de trabalho ⁴⁷	25% do VB ⁴⁸
Grat. por função	Não se aplica ⁴⁹	Estatuto do Magistério ⁵⁰
Auxílio transporte	Não se aplica ⁵¹	Sem previsão legal ⁵²
Grat. Regencia de Classe	Não se aplica ⁵³	100% do VB ⁵⁴
Grat. Ensino Especial	Não se aplica ⁵⁵	10% do VB ⁵⁶
Grat. Sistema Modular	Não se aplica ⁵⁷	VI Professor Classe C ⁵⁸
Parcela Compensatória ⁵⁹	Não se aplica ⁶⁰	15% do VB ⁶¹
Adic. Interiorização	Não se aplica ⁶²	Depende da localidade ⁶³
Bolsa Pós-Grad	Não se aplica ⁶⁴	Esp. (1 ano), ME (3 anos), DO (4 anos) c/Rem ⁶⁵
Salário-Família	Não se aplica ⁶⁶	Por dependente (Cônjuge ou filhos até 21 anos) ⁶⁷
Auxílio-Funeral	Não se aplica	1 (um) mês de REM ⁶⁸
Auxílio alimentação	Não se aplica ⁶⁹	Sem previsão legal ⁷⁰
OUTROS DIREITOS		
Reg. previdenciário	RGPS - INSS ⁷¹	RPPS - AMAPAPREV ⁷²
Assistência médica	Não se aplica ⁷³	SUS ou ressarcimento parcial ⁷⁴

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
Lei nº 0949, de 23/12/2005 Não se aplica ao temporário	Lei nº 0949, de 23/12/2005 Não se aplica ao temporário	Lei nº 1.724, de 21/12/2012
TIPIFICAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Contratado ¹	Efetivo ²
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Concurso Público ⁴
Tipo de vínculo	Contrato Administrativo ⁵	Estatutário ⁶
Tempo de contrato	1 ano, admitido prorrogação ⁷	Indeterminado
FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança dentro da mesma Classe e Nível (Aval. Desempenho) ⁸
Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Nível (Titulação) ⁹
JORNADA PADRÃO DE TRABALHO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma de composição	20h ou 40h, definido em edital ¹⁰	Jornada semanal de 20 ou 40 h/s ¹¹
ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica
Faltas justificadas	Não se aplica	Não se aplica
Faltas injustificadas	Não se aplica ¹²	30 consecutivos e 45 interpolados (1 ano) ¹³
Ausência por Casamento	3 dias ¹⁴	8 dias ¹⁵
Ausência por falecimento na família	2 dias ¹⁶	8 dias ¹⁷
Licença à gestante	120 dias ¹⁸	180 dias ¹⁹
Licença-paternidade	Não se aplica ²⁰	15 dias ²¹
Licença adoção	120 dias ²²	180 dias (<1 ano); 90 dias (<4 anos); 60 dias (<8 anos) ²³
Lic. tratamento de saúde	Após 15 dias, pelo INSS ²⁴	Sem prazo limite e c/ Rem ²⁵
Lic. Inter. particulares	Não se aplica	Até 2 anos s/Rem ²⁶
Lic. doença na família	Não se aplica ²⁷	Até 180 dias c/ Rem ²⁸
Lic. Aperfeiçoamento	Não se aplica ²⁹	Até 2 anos c/Rem. ³⁰
Licença Assiduidade	Não se aplica ³¹	3(três) meses após 1 quinquênio c/ Rem. ³²

Numero de professores por tipo de contrato, Amapá (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 1 EDITAL Nº 001/2020 – SEED/GEA
- 2 II, Art. 5 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 3 EDITAL Nº 001/2020 – SEED/GEA
- 4 Art. 17 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 5 Art. 14 da LEI Nº 1.724, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2012.
- 6 LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 7 Art. 4 da LEI Nº 1.724, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2012.
- 8 XIV, Art. 5 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 9 XV, Art. 5 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 10 EDITAL Nº 001/2020 – SEED/GEA
- 11 § 10, Art. 20 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 12 III, Art. 14 da LEI Nº 1.724, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2012.
- 13 Art. 154 e 155 da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 14 II, Art. 473 do DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 (CLT) de acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 15 Art. 115da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 16 I, Art. 473 do DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 (CLT) de acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 17 Art. 115da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 18 Art. 392 do DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 (CLT) de acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 19 Art. 229 da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 20 De acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 21 Art. 230 da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 22 Art. 392 e 392-A do DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 (CLT) de acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 23 Art. 232 da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 24 Art. 59 da lei 8213/1991.
- 25 Arts. 240-244 da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 26 VI, Art. 93 e Art. 107 da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 27 De acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 28 I, Art. 93 e Art. 96 da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 29 § 1º, VIII, Art. 93 e Art. 112 da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 30 VIII, Art. 93 e Art. 112 da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 31 V, Art. 93 e Art. 101 da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 32 V, Art. 93 e Art. 101 da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 33 Art. 8 da Constituição Federal de 1988.
- 34 Art. 69 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 35 Art. 10 da LEI Nº 1.724, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2012.
- 36 Art. 38 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 37 Art. 38 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 38 LEI Nº 2.394, DE 14 DE MARÇO DE 2019
- 39 De acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 40 Art. 74 da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 41 § 2º, Art. 14 da LEI Nº 1.724, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2012.
- 42 § 1º, Art. 45 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 43 § 2º, Art. 14 da LEI Nº 1.724, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2012.
- 44 Art. 46 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 45 § 2º, Art. 14 da LEI Nº 1.724, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2012.
- 46 Arts. 81-84da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 47 Art. 73 do DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 (CLT) de acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 48 Art. 73da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 49 I, Art. 11 da LEI Nº 1.724, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2012.
- 50 Art. 9 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 51 De acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 52 De acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 53 De acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 54 I, Art. 40 e 78 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 55 De acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 56 II, Art. 40 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 57 Art. 64 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005 e de acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 58 III, Art. 40 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 59 Devida aos Profissionais da Educação que estejam sujeitos a desgaste orgânico e dano psicossomático em decorrência do exercício das suas atividades em unidades de ensino localizadas em centros de reabilitação de menores e estabelecimentos de reclusão penal do Estado;
- 60 De acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 61 IV, Art. 40 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 62 De acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 63 V, Art. 41 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005 e LEI Nº 0614 DE 13 DE JULHO DE 2001.
- 64 Art. 56 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 65 Arts. 58 e 59 da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 66 De acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 67 Arts. 81-84da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 68 Art. 222 a LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.
- 69 De acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 70 De acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 71 Art. 13 da LEI Nº 1.724, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2012.
- 72 Art. 50 da LEI Nº 0949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005.
- 73 De acordo com resposta ao Pedido 000031.101752022 no site do e-SIC/AP.
- 74 Art. 237 da LEI Nº 0066, DE 03 DE MAIO DE 1993.

FICHA DESCRITIVA – BAHIA

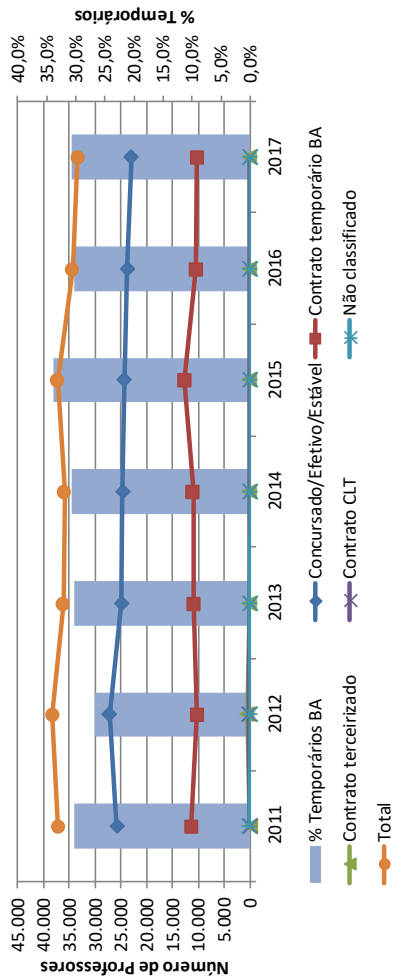
RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ³²	Estatuto do Servidor ³³
VANTAGENS FIXAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Valor VI do PCCR ³⁴	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias ³⁵
Vencimento	Não se aplica	Estatuto do Servidor ³⁶
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3.850,00 ³⁷ (2022)
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica ³⁸	1% do VB por anuênio ³⁹
VANTAGENS TRANSITÓRIAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁰	30 + recesso escolar ⁴¹
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ⁴²	Estatuto do Servidor ⁴³
Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo ⁴⁴	Estatuto do Servidor ⁴⁵
Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo ⁴⁶	50% do valor-hora (22h-5h) ⁴⁷
Salário-Família	Equivalente ao efetivo ⁴⁸	7% do menor VI do Estado ⁴⁹
Grat. de difícil acesso	Equivalente ao efetivo ⁵⁰	30% do VB ⁵¹
Gratificação de função	Não se aplica ⁵²	Diretor, Vice Diretor ⁵³
Grat. Docência AI-EF	Equivalente ao efetivo ⁵⁴	27% do VB ⁵⁵
Grat. Especial	Equivalente ao efetivo ⁵⁶	20% do VB ⁵⁷
Grat. Estímulo às Ativ. de Classe	Equivalente ao efetivo ⁵⁸	40% do VB ⁵⁹
Grat. Estímulo ao Aperf. Profissional	Equivalente ao efetivo ⁶⁰	10%, 15%, 20% e 25% do VB (Formação) ⁶¹
Indenização de transporte	Equivalente ao efetivo ⁶²	Estatuto do Servidor ⁶³
Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo ⁶⁴	Estatuto do Servidor ⁶⁵
Auxílio-natalidade	Não se aplica	Menor VI do Estado ⁶⁶
OUTROS DIREITOS		
Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁶⁷	RPPS – BAPREV ⁶⁸
Assistência médica	Equivalente ao efetivo ⁶⁹	PLANSERV ⁷⁰

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
Lei nº 8261, 29/05/2002 Não se aplica ao temporário	Lei nº 10963, 16/04/2008 Não se aplica ao temporário	Lei nº 6.403 de 20/05/1992
TIPIFICAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	REDA ¹	Efetivo ²
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Concurso Público ⁴
Tipo de vínculo	Contrato ⁵	Estatutário ⁶
Tempo de contrato	2 anos + 27	Indeterminado
FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Avanço Vertical	Não se aplica	Mudança de Padrão (Habilitação) ⁸
Promoção Horizontal	Não se aplica	Mudança de Grau (Tempo e Aval. de Desemp.) ⁹
JORNADA PADRÃO DE TRABALHO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	Até 44h/s ¹⁰	Jornada semanal de 20 e 40 h/s ¹¹
ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	Até 72 dias por quinquênio ¹²
Faltas injustificadas	Não se aplica	Até 30 dias consec. e 60 dias interp. / ano ¹³
Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo ¹⁴	8 dias ¹⁵
Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo ¹⁶	8 dias ¹⁷
Licença-maternidade	Equivalente ao efetivo ¹⁸	180 dias ¹⁹
Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo ²⁰	5 dias ²¹
Licença adoção	Equivalente ao efetivo ²²	180 dias-1 ano; 30 dias >1 ano – M; 5 dias - H ²³
Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Até 2 anos ²⁴
Lic. doença na família	Não se aplica	Até 90 dias c/ REM; <180 dias 2/3REM; <12 meses 1/3REM ²⁵
Lic. para o trato de interesse particular	Não se aplica ²⁶	Até 6 anos s/REM ²⁷
Licença Prêmio por Assiduidade	Não se aplica ²⁸	3 meses por quinquênio ²⁹
Lic. Aperfeiçoamento	Não se aplica ³⁰	Até 3 anos c/REM ³¹

Numero de professores por tipo de contrato, Bahia (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados

Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 1 Regime Especial de Direito Administrativo – REIDA.
- 2 Art. 12 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 3 § 2. Art. 36 da LEI Nº 6.403 DE 20 DE MAIO DE 1992.
- 4 Art. 21 da LEI Nº 8.261 DE 29 DE MAIO DE 2002.
- 5 Art. 15 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992.
- 6 LEI Nº 8.261 DE 29 DE MAIO DE 2002.
- 7 § 1. Art. 36 da LEI Nº 6.403 DE 20 DE MAIO DE 1992; EDITAL DE ABERTURA DE INSCRIÇÕES SEC/SUDEPE Nº08/2019.
- 8 Art. 8 LEI Nº 10.963 DE 16 DE ABRIL DE 2008.
- 9 Art. 9 LEI Nº 10.963 DE 16 DE ABRIL DE 2008.
- 10 V. Art. 15 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992.
- 11 Art. 4 da LEI Nº 8.261 DE 29 DE MAIO DE 2002.
- 12 IX, art. 40 da LEI Nº 8.261 DE 29 DE MAIO DE 2002.
- 13 Art. 198 e 199 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 14 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992; art. 113 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 15 Alínea a, III, art. 40 da LEI Nº 8.261 DE 29 DE MAIO DE 2002.
- 16 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992; art. 100 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 17 Alínea b, III, art. 40 da LEI Nº 8.261 DE 29 DE MAIO DE 2002.
- 18 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992.
- 19 Art. 154 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 20 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992; IX, art. 155 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 21 Art. 155 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 22 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992; IX, art. 155 e 157 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 23 Art. 155 e 157 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 24 Art. 145-153 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 25 Art. 100 e 101 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 26 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992.
- 27 Art. 111 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 28 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992.
- 29 Art. 107 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 30 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992.
- 31 Art. 62 da LEI Nº 8.261 DE 29 DE MAIO DE 2002.
- 32 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992.
- 33 Art. 261 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 34 Art. 255 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994; EDITAL DE ABERTURA DE INSCRIÇÕES SEC/SUDEPE Nº08/2019.
- 35 Art. 52 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 36 Art. 51 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 37 LEI Nº 14.467 DE 02 DE ABRIL DE 2022.
- 38 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992.
- 39 Art. 84 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 40 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992; § 5 do art. 263 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 41 Art. 43 da LEI Nº 8.261 DE 29 DE MAIO DE 2002.
- 42 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992; § 5 do art. 263 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 43 Art. 94 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 44 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992; § 5 do art. 263 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 45 Art. 79 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 46 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992; § 5 do art. 263 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 47 Art. 91 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 48 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992; § 5 do art. 263 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 49 Art. 137 e 138 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 50 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992; § 5 do art. 263 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 51 Art. 74 da LEI Nº 8.261 DE 29 DE MAIO DE 2002.
- 52 Art. 37 da LEI Nº 6.403 DE 20 DE MAIO DE 1992.
- 53 Art. 22 da LEI Nº 8.261 DE 29 DE MAIO DE 2002.
- 54 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992; § 5 do art. 263 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 55 Art. 54 da LEI Nº 8.261 DE 29 DE MAIO DE 2002.
- 56 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992; § 5 do art. 263 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 57 Art. 64 da LEI Nº 8.261 DE 29 DE MAIO DE 2002.
- 58 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992; § 5 do art. 263 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 59 Art. 65 da LEI Nº 8.261 DE 29 DE MAIO DE 2002.
- 60 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992; § 5 do art. 263 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 61 Art. 83 da LEI Nº 8.261 DE 29 DE MAIO DE 2002.
- 62 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992; § 5 do art. 263 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 63 Art. 75 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 64 Art. 4 do DECRETO Nº 1.401 DE 31 DE JULHO DE 1992; § 5 do art. 263 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 65 Art. 76 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 66 Art. 136 da LEI Nº 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994.
- 67 Art. 2 da LEI Nº 11.357 DE 06 DE JANEIRO DE 2009.
- 68 LEI Nº 10.955 DE 21 DE DEZEMBRO DE 2007.
- 69 Decreto nº 9.552 de 21 de setembro de 2005.
- 70 Decreto nº 9.552 de 21 de setembro de 2005.

FICHA DESCRITIVA – CEARÁ

Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ³⁷	Estatuto do Servidor ³⁸
---	--------------------------------------	------------------------------------

VANTAGENS FIXAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Valor nominal do PSPN+ PVR/FUNDEB ³⁹	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias ⁴⁰
Vencimento	Não se aplica	Estatuto do Magistério ⁴¹
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3.845,63 ⁴² (2022)
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica
Redução de Jornada por tempo de serviço	Não se aplica	-50% em horas-atividades s/ redução REM: 50 anos; (20 anos-M e 25 Anos-H) ⁴³

VANTAGENS TRANSITÓRIAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁴	30 + 15 dias ⁴⁵
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁶	Decreto ⁴⁷
13º Salário	Equivalente ao efetivo ⁴⁸	Lei específica ⁴⁹
Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica ⁵⁰	25% do valor-hora (22h-5h) ⁵¹
Salário-Família	Não se aplica ⁵²	Estatuto do Magistério ⁵³
Grat. de difícil acesso	Não se aplica ⁵⁴	Não se aplica ⁵⁵
Gratificação de função	Não se aplica ⁵⁶	Diretor, Vice Diretor ⁵⁷
Grat. Ativ. Educ. Especializadas GAEEEE	Equivalente ao efetivo ⁵⁸	17,70% do VB ⁵⁹
Grat. por Efetiva Regência de Classe	Equivalente ao efetivo ⁶⁰	27,76% LP; 32,79% Esp.; 37,82% ME; 57,94% DO (VB) ⁶¹
PVR/FUNDEB ⁶²	R\$ 358,83 ⁶³	R\$500 LP; R\$700 Esp.; R\$700 ME ⁶⁴
Vale-transporte	Equivalente ao efetivo ⁶⁵	Lei específica ⁶⁶
Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo ⁶⁷	Lei específica ⁶⁸

OUTROS DIREITOS

Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁶⁹	RPPS – CEARÁPREV ⁷⁰
Assistência médica	Equivalente ao efetivo ⁷¹	ISSEC ⁷²

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
Lei nº 10.884, de 02.02.84 Não se aplica ao temporário	Lei nº 12.066, de 13.01.93 Não se aplica ao temporário	LC nº 22 de 24/07/00

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Contratado ¹	Efetivo ²
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Concurso Público ⁴
Tipo de vínculo	Contrato ⁵	Estatutário ⁶
Tempo de contrato	1 ano + 17	Indeterminado

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Promoção c/ Titulação	Não se aplica	Mudança de Nível (Titulação) ⁸
Promoção s/ Titulação	Não se aplica	Mudança de Nível (Aval. Desemp. e 1ano) ⁹

JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	Em acordo à necessidade da Adm. Pública ¹⁰	Jornada semanal de 20 e 40 h/s ¹¹

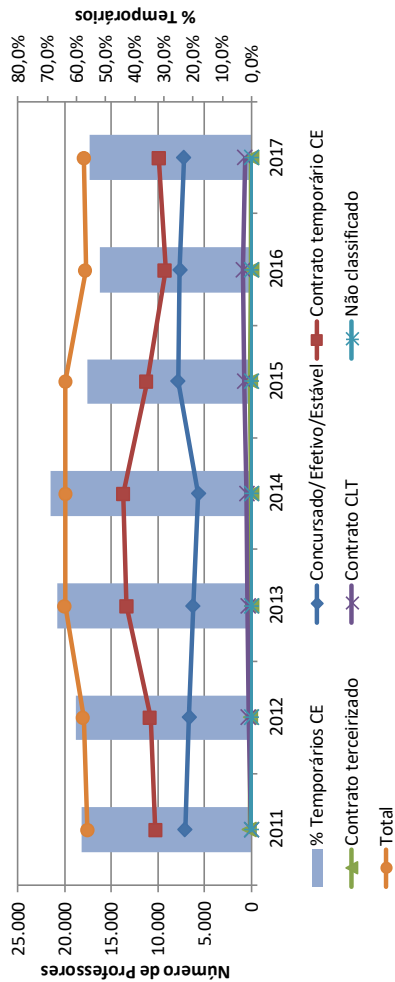
ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica ¹²	Não se aplica ¹³
Faltas injustificadas	Não se aplica ¹⁴	Até 30 dias consec. e 60 dias interp./ano ¹⁵
Ausência por Casamento	Não se aplica ¹⁶	8 dias ¹⁷
Ausência por falecimento na família	Não se aplica ¹⁸	8 dias ¹⁹
Ausência por falecimento de Tio (a)/Cunhado(a)	Não se aplica	2 dias ²⁰
Licença à gestante	Equivalente ao efetivo ²¹	180 dias ²²
Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo ²³	5 dias ²⁴
Licença adoção	Equivalente ao efetivo ²⁵	180 dias ²⁶
Lic. tratamento de saúde	Não se aplica ²⁷	Por tempo estabelecido em laudo c/ REM ²⁸
Lic. doença na família	Não se aplica ²⁹	Até 180 dias c/ REM; >180 s/REM ³⁰
Lic. para o trato de interesse particular	Não se aplica ³¹	Até 4 anos s/REM ³²
Licença Especial	Não se aplica ³³	3 meses por quinquênio ³⁴
Dispensa do ponto para curso de formação	Não se aplica ³⁵	c/REM, s/recebimento de bolsa ³⁶

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
------	------------	---------

Numero de professores por tipo de contrato, Ceará (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

¹ Art. 5 da LEI COMPLEMENTAR Nº 22, de 24.07.00.

² Art. 7 da LEI Nº 12.066, DE 13.01.93.

³ Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº 22, de 24.07.00.

⁴ Art. 7 da LEI Nº 12.066, DE 13.01.93.

⁵ Art. 5 da LEI COMPLEMENTAR Nº 22, de 24.07.00.

⁶ Lei nº 10.884, de 02.02.84.

⁷ §3, Art. 5 da LEI COMPLEMENTAR Nº 22, de 24.07.00.

⁸ Art. 22 e 23 da LEI Nº 12.066, DE 13.01.93.

⁹ Art. 26 da LEI Nº 12.066, DE 13.01.93.

¹⁰ EDITAL Nº 009/2021 - SEDUC/CE, DE 05 DE OUTUBRO DE 2021.

¹¹ Art. 12 da LEI Nº 12.066, DE 13.01.93.

¹² Art. 1 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

¹³ DECRETO Nº 18.590 DE 18.3.1987.

¹⁴ Art. 1 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

¹⁵ Art. 199 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

¹⁶ Art. 1 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

¹⁷ Alínea c, I, Art. 110 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

¹⁸ Art. 1 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

¹⁹ Alínea d, I, Art. 110 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

²⁰ Alínea e, I, Art. 110 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

²¹ Art. 100 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974; Parecer nº 1873/2018 da Procuradoria Geral do Estado do Ceará.

²² Art. 100 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

²³ §1, Art. 10 da Constituição Federal de 1988; Art. 100 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974; Parecer nº 1873/2018 da Procuradoria Geral do Estado do Ceará.

²⁴ §1, Art. 10 da Constituição Federal de 1988.

²⁵ Art. 100 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974; Parecer nº 1873/2018 da Procuradoria Geral do Estado do Ceará.

²⁶ Art. 100 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974; Parecer nº 1873/2018 da Procuradoria Geral do Estado do Ceará.

²⁷ Art. 1 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

²⁸ Art. 97 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

²⁹ Art. 1 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

³⁰ Art. 99 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

³¹ Art. 1 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

³² II, Art. 110 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

³³ Art. 1 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

³⁴ Art. 105 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

³⁵ Art. 1 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

³⁶ DECRETO Nº 29.445, DE 17.09.2008.

³⁷ Art. 237 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

³⁸ Art. 237 da LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974.

³⁹ LEI Nº 17.939, 01.03.2022

⁴⁰ LEI Nº 17.939, 01.03.2022

⁴¹ Art. 56 da Lei nº 10.884, de 02.02.84.

⁴² LEI Nº 17.939, de 01 de março de 2022

⁴³ Art. 68 da LEI Nº 10.884, DE 02.02.84.

⁴⁴ DECRETO Nº 32.907, de 21 de dezembro de 2018.

⁴⁵ Art. 39 e 30 da Lei nº 10.884, de 02.02.84.

⁴⁶ DECRETO Nº 32.907, de 21 de dezembro de 2018.

⁴⁷ DECRETO Nº 32.907, de 21 de dezembro de 2018.

⁴⁸ Art. 4 da LEI Nº 13.333, DE 22 DE JULHO DE 2003..

⁴⁹ Art. 4 da LEI Nº 13.333, DE 22 DE JULHO DE 2003..

⁵⁰ DECRETO Nº 22.458, DE 29.3.1993 - D.O. 31.3.1993.

⁵¹ DECRETO Nº 22.458, DE 29.3.1993 - D.O. 31.3.1993.

⁵² Art. 56 da Lei nº 10.884, de 02.02.84.

⁵³ Art. 56 da Lei nº 10.884, de 02.02.84.

⁵⁴ Revogada pela Lei Nº 16.954, de 26.08.19.

⁵⁵ Revogada pela Lei Nº 16.954, de 26.08.19.

⁵⁶ II, §1, Art. 5 da LEI COMPLEMENTAR Nº 22, de 24.07.00.

⁵⁷ Art. 29 e 30 da Lei nº 10.884, de 02.02.84.

⁵⁸ EDITAL Nº 009/2021 - SEDUC/CE, DE 05 DE OUTUBRO DE 2021; Art. 1 da LEI Nº 16.536, DE 06.04.18.

⁵⁹ Art. 62 da LEI Nº 10.884, DE 02.02.84.

⁶⁰ EDITAL Nº 009/2021 - SEDUC/CE, DE 05 DE OUTUBRO DE 2021; Art. 2 da LEI Nº 16.536, DE 06.04.18.

⁶¹ Art. 62 da LEI Nº 10.884, DE 02.02.84.

⁶² Parcela Variável de Redistribuição do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica – PVR/FUNDEB

⁶³ §1, art. 4 da LEI Nº 17.939, 01.03.2022.

⁶⁴ ANEXO II, DE QUE TRATA O ART. 3º da LEI Nº 17.939, 01.03.2022.

⁶⁵ DECRETO Nº 23.673, DE 3.5.1995.

⁶⁶ DECRETO Nº 23.673, DE 3.5.1995.

⁶⁷ LEI Nº 13.363, DE 16.09.03.

⁶⁸ LEI Nº 13.363, DE 16.09.03.

⁶⁹ III, §1, Art. 5 da LEI COMPLEMENTAR Nº 22, de 24.07.00.

⁷⁰ LEI COMPLEMENTAR Nº 184, DE 21.11.18.

⁷¹ Art. 3 da LEI Nº 14.687, DE 30.04.10.

⁷² Instituto de Saúde dos Servidores do Estado do Ceará – ISSEC; LEI Nº 14.687, DE 30.04.10.

FICHA DESCRITIVA – DISTRITO FEDERAL

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
Lei n 6.366, de 15/10/1976 Não se aplica ao temporário	Lei n 5.105, de 03/05/2013 Não se aplica ao temporário	Lei n 4.266, de 11/12/2008
TIPIFICAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Contratado ¹	Efetivo ²
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Concurso Público ⁴
Tipo de vínculo	Contrato ⁵	Estatutário ⁶
Tempo de contrato	1 ano +17	Indeterminado

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança de Padrão (Tempo e Formação) ⁸
Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Etapa (Titulação) ⁹

JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	40 h/s ¹⁰	Jornada semanal de 20 e 40 h/s ¹¹

ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	5 por ano ¹²
Faltas injustificadas	Não se aplica	30 dias consec. e 60 dias interpolados - ano ¹³
Ausência doação de sangue	Não se aplica	1 dia ¹⁴
Ausência por Casamento	Não se aplica	8 dias ¹⁵
Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo ¹⁶	8 dias ¹⁷
Licença maternidade	Equivalente ao efetivo ¹⁸	120 dias ¹⁹
Licença paternidade	Equivalente ao efetivo ²⁰	7 dias ²¹
Licença adoção	Não se aplica	120 dias – M; 7 dias - H ²²
Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Até 2 anos c/REM ²³
Lic. doença na família	Não se aplica	180 dias c/ REM; > 180 dias s/REM ²⁴
Lic. para assuntos particulares	Não se aplica	Até 3 anos s/REM ²⁵
Licença-Servidor	Não se aplica ²⁶	3 meses por quinquênio ²⁷
Afast. Part. Programa de Pós-Grad. Stricto Sensu	Não se aplica ²⁸	3 anos – ME; 4 anos DO e Pós-Doc ²⁹

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ³⁰	Estatuto do Servidor ³¹

VANTAGENS FIXAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Valor do VI do PCCR ³²	Venc. + Vant. (Perm./Temporárias) ³³
Vencimento	Não se aplica	PCCR ³⁴
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4 028,56 ³⁵ (2015)
Ad. por tempo de serviço	Não se aplica	1% do VB por ano ³⁶

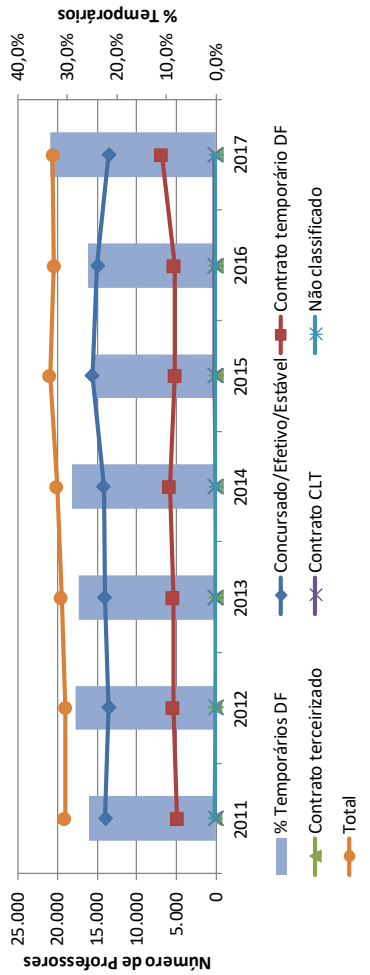
VANTAGENS TRANSITÓRIAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo ³⁷	30 dias ³⁸
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ³⁹	Estatuto do Servidor ⁴⁰
13º salário	Equivalente ao efetivo ⁴¹	Estatuto do Servidor ⁴²
Salário-família	Não se aplica	Não se aplica
Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica	25% do valor-hora do VB (22h-5h) ⁴³
Grat. por função	Não se aplica ⁴⁴	Não previsto ⁴⁵
Grat. Regência de Classe - GARC	Equivalente ao efetivo ⁴⁶	30% do VB ⁴⁷
Grat. Atividade de Alfabetização - GAA	Equivalente ao efetivo ⁴⁸	15% do VB ⁴⁹
Grat. Ativ. Ensino Especial - GAEE	Equivalente ao efetivo ⁵⁰	15% do VB ⁵¹
Grat. Atividade em Zona Rural - GAZR	Equivalente ao efetivo ⁵²	15% do VB ⁵³
Grat. Ativ. Sup. Educacional-GASE	Não se aplica ⁵⁴	30% do VB ⁵⁵
Grat. Ativ. de Doc. Estab. Ens. Dif.-GADEED ⁵⁶	Equivalente ao efetivo ⁵⁷	15% do VB ⁵⁸
Grat. Ativ. Docência Estab. Rest. Priv. Lib. - GADERL ⁵⁹	Equivalente ao efetivo ⁶⁰	15% do VB ⁶¹
Auxílio-Transporte	Equivalente ao efetivo ⁶²	Estatuto do Servidor ⁶³
Auxílio-Alimentação	Equivalente ao efetivo ⁶⁴	Estatuto do Servidor ⁶⁵

OUTROS DIREITOS

Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁶⁶	RPPS – IPREV/DF ⁶⁷
Assistência médica	Equivalente ao efetivo ⁶⁸	INAS ⁶⁹

Numero de professores por tipo de contrato, Distrito Federal (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/JFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 1 Único, Art. 11 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 2 III, Art. 2 da LEI Nº 5.105, DE 03 DE MAIO DE 2013.
- 3 Art. 3 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 4 Art. 4 da LEI Nº 5.105, DE 03 DE MAIO DE 2013.
- 5 Art. 12 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 6 LEI Nº 6.366, DE 15 DE OUTUBRO DE 1976.
- 7 II, Art. 4 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 8 §1, Art. 14 da LEI Nº 5.105, DE 03 DE MAIO DE 2013.
- 9 §2, Art. 14 da LEI Nº 5.105, DE 03 DE MAIO DE 2013.
- 10 Art. 18 do DECRETO Nº 37.983, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2017.
- 11 Art. 9 da LEI Nº 5.105, DE 03 DE MAIO DE 2013.
- 12 Art. 151 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 13 Art. 64 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 14 Alinea a, I, Art. 62 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 15 Alinea a, III, Art. 62 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 16 II, Art. 23 do DECRETO Nº 37.983, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2017.
- 17 Alinea b, III, Art. 62 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 18 IV, Art. 23 do DECRETO Nº 37.983, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2017.
- 19 LEI Nº 5.677, DE 15 DE JULHO DE 2016.
- 20 III, Art. 23 do DECRETO Nº 37.983, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2017.
- 21 Art. 150 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 22 LEI Nº 5.677, DE 15 DE JULHO DE 2016; Art. 150 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 23 Art. 273 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 24 Art. 134 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 25 Art. 144 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 26 LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 27 Art. 139 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 28 LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 29 Art. 161 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 30 Art. 282 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 31 Art. 282 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 32 I, Art. 7 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 33 Art. 19 da LEI Nº 6.366, DE 15 DE OUTUBRO DE 1976.
- 34 XVII, Art. 2 da LEI Nº 5.105, DE 03 DE MAIO DE 2013.
- 35 ANEXO VII - TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA MAGISTÉRIO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL
- PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA E PEDAGOGO-ORIENTADOR EDUCACIONAL, VIGÊNCIA: 1º DE SETEMBRO DE 2015; LEI Nº 5.105, DE 03 DE MAIO DE 2013.
- 36 Art. 88 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 37 Art. 21 do DECRETO Nº 37.983, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2017.
- 38 Art. 32 da LEI Nº 5.105, DE 03 DE MAIO DE 2013.
- 39 Art. 21 do DECRETO Nº 37.983, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2017.
- 40 Art. 91 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 41 Único, Art. 11 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 42 Art. 92 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 43 Art. 85 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 44 I e II, Art. 9 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 45 LEI Nº 6.366, DE 15 DE OUTUBRO DE 1976.
- 46 §3, Art. 7 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 47 II, Art. 17 da LEI Nº 5.105, DE 03 DE MAIO DE 2013.
- 48 §3, Art. 7 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 49 III, Art. 17 da LEI Nº 5.105, DE 03 DE MAIO DE 2013.
- 50 §3, Art. 7 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 51 IV, Art. 17 da LEI Nº 5.105, DE 03 DE MAIO DE 2013.
- 52 §3, Art. 7 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 53 V, Art. 17 da LEI Nº 5.105, DE 03 DE MAIO DE 2013.
- 54 §3, Art. 7 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 55 VI, Art. 17 da LEI Nº 5.105, DE 03 DE MAIO DE 2013.
- 56 Gratificação de Atividade de Docência em Estabelecimento de Ensino Diferenciado – GADEED.
- 57 §3, Art. 7 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 58 VIII, Art. 17 da LEI Nº 5.105, DE 03 DE MAIO DE 2013.
- 59 Gratificação de Atividade de Docência em Estabelecimento de Restrição e Privação de Liberdade – GADER.
- 60 §3, Art. 7 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 61 IX, Art. 17 da LEI Nº 5.105, DE 03 DE MAIO DE 2013.
- 62 §3, Art. 7 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 63 Art. 107 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 64 §3, Art. 7 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 65 Art. 111 da LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011.
- 66 Art. 8 da LEI Nº 4.266, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008.
- 67 LEI COMPLEMENTAR Nº 769, DE 30 DE JUNHO DE 2008.
- 68 Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Distrito Federal – INAS; Art. 5 da LEI Nº 3.831, DE 14 DE MARÇO DE 2006.
- 69 Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Distrito Federal – INAS; Art. 5 da LEI Nº 3.831, DE 14 DE MARÇO DE 2006.

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
LC nº 115, 13/01/1998 Art. 31 ao 38	Lei nº 5.580, 13/01/1998 Não se aplica ao temporário	LC nº 809, de 23/09/15
TIPIFICAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Designação temporária (DT)	Efetivo
Forma de ingresso	Processo Seletivo Simplificado ¹	Concurso Público ²
Tipo de vínculo	Contrato administrativo de prestação de serviços ³	Estatutário
Tempo de contrato	2 anos + 2 ⁴	Indeterminado

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Progressão	Não se aplica ⁵	Mudança de Referência (tempo) ⁶
Ascensão	Não se aplica ⁷	Mudança de Nível (Titulação) ⁸

JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	Carga horária por hora-trabalhada ⁹	Jornada semanal 25 horas ¹⁰

ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	6 durante o ano ¹¹
Faltas justificadas	Por motivo de doença devidamente justificada ¹²	Por motivo de doença e outros motivos ¹³
Faltas injustificadas	Não se aplica	30 dias consec. E 40 dias interp. ¹⁴
Ausência por Casamento	8 dias ¹⁵	8 dias ¹⁶
Ausência por falecimento na família	5 dias ¹⁷	5 dias ¹⁸
Licença-maternidade	120 dias ¹⁹	120 dias ²⁰
Licença-paternidade	5 dias ²¹	5 dias ²²
Licença adoção	Não se aplica	90 dias - M ²³
Lic. tratamento de saúde	Garantido em lei específica ²⁴	2 anos c/Rem. ²⁵
Lic. doença na família	Não se aplica	Até 1 ano c/ Rem. integral ²⁶

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

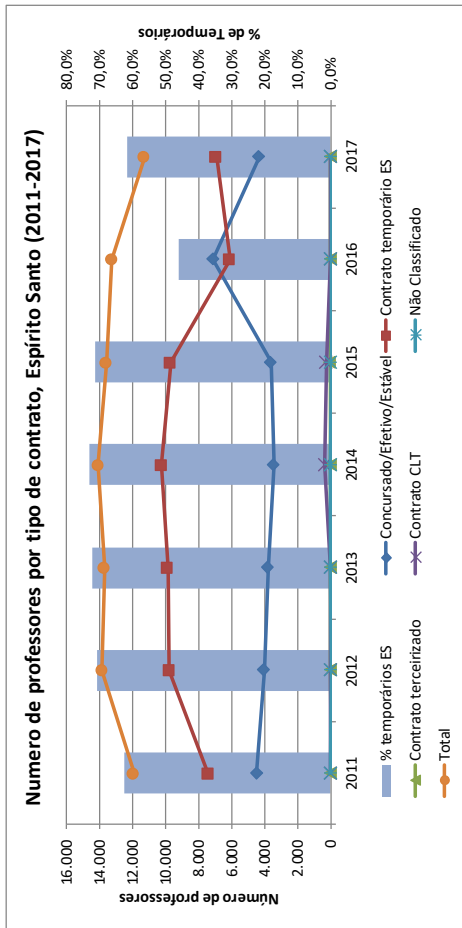
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ²⁷	Garantido pelo Estatuto dos Serv. públicos ²⁸
VANTAGENS FIXAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Equivalente ao subsídio inicial do nível de titulação ²⁹	Subsídio ³⁰
Vencimento	Não se aplica	Não se aplica
Valor Subsídio Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4579,20 ³¹ (2022)
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica

VANTAGENS VARIÁVEIS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Garantido em lei específica em contratos sup. a 12 meses ³²	45 dias anuais ³³
1/3 férias	Garantido em lei específica ³⁴	Estatuto do Servidor ³⁵
13º salário	Garantido em lei específica ³⁶	Estatuto do Servidor ³⁷
Salário-família e salário-esposa	Não se aplica	Garantido pelo Estatuto dos Serv. públicos ³⁸
Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica ³⁹	Não se aplica ⁴⁰
Gratificação por função coord./diretor	Não se aplica ⁴¹	Valor fixo (40h); Dir. Escolar/Gestor Educ./Gestor Pedagógico/Coord. Pedagógico ⁴²
Auxílio transporte	Garantido em lei específica ⁴³	Não se aplica ⁴⁴
Auxílio alimentação	Não se aplica ⁴⁵	Não se aplica ⁴⁶

OUTROS DIREITOS

Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁴⁷	RPPS - ES-PREVIDÊNCIA ⁴⁸
Assistência médica	SUS	Secretaria do Estado de Saúde - SESA ⁴⁹



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 02/02/2021).

- 1 Art. 3º da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.
- 2 Art. 11 da LEI COMPLEMENTAR Nº 115 DE 13 DE JANEIRO DE 1998.
- 3 Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.
- 4 Inciso III do Art. 4º da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.
- 5 Art. 2 da LEI Nº 5.580, DE 13 DE JANEIRO DE 1998.
- 6 Art. 26 da LEI Nº 5.580, DE 13 DE JANEIRO DE 1998 atualizada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 982/2021.
- 7 Art. 2 da LEI Nº 5.580, DE 13 DE JANEIRO DE 1998.
- 8 Art. 21 da LEI Nº 5.580, DE 13 DE JANEIRO DE 1998 atualizada pela LEI COMPLEMENTAR Nº 982/2021.
- 9 Art. 8 da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.
- 10 Art. 29 da LEI Nº 5.580, DE 13 DE JANEIRO DE 1998.
- 11 Art. 32 da LEI COMPLEMENTAR Nº 46 DE 31 DE JANEIRO DE 1994.
- 12 Inciso V, Art. 10 da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.
- 13 LEI COMPLEMENTAR Nº 46, DE 31 DE JANEIRO DE 1994.
- 14 Art. 235 da LEI COMPLEMENTAR Nº 46, DE 31 DE JANEIRO DE 1994.
- 15 Inciso III do Art. 10 da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.
- 16 Inciso III, Art. 30 da LEI COMPLEMENTAR Nº 46, DE 31 DE JANEIRO DE 1994.
- 17 Inciso IV do Art. 9 da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.
- 18 Inciso IV, Art. 30 da LEI COMPLEMENTAR Nº 46, DE 31 DE JANEIRO DE 1994.
- 19 Inciso I, Art. 10 da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.
- 20 Art. 137 LEI COMPLEMENTAR Nº 46, DE 31 DE JANEIRO DE 1994.
- 21 Inciso II do Art. 10 da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.
- 22 Art. 148 LEI COMPLEMENTAR Nº 46, DE 31 DE JANEIRO DE 1994.
- 23 Art. 139 LEI COMPLEMENTAR Nº 46, DE 31 DE JANEIRO DE 1994.
- 24 Inciso V do Art. 10 da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.
- 25 Art. 129 e 130 da LEI COMPLEMENTAR Nº 46, DE 31 DE JANEIRO DE 1994.
- 26 Art. 142 da LEI COMPLEMENTAR Nº 46, DE 31 DE JANEIRO DE 1994.
- 27 Art. 12 da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.
- 28 Art. 183 LEI COMPLEMENTAR Nº 46, DE 31 DE JANEIRO DE 1994.
- 29 Art. 8º da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015; Art. 37 LEI COMPLEMENTAR Nº 115 DE 13 DE JANEIRO DE 1998.
- 30 LEI COMPLEMENTAR Nº 428, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2007.
- 31 LEI Nº 11.525 de 22/02/2022 - D.O. 23/02/2022.
- 32 Inciso II do Art. 9 da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.
- 33 Art. 48 da LEI COMPLEMENTAR Nº 115 DE 13 DE JANEIRO DE 1998.
- 34 Inciso III do Art. 9 da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.
- 35 Art. 107 da LEI COMPLEMENTAR Nº 46, DE 31 DE JANEIRO DE 1994.
- 36 Inciso II do Art. 9 da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.
- 37 Art. 114 da LEI COMPLEMENTAR Nº 46, DE 31 DE JANEIRO DE 1994.

38 Art. 209 LEI COMPLEMENTAR Nº 46, DE 31 DE JANEIRO DE 1994.

39 LEI COMPLEMENTAR Nº 428, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2007.

40 Idem.

41 Art. 13 da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.

42 §2º do Art. 1 da LEI COMPLEMENTAR Nº 428, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2007 e Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº

1.003/2022.

43 Inciso VI do Art. 9 da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.

44 LEI COMPLEMENTAR Nº 428, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2007.

45 Idem.

46 Idem.

47 Art. 11 da LEI COMPLEMENTAR Nº 809, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015.

48 Art. 4 LEI COMPLEMENTAR Nº 282, DE 22 DE ABRIL DE 2004.

49 LEI COMPLEMENTAR Nº 539, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2009.

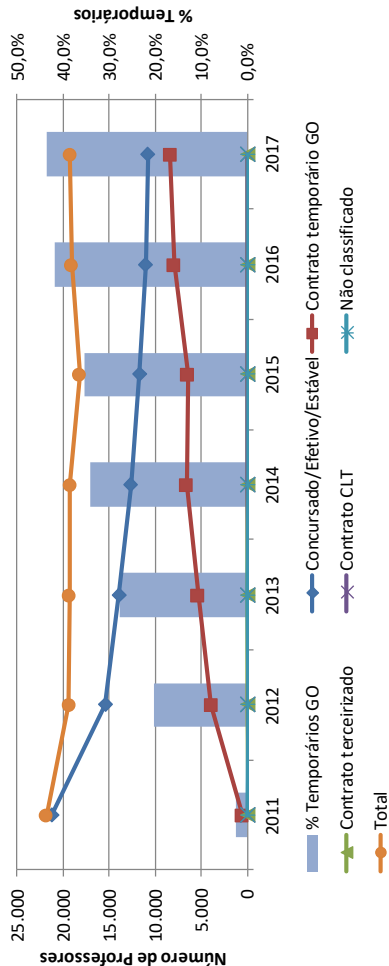
FICHA DESCRITIVA - GOIÁS

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

LEGISLAÇÃO		PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	Lei nº 13.909 de 25/09/01 Art. 13 e II, Art. 208	Lei nº 13.909 de 25/09/01 Art. 13 e II, Art. 208	Lei nº 20.918 de 21/12/2020
TIPIFICAÇÃO			
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO	
Denominação	Contratado ¹	Efetivo ²	
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Concurso Público ⁴	
Tipo de vínculo	Contrato ⁵	Estatutário	
Tempo de contrato	3 anos + 2 ⁶	Indeterminado	
FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO			
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO	
Progressão Vertical	Não se aplica ⁷	Mudança de Nível (Habilitação e existência de vaga ⁸)	
Progressão Horizontal	Não se aplica ⁹	Mudança de Referência, (Aval. de Desemp. e Ativ. Form. 120h) ¹⁰	
JORNADA PADRÃO DE TRABALHO			
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO	
Forma De Composição	Equivalente ao efetivo, definido em edital ¹¹	Jornada semanal de 20, 30 ou 40 h/s ¹²	
ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS			
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO	
Faltas abonadas	Não se aplica ¹³	3 no mês ¹⁴	
Faltas justificadas	Não se aplica	Garantido em Estatuto do Servidores ¹⁵	
Faltas injustificadas	Não se aplica	Até 30 consec. ou 45 interpolados ¹⁶	
Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo ¹⁷	8 dias ¹⁸	
Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo ¹⁹	8 dias ²⁰	
Licença-maternidade	Equivalente ao efetivo ²¹	180 dias ²²	
Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo ²³	20 dias ²⁴	
Licença adoção	Não se aplica ²⁵	180 dias M; 20 dias - H ²⁶	
Lic. tratamento de saúde	Não se aplica ²⁷	24 meses ²⁸	
Lic. doença na família	Não se aplica ²⁹	60 dias c/REM; Acima de 60 dias s/REM; Max. 150 dias por ano ³⁰	
Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica ³¹	Até 3 anos s/REM ³²	
Lic. Capacitação	Não se aplica ³³	90 dias a cada 5 anos c/REM ³⁴	
Lic. Aperfeiçoamento ou de Pós-Graduação	Não se aplica ³⁵	Duração do curso c/REM ³⁶	

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ³⁷	Estatuto do Servidor ³⁸
VANTAGENS FIXAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Vencimento Inicial do PCCR ³⁹	Venc.+ Vantagens ⁴⁰
Vencimento	Não se aplica	Garantido em Estatuto do Magistério ⁴¹
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3943,38 ⁴²
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica ⁴³	Revogado em 2020 ⁴⁴
VANTAGENS TRANSITÓRIAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁵	30 + 15 dias anuais ⁴⁶
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁷	Estatuto do Magistério ⁴⁸
1/3 salário	Equivalente ao efetivo ⁴⁹	Estatuto do Magistério ⁵⁰
Salário-família e salário-esposa	Não se aplica ⁵¹	Estatuto do Magistério ⁵²
Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica ⁵³	20% sobre o valor-hora entre as 22h-5h ⁵⁴
Gratificação por função	Não se aplica ⁵⁵	Diretor (a partir de 150 alunos na UE) ⁵⁶
Gratificação Exclusiva		Até 30% do VB ⁵⁷
Gratificação de Desempenho	Não se aplica ⁵⁸	De 10% à 60% do VB à cada 3 anos ⁵⁹
Grat. por Titulação	Não se aplica ⁶⁰	40% do VB (ME) e 50% do (DO) ⁶¹
Grat. Estímulo à Form. Continuada	Não se aplica ⁶²	10% do VB ⁶³
Auxílio transporte	Ajuda de Custo ⁶⁴	Garantido Est. do Magist. ⁶⁵
Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo ⁶⁶	R\$ 250,00 até 30h/s R\$500,00 acima ⁶⁷
Auxílio funeral	Não se aplica ⁶⁸	5 vezes o menor VI estadual ⁶⁹
Assist. Pré-Escolar	Não se aplica ⁷⁰	R\$200,00 (de 6 meses à 5 anos ou PCD) ⁷¹
OUTROS DIREITOS		
Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁷²	RPPS - GOIÁS/SPREV ⁷³
Assistência médica	Equivalente ao efetivo ⁷⁴	IPASGO ⁷⁵

Numero de professores por tipo de contrato, Goiás (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados

Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 1 Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 2 Art. 15 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 3 Art. 4 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 4 Art. 15 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 5 Art. 6 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 6 II e IV, Art. 2 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 7 Art. 74 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 8 Art. 75 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 9 Art. 76 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 10 Art. 76 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 11 Edital 008/2021 – SEAD/GO. PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO - SECRETARIA DA EDUCACAO.
- 12 Art. 121 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 13 IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 14 XXV, Art. 34 e art. 41 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 15 §7, Art. 84 da LEI No 20.756, DE 28 DE JANEIRO DE 2020.
- 16 Inciso LXXI e LXXII, Art. 202 da LEI No 20.756, DE 28 DE JANEIRO DE 2020.
- 17 Alínea h, IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020 e II, Art. 34 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 18 II, Art. 34 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 19 Alínea i, IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 20 III, Art. 34 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 21 Alínea f, IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 22 Art. 98 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 23 Alínea g, IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 24 Art. 101 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 25 IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 26 Art. 99 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 27 IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 28 Art. 94 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 29 IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 30 Art. 97 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 31 IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 32 Art. 108 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 33 IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 34 Art. 109 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 35 IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 36 Art. 116 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 37 Art. 274 da LEI No 20.756, DE 28 DE JANEIRO DE 2020.
- 38 Art. 274 da LEI No 20.756, DE 28 DE JANEIRO DE 2020.
- 39 Art. 9 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 40 Art. 49 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 41 Art. 48 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 42 LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001 atualizada pela lei 21.249/2022.
- 43 § 1º, Art. 9 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 44 Revogado pelo art. 7º da Lei nº 20.757, de 28-01-2020.
- 45 Alínea c, IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 46 Art. 118 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 47 Alínea d, IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 48 Art. 120-A da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 49 § 1, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 50 Art. 88 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 51 IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 52 Art. 78 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 53 IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 54 Art. 70 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 55 II, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 56 Art. 62 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 57 Art. 62 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 58 Art. 63-A da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 59 Art. 63-A da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 60 IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 61 Art. 63-D e 63-E da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 62 Art. 63-F da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 63 Art. 63-F da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 64 Alínea b, IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 65 Alínea f, III, Art. 47 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 66 Alínea e, IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 67 LEI No 20.422, DE 07 DE MARÇO DE 2019 e Art. 88-A da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 68 IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 69 Art. 87 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 70 IV, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 71 Art. 88-C da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 72 I, Art. 10 da LEI No 20.918 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 73 LEI COMPLEMENTAR No 161, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2020.
- 74 Art. 139 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.
- 75 Art. 139 da LEI No 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001.

FICHA DESCRITIVA – MARANHÃO

VANTAGENS FIXAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	R\$ 1.876,06 (20h) ⁴⁰	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias ⁴¹
Vencimento	Não se aplica	Estatuto do Magistério ⁴²
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3.117,14 ⁴³
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	5% do VB por quinquênio ⁴⁴

VANTAGENS TRANSITÓRIAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁵	45 dias ⁴⁶
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁷	Estatuto do Servidor ⁴⁸
Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo ⁴⁹	Estatuto do Servidor ⁵⁰
Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica ⁵¹	25% do valor-hora (22h-5h) ⁵²
Salário-Família	Não se aplica ⁵³	Estatuto do Servidor ⁵⁴
Grat. incentivo de desempenho de gestão escolar	Não se aplica ⁵⁵	Gestor-Geral/Diretor-Adjunto ⁵⁶
Grat. de Atividade do Magistério	Não se aplica ⁵⁷	75% do VB Professor I; 104% do VB demais professores ⁵⁸
Grat. por titulação	Não se aplica ⁵⁹	10% Cursos 360h; 15% Esp.; 20% ME; 25% DO (VB) ⁶⁰
Grat. dedicação exclusiva	Equivalente ao efetivo ⁶¹	25% do VB ⁶²
Grat. por difícil acesso	Não se aplica ⁶³	15% da média entre VI Prof. I e VF Prof. III ⁶⁴
Grat. ativ. área alto ind. violência ⁶⁵	Não se aplica ⁶⁶	40% da média entre VI Prof. I e VF Prof. III ⁶⁷
Grat. ativ. em educ. especial ⁶⁸	Não se aplica ⁶⁹	30% do VB ⁷⁰
Vale-transporte	Não se aplica ⁷¹	Estatuto do Servidor ⁷²
Auxílio alimentação	Não se aplica ⁷³	Não se aplica ⁷⁴

OUTROS DIREITOS

Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁷⁵	RPPS – IPREV ⁷⁶
Assistência médica	Equivalente ao efetivo ⁷⁷	FUNBEN ⁷⁸

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
Lei nº 9.860, de 1/07/2013 Não se aplica ao temporário	Lei nº 9.860, de 1/07/2013 Não se aplica ao temporário	Lei nº 6.915 de 11/04/1997
TIPIFICAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Contratado ¹	Efetivo ²
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Concurso Público ⁴
Tipo de vínculo	Contrato ⁵	Estatutário ⁶
Tempo de contrato	1 ano + 3/ Indeterminado	

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Progressão por tempo de serviço	Não se aplica	Mudança de Referência (4-5 anos na Ref.) ⁸
Progressão por avaliação por mérito	Não se aplica	Mudança de Classe (tempo e Avaliação) ⁹

JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

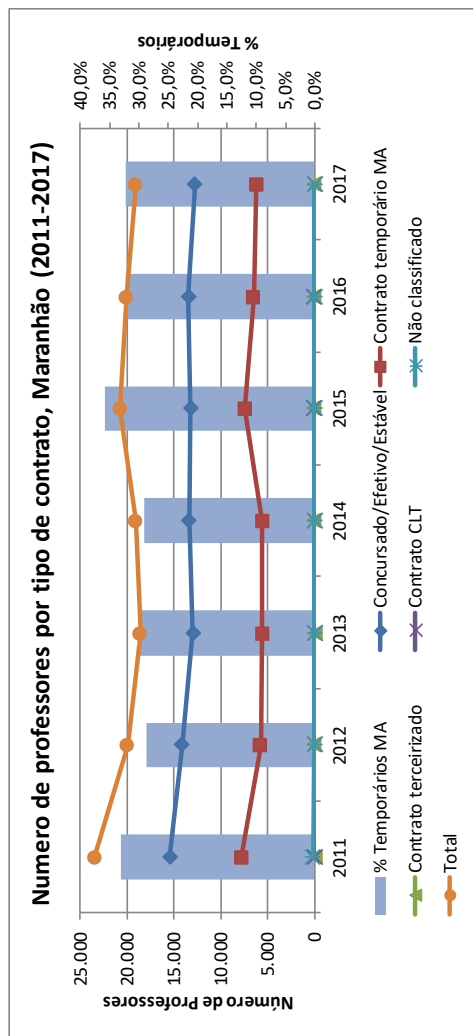
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	20h ¹⁰	Jornada semanal de 20 e 40 h/s ¹¹

ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica ¹²	Máx. 5 por mês e 15 por ano ¹³
Faltas injustificadas	Não se aplica ¹⁴	Até 30 dias consec. e 60 dias interp./ano ¹⁵
Ausência por Casamento	Não se aplica ¹⁶	8 dias ¹⁷
Ausência por falecimento na família	Não se aplica ¹⁸	8 dias ¹⁹
Ausência doação de sangue	Equivalente ao efetivo ²⁰	1 dia ²¹
Licença à gestante	Não se aplica ²²	180 dias ²³
Licença-paternidade	Não se aplica ²⁴	5 dias ²⁵
Licença adoção	Não se aplica ²⁶	180 dias(0-1 ano); 60 dias (>1 ano) ²⁷
Lic. tratamento de saúde	Não se aplica ²⁸	24 meses c/ REM ²⁹
Lic. doença na família	Não se aplica ³⁰	Até 90 dias c/ REM; >90 dias 2/3REM; >180 dias 1/3REM ³¹
Lic. para assuntos particulares	Não se aplica ³²	Até 3 anos s/REM ³³
Licença Prêmio por Assiduidade	Não se aplica ³⁴	3 meses por quinquênio ³⁵
Afastamento para curso de formação no Estado	Não se aplica ³⁶	c/ REM ³⁷

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Não se aplica ³⁸	Estatuto do Servidor ³⁹



- 1 LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 2 Art. 4 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 3 Art. 3 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 4 Art. 7 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 5 Art. 12 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 6 Art. 1 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 7 e § 1 do Art. 4 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 8 Art. 17 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 9 Art. 20 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 10 Art. 3 da LEI Nº 11.629, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2021.
 11 Art. 14 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 12 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 13 I, Art. 170 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 14 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 15 e II, Art. 228 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 16 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 17 Alínea f, I, Art. 153 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 18 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 19 Alínea g, I, Art. 153 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 20 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997; Alínea f, I, Art. 153 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 21 Alínea f, I, Art. 153 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 22 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 23 Art. 138 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 24 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 25 Art. 141 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 26 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 27 Art. 140 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 28 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 29 Art. 129 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 30 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 31 Art. 137 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 32 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 33 Art. 151 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 34 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 35 Art. 145 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 36 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 37 Alínea c, I, Art. 153 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 38 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 39 Art. 258 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 40 Art. 3 da LEI Nº 11.629, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2021; Art. 7 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 41 Art. 29 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 42 Art. 29 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 43 LEI Nº 11.629, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2021.
 44 Art. 94 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 45 Art. 109 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 46 Art. 54 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 47 Art. 108 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 48 Art. 108 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 49 Art. 77 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 50 Art. 77 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 51 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 52 Art. 106 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 53 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 54 Art. 195 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 55 II, Art. 9 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 56 De R\$ 900,00 a R\$2000,00 dependendo do porte da escola, previsto no anexo I da Lei nº 8.903, de 10 de dezembro de 2008 atualizada pela Lei Nº 10.216 DE 16 DE MARÇO DE 2015.
 57 Art. 4 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 58 Art. 34 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 59 Art. 4 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 60 Art. 35 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 61 Art. 36 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 62 Art. 36 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 63 Art. 4 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 64 Art. 38 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 65 Gratificação em Área de Alto Índice de Violência.
 66 Art. 4 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 67 Art. 38 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 68 Gratificação de Atividade em Educação Especial.
 69 Art. 4 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 70 Art. 40 da LEI ORDINÁRIA Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013.
 71 Art. 11 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 72 Art. 67 e 68 da LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994.
 73 Revogado pela Lei nº 7.356, de 29 de dezembro de 1998.
 74 Revogado pela Lei nº 7.356, de 29 de dezembro de 1998.
 75 Art. 8 da LEI ORDINÁRIA ESTADUAL Nº 6.915 DE 11 DE ABRIL DE 1997.
 76 LEI COMPLEMENTAR Nº 197 DE 06 DE NOVEMBRO DE 2017.
 77 Fundo de Benefícios dos Servidores do Estado – FUNBEN; LEI Nº 7.374 DE 31 DE MARÇO DE 1999.
 78 Fundo de Benefícios dos Servidores do Estado – FUNBEN; LEI Nº 7.374 DE 31 DE MARÇO DE 1999.

FICHA DESCRITIVA - MINAS GERAIS

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
Lei nº 7109, de 13/10/1977 Não se aplica ao temporário ¹	Lei nº 15293, 05/08/2004 Não se aplica ao temporário ²	Lei nº 23.750 de 23/12/2020
TIPIFICAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Designados/Contratado temporário ³	Efetivo
Forma de ingresso	Processo Seletivo ⁴	Concurso Público ⁵
Tipo de vínculo	CTD ⁶	Estatutário
Tempo de contrato	2 anos ⁷	Indeterminado

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Promoção	Não se aplica	Mudança de Nível (tempo+desemp+titulação) ⁸
Progressão	Não se aplica	Mudança de Grau (tempo+desemp) ⁹

JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma de composição	Carga horária composta por nº de aulas atribuídas ¹⁰	Jornada básica semanal 24 h ¹¹

ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	Máx. de 1 (uma) jornada de trabalho ¹²
Faltas justificadas	Até 10% da carga horária mensal/mês ¹³	1 (uma) jornada de trabalho/mês ¹⁴
Faltas injustificadas	Não se aplica	30 dias consecutivos ¹⁵
Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo	8 dias ¹⁶
Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo	8 dias ¹⁷
Licença maternidade	120 dias ¹⁸	120 + 60 dias ¹⁹
Licença-paternidade	Não se aplica	20 dias ²⁰
Licença por motivo de doença em pessoa da família	Não se aplica	Licença não remunerada ²¹
Licença adoção	Equivalente ao efetivo	120 + 60 dias ²²
Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Garantido em estatuto dos func. púb. ²³

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo	Garantido pela CF88, sem reg. estadual ²⁴

VANTAGENS FIXAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Equivalente ao VI do PCCR ²⁵	Vencimento Básico + Vantagem fixa e variável
Vencimento	Não se aplica ²⁶	Vencimento Básico ²⁷
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3417,02 ²⁸ (2018)
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	5% do VB por quinquênio ²⁹

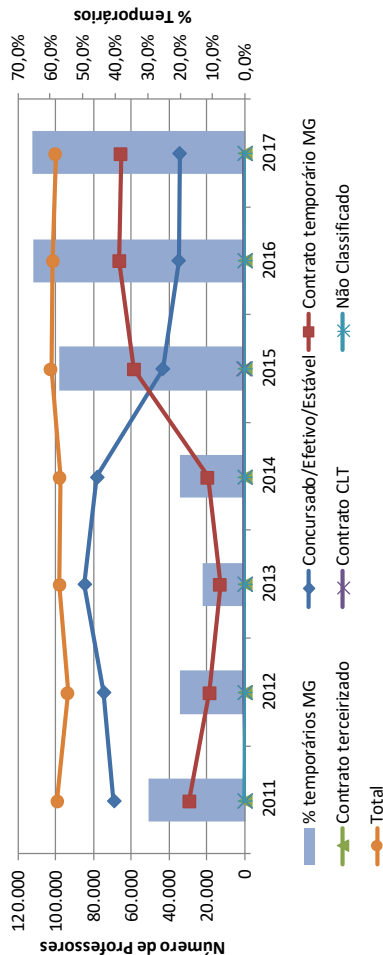
VANTAGENS VARIÁVEIS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo ³⁰	60 dias ³¹
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ³²	Garantido constitucionalmente ³³
Gratificação de Natal	Equivalente ao efetivo	Lei específica ³⁴
Salário-família e/ou salário-esposa	Equivalente ao efetivo	Garantido constitucionalmente ³⁵
Adicional por exigência curricular-AEC	Não se aplica	Adicional por assumir aulas que ultrapassem o regime básico do cargo ³⁶
Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo ³⁷	20% sobre o valor-hora entre Às 22h e 5 h ³⁸
Gratificação de incentivo à docência	Equivalente ao efetivo	20% sobre o nível do vencimento ³⁹
Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo ⁴⁰	Dois vales transportes por dia trabalhado ⁴¹
Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo ⁴²	Jornada mínima de 6 horas diárias ⁴³

OUTROS DIREITOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁴⁴	RPPS - IPSEMG ⁴⁵
Assistência médica	Facultativa - IPSEMG ⁴⁶	IPSEMG ⁴⁷

Numero de professores por tipo de contrato, Minas Gerais (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 02/02/2021).

- 37 Art. 12 da LEI 10745 DE 25/05/1992.
 38 Art. 12 da LEI 10745 DE 25/05/1992.
 39 Art. 2º da LEI 8517, DE 09/01/1984.
 40 Decreto n.º 44.471, de 27/2/2007.
 41 Decreto n.º 44.471, de 27/2/2007.
 42 Art. 47 da LEI 10745 DE 25/05/1992.
 43 Art. 47 da LEI 10745 DE 25/05/1992.
 44 Art. 7 do Decreto n.º 45.155 de 21 de agosto de 2009.
 45 Art. 3º LC n.º 64 de 25/03/2002.
 46 84º do art. 7 do Decreto n.º 45.155 de 21 de agosto de 2009.
 47 LC n.º 64 DE 25/03/2002.

1 Nenhum dispositivo legal foi encontrado a esse respeito no Estatuto do Magistério.

- 2 Nenhum dispositivo legal foi encontrado a esse respeito no Plano de Carreira.
 3 Art. 2º da LEI 23750 de 23 de dezembro de 2020.
 4 Art. 6 da LEI 23750 de 23 de dezembro de 2020.
 5 Art. 15 Lei n.º 7109 de 13 de outubro de 1977.
 6 Contratação por Tempo Determinado (CTD). Art. 6 da LEI 23750, de 23 de dezembro de 2020.
 7 §2º do art. 20 da LEI 23750, de 23 de dezembro de 2020.
 8 Art. 17 da LEI 15293 DE 05/08/2004.
 9 Art. 22 da LEI 15293 DE 05/08/2004.
 10 Arts. 33,34 e 35 da LEI 15293, DE 05/08/2004.
 11 Art. 1 da LEI 20592, DE 28/12/2012.
 12 Art. 9º do Decreto n.º 46.061, de 9/10/2012.
 13 Inciso X, Art. 29 da Resolução SEE n.º 4257/2020.
 14 Art. 9º do Decreto n.º 46.061, de 9/10/2012.
 15 Art. 272 da LEI 869 DE 05/07/1952.
 16 Art. 201 da LEI 869 DE 05/07/1952
 17 Art. 201 da LEI 869 DE 05/07/1952
 18 INSTRUÇÃO NORMATIVA /SEPLAG/SCAP/Nº 02/2011
 19 LEI 18879, DE 27/05/2010.
 20 LEI COMPLEMENTAR 165, DE 17/09/2021.
 21 Art. 176 da LEI 869 DE 05/07/1952.
 22 LEI 18879, DE 27/05/2010.
 23 Art. 133 da Lei n.º 7109 de 13 de outubro de 1977; Inciso I, Art. 158 da LEI 869 DE 05/07/1952.
 24 Inciso VII, art. 37 da Constituição Federal.
 25 Art. 11 da LEI 23750 de 23 de dezembro de 2020.
 26 Art. 11 da LEI 23750 de 23 de dezembro de 2020.
 27 Alínea e, inciso I, art. 4 da Lei n.º 15.293 de 05 de agosto de 2004.
 28 Anexo V da LEI 22062, DE 20/04/2016 vigência a partir de 06/2018.
 29 Adicional de valorização da educação básica – Advdeb; DECRETO 47258, DE 20/09/2017.
 30 Inciso I, Art. 129 da Lei n.º 7109 de 13 de outubro de 1977.
 31 Inciso I, Art. 129 da Lei n.º 7109 de 13 de outubro de 1977.
 32 §2º, art. 2 DECRETO 44693, DE 28/12/2007.
 33 §2º, art. 2 DECRETO 44693, DE 28/12/2007.
 34 Art. 11 da LEI 8701, DE 18/10/1984.
 35 Art. 7º, XII Constituição da República (Art. 1º da EC n.º 20/1998).
 36 Art. 36 da LEI n.º 15.293, de 05/08/2004.

FICHA DESCRITIVA – MATO GROSSO DO SUL

LEGISLAÇÃO		RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE	
ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	ITEM	EFETIVO
LC nº 087, de 31/01/2000 Art. 16 ao 22	Lei nº 2.065, de 29/12/99 Não se aplica ao temporário	Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ³⁷
TIPIFICAÇÃO			
ITEM	TEMPORÁRIO	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Convocado ¹	Remuneração	R\$ 4.944,60
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Vencimento	Tabela específica ³⁹
Tipo de vínculo	Contrato ⁵	Valor Subsídio Inicial (40h)	Não se aplica
Tempo de contrato	1 anos + 1 ⁶	Ad. tempo de serviço	Não se aplica
FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO			
ITEM	TEMPORÁRIO	VANTAGENS TRANSITÓRIAS	
Progressão Funcional	Não se aplica ⁷	Férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁴
Promoção Funcional	Não se aplica ⁹	1/3 férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁶
		Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo ⁴⁸
		Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo ⁵⁰
		Verba indenizatória – Difícil acesso	Equivalente ao efetivo ⁵²
		Indenização pelo exercício da função de confiança	Não se aplica ⁵⁴
		Indenização de transporte	Equivalente ao efetivo ⁵⁶
		Indenização escola tempo integral	Equivalente ao efetivo ⁵⁸
		Auxílio alimentação	Não se aplica ⁶⁰
		Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁶²
		Assistência médica	Equivalente ao efetivo ⁶⁴
			RPPS - MSPREV ⁶³
			CASSEMS ⁶⁵
JORNADA PADRÃO DE TRABALHO			
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO	
Forma De Composição	Até 40h/s ¹¹	Jornada semanal de	20 e 40 h/s ¹²
ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS			
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO	
Faltas abonadas	Não se aplica ¹³	Estatuto Magistério ¹⁴	3 por mês ¹⁶
Faltas justificadas	Não se aplica ¹⁵	Até 30 dias consec. e 60 dias interpolados - ano ¹⁸	8 dias ²⁰
Faltas injustificadas	Não se aplica ¹⁷	8 dias ²²	180 dias ²⁴
Ausência por Casamento	Não se aplica ¹⁹	5 meses, limitado ao prazo do contrato ²³	5 dias ²⁶
Ausência por falecimento na família	Não se aplica ²¹	Equivalente ao efetivo ²⁵	180 dias – M; 5 dias - H ²⁸
Licença-maternidade	5 meses, limitado ao prazo do contrato ²³	Não se aplica ²⁷	Até 2 anos ³⁰
Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo ²⁵	Até 15 dias, no tempo de contrato ²⁹	Até 6 meses c/ REM; 6 meses-1 ano 2/3 REM; >1 ano s/REM ³²
Licença adoção	Não se aplica ²⁷	Não se aplica ³¹	Até 3 anos s/REM ³⁴
Lic. tratamento de saúde	Até 15 dias, no tempo de contrato ²⁹	Não se aplica ³³	
Lic. doença na família	Não se aplica ³¹		
Lic. para o trato de interesse particular	Não se aplica ³³		

Lic. Capacitação Profissional	Não se aplica ³⁵	Duração do curso c/REM ³⁶
-------------------------------	-----------------------------	--------------------------------------

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ³⁷	Estatuto do Magistério ³⁸

VANTAGENS FIXAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	R\$ 4.944,60	Subsídio + Verbas Indenizatórias ⁴⁰
Vencimento	Tabela específica ³⁹	Não se aplica ⁴¹
Valor Subsídio Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 7.446,26 ⁴² (2021)
Ad. tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica ⁴³

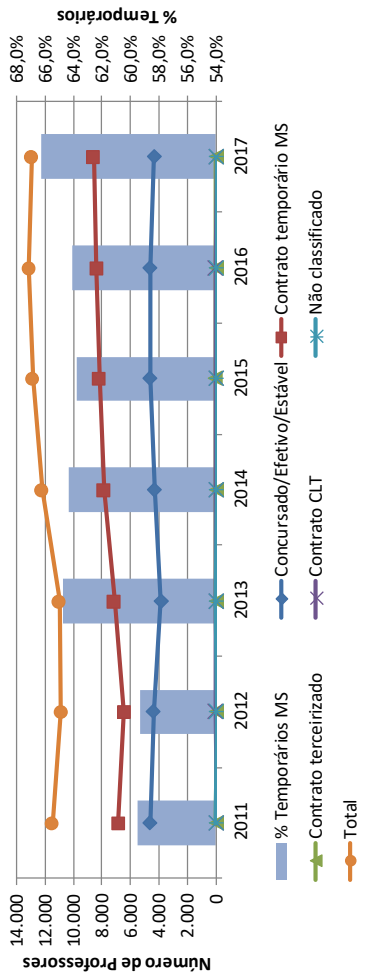
VANTAGENS TRANSITÓRIAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁴	30 + 15 dias anuais ⁴⁵
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁶	Estatuto do Magistério ⁴⁷
Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo ⁴⁸	Estatuto do Magistério ⁴⁹
Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo ⁵⁰	10% do subsídio ⁵¹
Verba indenizatória – Difícil acesso	Equivalente ao efetivo ⁵²	10% do subsídio ⁵³
Indenização pelo exercício da função de confiança	Não se aplica ⁵⁴	Dir. Escola, Dir.-Adjunto, Coord. Reg. de Educ, Coord. Reg. Adjunto ⁵⁵
Indenização de transporte	Equivalente ao efetivo ⁵⁶	Estatuto do Magistério ⁵⁷
Indenização escola tempo integral	Equivalente ao efetivo ⁵⁸	15% do subsídio 40h, Classe A, Nível I, Ref. 1 ⁵⁹
Auxílio alimentação	Não se aplica ⁶⁰	Não se aplica ⁶¹

OUTROS DIREITOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁶²	RPPS - MSPREV ⁶³
Assistência médica	Equivalente ao efetivo ⁶⁴	CASSEMS ⁶⁵

Numero de professores por tipo de contrato, Mato Grosso do Sul (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 1 Art. 16 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 2 III, Art. 6 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 3 Art. 3 da LEI Nº 4.135, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011; § 1, Art. 17-A da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 4 III, Art. 6 e 13 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 5 Art. 15 da LEI Nº 4.135, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011.
 6 Art. 4 da LEI Nº 4.135, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011; § 4, Art. 17-A da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 7 § 2, Art. 25 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 8 Art. 25 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 9 Art. 29 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 10 Art. 22 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 11 Art. 19-A da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 12 Art. 23 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 13 LEI Nº 4.135, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011.
 14 art. 37 da LEI Nº 1.102, DE 10 DE OUTUBRO DE 1990.
 15 Art. 22 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 16 XVIII, art. 178 da LEI Nº 1.102, DE 10 DE OUTUBRO DE 1990.
 17 Art. 22 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 18 Art. 31 da LEI Nº 1.102, DE 10 DE OUTUBRO DE 1990.
 19 Art. 22 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 20 II, Art. 56 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 21 Art. 22 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 22 Alínea b, III, art. 171 da LEI Nº 1.102, DE 10 DE OUTUBRO DE 1990.
 23 X, Art. 12 LEI Nº 4.135, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011; IV, Art. 22 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 24 III, Art. 56 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000; art. 147 da LEI Nº 1.102, DE 10 DE OUTUBRO DE 1990.
 25 XII, Art. 12 LEI Nº 4.135, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011.
 26 IV, Art. 56 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 27 LEI Nº 4.135, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011.
 28 III e IV, art. 130 da LEI Nº 1.102, DE 10 DE OUTUBRO DE 1990.
 29 II, Art. 22 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 30 V, Art. 56 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000; Art. 138 da LEI Nº 1.102, DE 10 DE OUTUBRO DE 1990.
 31 LEI Nº 4.135, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011.
 32 art. 146 da LEI Nº 1.102, DE 10 DE OUTUBRO DE 1990.
 33 Art. 22 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
- 34 Art. 154 da LEI Nº 1.102, DE 10 DE OUTUBRO DE 1990.
 35 Art. 22 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 36 Art. 57 a 61 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 37 Art. 62 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 38 Art. 62 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 39 Art. 8 da LEI Nº 4.135, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011; DECRETO Nº 15.895, DE 10 DE MARÇO DE 2022; Art. 17-B da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 40 Art. 47 e 47-A da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 41 I, Art. 47-B da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 42 Lei Complementar nº 286, de 13 de dezembro de 2021.
 43 V, Art. 47-B da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 44 I, Art. 22 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 45 I, Art. 56 e 64 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 46 VIII, Art. 12 LEI Nº 4.135, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011; I, Art. 22 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 47 II, Art. 47-D e 65 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 48 IX, Art. 12 LEI Nº 4.135, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011; I, Art. 22 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 49 I, Art. 47-D da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 50 VII, Art. 12 LEI Nº 4.135, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011.
 51 V, Art. 54 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 52 III, Art. 22 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 53 IV, Art. 54 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 54 II, Art. 10 LEI Nº 4.135, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011.
 55 VI, Art. 54, 76 e 77 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000; ANEXO XIV DA LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000. Diretor: por tipologia da escola; Coord. Regional de Educação; Diretor de Escola. Tipologia "A"; Coord. Regional Adjunto: 90% do Coord. Regional de Educação.
 56 III, Art. 12 LEI Nº 4.135, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011.
 57 Alínea c, IV, Art. 47-D da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 58 V, Art. 22 da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 59 IX, Art. 47-D e 54-A da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 60 LEI Nº 4.135, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011.
 61 XX, Art. 47-B da LEI COMPLEMENTAR Nº 087, DE 31 DE JANEIRO DE 2000.
 62 Art. 9 LEI Nº 4.135, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011.
 63 LEI Nº 3.150, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2005.
 64 Art. 27-A da LEI Nº 3.150, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2005.
 65 Art. 27-A da LEI Nº 3.150, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2005.

FICHA DESCRITIVA – MATO GROSSO

Lic. Prêmio por Assiduidade	Não se aplica	90 dias a cada 5 anos c/REM ³²
Lic. Aperfeiçoamento Profissional	Não se aplica ³³	Duração do curso c/REM ³⁴

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ³⁵	PCCR ³⁶

VANTAGENS FIXAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	100% do Subsidio - nível inicial do PCCR ³⁷	Subsidio ³⁸
Vencimento	Não se aplica	Não se aplica
Valor Subsidio Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 6.329,47 ³⁹ (2022)
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica ⁴⁰

VANTAGENS TRANSITÓRIAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo ⁴¹	30 + 15 dias anuais ⁴²
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ⁴³	Garantido pelo PCCR ⁴⁴
13º salário	Equivalente ao efetivo ⁴⁵	Garantido pelo Estatuto do Servidor ⁴⁶
Salário-família e salário-esposa	Não se aplica ⁴⁷	Estatuto do Servidor ⁴⁸
Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica ⁴⁹	Não se aplica ⁵⁰
Gratificação por função	Não se aplica ⁵¹	Diretor: 17,6%*; Coord. Ped.: (30%) Assessor Ped. (45%-65%) ⁵²
Auxílio transporte	Não se aplica ⁵³	Não se aplica ⁵⁴
Auxílio alimentação	Não se aplica ⁵⁵	Não se aplica ⁵⁶

OUTROS DIREITOS

Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁵⁷	RPPS - MTPREV ⁵⁸
Assistência médica	Equivalente ao efetivo ⁵⁹	MTSaude ⁶⁰

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
Lei nº 4.566, 24/06/1983 Não se aplica ao temporário	LC nº 50, 1/10/1998 Art. 79	LC nº 600, 19/12/2017

TIPIFICAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Contratado ¹	Efetivo ²
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Concurso Público ⁴
Tipo de vínculo	Contrato ⁵	Estatutário
Tempo de contrato	2 anos +2 ⁶	Indeterminado

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

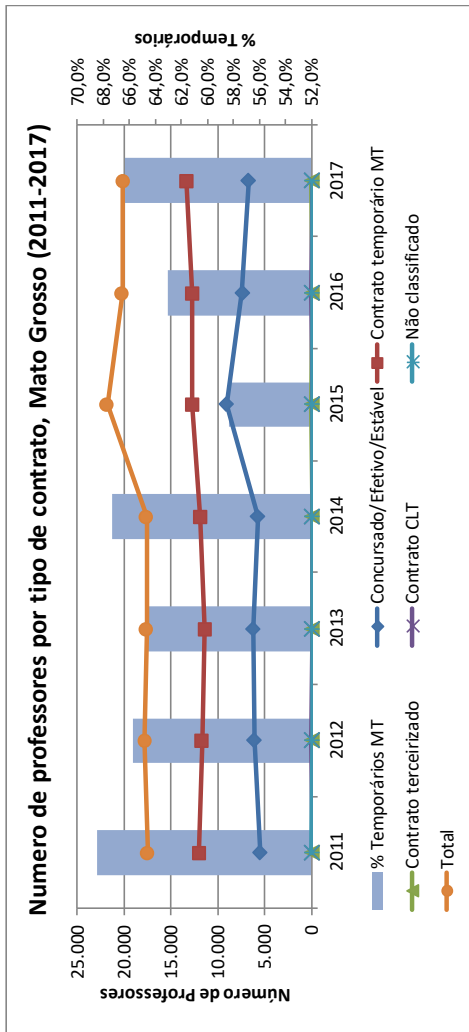
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Promoção de Classe	Não se aplica ⁷	Mudança de Classe (Habilitação) ⁸
Progressão de Nível	Não se aplica ⁹	Mudança de Nível (Aval. de Desemp.) ¹⁰

JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	Até 30h/s, definido em edital ¹¹	Jornada semanal de 30 h/s ¹²

ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica
Faltas justificadas	Até 15 dias (atestado médico) ¹³	Garantido em Estatuto do Servidores ¹⁴
Faltas injustificadas	Não se aplica	Até 30 consec. ou 60 interpolados ¹⁵
Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo ¹⁶	8 dias ¹⁷
Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo ¹⁸	8 dias ¹⁹
Licença-maternidade	Equivalente ao efetivo ²⁰	180 dias ²¹
Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo ²²	5 dias ²³
Licença adoção	Equivalente ao efetivo ²⁴	180 dias (recém-nasc.); 90 dias < 4anos; 30 dias > 4 anos - M ²⁵
Lic. tratamento de saúde	Até 15 dias, em dois meses ²⁶	Até 2 anos ²⁷
Lic. doença na família	Não se aplica ²⁸	Até 1 ano c/ REM; > 1ano c/ 2/3 REM (max. 2 anos) ²⁹
Lic. Assuntos Particulares	Não se aplica ³⁰	Até 2 anos s/REM ³¹



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 1 Art. 16 da LEI COMPLEMENTAR Nº 600, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2017.
- 2 Art. 12 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 3 Art. 22 da LEI COMPLEMENTAR Nº 600, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2017.
- 4 Art. 9 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 5 Art. 14 da LEI COMPLEMENTAR Nº 600, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2017.
- 6 II, Art. 11 da LEI COMPLEMENTAR Nº 600, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2017.
- 7 I, art. 3 e §1. Art. 41 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 8 Art. 41 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 9 I, art. 3 e §1. Art. 41 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 10 Art. 42 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 11 EDITAL DE SELEÇÃO Nº 00712020IGSISEDUC/MT.O SECRETÁRIO DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MATO GROSSO.
- 12 Art. 36 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 13 EDITAL DE SELEÇÃO Nº 0072020/GS/SEDUC/MT.O SECRETÁRIO DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MATO GROSSO.
- 14 §3. Art. 230 da LEI Nº 20.756, DE 28 DE JANEIRO DE 2020.
- 15 Art. 165 e 166 da LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.
- 16 Alínea a, III, Art. 124 da LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.
- 17 Art. 61 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 18 Alínea b, III, Art. 124 da LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.
- 19 Art. 61 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 20 Art. 235 da LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.
- 21 Alínea a, IV, Art. 69 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998 e Art. 235 da LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.
- 22 Art. 236 da LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.
- 23 Alínea a, IV, Art. 69 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998 e Art. 236 da LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.
- 24 Art. 238 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998 e Art. 238 da LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.
- 25 Alínea a, IV, Art. 69 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998 e Art. 238 da LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.
- 26 EDITAL DE SELEÇÃO Nº 00712020IGSISEDUC/MT.O SECRETÁRIO DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MATO GROSSO.
- 27 Alínea b, IV, Art. 69 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998 e Alínea b, VIII, art. 129 da LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.
- 28 EDITAL DE SELEÇÃO Nº 00712020IGSISEDUC/MT.O SECRETÁRIO DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MATO GROSSO.
- 29 Alínea b, IV, Art. 69 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998 e Art. 105 da LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.
- 30 Art. 114 da LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.
- 31 Art. 114 da LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.
- 32 Art. 57 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 33 I, Art. 3 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 34 Art. 50 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 35 Art. 59 da LEI Nº 4.566, DE 24 DE JUNHO DE 1983.
- 36 Art. 78 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 37 Alínea a, II, Art. 12 da LEI COMPLEMENTAR Nº 600, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2017; 60% para os contratados não preencherem os requisitos exigidos para enquadramento nas classes A e B;
- 38 Art. 44 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 39 Tabela atualizada da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998;
- 40 Art. 44 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 41 Art. 56 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 42 Art. 54 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 43 Art. 56 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 44 Art. 56 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 45 I, Art. 82 e 83 da LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.
- 46 I, Art. 82 e 83 da LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.
- 47 Art. 44 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 48 Art. 224 da LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990.
- 49 Art. 44 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 50 Art. 44 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 51 Art. 15 da LEI COMPLEMENTAR Nº 600, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2017.
- 52 §1. Art. 39 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998; *Diretor: até 300 alunos 17,6%, 1,1 % de acréscimo a cada 50 alunos; Assessor Pedagógico: De 02 a 04 escolas, 45%, De 05 a 07 escolas, 55% e de 08 a 10 escolas, 65%.
- 53 Art. 44 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 54 Art. 44 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 55 Art. 44 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 56 Art. 44 da LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998.
- 57 Art. 17 e 18 da LEI COMPLEMENTAR Nº 600, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2017.
- 58 LEI COMPLEMENTAR Nº 560, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2014.
- 59 Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 127, DE 11 DE JULHO DE 2003.
- 60 Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 127, DE 11 DE JULHO DE 2003.

FICHA DESCRITIVA - PARÁ

Lic. Especial (Lic. Prêmio)	Não se aplica	3 meses após 5 anos ³⁰
Lic. apim. profissional	Não se aplica	Com ou sem venc. ³¹

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ³²	Garantido no Estatuto dos Serv. Público ³³

VANTAGENS FIXAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Valor do vencimento inicial do PCCR ³⁴	Vencimento + Vantagens fixas e transitórias ³⁵
Vencimento	Não se aplica	Garantido em Estatuto ³⁶
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3.864,86 ³⁷ (2022)
Adic. tempo de serviço	Não se aplica	Triênio (5%) ³⁸ . 25 anos (10%) ³⁹

VANTAGENS TRANSITÓRIAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁰	45 dias anuais ⁴¹
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ⁴²	Garantido pelo Estatuto do funcionalismo ⁴³
13º salário	Equivalente ao efetivo ⁴⁴	Garantido pelo Estatuto do funcionalismo ⁴⁵
Grat. de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo ⁴⁶	25% após as 22h ⁴⁷
Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo ⁴⁸	Parcela que exceder 6% do venc. ou salário-base ⁴⁹
Grat. por função	Não se aplica ⁵⁰	Diretor de Unidade Escolar I, II e III, Vice-Diretor de Unidade Escolar (Valores Fixos) ⁵¹
Grat. titularidade	Não se aplica	30% Doc, 20% Me, 10% Esp. (% do VB) ⁵²
Grat. de magistério	Não se aplica	10% do vencimento ⁵³
Grat. SOME ⁵⁴	Não se aplica	100% do VB ⁵⁵
Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Garantido em lei ⁵⁶
Reg. previdenciário	RGPS - INSS ⁵⁷	RPPS - IGEPREV ⁵⁸
Assistência médica	Equivalente ao Efetivo ⁵⁹	IASEP ⁶⁰

OUTROS DIREITOS

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
Lei nº 5.351, de 21/11/1986 Não se aplica ao temporário	Lei nº 7.442, de 02/07/2010 Não se aplica ao temporário	LC nº 07, de 25/09/1991.

TIPIFICAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Temporário ¹	Efetivo ²
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado	Concurso Público ³
Tipo de vínculo	Contrato administrativo ⁴	Estatutário ⁵
Tempo de contrato	1 ano + 1 ⁶	Indeterminado

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Progressão Horizontal	Não se aplica ⁷	Mudança de Nível; Aval. Desempenho - interstício 3 anos ⁸
Progressão Vertical	Não se aplica ⁹	Mudança de Classe; Titulação ¹⁰

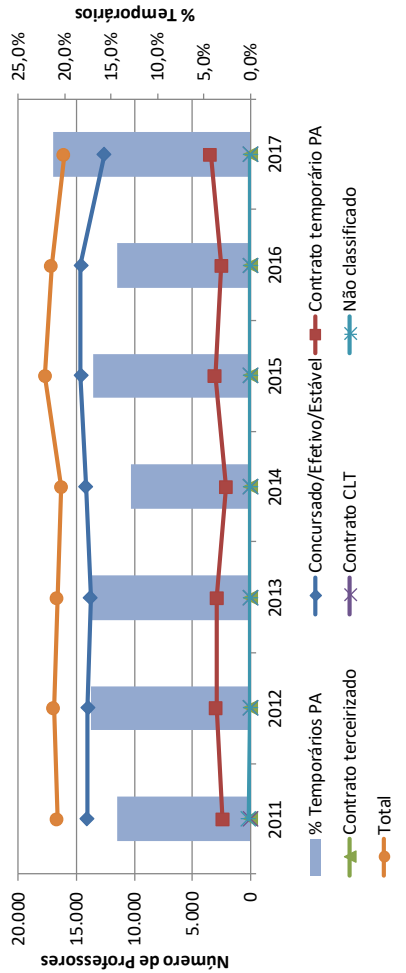
JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	Definido em Edital do processo seletivo ¹¹	Jornada semanal de 25, 30 ou 40 h/s ¹²

ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	3 (três) ao mês ¹³
Faltas justificadas	Não se aplica	Até 30 dias consec. ¹⁴
Faltas injustificadas	Não se aplica	30 dias consec. e 60 dias interpolados - ano ¹⁵
Ausência por Casamento	Equivalente ao Efetivo ¹⁶	8 dias ¹⁷
Ausência por falecimento na família	Equivalente ao Efetivo ¹⁸	8 dias ¹⁹
Licença-maternidade	Equivalente ao Efetivo ²⁰	180 dias, garantido no Est. do Funcionalismo ²¹
Licença-paternidade	Equivalente ao Efetivo ²²	10 dias ²³
Licença adoção	Equivalente ao Efetivo ²⁴	90 dias (até 1 ano); 30 dias idade superior ²⁵
Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Garantido em Estatuto do Magistério ²⁶
Ausência p/ eventos	Não se aplica	Eventos e congressos ²⁷
Lic. Inter. particulares	Não se aplica	Até 2 anos ²⁸
Lic. doença na família	Não se aplica	30 dias (rem); 12 meses (s/rem) ²⁹

Numero de professores por tipo de contrato, Pará (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados

Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 37 Anexo IV da LEI Nº 9.500, DE 28 DE MARÇO DE 2022
 38 Art. 131 da LEINº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.
 39 Art. 36 da LEI Nº 5.351 DE 21 DE NOVEMBRO DE 1986.
 40 Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 25 DE SETEMBRO DE 1991.
 41 Art. 47 da LEI Nº 5.351 DE 21 DE NOVEMBRO DE 1986.
 42 Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 25 DE SETEMBRO DE 1991.
 43 Art. 76 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.
 44 Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 25 DE SETEMBRO DE 1991.
 45 Art. 123 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.
 46 Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 25 DE SETEMBRO DE 1991.
 47 Art. 134 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.
 48 LEI Nº 6.621, DE 7 DE JANEIRO DE 2004..
 49 LEI Nº 6.621, DE 7 DE JANEIRO DE 2004..
 50 Art. 12 do DECRETO Nº 755, DE 11 DE JUNHO DE 2013.
 51 Dir. Unid. Esc. I: R\$ 458, 65; Dir. Unid. Esc. II: R\$ 577,89; Dir. Unid. Esc. III: R\$ 660,44; Dir. Unid. Esc. IV: R\$ 743,00; Vice-Diretor: R\$229,32; LEI Nº 7.107, DE 12 DE FEVEREIRO DE 2008.
 52 Art. 31 da LEI Nº 7.442, DE 2 DE JULHO DE 2010.
 53 Art. 32 da LEI Nº 7.442, DE 2 DE JULHO DE 2010.
 54 Sistema de Organização Modular de Ensino - SOME; Lei nº 7.806, de 29 de abril de 2014.
 55 Art. 30 da LEI Nº 7.442, DE 2 DE JULHO DE 2010.
 56 LEI Nº 7.197, DE 9 DE SETEMBRO DE 2008.
 57 Parágrafo Único do Art.4 da LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 25 DE SETEMBRO DE 1991.
 58 Instituto de Gestão Previdenciária do Estado do Pará – IGEPREV; LEI COMPLEMENTAR Nº 039, DE 9 DE JANEIRO DE 2002.
 59 Art. 5 da LEI Nº 6.439, DE 14 DE JANEIRO DE 2002.
 60 Art. 5 da LEI Nº 6.439, DE 14 DE JANEIRO DE 2002.

1 Parágrafo Único, Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 25 DE SETEMBRO DE 1991.

2 Art. 17 da LEI Nº 5.351 DE 21 DE NOVEMBRO DE 1986.

3 Art. 12 da LEI Nº 5.351 DE 21 DE NOVEMBRO DE 1986.

4 Parágrafo Único do Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 25 DE SETEMBRO DE 1991.

5 LEI Nº 5.351 DE 21 DE NOVEMBRO DE 1986.

6 Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 25 DE SETEMBRO DE 1991.

7 Art. 8 da LEI Nº 7.442, DE 2 DE JULHO DE 2010.

8 Art. 14 da LEI Nº 7.442, DE 2 DE JULHO DE 2010.

9 Art. 8 da LEI Nº 7.442, DE 2 DE JULHO DE 2010.

10 Art. 15 da LEI Nº 7.442, DE 2 DE JULHO DE 2010.

11 Art. 11 do DECRETO Nº 755, DE 11 DE JUNHO DE 2013.

12 Art. 35 da LEI Nº 7.442, DE 2 DE JULHO DE 2010.

13 Inciso XVI, Art. 72 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.

14 §2. Inciso XX, Art. 190 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.

15 II e III, Art. 190 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.

16 Art. 7 da LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 25 DE SETEMBRO DE 1991.

17 Inciso II, Art. 72 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.

18 Art. 7 da LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 25 DE SETEMBRO DE 1991.

19 Inciso III, Art. 72 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.

20 Art. 7 da LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 25 DE SETEMBRO DE 1991.

21 Inciso XII, Art. 72 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.

22 Art. 7 da LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 25 DE SETEMBRO DE 1991.

23 Art. 91 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.

24 Art. 7 da LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 25 DE SETEMBRO DE 1991.

25 Art. 90 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.

26 Inciso I, Art. 39 da LEI Nº 5.351 DE 21 DE NOVEMBRO DE 1986.

27 Inciso XI, Art. 72 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.

28 Art. 93 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.

29 Art. 86 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.

30 Art. 40 da LEI Nº 5.351 DE 21 DE NOVEMBRO DE 1986.

31 Art. 45 da LEI Nº 5.351 DE 21 DE NOVEMBRO DE 1986.

32 Art. 175 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.

33 Art. 175 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.

34 Art. 3 da LEI COMPLEMENTAR Nº 07, DE 25 DE SETEMBRO DE 1991.

35 Art. 25 da LEI Nº 7.442, DE 2 DE JULHO DE 2010.

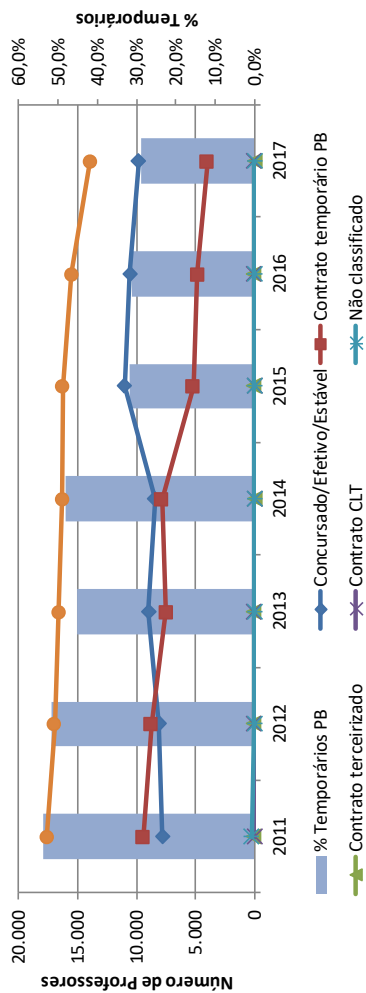
36 Inciso II, Art. 2 da LEI Nº 5.810, DE 24 DE JANEIRO DE 1994.

FICHA DESCRITIVA – PARAÍBA

Afast. Congressos, Simpósios e similares	Não se aplica ³⁸	Estabelecido no PCCR ³⁹
RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ⁴⁰	Constituição Estadual ⁴¹
VANTAGENS FIXAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Definido em contrato ⁴²	Venc. + Vant. Perm. ou temporárias ⁴³
Vencimento	Não se aplica ⁴⁴	Estatuto do Servidor ⁴⁵
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 2886,13 ⁴⁶ (2020)
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica ⁴⁷
VANTAGENS TRANSITÓRIAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁸	30 + 15dias ⁴⁹
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ⁵⁰	Estatuto do Servidor ⁵¹
Salário-família	Equivalente ao efetivo ⁵²	Estatuto do Servidor ⁵³
Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo ⁵⁴	Estatuto do Servidor ⁵⁵
Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica ⁵⁶	25% do valor-hora (22h-5h) ⁵⁷
Grat. por função	Não se aplica ⁵⁸	Estatuto do Servidor ⁵⁹
Grat. de Estímulo à Docência (GED)	Não se aplica ⁶⁰	Valor Fixo, por Classe e Referência ⁶¹
Grat. Temporária Educacional (GTE)	Não se aplica ⁶²	Formula específica para o calculo ⁶³
Vale-transporte	Não se aplica	Não se aplica ⁶⁴
Auxílio alimentação	Não se aplica	Não se aplica ⁶⁵
OUTROS DIREITOS		
Regime previdenciário	Equivalente ao efetivo ⁶⁶	RPPS – PBPREVIDENCIA ⁶⁷
Assistência médica	Não se aplica ⁶⁸	IASS ⁶⁹

LEGISLAÇÃO		LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	Lei n° 5391, de 22/02/1991
Não existe ¹	Lei n° 7.419, de 15/10/2003 §5, Art. 7	
TIPIFICAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Contratado ²	Efetivo ³
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ⁴	Concurso Público ⁵
Tipo de vínculo	Contrato Administrativo ⁶	Estatutário ⁷
Tempo de contrato	12 meses ⁸	Indeterminado
FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança de Classe (Titulação) ⁹
Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Referência (tempo e Avaliação) ¹⁰
JORNADA PADRÃO DE TRABALHO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	30h/s, definido em edital ¹¹	30 h/s ¹²
ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica ¹³
Faltas injustificadas	15 dias consecutivos e 30 interpolados, em contratos de 12 meses ¹⁴	Até 30 dias consec. e 60 dias interp./ano ¹⁵
Ausência por Casamento	Não se aplica ¹⁶	8 dias ¹⁷
Ausência por falecimento na família	Não se aplica ¹⁸	8 dias ¹⁹
Ausência doação de sangue	Não se aplica ²⁰	1 dia ²¹
Licença à gestante	Equivalente ao efetivo ²²	120 dias ²³
Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo ²⁴	8 dias ²⁵
Licença adoção	Equivalente ao efetivo ²⁶	90 dias(0-1 ano); 30 dias (> 1ano); 8 dias-H ²⁷
Lic. tratamento de saúde	No tempo de contrato ²⁸	Sem limite c/ REM ²⁹
Lic. doença na família	Não se aplica ³⁰	Até 60dias c/ REM; >60 dias s/REM ³¹
Lic. para assuntos particulares	Não se aplica ³²	Até 3 anos s/REM ³³
Licença Prêmio por Assiduidade	Não se aplica ³⁴	6 meses por decênio ³⁵
Lic. para Curso de Formação	Não se aplica ³⁶	1 ano-Esp.; 2 anos-ME; 3 anos - DO (c/ REM) ³⁷

Numero de professores por tipo de contrato, Paraíba (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

¹ Lei nº 4.907 de 23 de dezembro de 1986 revogada pela lei LEI Nº 7.419, DE 15 DE OUTUBRO DE 2003.

² §5, art. 7 da LEI Nº 7.419 DE 15 DE OUTUBRO DE 2003.

³ Art. 12 da Lei nº 7.419, de 15/10/2003.

⁴ EDITAL Nº. 004/2013/SEE/PB.

⁵ Art. 12 da Lei nº 7.419, de 15/10/2003.

⁶ Art. 12 da Lei nº 5391 de 22 de fevereiro de 1991.

⁷ LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

⁸ Art. 14 da Lei nº 5391 de 22 de fevereiro de 1991.

⁹ Art. 18 da Lei nº 7.419, de 15/10/2003.

¹⁰ Art. 19 da Lei nº 7.419, de 15/10/2003.

¹¹ EDITAL Nº. 004/2013/SEE/PB.

¹² LEI Nº 11.691, DE 13 DE MAIO DE 2020.

¹³ LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

¹⁴ II e III, Art. 20 da Lei nº 5391 de 22 de fevereiro de 1991.

¹⁵ Art. 126 e 127 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

¹⁶ Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

¹⁷ Alínea a, IV, Art. 92 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

¹⁸ Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

¹⁹ Alínea b, IV, Art. 92 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

²⁰ Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

²¹ I, Art. 92 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

²² Art. 33 da Constituição do Estado da Paraíba.

²³ Art. 181 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

²⁴ Art. 33 da Constituição do Estado da Paraíba.

²⁵ III, Art. 92 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

²⁶ Art. 33 da Constituição do Estado da Paraíba.

²⁷ Art. 181 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003; III, Art. 92 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

²⁸ VI, Art. 18 da Lei nº 5391 de 22 de fevereiro de 1991.

²⁹ Art. 178 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

³⁰ Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

³¹ Art. 84 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

³² Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

³³ Art. 89 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

³⁴ Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

³⁵ LEI Nº 90, DE 25 DE AGOSTO DE 1948.

³⁶ Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

³⁷ Art. 31 da Lei nº 7.419, de 15/10/2003.

³⁸ Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

³⁹ II, Art. 30 da Lei nº 7.419, de 15/10/2003.

⁴⁰ X, Art. 30 da Constituição do Estado da Paraíba.

⁴¹ X, Art. 30 da Constituição do Estado da Paraíba.

⁴² I, Art. 18 da Lei nº 5391 de 22 de fevereiro de 1991.

⁴³ Art. 21 da Lei nº 7.419, de 15/10/2003.

⁴⁴ Art. 38 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

⁴⁵ Art. 38 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

⁴⁶ Jornada de trabalho de 30h/semana, extrapolado para 40h/sem para efeitos de comparação, com base na LEI Nº 11.691, DE 13 DE MAIO DE 2020.

⁴⁷ LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

⁴⁸ Art. 33 da Constituição do Estado da Paraíba.

⁴⁹ Art. 29 da Lei nº 7.419, de 15/10/2003.

⁵⁰ Art. 33 da Constituição do Estado da Paraíba.

⁵¹ Art. 70 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

⁵² II, Art. 18 da Lei nº 5391 de 22 de fevereiro de 1991.

⁵³ Art. 174 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

⁵⁴ Art. 33 da Constituição do Estado da Paraíba.

⁵⁵ Art. 59 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

⁵⁶ Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

⁵⁷ Art. 77 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

⁵⁸ Art. 17 da Lei nº 5391 de 22 de fevereiro de 1991.

⁵⁹ Art. 58 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

⁶⁰ Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

⁶¹ Art. 23 da Lei nº 7.419, de 15/10/2003.

⁶² Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

⁶³ Cálculo estabelecido pelo ANEXO V - Lei nº 7.419, de 15.10.2003

⁶⁴ LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

⁶⁵ LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

⁶⁶ §3, Art. 12 da Lei nº 5391 de 22 de fevereiro de 1991.

⁶⁷ LEI Nº 7.517, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

⁶⁸ Art. 5 da LEI Nº 10.903, 06 DE JUNHO DE 2017.

⁶⁹ LEI Nº 10.903, 06 DE JUNHO DE 2017.

FICHA DESCRITIVA – PERNAMBUCO

Afast. Congressos, Simpósios e similares	Não se aplica ³⁷	Estabelecido no PCCR ³⁸
--	-----------------------------	------------------------------------

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Não se aplica ³⁹	Estatuto do Servidor ⁴⁰

VANTAGENS FIXAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Valor da Remuneração inicial do PCCR ⁴¹	Venc. + Vant. Perm. ou temporárias ⁴²
Vencimento	Não se aplica ⁴³	PCCR ⁴⁴
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica ⁴⁵	R\$ 3900,00 ⁴⁶ (2022)
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica ⁴⁷	5% do VB por quinquênio ⁴⁸

VANTAGENS TRANSITÓRIAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	30 dias ⁴⁹	30 + 15dias ⁵⁰
1/3 férias	Lei especifica ⁵¹	Constituição Estadual ⁵²
Salário-família	Não se aplica ⁵³	Estatuto do Servidor ⁵⁴
13º Salário	Lei especifica ⁵⁵	Lei especifica ⁵⁶
Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica	Não se aplica
Grat. por função	Não se aplica ⁵⁷	Dir. Escolar; Dir. Adjunto; Assist. de Gestão; Sec.; Educador de apoio ⁵⁸
Grat. Difícil Acesso	Não se aplica ⁵⁹	40% do VB ⁶⁰
Grat. Localização Especial ⁶¹		R\$ 2.357,00 (45h/s); R\$ 1.882,00 (35h/s) ⁶²
Vale-transporte	Lei especifica ⁶³	Lei especifica ⁶⁴
Auxílio refeição	Lei especifica ⁶⁵	Lei especifica ⁶⁶

OUTROS DIREITOS

Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁶⁷	RPPS – FUNAPE ⁶⁸
Assistência médica	Não se aplica ⁶⁹	SASSEPE ⁷⁰

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
Lei nº 11.329, de 16/01/96 Art. 26 e 27	Lei nº 11.559, de 10/07/98 Não se aplica ao temporário	Lei nº 14.547, de 21/12/2011

TIPIFICAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Contratado ¹	Efetivo ²
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Concurso Público ⁴
Tipo de vínculo	Contrato ⁵	Estatutário ⁶
Tempo de contrato	2 anos +4 ⁷	Indeterminado

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

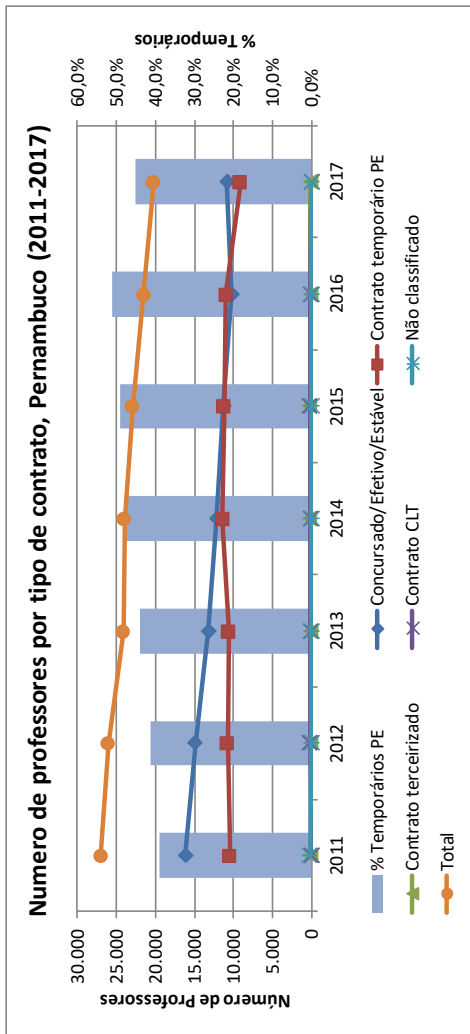
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Faixa (Avaliação e tempo) ⁸
Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança de Classe (Desemp. e tempo) ⁹
Progressão por Elevação de Nível Profissional	Não se aplica	Mudança de Matriz (Titulação) ¹⁰

JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	30 e 40 h/s, definido em edital ¹¹	30 e 40 h/s ¹²

ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica ¹³	Até 3 dias ¹⁴
Faltas injustificadas	15 dias consec. e 30 interpo., em 12 meses ¹⁵	Até 30 dias consec. e 60 dias interp./ano ¹⁶
Ausência por Casamento	3 dias ¹⁷	8 dias ¹⁸
Ausência por falecimento na família	2 dias ¹⁹	8 dias ²⁰
Licença maternidade	180 dias ²¹	180 dias ²²
Licença paternidade	15 dias ²³	20 dias ²⁴
Licença adoção	Não se aplica ²⁵	180 dias - M; 20 dias - H ²⁶
Lic. tratamento de saúde	Não se aplica ²⁷	Até 24 meses c/ REM ²⁸
Lic. doença na família	Não se aplica ²⁹	180 dias c/ REM; > 1ano c/ 1/2REM; > 1ano s/REM (máx. 2 anos) ³⁰
Lic. para assuntos particulares	Não se aplica ³¹	Até 4 anos s/REM ³²
Licença Prêmio	Não se aplica ³³	6 meses por decênio ³⁴
Lic. para Formação Continuada	Não se aplica ³⁵	18 meses-Esp.; 30 meses-ME; 48 meses-DO (c/REM) ³⁶



1 § Único, Art. 4-A da LEI Nº 14.547, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.
 2 Art. 9 da LEI Nº 11.559, DE 10 DE JUNHO DE 1998.
 3 Art. 3 da LEI Nº 14.547, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.
 4 Art. 9 da LEI Nº 11.329, DE 16 DE JANEIRO DE 1996; Art. 12 da LEI Nº 11.559, DE 10 DE JUNHO DE 1998.
 5 §3, Art. 5 da LEI Nº 14.547, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.
 6 LEI Nº 11.329, DE 16 DE JANEIRO DE 1996.
 7 Educação escolar indígena e quilombola admite contratos de 3 anos com prorrogação sucessiva; II e III, Art. 4 da LEI Nº 14.547, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.
 8 I, Art. 14 da LEI Nº 11.559, DE 10 DE JUNHO DE 1998.
 9 II, Art. 14 da LEI Nº 11.559, DE 10 DE JUNHO DE 1998.
 10 III, Art. 14 da LEI Nº 11.559, DE 10 DE JUNHO DE 1998.
 11 PORTARIA CONJUNTA SADS/SEE Nº 025, de 11 de fevereiro de 2020
 12 Art. 14 da LEI Nº 11.329, DE 16 DE JANEIRO DE 1996.
 13 I, Art. 2 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 14 Art. 139 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 15 Alínea 5, §2, Art. 10-A da LEI Nº 14.547, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.
 16 XIV e § Único, Art. 204da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 17 VIII, Art. 10 da LEI Nº 14.547, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.
 18 II, Art. 91 e I, 170 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 19 IX, Art. 10 da LEI Nº 14.547, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.
 20 III, Art. 91 e II, 170 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 21 VI, Art. 10 da LEI Nº 14.547, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.
 22 Art. 126 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968; IX, Art. 91 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 23 VII, Art. 10 da LEI Nº 14.547, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.
 24 Lei Complementar nº 471, de 22 de dezembro de 2021.
 25 I, Art. 2 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 26 Art.126-A da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968; Lei Complementar nº 471, de 22 de dezembro de 2021.
 27 I, Art. 2 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 28 Arts. 115, 119 e 122 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 29 I, Art. 2 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 30 Art. 125 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 31 I, Art. 2 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 32 Art. 130 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 33 I, Art. 2 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 34 VIII, Art. 91 e 112 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 35 I, Art. 2 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 36 V, Art. 21 e 28 da LEI Nº 11.329, DE 16 DE JANEIRO DE 1996; Art. 178 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 37 I, Art. 2 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.

38 VI, Art. 21 da LEI Nº 11.329, DE 16 DE JANEIRO DE 1996.
 39 I, Art. 2 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 40 Art. 264 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 41 Art. 6 da LEI Nº 14.547, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.
 42 Art. 143 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 43 Art. 28 da LEI Nº 11.559, DE 10 DE JUNHO DE 1998.
 44 Art. 28 da LEI Nº 11.559, DE 10 DE JUNHO DE 1998; Art. 135 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 45 I, Art. 2 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 46 LEI COMPLEMENTAR Nº 484, DE 31 DE MARÇO DE 2022.
 47 I, Art. 2 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 48 Art. 166 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 49 I, Art. 10 da LEI Nº 14.547, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.
 50 Art. 24 e 25 da LEI Nº 11.329, DE 16 DE JANEIRO DE 1996.
 51 II, Art. 10 da LEI Nº 14.547, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.
 52 IX, Art. 98 da Constituição do Estado de Pernambuco.
 53 I, Art. 2 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 54 IV, Art. 143 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 55 III, Art. 10 da LEI Nº 14.547, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.
 56 LEI COMPLEMENTAR Nº 16, DE 8 DE JANEIRO DE 1996.
 57 I e II, Art. 8 da LEI Nº 14.547, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.
 58 De acordo com o porte da escola estabelecido pela LEI Nº 12.242, DE 28 DE JUNHO DE 2002; V, Art. 91 e 162 da LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968.
 59 Art. 4 da LEI Nº 11.329, DE 16 DE JANEIRO DE 1996.
 60 Art. 31 da LEI Nº 11.329, DE 16 DE JANEIRO DE 1996.
 61 Professores participantes do Programa de Educação Integral, instituído pela Lei Complementar nº 125, de 10 julho de 2008, lotados exclusivamente nas suas unidades escolares.
 62 Art. 1 da LEI COMPLEMENTAR Nº 485, DE 31 DE MARÇO DE 2022.
 63 IV, Art. 10 da LEI Nº 14.547, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.
 64 LEI Nº 12.415, DE 8 DE SETEMBRO DE 2003.
 65 DECRETO Nº 52.970, DE 7 DE JUNHO DE 2022.
 66 DECRETO Nº 52.970, DE 7 DE JUNHO DE 2022.
 67 Art. 7 da LEI Nº 14.547, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.
 68 Fundação de Aposentadorias e Pensões dos Servidores do Estado de Pernambuco - FUNAPE; LEI COMPLEMENTAR Nº 28, DE 14 DE JANEIRO DE 2000.
 69 §2, Art. 1 da LEI COMPLEMENTAR Nº 30 DE 2 DE JANEIRO DE 2001.
 70 Sistema de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado de Pernambuco - SASSEPE; LEI COMPLEMENTAR Nº 30 DE 2 DE JANEIRO DE 2001.

FICHA DESCRITIVA – PIAUÍ

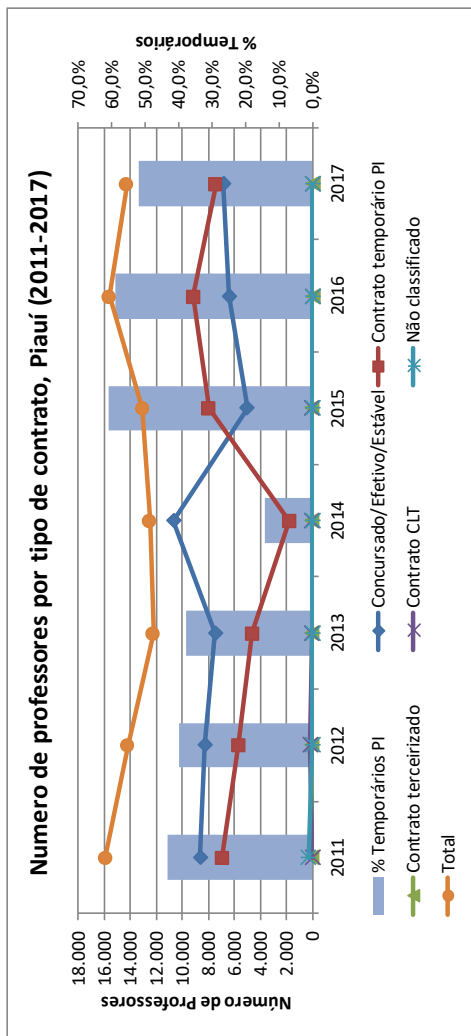
RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Não se aplica ³⁹	Estatuto do Servidor ⁴⁰
VANTAGENS FIXAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	80% do VB + gratificações ⁴¹	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias ⁴²
Vencimento	Não se aplica	Estatuto do Servidor ⁴³
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3158,10 ⁴⁴ (2017)
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica ⁴⁵
VANTAGENS TRANSITÓRIAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao Efetivo ⁴⁶	45 dias ⁴⁷
1/3 férias	Equivalente ao Efetivo ⁴⁸	Estatuto do Servidor ⁴⁹
Salário-família	Não se aplica ⁵⁰	Estatuto do Servidor ⁵¹
Gratificação Natalina	Equivalente ao Efetivo ⁵²	Estatuto do Servidor ⁵³
Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao Efetivo ⁵⁴	100% do valor-hora do VB (22h-5h) ⁵⁵
Grat. gestão do sistema	Não se aplica ⁵⁶	Valor Fixo com base na Classe e Jornada ⁵⁷
Grat. de regência;	Equivalente ao Efetivo ⁵⁸	Valor Fixo com base na Classe e Jornada ⁵⁹
Grat. localidade especial	Equivalente ao Efetivo ⁶⁰	R\$100,00 ⁶¹
Grat. educação especial;	Equivalente ao Efetivo ⁶²	R\$150,00 ⁶³
Bolsa de estudo fora do Estado	Não se aplica ⁶⁴	Até 2 anos + 2 ⁶⁵
Vale-transporte	Não se aplica ⁶⁶	Estatuto do Servidor ⁶⁷
Auxílio refeição	Não se aplica ⁶⁸	Estatuto do Servidor ⁶⁹
OUTROS DIREITOS		
Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁷⁰	RPPS – PIAUIPREVIDÊNCIA ⁷¹
Assistência médica	Não se aplica ⁷²	IASPI ⁷³

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
LC nº 71, de 26/07/2006 Não se aplica ao temporário	LC nº 71, de 26/07/2006 Não se aplica ao temporário	Lei nº 5.309 de 17/07/2003
TIPIFICAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Contratado ¹	Efetivo ²
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Concurso Público ⁴
Tipo de vínculo	Contrato ⁵	Estatutário ⁶
Tempo de contrato	1 ano +3 ⁷	Indeterminado
FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Acesso	Não se aplica ⁸	Mudança de Classe (Titulação e tempo) ⁹
Progressão	Não se aplica ¹⁰	Mudança de Nível (Aval. Desempenho e 120h em cursos) ¹¹
JORNADA PADRÃO DE TRABALHO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	20 h/s, definido em edital ¹²	Jornada semanal de 20 e 40 h/s ¹³
ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica ¹⁴
Faltas injustificadas	Equivalente ao Efetivo ¹⁵	Até 30 dias consec. e 60 dias interp./ano ¹⁶
Ausência doação de sangue	Equivalente ao Efetivo ¹⁷	1 dia ¹⁸
Ausência por Casamento	Equivalente ao Efetivo ¹⁹	8 dias ²⁰
Ausência por falecimento na família	Equivalente ao Efetivo ²¹	8 dias ²²
Licença maternidade	Não se aplica ²³	120 dias ²⁴
Licença-paternidade	Não se aplica ²⁵	5 dias ²⁶
Licença adoção	Não se aplica ²⁷	120 dias (<6 meses), 60 dias (6-24 meses), 30 dias (2-12 anos)-M ²⁸
Lic. tratamento de saúde	Não se aplica ²⁹	Até 2 anos c/ REM ³⁰
Lic. doença na família	Não se aplica ³¹	4 meses c/ REM; >4 meses c/ 2/3REM; >8 meses < 1ano 1/3REM ³²
Lic. para assuntos particulares	Não se aplica ³³	Até 2 anos s/REM ³⁴
Licença Prêmio	Não se aplica ³⁵	3 meses por quinquênio ³⁶
Lic. Aperfeiçoamento ou especialização	Não se aplica ³⁷	Até 3 anos c/ REM ³⁸

Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFRPR (Coletado em 17/03/2021).



- 1 Art. 6 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 2 Art. 48 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 3 Art. 3 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 4 II, Art. 6 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 5 Art. 5 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 6 Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 7 Art. 2 e 2-A da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 8 II, Art. 6 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 9 Art. 32 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 10 II, Art. 6 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 11 Art. 33 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 12 EDITAL SEDUC-PI/GSE Nº 30/2021.
- 13 Art. 61 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 14 LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 15 Art. 8 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 16 Art. 159 e 160 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 17 Art. 8 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 18 Art. 106 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 19 Art. 8 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 20 Alínea a, III, Art. 106 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 21 Art. 8 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 22 Alínea b, III, Art. 106 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 23 Art. 8 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 24 Art. 96 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994 atualizada pelo art. 114 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 25 Art. 8 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 26 Art. 97 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994 atualizada pelo art. 114 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 27 II, Art. 6 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 28 Art. 98 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 29 II, Art. 6 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 30 Art. 82 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006; VI, Art. 109 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 31 II, Art. 6 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 32 Art. 87 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 33 II, Art. 6 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 34 Art. 98 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 35 II, Art. 6 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 36 Art. 97 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 37 II, Art. 6 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 38 Arts. 61, 79 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006 e art. 104 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 39 Art. 8 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 40 Art. 204 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 41 Art. 4 da Lei Complementar Nº 152 de 23/03/2010; I, Art. 4 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 42 Art. 41 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 43 Art. 40 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 44 Classe SL – Superior com Licenciatura Plena (40h); LEI Nº 7081, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2017.
- 45 Revogado pela Lei Complementar nº 57, de 07/11/2005.
- 46 Art. 8 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 47 Art. 78 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006; Art. 67 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 48 Art. 8 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 49 Art. 67 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 50 Art. 8 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 51 Art. 69 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 52 Art. 8 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 53 Art. 57 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 54 Art. 8 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 55 Art. 66 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 56 II, Art. 6 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 57 Anexo III da Lei Ordinária Nº 5.589 de 26/07/2006; I, Art. 72 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 58 Art. 4 da Lei Complementar Nº 152 de 23/03/2010; I, Art. 4 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 59 Anexo II da Lei Ordinária Nº 5.589 de 26/07/2006 atualizada pela Lei Complementar Nº 106 de 12/06/2008; I, Art. 72 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 60 Art. 4 da Lei Complementar Nº 152 de 23/03/2010; I, Art. 4 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 61 Lei Ordinária Nº 5.589 de 26/07/2006; II, Art. 72 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 62 Art. 4 da Lei Complementar Nº 152 de 23/03/2010; I, Art. 4 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 63 Lei Ordinária Nº 5.589 de 26/07/2006; III, Art. 72 da Lei Complementar Nº 71 de 26/07/2006.
- 64 Art. 8 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 65 Art. 105 da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 66 Art. 8 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 67 Art. 54-A da LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 68 Art. 8 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 69 LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 03 DE JANEIRO DE 1994.
- 70 §3, Art. 4 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 71 Lei Complementar Nº 39 de 14/07/2004.
- 72 Art. 8 da Lei Ordinária Nº 5.309 de 17/07/2003.
- 73 Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos do Estado do Piauí – IASPI; Decreto nº 12.049, de 26 de dezembro de 2005.

FICHA DESCRITIVA - PARANÁ

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

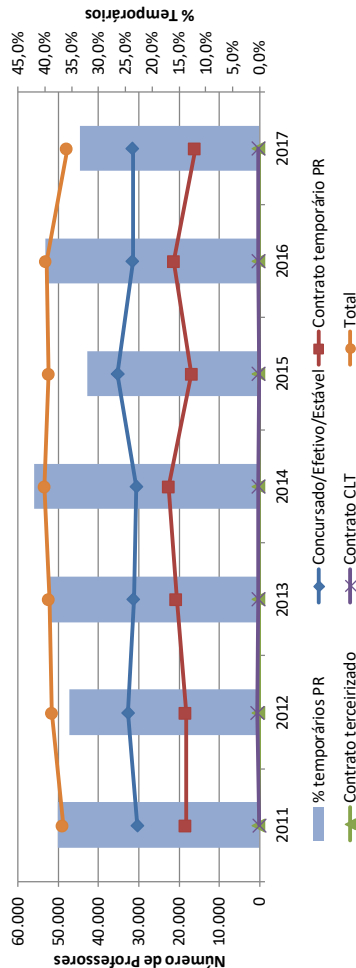
ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
LC nº 7, de 22/12/1976 Não se aplica ao temporário	LC nº 103, de 15/03/2004 Não se aplica ao temporário	LC nº 108 de 18/05/05
TIPIFICAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Contratação temporária - PSS	Efetivo ¹
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ²	Concurso Público ³
Tipo de vínculo	Contrato em regime especial ⁴	Estatutário
Tempo de contrato	2 anos ⁵	Indeterminado
FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Promoção	Não se aplica ⁶	Mudança de Nível, com base na Titulação e/ou Cert. PDE(7) ⁸
Progressão	Não se aplica ⁹	Mudança de Classe, (Aval. de Desemp. e Ativ. Form.) ¹⁰
JORNADA PADRÃO DE TRABALHO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	Até 40h semanais, definido em edital ¹¹	Jornada semanal de 20 ou 40 h/s ¹²
ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica
Faltas justificadas	Não se aplica	Até 3 por mês ¹³
Faltas injustificadas	Até 7 dias ¹⁴	Até 60 durante um quinquênio ¹⁵
Ausência por Casamento	Até 5 dias ¹⁶	8 dias ¹⁷
Ausência por falecimento na família	Até 5 dias ¹⁸	8 dias ¹⁹
Licença-maternidade	120 dias ²⁰	Até 180 dias ²¹
Licença-paternidade	5 dias ²²	5 dias ²³
Licença adoção	Equivalente ao Efetivo ²⁴	120 dias - M ²⁵
Lic. tratamento de saúde	Na forma da lei do RGPS ²⁶	Tempo determinado em perícia médica ²⁷
Lic. doença na família	Não se aplica	Até 90 dias ²⁸

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ²⁹	Garantido pela Constituição do Estado ³⁰
VANTAGENS FIXAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Valor da remuneração inicial do PCCR ³¹	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias. ³²
Vencimento	Não se aplica	Garantido em Constituição ³³
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3903,32 ³⁴ (2022)
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica ³⁵	Quinquênio, 5% VB; Anuênio, 5% VB por ano, após 31 anos de exer. ³⁶

VANTAGENS TRANSITÓRIAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo ³⁷	30 dias anuais ³⁸
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ³⁹	Garantido pela Constituição do Estado ⁴⁰
13º salário	Equivalente ao Efetivo ⁴¹	Garantido pela Constituição do Estado ⁴²
Salário-família e salário-esposa	Equivalente ao Efetivo ⁴³	Garantido pelo Estatuto do Magistério ⁴⁴
Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo ⁴⁵	20% sobre o vencimento Garantido pelo PCCR ⁴⁶
Gratificação por função	Não se aplica ⁴⁷	50% do V.I. Carreira do Professor para a função de Diretor ⁴⁸
Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo ⁴⁹	24% sobre o vencimento (Nível I, Classe 5) de uma jornada de 20h/s ⁵⁰
Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo ⁵¹	Jornada a partir de 40 h/s e Rem. de até 2 SM. ⁵²
OUTROS DIREITOS		
Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁵³	RPPS - ParanáPrevidência ⁵⁴
Assistência médica	Equivalente ao efetivo ⁵⁵	Depto. Assist. à Saúde (DAS) ⁵⁶

Numero de professores por tipo de contrato, Paraná (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 1 Art.5 da Lei Complementar 103 - 15 de Março de 2004
- 2 Art. 4 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 3 Art. 20 da Lei Complementar 7 - 22 de Dezembro de 1976.
- 4 §1º do Art. 1 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 5 Inciso I, Art. 5 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 6 Inciso I, Art. 10 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 7 Programa de Desenvolvimento Educacional (PDE) regulamentado pela Lei Complementar 130 - 14 de Julho de 2010.
- 8 Art. 11 da Lei Complementar 103 - 15 de Março de 2004.
- 9 Inciso I, Art. 10 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 10 Art. 14 da Lei Complementar 103 - 15 de Março de 2004.
- 11 Alínea d, Art. 5 do Decreto 4512 - 01 de Abril de 2009.
- 12 Art. 29 da Lei Complementar 103 - 15 de Março de 2004.
- 13 Inciso XV, Art. 128 da Lei 6174 - 16 de Novembro de 1970.
- 14 §1. Art. 17 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 15 Inciso XIX, Art. 128 da Lei 6174 - 16 de Novembro de 1970.
- 16 Alínea a, Inciso IV, Art. 10 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 17 Inciso II, Art. 54 da Lei Complementar 7 - 22 de Dezembro de 1976.
- 18 Alínea b, Inciso IV, Art. 10 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 19 Inciso III, Art. 54 da Lei Complementar 7 - 22 de Dezembro de 1976.
- 20 Inciso I, Art. 10 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 21 Inciso XIII, Art. 54 da Lei Complementar 7 - 22 de Dezembro de 1976 e Art. 236 da Lei nº 6174 - 16 de novembro de 1970.
- 22 Alínea d, Inciso IV, Art. 10 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 23 Art. 34 da Constituição do Estado do Paraná e Art. 3 do Decreto 4658 - 13 de Janeiro de 1989.
- 24 Inciso I, Art. 10 e Art. 18 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 25 Decreto 4058 - 26 de Setembro de 1994.
- 26 Alínea c, Inciso IV, Art. 10 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 27 Inciso XI, Art. 54 da Lei Complementar 7 - 22 de Dezembro de 1976; Art. 208 e 221 da Lei nº 6174 - Data 16 de novembro de 1970.
- 28 Art. 237 da Lei 6174 - 16 de Novembro de 1970.
- 29 Inciso VI, Art.27 Constituição do Estado do Paraná.
- 30 Inciso II do Art. 8 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 31 Incisos I, XVII, XIX e XX do Art. 34 da Constituição do Estado do Paraná.
- 32 Inciso I do Art. 34 da Constituição do Estado do Paraná.
- 33 Decreto nº 10209 de 04 de fevereiro de 2022.
- 34 Inciso I, Art. 10 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 35 Art. 25 da Lei Complementar 103 - 15 de Março de 2004.
- 36 Inciso I, Art. 10 e Art. 18 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 37 Inciso I, Art. 10 e Art. 18 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 38 Art. 32 da Lei Complementar 103 - 15 de Março de 2004.

- 39 Inciso I, Art. 10 e Art. 18 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 40 Inciso X, Art. 34 da Constituição do Estado do Paraná e Art. 3 do Decreto 4658 - 13 de Janeiro de 1989.
- 41 Inciso I, Art. 10 e Art. 18 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 42 Inciso IV, Art. 34 da Constituição do Estado do Paraná e Art. 3 do Decreto 4658 - 13 de Janeiro de 1989.
- 43 Inciso I, Art. 10 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 44 Art. 70 da Lei Complementar 7 - 22 de Dezembro de 1976.
- 45 Incisos I, VIII e IX, Art. 10 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 46 Inciso I, Art. 27 da Lei Complementar 103 - 15 de Março de 2004.
- 47 Inciso I, Art. 10 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 48 Inciso III, Art. 27 da Lei Complementar 103 - 15 de Março de 2004.
- 49 Inciso III e V, Art. 10 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 50 Art. 26 da Lei Complementar 103 - 15 de Março de 2004.
- 51 Inciso II, Art. 10 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 52 Lei 11034 - 30 de Dezembro de 1994 e Decreto 4512 - 22 de Junho de 1998.
- 53 Art. 9 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 54 Inciso I, Art. 3 Lei Complementar 233 - 10 de Março de 2021.
- 55 Inciso I, Art. 10 da Lei Complementar 108 - 18 de Maio de 2005.
- 56 Decreto nº 5.303/04/02/2002.

FICHA DESCRITIVA - RIO DE JANEIRO

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
DECRETO-LEI Nº 133/75 § Único, Art. 1º	Lei nº 1.614, de 24/01/90 Não se aplica ao temporário	LEI Nº 6901 de 02/10/2014
TIPIFICAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Contratado	Efetivo
Forma de ingresso	Processo Seletivo Simplificado ¹	Concurso Público ²
Tipo de vínculo	Contrato Administrativo ³	Estatutário
Tempo de contrato	2 anos + 1ano ⁴	Indeterminado

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Progressão	Não se aplica	Com base no tempo ⁵
Promoção	Não se aplica	Com base na formação ⁶
Ascensão	Não se aplica	Com base no tempo +aprov. concurso ⁷

JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	Carga horária definida em decreto 16/22/30 ⁸	Jornada semanal 16h/sem, 22h/s, 25 h/s ou 40 h/s ⁹

ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	Vedado salvo casos previsto em lei ¹⁰
Faltas justificadas	Doença comprovada ¹¹	3 por mês c/ Atest. méd. ¹²
Faltas injustificadas	3 consec./5 inter. no ano ¹³	20 inter. /10 consec. no ano ¹⁴
Ausência por Casamento	Não se aplica ¹⁵	8 dias ¹⁶
Ausência por falecimento na família	3 dias ¹⁷	8 dias ¹⁸
Licença-maternidade	Equivalente ao efetivo ¹⁹	180 dias ²⁰
Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo ²¹	30 dias ²²
Licença adoção	Não se aplica ²³	180 dias - M; 5 dias H ²⁴
Lic. tratamento de saúde	Até 15 dias ²⁵	2 anos+venc. e vant. ²⁶
Lic. doença na família	Não se aplica	1 ano+venc e vant

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo	Instituto constitucional ²⁷

VANTAGENS FIXAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Equivalente ao padrão remuneratório do PCCR ²⁸	Vencimento-Base + Vantagem fixa e Vantagem variável
Vencimento	Não se aplica ²⁹	Vencimento-Base ³⁰
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 2948,33 ³¹
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Triênio (10% o 1º e 5% os demais) ³²
Adicional Qualificação	Não se aplica	Valor fixo - Mestrado e Doutorado ³³

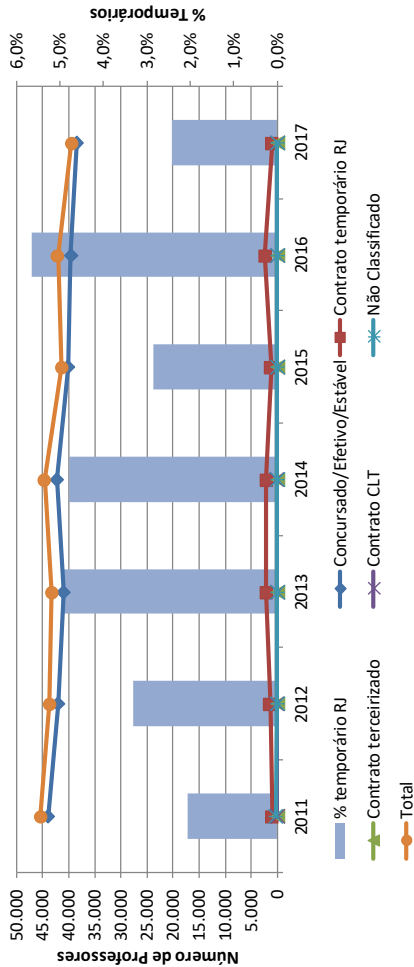
VANTAGENS VARIÁVEIS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Garantido em lei específica ³⁴	30 dias anuais ³⁵
1/3 férias	Não se aplica ³⁶	Garantido constitucionalmente ³⁷
13º salário	Garantido em lei específica ³⁸	Proporcional aos meses trabalhados num período de 12 meses ³⁹
Salário-família e salário-esposa	Não se aplica ⁴⁰	Garantidos pelo Estatuto dos func. públicos ⁴¹
Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica	Garantido pela CE, sem regulamentação ⁴²
Grat. de difícil acesso	Não se aplica	15% do VB, Ref. 1 - PCCR ⁴³
Gratificação por função coord./diretor	Não se aplica ⁴⁴	Estabelecido em Ato do Poder Executivo ⁴⁵
Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	Nos termos da Lei Federal ⁴⁶
Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo ⁴⁷	Valor mensal de R\$ 160,00 ⁴⁸

OUTROS DIREITOS

Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁴⁹	RPPS - RIOPREVIDÊNCIA ⁵⁰
Assistência médica	Não se aplica ⁵¹	IASERJ ⁵²

Numero de professores por tipo de contrato, Rio de Janeiro (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados

Educacionais LDE/UFRPR (Coletado em 02/02/2021).

- 24 LEI Nº 3693, DE 26 DE OUTUBRO DE 2001.
 25 Inciso IX, art. 12 da LEI Nº 6901 DE 02 DE OUTUBRO DE 2014.
 26 Inciso II, art. 19 do DECRETO-LEI Nº 220 DE 18 DE JULHO DE 1975.
 27 Art. 84 da Constituição do Estado do Rio de Janeiro.
 28 Art. 5º do DECRETO Nº 46.943 DE 17 DE FEVEREIRO DE 2020.
 29 Art. 5º do DECRETO Nº 46.943 DE 17 DE FEVEREIRO DE 2020.
 30 LEI Nº 1.614 DE 24 DE JANEIRO DE 1990.
 31 LEI Nº 6834 DE 30 DE JUNHO DE 2014.
 32 Art. 2 da LEI Nº 1522, DE 13 DE SETEMBRO DE 1989.
 33 Art. 4º da LEI Nº 5539, DE 10 DE SETEMBRO DE 2009.
 34 Inciso IV, Art. 11 da LEI Nº 6901 DE 02 DE OUTUBRO DE 2014.
 35 Art. 18 do DECRETO-LEI Nº 220 DE 18 DE JULHO DE 1975.
 36 Art. 11 do DECRETO-LEI Nº 220 DE 18 DE JULHO DE 1975.
 37 § 3º, art. 39 da Constituição Federal de 1988.
 38 Inciso IV, Art. 11 da LEI Nº 6901 DE 02 DE OUTUBRO DE 2014.
 39 LEI Nº 862, DE 05 DE JULHO DE 1985.
 40 A do DECRETO-LEI Nº 220 DE 18 DE JULHO DE 1975
 41 Art. 33 do DECRETO-LEI Nº 220 DE 18 DE JULHO DE 1975
 42 Art. 83 da Constituição do Estado do Rio de Janeiro.
 43 Inciso I, Art. 38 da LEI Nº 1.614 DE 24 DE JANEIRO DE 1990.
 44 Art. 8 da LEI Nº 6901 DE 02 DE OUTUBRO DE 2014.
 45 Inciso I, Art. 38 da LEI Nº 1.614 DE 24 DE JANEIRO DE 1990.
 46 LEI Nº 1412, DE 26 DE DEZEMBRO DE 1988.
 47 DECRETO Nº 44.097 DE 06 DE MARÇO DE 2013.
 48 DECRETO Nº 44.097 DE 06 DE MARÇO DE 2013.
 49 Art. 90 do DECRETO-LEI Nº 83 DE 30 DE ABRIL DE 1975.
 50 Art. 4 e 5 da LEI Nº 5260 DE 11 DE JUNHO DE 2008.
 51 Art. 6 do DECRETO-LEI Nº 99, DE 13 DE MAIO DE 1975.
 52 Inciso VIII do Art. 6 do DECRETO-LEI Nº 99, DE 13 DE MAIO DE 1975.

- 1 Art. 3º da LEI Nº 6901 DE 02 DE OUTUBRO DE 2014.
 2 Art. 9 da LEI Nº 1.614 DE 24 DE JANEIRO DE 1990.
 3 Art. 4 da LEI Nº 6901 DE 02 DE OUTUBRO DE 2014.
 4 Art. 5 da LEI Nº 6901 DE 02 DE OUTUBRO DE 2014.
 5 Art. 29 da LEI Nº 1.614 DE 24 DE JANEIRO DE 1990.
 6 Art. 30 da LEI Nº 1.614 DE 24 DE JANEIRO DE 1990.
 7 Art. 31 da LEI Nº 1.614 DE 24 DE JANEIRO DE 1990.
 8 DECRETO Nº 46.943 DE 17 DE FEVEREIRO DE 2020
 9 LEI Nº 5539, DE 10 DE SETEMBRO DE 2009.
 10 Art. 84 do DECRETO Nº 2479 DE 08 DE MARÇO DE 1979.
 11 Inciso VIII, art. 12 da LEI Nº 6901 DE 02 DE OUTUBRO DE 2014.
 12 § 1º do DECRETO-LEI Nº 220 DE 18 DE JULHO DE 1975.
 13 Inciso VIII, art. 12 da LEI Nº 6901 DE 02 DE OUTUBRO DE 2014.
 14 Inciso VI e § 1º do Art. 52 do DECRETO-LEI Nº 220 DE 18 DE JULHO DE 1975.
 15 Art. 11 da LEI Nº 6901 DE 02 DE OUTUBRO DE 2014.
 16 Inciso II, art. 11 do DECRETO-LEI Nº 220 DE 18 DE JULHO DE 1975.
 17 Inciso VIII, art. 12 da LEI Nº 6901 DE 02 DE OUTUBRO DE 2014.
 18 Inciso II, art. 11 do DECRETO-LEI Nº 220 DE 18 DE JULHO DE 1975.
 19 Inciso I, Art. 11 da LEI Nº 6901 DE 02 DE OUTUBRO DE 2014.
 20 Inciso III, art. 19 do DECRETO-LEI Nº 220 DE 18 DE JULHO DE 1975.
 21 Inciso II, Art. 11 da LEI Nº 6901 DE 02 DE OUTUBRO DE 2014.
 22 EMENDA CONSTITUCIONAL Nº. 63, DE 2015.
 23 Art. 11 da LEI Nº 6901 DE 02 DE OUTUBRO DE 2014.

FICHA DESCRITIVA – RIO GRANDE DO NORTE

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
LC nº 322, de 11/01/2006 Não se aplica ao temporário	LC nº 322, de 11/01/2006 Não se aplica ao temporário	Lei nº 9.353, de 19/08/2010
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Contrato ¹	Efetivo ²
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Concurso Público ⁴
Tipo de vínculo	Contrato ⁵	Estatutário ⁶
Tempo de contrato	1 ano +1 ⁷	Indeterminado

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Progressão	Não se aplica	Mudança de Classe (Aval. Desempenho) ⁸
Progressão	Não se aplica	Mudança de Nível (Titulação) ⁹

JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	30 h/s, definido em edital ¹⁰	Jornada semanal de 30 e 40 h/s ¹¹

ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica ¹²
Faltas injustificadas	Não se aplica	Até 30 dias consec. e 60 dias interpolados - ano ¹³
Ausência doação de sangue	Não se aplica ¹⁴	1 dia ¹⁵
Ausência por Casamento	Não se aplica ¹⁶	8 dias ¹⁷
Ausência por falecimento na família	Não se aplica ¹⁸	8 dias ¹⁹
Licença maternidade	Não se aplica ²⁰	120 dias ²¹
Licença paternidade	Não se aplica ²²	5 dias ²³
Licença adoção	Não se aplica ²⁴	90 dias (<1 ano), 30 dias (>1 ano) - M ²⁵
Lic. tratamento de saúde	Não se aplica ²⁶	Até 2 anos c/ REM ²⁷
Lic. doença na família	Não se aplica ²⁸	180 dias c/ REM; > 180 dias s/REM ²⁹
Lic. para assuntos particulares	Não se aplica ³⁰	Até 3 anos s/REM ³¹

Licença Prêmio	Não se aplica ³²	3 meses por quinquênio ³³
Afast. aperfeiçoamento profissional	Não se aplica ³⁴	Até 2 anos c/ REM ³⁵

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Não se aplica ³⁶	Estatuto do Magistério ³⁷

VANTAGENS FIXAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Valor do VI do PCCR ³⁸	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias ³⁹
Vencimento	Não se aplica ⁴⁰	Estatuto do Magistério ⁴¹
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica ⁴²	R\$ 5.385,01 ⁴³ (2022)
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica ⁴⁴	5% do VB por quinquênio ⁴⁵

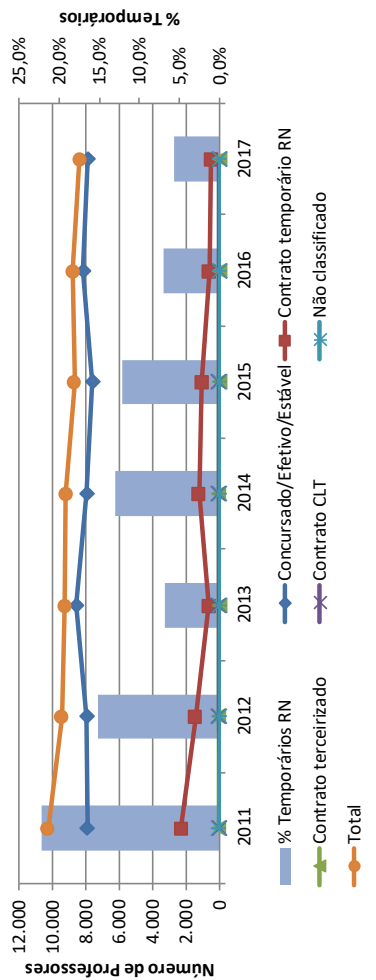
VANTAGENS TRANSITÓRIAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Não se aplica ⁴⁶	30 + 15 dias ⁴⁷
1/3 férias	Não se aplica ⁴⁸	Estatuto do Servidor ⁴⁹
Salário-família	Não se aplica ⁵⁰	Estatuto do Servidor ⁵¹
Gratificação Natalina	Não se aplica ⁵²	Estatuto do Servidor ⁵³
Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica ⁵⁴	25% do valor-hora do VB (22h-5h) ⁵⁵
Grat. por função	Não se aplica ⁵⁶	Estatuto do Servidor ⁵⁷
Grat. dedicação exclusiva	Não se aplica ⁵⁸	30% do VB ⁵⁹
Vale-transporte	Não se aplica ⁶⁰	Não se aplica ⁶¹
Auxílio refeição	Não se aplica ⁶²	Não se aplica ⁶³

OUTROS DIREITOS

Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁶⁴	RPPS – IPERN ⁶⁵
Assistência médica	SUS	SUS ⁶⁶

Numero de professores por tipo de contrato, Rio Grande do Norte (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 1 Art. 5 da LEI Nº 9.353, DE 19 DE AGOSTO DE 2010.
- 2 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 3 Art. 1 da LEI Nº 9.353, DE 19 DE AGOSTO DE 2010.
- 4 Art. 9 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 5 Art. 6 da LEI Nº 9.353, DE 19 DE AGOSTO DE 2010.
- 6 LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 7 MINUTA DE EDITAL Nº 001/2022-SEEC/SEAD.
- 8 Art. 34 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 9 Art. 35 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 10 MINUTA DE EDITAL Nº 001/2022-SEEC/SEAD.
- 11 Art. 27 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 12 I, Art. 47da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 13 Art. 149 e 150 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 14 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 15 I, Art. 111 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 16 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 17 Alínea a, III, Art. 111 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 18 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 19 Alínea b, III, Art. 111 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 20 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 21 Art. 88 e 94 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 22 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 23 Art. 88 e 95 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 24 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 25 Art. 88 e 97 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 26 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 27 Art. 88 e 90 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 28 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 29 Art. 88 e 98 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 30 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 31 Art. 88 e 105 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 32 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 33 Art. 102 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 34 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 35 Art. 53 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006; Art. 110 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 36 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 37 VII, Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 38 Art. 4 da LEI Nº 9.353, DE 19 DE AGOSTO DE 2010.
- 39 Art. 47 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 40 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 41 Art. 48 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 42 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 43 Nível III (P-III) formatura em Curso de Licenciatura, de Graduação Plena, ou outra Graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, extrapolado para 40h de acordo o Anexo Único da LEI COMPLEMENTAR Nº 701, DE 30 DE MARÇO DE 2022; LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 44 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 45 II, Art. 49 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 46 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 47 Art. 52 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 48 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 49 Art. 83 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 50 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 51 Art. 207 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 52 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 53 Art. 71 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 54 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 55 Art. 82 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 56 Item 7.2 do MINUTA DE EDITAL Nº 001/2022-SEEC/SEAD.
- 57 Art. 69 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 58 I, Art. 2 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 59 I, Art. 49 da LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006.
- 60 LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 61 LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 62 LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 63 LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.
- 64 I, Art. 6 da LEI COMPLEMENTAR Nº 308, DE 25 DE OUTUBRO DE 2005.
- 65 LEI COMPLEMENTAR Nº 308, DE 25 DE OUTUBRO DE 2005.
- 66 Art. 228 da LEI COMPLEMENTAR Nº 122, de 30 de Junho de 1994.

FICHA DESCRITIVA - RONDÔNIA

Direito de associação em entidade de classe	Não se aplica ³³	Garantido no Estatuto dos Serv. Público ³⁴
---	-----------------------------	---

VANTAGENS FIXAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Valor do vencimento inicial do PCCR ³⁵	Venc.+ Vant. (Permanente ou temp. ³⁶)
Vencimento	Não se aplica	Garantido Est. Servidor ³⁷
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3845,63 ³⁸
Adic. tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica ³⁹

VANTAGENS TRANSITÓRIAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Não se aplica ⁴⁰	30 dias anuais ⁴¹
1/3 férias	Não se aplica ⁴²	Estatuto do Servidor ⁴³
Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo ⁴⁴	Estatuto do Servidor ⁴⁵
Grat. trabalho noturno	Equivalente ao efetivo ⁴⁶	20% REM da hora diurna ⁴⁷
Grat. Gestão Escolar	Não se aplica ⁴⁸	Direção, Vice direção e Secretaria da UE ⁴⁹
Grat. Titulação	Não se aplica ⁵⁰	Classe "C"; Pós(<i>latu sensu</i>) 15%, ME 20% e DO 25% ⁵¹
Grat. Ativ. Docente	Não se aplica ⁵²	Valor fixo; dep. da jornada ⁵³
Grat. Efet. Trabalho	Não se aplica ⁵⁴	Supervisão, Orientação ou psicopedagogia (jornada) ⁵⁵
Grat. Difícil Prov.	Não se aplica ⁵⁶	De 20% à 30% do V.B. ⁵⁷
Grat. de 1º e 2º EF	Não se aplica ⁵⁸	20% do VB ⁵⁹
Grat. CBA ⁶⁰	Não se aplica ⁶¹	20% VB (lotação e exp. 2 anos) ⁶²
Grat. CAA ⁶³	Não se aplica ⁶⁴	20% do VB (lotação e exp-2 anos) ⁶⁵
Grat. Ens. Especial	Não se aplica ⁶⁶	20% VB (lotação) ⁶⁷
Grat. Prof. Bilingue - Libras	Não se aplica ⁶⁸	R\$ 400,00 ⁶⁹
Grat. Coord. Ed. Int. ou Semi-Int. ⁷⁰	Não se aplica ⁷¹	R\$280,00 ⁷²
Auxílio transporte	Equivalente ao Efetivo	Garantido pelo Estatuto dos Servidores Públicos ⁷³
Auxílio alimentação	Não se aplica ⁷⁴	R\$ 253,46 ⁷⁵
Grat. Incentivo Mag.	Não se aplica ⁷⁶	Lic. Plena/Pós-100% VB; Magist.-80%; Leigo-40% VB ⁷⁷

OUTROS DIREITOS

Reg. previdenciário	RGPS - INSS ⁷⁸	RPPS - IPERON ⁷⁹
Assistência médica	Equivalente ao Efetivo	Reembolso Plano de Saúde ⁸⁰

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DOS MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
Não existe ¹	LC nº 680, 07/09/2012 Art. 23	LEI Nº 4.619, de 22/10/2019
TIPIFICAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Professor temporário	Efetivo ²
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Concurso Público ⁴
Tipo de vínculo	Contrato ⁵	Estatutário ⁶
Tempo de contrato	1 ano + 2'	Indeterminado

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Promoção funcional	Não se aplica ⁸	Mud. de Classe, com base na Titulação ⁹
Progressão funcional	Não se aplica ¹⁰	Mud. de Ref. (Antig, Assid., Aval. Desemp. e Interstício 2 anos.) ¹¹

JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	20h ou 40h em Edital do processo seletivo ¹²	Jornada semanal de 20, 25 ou 40 h/s ¹³

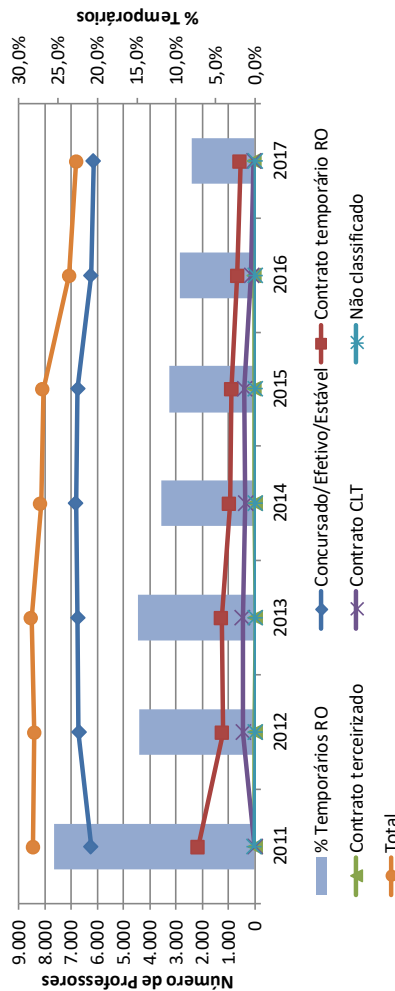
ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica ¹⁴	Não se aplica ¹⁴
Faltas justificadas	Não se aplica ¹⁵	Com motivo justificado ¹⁶
Faltas injustificadas	Não se aplica ¹⁷	15 dias consecutivos e 30 dias intercalados ¹⁸
Ausência por Casamento	Equivalente ao Efetivo ¹⁹	8 dias ²⁰
Ausência por falecimento na família	Equivalente ao Efetivo ²¹	8 dias ²²
Licença-maternidade	Não se aplica ²³	180 dias, garantido na Const. Estadual ²⁴
Licença-paternidade	Não se aplica ²⁵	15 dias +5 ²⁶
Licença adoção	Não se aplica	Não se aplica
Lic. tratamento de saúde	Não se aplica ²⁷	Até 15 dias c/REM; após via IPERON ²⁸
Lic. Doença na família	Não se aplica	Até 180 dias (c/ Rem) ²⁹
Lic. Inter. particulares	Não se aplica	À critério da adm. (s/Rem) ³⁰
Lic. Prêmio	Não se aplica	3 meses a cada 5 anos ³¹
Lic. Aperf. Qualif. Prof.	Não se aplica	2 anos-Me, 4 anos-DO, 1 ano - Pós-Doc, 6 meses (Inter.), c/REM ³²

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
------	------------	---------

Numero de professores por tipo de contrato, Rondônia (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 1 Lei Complementar n. 17, de 29-12-1986 revogada pela LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 2 LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012.
- 3 Art. 3 da LEI N° 4.619, DE 22 DE OUTUBRO DE 2019.
- 4 Art. 9 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012.
- 5 Art. 11 da LEI N° 4.619, DE 22 DE OUTUBRO DE 2019.
- 6 LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 7 II, Art. 4 da LEI N° 4.619, DE 22 DE OUTUBRO DE 2019.
- 8 Art. 12 da LEI N° 4.619, DE 22 DE OUTUBRO DE 2019.
- 9 Art. 56 e 57 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012.
- 10 Art. 12 da LEI N° 4.619, DE 22 DE OUTUBRO DE 2019.
- 11 Art. 58, 60 e 61 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012.
- 12 EDITAL N. 199/2021/SEGEF-GCP.
- 13 Art. 66 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012.
- 14 Art. 60 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 15 Art. 12 da LEI N° 4.619, DE 22 DE OUTUBRO DE 2019.
- 16 Art. 61 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 17 Art. 12 da LEI N° 4.619, DE 22 DE OUTUBRO DE 2019.
- 18 Art. 170 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 19 Art. 12 da LEI N° 4.619, DE 22 DE OUTUBRO DE 2019.
- 20 Alínea a, III, Art. 135 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 21 Art. 12 da LEI N° 4.619, DE 22 DE OUTUBRO DE 2019.
- 22 Alínea b, III, Art. 135 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 23 Item 10.2 do EDITAL N. 199/2021/SEGEF-GCP
- 24 Art. 20 da Constituição do Estado de Rondônia.
- 25 Art. 1 da LEI N° 3803 DE 12 DE MAIO DE 2016.
- 26 LEI N° 3803 DE 12 DE MAIO DE 2016.
- 27 Art. 12 da LEI N° 4.619, DE 22 DE OUTUBRO DE 2019.
- 28 X, Art. 116 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 29 I, Art. 116 e 119 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 30 VI, Art. 116 e 128 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 31 V, Art. 116 e 123 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 32 VIII, Art. 116 e 132 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 33 Art. 12 da LEI N° 4.619, DE 22 DE OUTUBRO DE 2019.
- 34 Art. 282 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 35 Art. 7 da LEI N° 4.619, DE 22 DE OUTUBRO DE 2019.
- 36 Art. 65 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 37 Art. 65 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 38 LEI COMPLEMENTAR N. 1.036, DE 18 DE SETEMBRO DE 2019 que atualiza os valores do Anexo I da Lei Complementar n° 680, de 7 de setembro de 2012.
- 39 Revogado pela Lei n. 1.068, de 19/04/2002.
- 40 Art. 12 da LEI N° 4.619, DE 22 DE OUTUBRO DE 2019.
- 41 Art. 110 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 42 Art. 12 da LEI N° 4.619, DE 22 DE OUTUBRO DE 2019.
- 43 V, Art. 86 e 98 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 44 LEI N° 4.619, DE 22 DE OUTUBRO DE 2019.
- 45 II, Art. 86 e 103 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 46 IV, Art. 86 e 103 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 47 Art. 9 da LEI N° 1068, DE 19 DE ABRIL DE 2002 e IV, Art. 86 e 103 da LEI COMPLEMENTAR N° 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
- 48 Art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar n° 867, de 12 de abril de 2016.
- 49 Dependente da função e da tipologia; Alínea m, II, art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012 e seu Anexo VI, atualizada pela Lei Complementar n° 867, de 12 de abril de 2016.
- 50 Art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar n° 867, de 12 de abril de 2016.
- 51 Alínea n, II, art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar n° 867, de 12 de abril de 2016.
- 52 Art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar n° 867, de 12 de abril de 2016.
- 53 Alínea a, II, art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012 e seu Anexo IV, atualizada pela Lei Complementar n° 867, de 12 de abril de 2016.
- 54 Art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar n° 867, de 12 de abril de 2016.
- 55 R\$620,00 para 40 h; R\$ 310,00 para 20h; Alínea g, II, art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012 e atualizada pela Lei Complementar n° 867, de 12 de abril de 2016.
- 56 Art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar n° 867, de 12 de abril de 2016.
- 57 Alínea p, II, art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar n° 867, de 12 de abril de 2016.
- 58 Art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar n° 867, de 12 de abril de 2016.
- 59 Alínea c, II, art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012.
- 60 Gratificação Círculo Básico de Aprendizado – CBA.

⁷⁰ Gratificação de Coordenação de Ensino Integral ou Semi-Integral
⁷¹ Art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar nº 867, de 12 de abril de 2016.
⁷² Alínea i, II, art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar nº 867, de 12 de abril de 2016.
⁷³ Art. 84 da LEI COMPLEMENTAR Nº 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1.992.
⁷⁴ Art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar nº 867, de 12 de abril de 2016.
⁷⁵ III, art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012 atualizada pela Lei Complementar nº 867, de 12 de abril de 2016.
⁷⁶ Art. 1 da LEI COMPLEMENTAR Nº 54, DE 6 DE JANEIRO DE 1992.
⁷⁷ LEI COMPLEMENTAR Nº 54 DE 06 DE JANEIRO DE 1992.
⁷⁸ Art. 8 da LEI Nº 4.619, DE 22 DE OUTUBRO DE 2019.
⁷⁹ LEI COMPLEMENTAR Nº 228, DE 10 DE JANEIRO DE 2000.
⁸⁰ LEI Nº 995, DE 27 DE JULHO DE 2001.

⁶¹ Art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar nº 867, de 12 de abril de 2016.
⁶² Alínea d, II, art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar nº 867, de 12 de abril de 2016.
⁶³ Gratificação de Aceleração de Aprendizagem - CAA
⁶⁴ Art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar nº 867, de 12 de abril de 2016.
⁶⁵ Alínea e, II, art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar nº 867, de 12 de abril de 2016.
⁶⁶ Art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar nº 867, de 12 de abril de 2016.
⁶⁷ Alínea f, II, art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar nº 867, de 12 de abril de 2016.
⁶⁸ Art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar nº 867, de 12 de abril de 2016.
⁶⁹ Alínea h, II, art. 77 da LEI COMPLEMENTAR N.680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012, atualizada pela Lei Complementar nº 867, de 12 de abril de 2016.

FICHA DESCRITIVA - RORAIMA

Afastamento Qualif. Prof.	Não se aplica ³⁶	Definido em PCCR ³⁷
---------------------------	-----------------------------	--------------------------------

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ³⁸	Garantido no Estatuto dos Serv. Público ³⁹

VANTAGENS FIXAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Valor do vencimento inicial do PCCR ⁴⁰	Vencimento + Vantagens fixas e transitórias. ⁴¹
Vencimento	Não se aplica	Garantido em Estatuto ⁴²
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 6.103,14 ⁴³
Adic. tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica ⁴⁴

VANTAGENS TRANSITÓRIAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁵	45 (15/30) dias anuais ⁴⁶
1/3 férias	Após encerramento do contrato ⁴⁷	Garantido pelo Estatuto do funcionalismo ⁴⁸
13º salário	Equivalente ao Efetivo ⁴⁹	Garantido pelo Estatuto do funcionalismo ⁵⁰
Grat. de trabalho noturno	Não se aplica ⁵¹	Não se aplica ⁵²
Grat. por função	Não se aplica ⁵³	Dir 40-100%, Vice-Dir. 40-80%, Coord. Ped. 60 e 80%, Coord. Área 20%(V) ⁵⁴
Auxílio transporte	Não se aplica ⁵⁵	Não se aplica ⁵⁶
GIDAE ⁵⁷		30% do V.B. ⁵⁸
Adicional de Interiorização ⁵⁹		5%, 10%, 15%, 20%, 30% do V.I. da classe (dist.) ⁶⁰
GID ⁶¹		R\$ 834,55 ⁶²
Auxílio alimentação	Não se aplica ⁶³	Não se aplica ⁶⁴
Auxílio natalidade		Menor venc. do Serv. Púb. Estadual ⁶⁵

OUTROS DIREITOS

Reg. previdenciário	RGPS - INSS ⁶⁶	RPPS - IPER ⁶⁷
Assistência médica	Não se aplica	IPER ⁶⁸

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
Lei nº 111 de 21/12/1995 Não se aplica ao temporário	Lei nº 892 de 25/01/2013 Art. 118	Lei nº 323 de 31/12/2001

TIPIFICAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Professor temporário ¹	Efetivo ²
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Concurso Público ⁴
Tipo de vínculo	Contrato ⁵	Estatutário ⁶
Tempo de contrato	1 ano + 17	Indeterminado

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Progressão Vertical	Não se aplica ⁸	Mudança de Classe – Padrão inicial, com base na Titulação ⁹
Progressão Horizontal	Não se aplica ¹⁰	Mudança de Padrão, (Aval. de Desemp. e Interstício 2 anos.) ¹¹

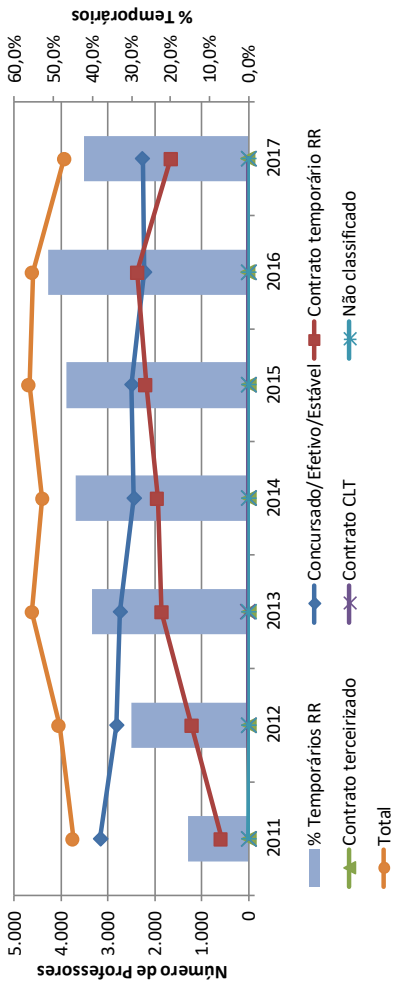
JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	Definido em Edital do processo seletivo ¹²	Jornada semanal de 25, 30 ou 40 h/s ¹³

ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica
Faltas justificadas	Equivalente ao Efetivo ¹⁴	Com motivo justificado ¹⁵
Faltas injustificadas	Até 30 dias consecutivos ¹⁶	30 consecutivos e 60 interpolados (1 ano) ¹⁷
Ausência por Casamento	Equivalente ao Efetivo ¹⁸	8 dias ¹⁹
Aus. falecimento família	Equivalente ao Efetivo ²⁰	8 dias ²¹
Licença-maternidade	Equivalente ao Efetivo ²²	180 dias ²³
Licença-paternidade	Equivalente ao Efetivo ²⁴	Garantido no Est. do Funcionalismo ²⁵
Licença adoção	Equivalente ao Efetivo ²⁶	Garantido no Est. do Funcionalismo ²⁷
Lic. tratamento de saúde	Com motivo justificado ²⁸	Tempo determinado em perícia médica ²⁹
Lic. Capacitação	Não se aplica ³⁰	3 meses por quinquênio ³¹
Lic. Inter. particulares	Não se aplica ³²	A critério da adm. ³³
Lic. doença na família	Não se aplica ³⁴	60 dias (rem); 90 dias (s/rem) ³⁵

Numero de professores por tipo de contrato, Roraima (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 33 Inciso V, Art. 78 e Art. 84 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 34 Inciso V, Art. 78 e Art. 84 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 35 Inciso V, Art. 78 e Art. 84 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 36 Arts. 100 e 101 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 37 Arts. 100 e 101 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 38 Art. 196 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 39 Art. 196 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 40 Art. 7 da LEI N.º 323 DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 41 Arts. 27 e 35 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 42 Art. 31 da LEI N.º 111 DE 21 DE DEZEMBRO DE 1995; Inciso IX, Art. 5 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 43 LEI N. 1.662, DE 1.º DE ABRIL DE 2022.
- 44 Extinto do Estatuto como a LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 45 DESPACHO 336/2021/SEED/DRH de 04/04/2021 como resposta ao protocolo n.º 01384.2021.000071-69 via Serviço de Informações ao Cidadão – SIC; Art. 38 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 46 Art. 38 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 47 DESPACHO 336/2021/SEED/DRH de 04/04/2021 como resposta ao protocolo n.º 01384.2021.000071-69 via Serviço de Informações ao Cidadão – SIC.
- 48 Inciso III, Art. 57 LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 49 DESPACHO 336/2021/SEED/DRH de 04/04/2021 como resposta ao protocolo n.º 01384.2021.000071-69 via Serviço de Informações ao Cidadão – SIC.
- 50 Inciso II, Art. 57 LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 51 DESPACHO 336/2021/SEED/DRH de 04/04/2021 como resposta ao protocolo n.º 01384.2021.000071-69 via Serviço de Informações ao Cidadão – SIC.
- 52 DESPACHO 336/2021/SEED/DRH de 04/04/2021 como resposta ao protocolo n.º 01384.2021.000071-69 via Serviço de Informações ao Cidadão – SIC.
- 53 Inciso II, Art. 8 da LEI N.º 323 DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001
- 54 Arts. 27, 30, 31, 32 e 33 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 55 DESPACHO 336/2021/SEED/DRH de 04/04/2021 como resposta ao protocolo n.º 01384.2021.000071-69 via Serviço de Informações ao Cidadão – SIC.
- 56 DESPACHO 336/2021/SEED/DRH de 04/04/2021 como resposta ao protocolo n.º 01384.2021.000071-69 via Serviço de Informações ao Cidadão – SIC.
- 57 GIDAE - Gratificação de Incentivo à Docência pelo Atendimento Educacional Especializado.
- 58 Art. 28 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 59 Inciso II, Art. 27 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013 atualizada pela LEI N.º 1030 DE 21 DE JANEIRO DE 2016.
- 60 Art. 29 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 61 GID - Gratificação de Incentivo à Docência
- 62 Art. 34 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 63 Inciso II, Art. 8 da LEI N.º 323 DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001
- 64 Inciso II, Art. 8 da LEI N.º 323 DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001
- 65 Art. 179 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 66 Art. 11 da LEI N.º 323 DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001
- 67 LEI COMPLEMENTAR N.º 054 DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 68 LEI COMPLEMENTAR N.º 020 DE 30 DE DEZEMBRO DE 1996.

- 1.º EDITAL 32/2021/SEED/GAB - Processo Seletivo Simplificado Para Contratação Temporária De Professor Da Educação Básica.
- 2 Art. 3 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 3 Art. 3 da LEI N.º 323 DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 4 Art. 3 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 5 EDITAL 32/2021/SEED/GAB - Processo Seletivo Simplificado Para Contratação Temporária De Professor Da Educação Básica.
- 6 Art. 1 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 7 EDITAL 32/2021/SEED/GAB - Processo Seletivo Simplificado Para Contratação Temporária De Professor Da Educação Básica.
- 8 Art. 19 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 9 Art. 22 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 10 Art. 19 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 11 Art. 21 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 12 EDITAL 32/2021/SEED/GAB - Processo Seletivo Simplificado Para Contratação Temporária De Professor Da Educação Básica.
- 13 Art. 15 da Lei n.º 892, de 25 de janeiro de 2013.
- 14 Art. 40 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 15 EDITAL 32/2021/SEED/GAB - Processo Seletivo Simplificado Para Contratação Temporária De Professor Da Educação Básica.
- 17 Arts. 132 e 133 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 18 DESPACHO 336/2021/SEED/DRH de 04/04/2021 como resposta ao protocolo n.º 01384.2021.000071-69 via Serviço de Informações ao Cidadão – SIC.
- 19 Inciso III, Art. 90 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 20 DESPACHO 336/2021/SEED/DRH de 04/04/2021 como resposta ao protocolo n.º 01384.2021.000071-69 via Serviço de Informações ao Cidadão – SIC.
- 21 Inciso III, Art. 90 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 22 DESPACHO 336/2021/SEED/DRH de 04/04/2021 como resposta ao protocolo n.º 01384.2021.000071-69 via Serviço de Informações ao Cidadão – SIC.
- 23 Inciso VII, Art. 95 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 24 DESPACHO 336/2021/SEED/DRH de 04/04/2021 como resposta ao protocolo n.º 01384.2021.000071-69 via Serviço de Informações ao Cidadão – SIC.
- 25 Inciso VII, Art. 95 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 26 DESPACHO 336/2021/SEED/DRH de 04/04/2021 como resposta ao protocolo n.º 01384.2021.000071-69 via Serviço de Informações ao Cidadão – SIC.
- 27 Inciso VII, Art. 95 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 28 Art. 40 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 29 Art. 180 e 181 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 30 Inciso V, Art. 78 e Art. 84 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 31 Inciso V, Art. 78 e Art. 84 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.
- 32 Inciso V, Art. 78 e Art. 84 da LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001.

FICHA DESCRITIVA - RIO GRANDE DO SUL

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
Lei n.º 6.672, 22/04/1974 ¹ Art. 151, 165 e 168	Lei n.º 6.672, 22/04/1974 Art. 151, 165 e 168	Lei n.º 10.376, de 29/03/95
TIPIFICAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Contratado (a) ²	Efetivo ³
Forma de ingresso	Cad. Contr. temporárias ⁴	Concurso Público ⁵
Tipo de vínculo	Contrato temporário ⁶	Estatutário
Tempo de contrato	3 anos ⁷	Indeterminado

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Promoção	Não se aplica ⁸	Com base no mérito e antiguidade ⁹

JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	Mín. de 10h e máx. de 40h semanais ¹⁰	Jornada semanal 20 horas ¹¹

ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	10 durante o ano ¹²
Faltas justificadas	Não se aplica	Não se aplica
Faltas injustificadas	Não se aplica	30 consecutivas ou 60 intercaladas ¹³
Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo ¹⁴	8 dias ¹⁵
Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo ¹⁶	8 dias ¹⁷
Licença-maternidade	Equivalente ao efetivo ¹⁸	180 dias ¹⁹
Licença-paternidade	Não se aplica ²⁰	30 dias ²¹
Licença adoção	Não se aplica ²²	60 dias - M ²³
Lic. tratamento de saúde	3 dias por mês com atestado médico ²⁴	Tempo determinado em perícia médica. ²⁵
Lic. doença na família	Não se aplica ²⁶	Até 1 ano c/ venc. ²⁷

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ²⁸	Garantido pelo Estatuto dos Serv. públicos ²⁹

VANTAGENS FIXAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Subsídio fixado de professor Classe A, Nível I (EI e EF) e III (EF e EM) ³⁰	Subsídio ³¹
Vencimento	Não se aplica	Não se aplica
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4.240,34 ³² (2022)
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica ³³	15 % aos 15 anos e 25% aos 25 anos ³⁴

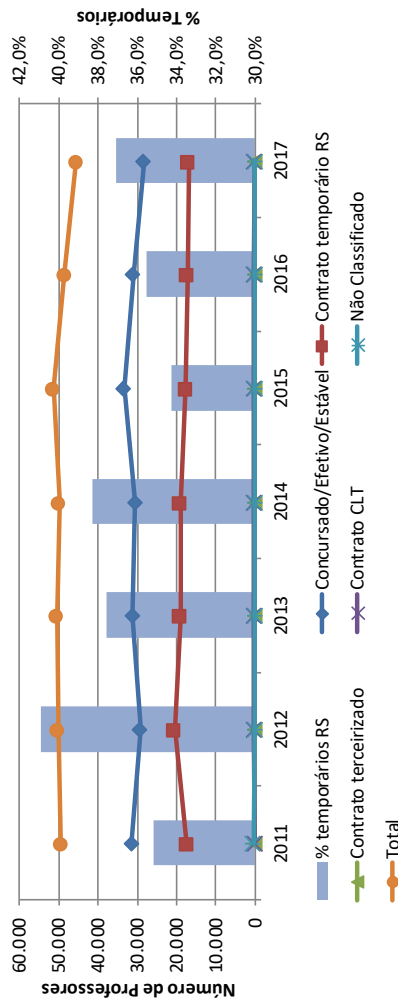
VANTAGENS TRANSITÓRIAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo ³⁵	30 dias anuais ³⁶
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ³⁷	Garantido pelo Estatuto dos Serv. públicos ³⁸
13º salário	Equivalente ao Efetivo ³⁹	Gratificação natalina proporcional aos meses trabalhados no ano ⁴⁰
Salário-família e salário-esposa	Não se aplica ⁴¹	Abono família Garantido pelo Est. Serv. públicos ⁴²
Adicional de Local de Exercício	Equivalente ao efetivo ⁴³	Até R\$ 1.200,00 para uma jornada de 40 h/s ⁴⁴
Adicional atend. pessoas com def. ou altas habilidades.	Equivalente ao efetivo ⁴⁵	Até R\$1.260,00 para uma jornada de 40 h/s ⁴⁶
Adicional de penosidade	Não se aplica	R\$1.200,00 para uma jornada de 40 h/s ⁴⁷
Adicional de docência Exclusiva	Não se aplica	R\$ 630,00 para 40 h/s e R\$ 315,00 para 20 h/s ⁴⁸
Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo ⁴⁹	Garantido pelo Estatuto do Magistério ⁵⁰
Gratificação por função	Não se aplica ⁵¹	Na SEDUC ou nas Coord.. Regionais. ⁵²
Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo ⁵³	Garantido pelo Estatuto dos Serv. públicos ⁵⁴
Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo ⁵⁵	Garantido pelo Estatuto dos Serv. públicos ⁵⁶

OUTROS DIREITOS

Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁵⁷	RPPS - IPE-PREV ⁵⁸
Assistência médica	Equivalente ao efetivo ⁵⁹	IPE Saúde ⁶⁰

Numero de professores por tipo de contrato, Rio Grande do Sul (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Eduacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 30 Art. 9 da LEI Nº 15.451, DE 17 DE FEVEREIRO DE 2020.
 31 Art. 63 da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974, alterado pela Lei n.º 15.451, de 17 de fevereiro de 2020.
 32 Lei 15.837 de 18/05/2021.
 33 Art. 9 da LEI Nº 15.451, DE 17 DE FEVEREIRO DE 2020.
 34 Art. 152 da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974.
 35 Art. 261-A da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 36 Art. 96 LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974, ajustada pelo art. 1. XIII da LEI Nº 15.451, DE 17 DE FEVEREIRO DE 2020.
 37 Art. 261-A da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 38 Art. 68 LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 39 Art. 261-A da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 40 Art. 100 e 104 da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 41 Art. 1 e 4 da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 42 Inciso I, Art. 256 da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 2020.
 43 Parágrafo Único do Art. 9 da LEI Nº 15.451, DE 17 DE FEVEREIRO DE 2020.
 44 Inciso III, Art. 70 e Art. 70-C e 70-D da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974.
 45 Parágrafo Único do Art. 9 da LEI Nº 15.451, DE 17 DE FEVEREIRO DE 2020.
 46 Inciso VII, Art. 70 e Art. 70-E da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974.
 47 Inciso IV, Art. 70 e Art. 70-B da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974.
 48 Inciso VI, Art. 70 e Art. 70-D da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974.
 49 Parágrafo Único do Art. 9 da LEI Nº 15.451, DE 17 DE FEVEREIRO DE 2020.
 50 Inciso III, Art. 70 da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974.
 51 Parágrafo Único do Art. 151 da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974.
 52 Inciso II, Art. 70 da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974.
 53 Art. 2 da LEI Nº 8.746, DE 9 DE NOVEMBRO DE 1988.
 54 § 1º do Art. 256 da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 55 LEI N.º 10.002, DE 06 DE DEZEMBRO DE 1993
 56 LEI N.º 10.002, DE 06 DE DEZEMBRO DE 1993; 3º do Art. 256 da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 57 § 1º do Art. 7 da LEI COMPLEMENTAR N.º 15.142, DE 5 DE ABRIL DE 2018.
 58 Art. 5 e 7 da LEI COMPLEMENTAR N.º 15.142, DE 5 DE ABRIL DE 2018.
 59 Inciso III, Art. 9 da LEI COMPLEMENTAR N.º 15.145, DE 5 DE ABRIL DE 2018.
 60 Art. 9 da LEI COMPLEMENTAR N.º 15.145, DE 5 DE ABRIL DE 2018.

1 O Estado do RS estabelece o Plano de Carreira e o Estatuto do Magistério estão contidos na mesma LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974.

- 2 LEI Nº 10.376, DE 29 DE MARÇO DE 1995.
 3 Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 4 Arts. 18 e 19 da LEI Nº 11.126, DE 09 DE FEVEREIRO DE 1998.
 5 Art. 6 da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 6 Resposta dada pela SEDUC-RS ao Nº do Pedido:000 029 416 via SIC-e na data de 27/04/2021.
 7 Art. 1 da LEI Nº 15.579, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2020.
 8 Art. 5 da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 9 Art. 26 da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974; Art. 5 da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 10 DECRETO Nº 51.490, DE 19 DE MAIO DE 2014 e art. 4 da LEI Nº 15.579, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2020.
 11 Art. 3º do DECRETO N.º 49.448, DE 8 DE AGOSTO DE 2012.
 12 Inciso VII, Art. 67 da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974.
 13 Incisos IV e V do Art. 191 LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994
 14 Art. 261-A da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 15 Art. 93, Inciso I da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974.
 16 Art. 261-A da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 17 Art. 93, Inciso II da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974.
 18 Art. 261-A da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 19 Arts. 74, 80 e 81 da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974 e Art. 141 da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 20 Art. 261-A da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 21 Art. 144 LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 22 Art. 261-A da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 23 Art. 81 da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974.
 24 Art. 261-A da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 25 Art. 132 LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994 e arts. 74 e 75 da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974.
 26 Art. 261-A da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 27 Art. 74 e 82 da LEI N.º 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974.
 28 Inciso XVI do Art. 64 da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.
 29 Art. 268 da LEI COMPLEMENTAR N.º 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994.

FICHA DESCRITIVA - SANTA CATARINA

VANTAGENS FIXAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Valor venc. p/ a ref. inicial do PCCR + adicionais ³⁴	Vencimento + Vantagens fixas e transitórias ³⁵
Vencimento	Não se aplica	Garantido no PCCR ³⁶
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 3.600,00 ³⁷ (2021)
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica ³⁸	Triênio, 3% sobre o venc., máx. de 36% ³⁹

VANTAGENS TRANSITÓRIAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo ⁴⁰	30 dias ⁴¹
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ⁴²	Garantido pela Constituição do Estado ⁴³
Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo ⁴⁴	Estatuto do Servidor ⁴⁵
Salário-família e salário-esposa	Não se aplica	5% do menor vencimento pago pelo Estado ⁴⁶
Adic. de exer. classe unidocente e Ed. Esp.	12% sobre o valor equiv. ao vencimento para ref. inicial ⁴⁷	12% sobre o valor do vencimento ⁴⁸
Grat. de trabalho noturno	Não se aplica	Não se aplica
Gratificação por função	Não se aplica	Dir. de UE (tipo de escola); Assessoria de direção(60% da Grat. Diretor) ⁴⁹
Grat. Incentivo à Permanência em Atividade	Não se aplica	4% do vencimento por ano (max. 5 anos) ⁵⁰
Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo ⁵¹	Diferença entre o gasto de locomoção e 6% da remuneração ⁵²
Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo ⁵³	R\$12,00 por dia útil trabalhado ⁵⁴
Indenização por dispensa	8% por mês trabalhado, nos devidos casos ⁵⁵	Não se aplica

OUTROS DIREITOS

Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁵⁶	RPPS - IPREV ⁵⁷
Assistência médica	Não se aplica	Santa Catarina Saúde ⁵⁸

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
Lei nº 6.844, de 29/07/86 Art. 20	LC nº 668, de 28/12/2015 Não se aplica ao temporário	Lei nº 16.861, de 28/12/2015
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Admissão em Caráter Temporário (ACT)	Efetivo ¹
Forma de ingresso	Processo seletivo ²	Concurso Público ³
Tipo de vínculo	Regime administrativo especial ⁴	Estatutário ⁵
Tempo de contrato	Fim do ano letivo em curso ⁶	Indeterminado

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Ascensão Funcional	Não se aplica ⁷	Mudança de Nível (Titulação) ⁸
Promoção	Não se aplica ⁹	Mudança de Referência (Form. e assiduidade) ¹⁰

JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	Jornada semanal de 10, 20, 30 ou 40 h/s ¹¹	Jornada semanal de 10, 20, 30 ou 40 h/s ¹²

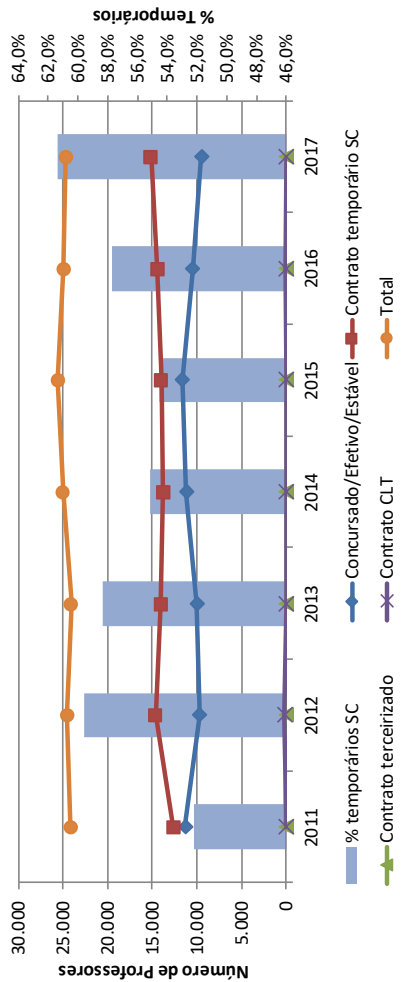
ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Somente por dec. judicial ¹³	Somente por dec. judicial ¹⁴
Faltas justificadas	Licenças médicas ou previstas em lei ¹⁵	Licenças médicas ou previstas em lei ¹⁶
Faltas injustificadas	3 consecutivas e 5 intercaladas ¹⁷	30 dias consec. e 60 dias alt. em 12 meses ¹⁸
Ausência por Casamento	Até 8 dias ¹⁹	8 dias ²⁰
Ausência por falecimento na família	Até 8 dias ²¹	8 dias ²²
Licença-maternidade	180 dias ²³	180 dias ²⁴
Licença-paternidade	Até 8 dias ²⁵	15 dias ²⁶
Licença adoção	Somente por dec. judicial ²⁷	180 dias ²⁸
Lic. tratamento de saúde	1 dia por mês; superior pelo órgão médico oficial ²⁹	Até 24 meses definido em laudo méd. ³⁰
Lic. doença na família	Não se aplica ³¹	90 dias c/ rem. int. e até 2 anos c/ rem. parcial ³²

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo	Garantido pela Constituição do Estado ³³

Numero de professores por tipo de contrato, Santa Catarina (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados

Educacionais LDE/JFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 1 Art. 6 da LEI Nº 6.844, DE 29 DE JULHO DE 1986.
- 2 Art. 4 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 3 Art. 11 da LEI Nº 6.844, DE 29 DE JULHO DE 1986.
- 4 Art. 1 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 5 LEI Nº 6.844, DE 29 DE JULHO DE 1986.
- 6 Art. 14 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 7 Parágrafo Único, Art. 7 da LEI COMPLEMENTAR Nº 668, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 8 Art. 10 da LEI COMPLEMENTAR Nº 668, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 9 Parágrafo Único, Art. 7 da LEI COMPLEMENTAR Nº 668, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 10 Art. 12 da LEI COMPLEMENTAR Nº 668, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 11 Arts. 7, 8 e 9 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 12 Art. 17 da LEI Nº 668, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 13 Resposta da OGE - Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina ao atendimento nº 2021006654.
- 14 Resposta da OGE - Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina ao atendimento nº 2021006654.
- 15 LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 16 LEI Nº 6.844, de 29 de julho de 1986.
- 17 Inciso VI, Art. 15 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 18 Art. 27 da LEI Nº 6.844, de 29 de julho de 1986.
- 19 Inciso I, Art. 12 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 20 Inciso I, Art. 3 da LEI COMPLEMENTAR Nº 447, DE 07 DE JULHO DE 2009.
- 21 Inciso II, Art. 12 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 22 Inciso III, Art. 3 da LEI COMPLEMENTAR Nº 447, DE 07 DE JULHO DE 2009.
- 23 Inciso II, Art. 11 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 24 Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº 447, DE 07 DE JULHO DE 2009.
- 25 Inciso III, Art. 12 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 26 Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº 447, DE 07 DE JULHO DE 2009.
- 27 Resposta da OGE - Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina ao atendimento nº 2021006654.
- 28 Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº 447, DE 07 DE JULHO DE 2009.
- 29 Inciso I, Art. 11 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 30 Inciso I, Art. 97 e Art. 101 LEI Nº 6.844, de 29 de julho de 1986.
- 31 Resposta da OGE - Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina ao atendimento nº 2021006654.
- 32 Inciso II, Art. 97 e Art. 112 LEI Nº 6.844, de 29 de julho de 1986.
- 33 Inciso VI, Art. 37 da CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.
- 34 Art. 19 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 35 Art. 71 da LEI Nº 6.844, de 29 de julho de 1986.
- 36 Art. 72 da LEI Nº 6.844, de 29 de julho de 1986.

SC

- 37 LEI Nº 18.280, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2021.
- 38 Resposta da OGE - Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina ao atendimento nº 2021006654.
- 39 Art. 5 da LEI COMPLEMENTAR Nº 36, DE 18 DE ABRIL DE 1991.
- 40 Inciso IV, Art. 21 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 41 LEI COMPLEMENTAR Nº 668, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 42 Inciso IV, Art. 21 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 43 Inciso XII, Art. 27 da Constituição do Estado de Santa Catarina.
- 44 Inciso III, Art. 21 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 45 Inciso V, Art. 76 da LEI Nº 6.844, de 29 de julho de 1986.
- 46 Art. 146 da LEI Nº 6.844, de 29 de julho de 1986.
- 47 Art. 20 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 48 Art. 28 da LEI COMPLEMENTAR Nº 668, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 49 Arts. 30, 31 e 32 da LEI COMPLEMENTAR Nº 668, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 50 Art. 33 da LEI COMPLEMENTAR Nº 668, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 51 LEI Nº 7.975, DE 28 DE JUNHO DE 1990.
- 52 LEI Nº 7.975, DE 28 DE JUNHO DE 1990.
- 53 Inciso I, Art. 21 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 54 LEI Nº 11.647, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2000.
- 55 Inciso V, Art. 21 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 56 Art. 23 da LEI Nº 16.861, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.
- 57 LEI COMPLEMENTAR Nº 412, DE 26 DE JUNHO DE 2008.
- 58 LEI COMPLEMENTAR Nº 306, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2005.

FICHA DESCRITIVA – SERGIPE

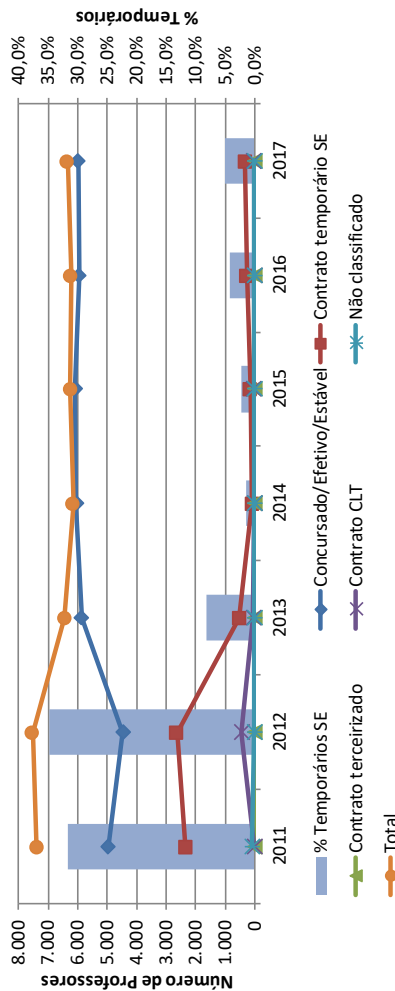
RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo ³³	Constituição do Estado ³⁴
VANTAGENS FIXAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	R\$ 4.040,61 ³⁵	Vencimentos + Vantagens permanentes ou temporárias ³⁶
Vencimento	Não se aplica	Estatuto do Magistério ³⁷
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4.451,14 ³⁸ (2022)
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica ³⁹	5% do VB por triênio ⁴⁰
VANTAGENS TRANSITÓRIAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo ⁴¹	45 dias ⁴²
1/3 férias	Equivalente ao efetivo ⁴³	Constituição do Estado ⁴⁴
13º salário	Equivalente ao efetivo ⁴⁵	PCCR ⁴⁶
Salário-família	Não se aplica	Não se aplica ⁴⁷
Gratificação de trabalho noturno	Não se aplica	Não se aplica ⁴⁸
Grat. por função	Não se aplica ⁴⁹	Estatuto do Magistério ⁵⁰
Grat. dedicação exclusiva	Não se aplica ⁵¹	100% do VB ⁵²
Grat. Atividade Pedagógica I	Não se aplica ⁵³	20% do VB ⁵⁴
Grat. Atividade Pedagógica II	Não se aplica ⁵⁵	40% do VB ⁵⁶
Grat. Regência Classe/Ativ. Turma ⁵⁷	Não se aplica ⁵⁸	40% do VB ⁵⁹
Grat. Interiorização da Ativ. Docente ⁶⁰	Não se aplica ⁶¹	Fator distância ⁶²
Incentivo à Prod. Téc., Científica e Cultural	Não se aplica ⁶³	De 40 a 100% do VB, por ano, por merecimento ⁶⁴
Incentivo à Auto-Qualif. Profissional	Não se aplica ⁶⁵	50% do VB, por ano, por merecimento ⁶⁶
Vale-transporte	Não se aplica	Não se aplica
Auxílio refeição	Não se aplica	Não se aplica
OUTROS DIREITOS		
Regime previdenciário	RGPS - INSS	RPPS – IPES ⁶⁷
Assistência médica	SUS	IPESaúde ⁶⁸

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
LC nº 16, de 28/12/1994 Não se aplica ao temporário	LC nº 61, de 16/07/2001 Art. 24-A	Lei nº. 6.691, de 23/09/2009
TIPIFICAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Contratado ¹	Efetivo ²
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Concurso Público ⁴
Tipo de vínculo	Contrato ⁵	Estatutário ⁶
Tempo de contrato	2 ano +2 ⁷	Indeterminado
FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança de Nível (Titulação) ⁸
Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Classe (Mérito e tempo) ⁹
JORNADA PADRÃO DE TRABALHO		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	40 h/s, definido em edital ¹⁰	Jornada semanal de 40 h/s ¹¹
ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	Não se aplica	8 por ano ¹²
Faltas injustificadas	Não se aplica	Até 30 dias consec. e 60 dias interp./ano ¹³
Ausência doação de sangue	Equivalente ao efetivo ¹⁴	1 dia ¹⁵
Ausência por Casamento	Equivalente ao efetivo ¹⁶	8 dias ⁷
Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo ¹⁸	8 dias ¹⁹
Licença maternidade	Equivalente ao efetivo ²⁰	120 dias ²¹
Licença-paternidade	Equivalente ao efetivo ²²	5 dias ²³
Licença adoção	Equivalente ao efetivo ²⁴	180 dias – M; 5 dias - H ²⁵
Lic. tratamento de saúde	Não se aplica	Até 2 anos c/ REM ²⁶
Lic. doença na família	Não se aplica	180 dias c/ REM; > 180 dias 1/2REM; > 1 ano s/REM ²⁷
Lic. para assuntos particulares	Não se aplica	Até 5 anos s/REM ²⁸
Licença Prêmio	Não se aplica ²⁹	3 meses por quinquênio ³⁰
Redução progressiva da Carga horária mensal	Não se aplica ³¹	1/5 (15 anos); 1/4 (20 anos) ³²

Numero de professores por tipo de contrato, Sergipe (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

- 1 Art. 3 da LEI Nº. 6.691 DE 23 DE SETEMBRO 2009.
- 2 I, Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 3 Art. 5 da LEI Nº. 6.691 DE 23 DE SETEMBRO 2009.
- 4 Art. 6 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 5 Art. 3 da LEI Nº. 6.691 DE 23 DE SETEMBRO 2009.
- 6 LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 7 Art. 4 da LEI Nº. 6.691 DE 23 DE SETEMBRO 2009 alterada pela LEI Nº. 8.999 DE 31 DE MARÇO DE 2022.
- 8 XI, Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 9 XII, Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 10 PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO Nº12/2022.
- 11 Art. 26 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 12 XV, Art. 27 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 13 Art. 30 da LEI COMPLEMENTAR Nº 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 14 Art. 14 da LEI Nº. 6.691 DE 23 DE SETEMBRO 2009.
- 15 V, Art. 27 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 16 Art. 14 da LEI Nº. 6.691 DE 23 DE SETEMBRO 2009.
- 17 III, Art. 27 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 18 Art. 14 da LEI Nº. 6.691 DE 23 DE SETEMBRO 2009.
- 19 IV, Art. 27 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 20 XI, Art. 29 da Constituição do Estado de Sergipe.
- 21 Art. 103 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 22 XII, Art. 29 da Constituição do Estado de Sergipe.
- 23 Art. 104 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 24 Art. 14 da LEI Nº. 6.691 DE 23 DE SETEMBRO 2009.
- 25 Art. 106 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994; Art. 104 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 26 Art. 92 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 27 Art. 87 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 28 Art. 102 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 29 VI, Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 30 Art. 96 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 31 VI, Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 32 Art. 111 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 33 V, Art. 25 da Constituição do Estado de Sergipe.
- 34 V, Art. 25 da Constituição do Estado de Sergipe.
- 35 Valor definido no PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO Nº12/2022; §Único, Art. 3 da LEI Nº. 6.691 DE 23 DE SETEMBRO 2009.
- 36 Art. 49 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 37 Art. 48 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 38 Ensino Superior: LEI COMPLEMENTAR Nº. 365 DE 30 DE MARÇO DE 2022.
- 39 VI, Art. 4 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 40 Art. 128 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 41 Art. 13 da LEI Nº. 6.691 DE 23 DE SETEMBRO 2009.
- 42 Art. 30 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 43 X, Art. 29 da Constituição do Estado de Sergipe.
- 44 X, Art. 29 da Constituição do Estado de Sergipe.
- 45 Art. 13 da LEI Nº. 6.691 DE 23 DE SETEMBRO 2009.
- 46 I, Art. 17 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 47 Revogado pelo art. 138 da Lei Complementar n.º 113, de 29, de 1º de novembro de 2005.
- 48 2, Art. 1 da LEI Nº. 2.148 De 21 de dezembro de 1977.
- 49 Art. 14 da LEI Nº. 6.691 DE 23 DE SETEMBRO 2009.
- 50 Art. 131 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 51 Art. 12 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 52 Art. 142 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 53 Art. 12 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 54 Art. 34 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 55 Art. 12 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 56 Art. 34-A da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 57 Gratificação por Regência de Classe ou Atividade de Turma
- 58 Art. 12 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 59 Art. 36 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 60 Gratificação por Interiorização da Atividade Docente.
- 61 Art. 12 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 62 I - até 30 km – R\$ 89,91;II - de 31 km a 50 km – R\$ 178,02; III - de 51 km a 70 km – R\$ 267,02; IV - de 71 km a 90 km – R\$ 356,03; V - acima de 91 km – R\$ 445,04.
- 63 Art. 12 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 64 Art. 39 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 65 Art. 12 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 66 Art. 40 da LEI COMPLEMENTAR Nº 61 DE 16 DE JULHO DE 2001.
- 67 Art. 191 da LEI COMPLEMENTAR Nº. 16 de 28 de dezembro de 1994.
- 68 Art. 7 da LEI Nº 5.853 DE 20 DE MARÇO DE 2006.

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS
LC 444/85 Art. 6; Art 12 §3º	LC N° 836/97 Art. 6 DT; Art 12 §3º	LC n° 1.093 de 16/07/2009

TIPIFICAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Denominação	Categoria O/Eventual	efetivo
Forma de ingresso	Processo Seletivo ¹	Concurso Público ²
Tipo de vínculo	CTD ³	Estatutário
Tempo de contrato	3 anos ⁴	Indeterminado

FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Evolução acadêmica	Não se aplica	Mudança de nível (tempo+Titulação) ⁵
Evolução não-acadêmica	Não se aplica	Mudança de nível (tempo + formação) ⁶
Promoção	Não se aplica	Mudança de Faixa (tempo+avaliação) ⁷

JORNADA PADRÃO DE TRABALHO

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Forma De Composição	Carga horária composta por n° de aulas atribuídas ⁸	Jornada semanal 12 h/sem, 24 h/s, 30 h/s ou 40 h/s

FÉRIAS, ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Faltas abonadas	2 por contrato, máx. 1 mês ⁹	6 por ano, máx. 1 mês
Faltas justificadas	3 por contrato, máx. 1 mês ¹⁰	Máx. de 24 por ano ¹¹
Faltas injustificadas	Extinção contratual ¹²	45 no ano civil ¹³
Ausência por Casamento	2 dias ¹⁴	8 dias ¹⁵
Ausência por falecimento na família	2 dias ¹⁶	8 dias ¹⁷
Licença-maternidade	120 dias ¹⁸	180 dias ¹⁹
Licença adoção	Não se aplica	180 dias ²⁰
Licença-paternidade	Não se aplica	5 dias ²¹
Lic. doença na família	6 por ano, máx. 1 mês ²²	1 mês c/REM; <3 meses -1/3REM; 6 meses -2/3REM ²³
Lic. tratamento de saúde	6 por ano, máx. 1 mês ²⁴	Até 4 anos c/ REM ²⁵

RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo	Garantido em lei Estadual ²⁶

VANTAGENS FIXAS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	Valor do VI do PCCR + vantagens variáveis	Venc. + Vantagem fixa e Vantagem variável
Vencimento	Não se aplica ²⁷	Salário Base
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 2843,51 ²⁸ (2022)
Adicional por tempo de serviço	Não se aplica	Quinquênio, 5% VB; 6ªParte-20 anos 1/6VB ²⁹

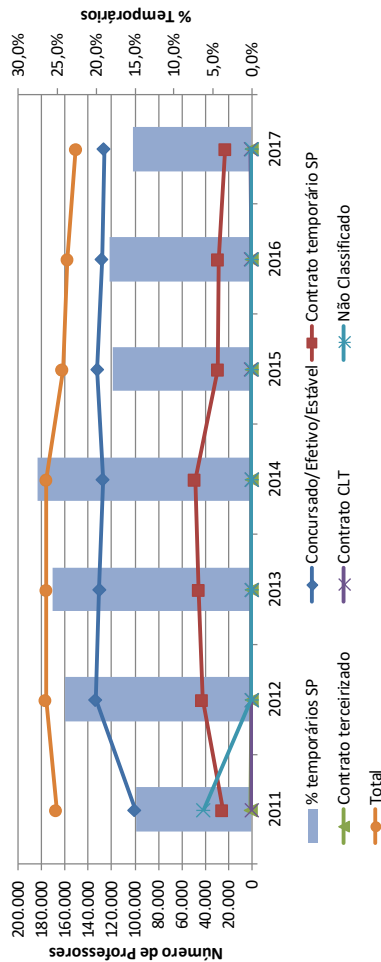
VANTAGENS VARIÁVEIS

ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	30 dias decorridos 12 meses ³⁰	30 dias anuais ³¹
1/3 férias	Decorridos 12 meses de exercício da função ³²	Garantido constitucionalmente ³³
13º salário	Proporcional aos meses trabalhados em 12 meses ³⁴	Estatuto do Magistério ³⁵
Salário-família e salário-esposa	Equivalente ao efetivo ³⁶	Garantidos pelo plano de carreira ³⁷
Adicional de Local de Exercício	Equivalente ao efetivo ³⁸	Dependendo do nível de vulnerabilidade da escola ³⁹
Gratificação de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo ⁴⁰	10% sobre o valor das horas-aulas ⁴¹
Gratificação por função coord./diretor	Equivalente ao efetivo ⁴²	30% do vencimento inicial da Escala de Vencimentos - Classes de Suporte Pedagógico ⁴³
Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	Diferença entre o gasto de locomoção e 6% da retribuição global mensal ⁴⁴
Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Remuneração até 147 Ufesp ⁴⁵

OUTROS DIREITOS

Regime previdenciário	RGPS - INSS ⁴⁶	RPPS - SPPREV ⁴⁷
Assistência médica	Não se aplica	IAMSPE ⁴⁸

Numero de professores por tipo de contrato, São Paulo (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFRP (Coletado em 02/02/2021).

¹ Inciso II, art. 2 da LC Nº 1.093, DE 16 DE JULHO DE 2009.

² Art. 13 LC Nº 444, DE 27 DE DEZEMBRO DE 1985

³ Contratação por Tempo Determinado. Art. 1 da LC Nº 1.093, DE 16 DE JULHO DE 2009.

⁴ § 1º, art. 7 da LC Nº 1.093, DE 16 DE JULHO DE 2009.

⁵ Art. 20 da LC Nº 836, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1997.

⁶ Art. 21 da LC Nº 836, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1997.

⁷ LEI COMPLEMENTAR Nº 1.097, DE 27 DE OUTUBRO DE 2009.

⁸ Art. 11 da LC Nº 836, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1997.

⁹ § 2º, art. 18 do DECRETO Nº 54.682, DE 13 DE AGOSTO DE 2009.

¹⁰ § 3º, art. 18 do DECRETO Nº 54.682, DE 13 DE AGOSTO DE 2009.

¹¹ Art. 10 do DECRETO Nº 52.054, DE 14 DE AGOSTO DE 2007.

¹² § Único, art. 19 do DECRETO Nº 54.682, DE 13 DE AGOSTO DE 2009.

¹³ Inciso V, art. 256 da LEI Nº 10.261, DE 28 DE OUTUBRO DE 1968.

¹⁴ Art. 13 da LC Nº 1.093, DE 16 DE JULHO DE 2009.

¹⁵ Art. 78 LEI Nº 10.261, DE 28 DE OUTUBRO DE 1968.

¹⁶ Idem.

¹⁷ Idem.

¹⁸ PARECER 53/2011 - Procuradoria Geral do Estado de São Paulo. Disponível em:

<http://www.recursohumanos.sp.gov.br/pareceres/pareceres%20licencas/PA%20-%20%20053-2013.pdf>. Acesso em 03 ago./2020.

¹⁹ Art. 198 da LEI Nº 10.261, DE 28 DE OUTUBRO DE 1968.

²⁰ LC Nº 367, DE 14 DE DEZEMBRO DE 1984.

²¹ XVI, Art. 78 da LEI Nº 10.261, DE 28 DE OUTUBRO DE 1968.

²² LEI COMPLEMENTAR Nº 1.041, DE 14 DE ABRIL DE 2008.

²³ Art. 181, 182 e 199 da LEI Nº 10.261, DE 28 DE OUTUBRO DE 1968.

²⁴ LEI COMPLEMENTAR Nº 1.041, DE 14 DE ABRIL DE 2008.

²⁵ Art. 191 da LEI Nº 10.261, DE 28 DE OUTUBRO DE 1968.

²⁶ Lei ESTADUAL Nº 7.702, de 10 de janeiro de 1992.

²⁷ Art. 11 da LC Nº 1.093, DE 16 DE JULHO DE 2009.

²⁸ LEI COMPLEMENTAR Nº 1.374, DE 30 DE MARÇO DE 2022.

²⁹ Art. 33 da LC Nº 836, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1997.

³⁰ Inciso II, art. 12 da LC Nº 1.093, DE 16 DE JULHO DE 2009.

³¹ Art.62 da LC Nº 444, DE 27 DE DEZEMBRO DE 1985; Art. 176 LEI Nº 10.261, DE 28 DE OUTUBRO DE 1968.

³² Inciso II, art. 17 do DECRETO Nº 54.682, DE 13 DE AGOSTO DE 2009.

³³ § 3º, art. 39 da Constituição Federal de 1988.

³⁴ Inciso I, Art. 12 da LC Nº 1.093, DE 16 DE JULHO DE 2009.

³⁵ Art. 62 e Art. 82 LC Nº 444, DE 27 DE DEZEMBRO DE 1985; Art. 34 da LC Nº 836, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1997.

³⁶ Art. 11 da LC Nº 1.093, DE 16 DE JULHO DE 2009.

³⁷ Art. 34 da LC Nº 836, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1997.

³⁸ LEI COMPLEMENTAR Nº 669, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1991.

³⁹ LEI COMPLEMENTAR Nº 669, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1991.

⁴⁰ Art. 11 da LC Nº 1.093, DE 16 DE JULHO DE 2009.

⁴¹ Art. 83 da LC Nº 444, DE 27 DE DEZEMBRO DE 1985; Art. 34 da LC Nº 836, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1997.

⁴² LC Nº 1.018, DE 15 DE OUTUBRO DE 2007 e Inciso I, art. 7 da Resolução SE 75, de 30-12-2014.

⁴³ LC Nº 1.018, DE 15 DE OUTUBRO DE 2007 e Inciso I, art. 7 da Resolução SE 75, de 30-12-2014.

⁴⁴ Art. 2º da LEI Nº 6.248, DE 13 DE DEZEMBRO DE 1988.

⁴⁵ LEI Nº 7.524, DE 28 DE OUTUBRO DE 1991; DECRETO Nº 63.140, DE 04 DE JANEIRO DE 2018.

⁴⁶ Art. 20 da LC Nº 1.093, DE 16 DE JULHO DE 2009.

⁴⁷ LC Nº 1.010, DE 01 DE JUNHO DE 2007.

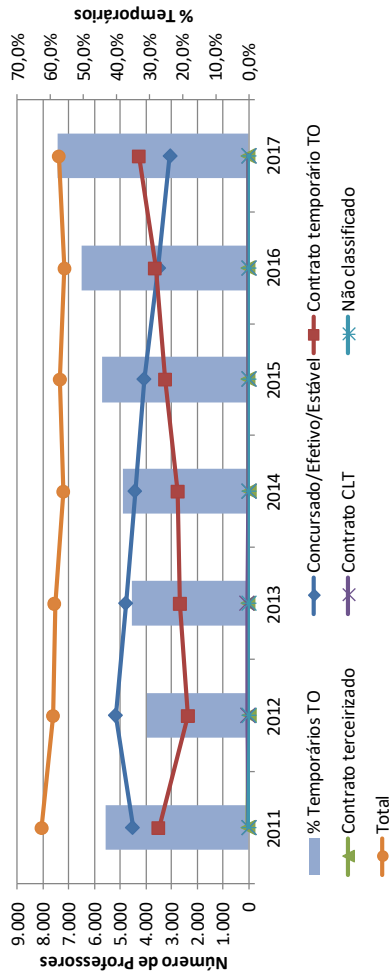
⁴⁸ DECRETO-LEI Nº 257, DE 29 DE MAIO DE 1970; lei nº 1856 de 28 de outubro de 1952

FICHA DESCRITIVA - TOCANTINS

Lic. Capacitação ou Especialização	Não se aplica ²⁹	3(três) meses após 1 quinquênio c/ Rem. ³⁰
RELAÇÃO COM ENTIDADE DE CLASSE		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Direito de associação em entidade de classe	Equivalente ao efetivo, no que couber ³¹	Estatuto dos Servidores ³²
VANTAGENS FIXAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Remuneração	R\$ 22,22 (hora-aula) ³³	Vencimento + Vantagens fixas e transitórias ³⁴
Vencimento	Não se aplica	Estatuto dos Servidores ³⁵
Valor Vencimento Inicial (40h)	Não se aplica	R\$ 4.826,20 ³⁶ (2022)
Adic. tempo de serviço	Não se aplica	Não se aplica ³⁷
VANTAGENS TRANSITÓRIAS		
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
Férias	Equivalente ao efetivo, no que couber ³⁸	Férias anuais e recesso ³⁹
1/3 férias	Equivalente ao efetivo, no que couber ⁴⁰	Estatuto dos Servidores ⁴¹
Gratificação Natalina	Equivalente ao efetivo, no que couber ⁴²	Estatuto dos Servidores ⁴³
Grat. de trabalho noturno	Equivalente ao efetivo, no que couber ⁴⁴	25% do valor-hora (entre 22h e 5h) ⁴⁵
Grat. por função	Não se aplica ⁴⁶	Diretor ⁴⁷
Auxílio transporte	Não se aplica	Sem previsão legal
Salário-Família	Não se aplica	Por dependente (até 14 anos) ⁴⁸
Auxílio-Funeral	Não se aplica	1 (um) mês de REM ⁴⁹
Auxílio-Natalidade	Não se aplica	Menor VB do Estado ⁵⁰
Auxílio alimentação	Não se aplica	Sem previsão legal
OUTROS DIREITOS		
Reg. previdenciário	RGPS - INSS ⁵¹	RPPS - IGEPREV ⁵²
Assistência médica	Equivalente ao efetivo ⁵³	PLANSAUDE ⁵⁴

LEGISLAÇÃO		LEI ESPECÍFICA DOS TEMPORÁRIOS	
ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	Lei nº 2.859, de 30/04/2014	Lei nº 3.422, de 8/03/2019
Não existe	Não se aplica ao temporário		
TIPIFICAÇÃO			
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO	
Denominação	Contratado ¹	Efetivo ²	
Forma de ingresso	Processo seletivo simplificado ³	Concurso Público ⁴	
Tipo de vínculo	Contrato ⁵	Estatutário ⁶	
Tempo de contrato	1 ano +1 ⁷	Indeterminado	
FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO			
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO	
Progressão Vertical	Não se aplica	Mudança de Nível (Titulação e Desemp.) ⁸	
Progressão Horizontal	Não se aplica	Mudança de Reverência (Aval. Des. e Tempo) ⁹	
JORNADA PADRÃO DE TRABALHO			
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO	
Forma De Composição	40h, definido em edital	20 ou 40 h/s ¹⁰	
ABONOS, FALTAS E AFASTAMENTOS			
ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO	
Faltas abonadas	Não se aplica	Não se aplica	
Faltas justificadas	Não se aplica	Não se aplica	
Faltas injustificadas	Até 30 dias ¹¹	30 consecutivos e 60 intercalados (1 ano) ¹²	
Lic. Casamento	Equivalente ao efetivo, no que couber ¹³	8 dias ¹⁴	
Ausência por falecimento na família	Equivalente ao efetivo, no que couber ¹⁵	8 dias ¹⁶	
Licença maternidade	Equivalente ao efetivo, no que couber ¹⁷	180 dias ¹⁸	
Licença-paternidade	Não se aplica	8 dias ¹⁹	
Licença adoção	Não se aplica	120 dias ²⁰	
Lic. tratamento de saúde	Equivalente ao efetivo, no que couber ²¹	24 meses c/ Rem. ²²	
Afast. Final. de trabalho de conclusão (Grad/Pós)	Equivalente ao efetivo, no que couber ²³	10 dias ²⁴	
Lic. doença na família	Equivalente ao efetivo, no que couber ²⁵	12 meses ²⁶	
Assuntos particulares	Não se aplica ²⁷	Até 3 anos s/Rem. ²⁸	

Numero de professores por tipo de contrato, Tocantins (2011-2017)



Fonte: Autor com base nos dados do INEP a partir do Laboratório de Dados Educacionais LDE/UFPR (Coletado em 17/03/2021).

¹ § 1, Art. 3 da LEI nº 3.422, DE 8 DE MARÇO DE 2019.

² I, Art. 3 da LEI nº 2.859, DE 30 DE ABRIL DE 2014.

³ Não especificado em lei que regulamenta a contratação temporária. Disposto em edital.

⁴ I, Art. 3 da LEI nº 2.859, DE 30 DE ABRIL DE 2014.

⁵ § 1, Art. 3 da LEI nº 3.422, DE 8 DE MARÇO DE 2019.

⁶ Não possui Estatuto próprio do magistério, segue o Estatuto dos Servidores públicos do Estado de Tocantins.

⁷ § 2º, Art. 3 da LEI nº 2.859, DE 8 DE MARÇO DE 2019.

⁸ XIX, Art. 3 e Art. 19 da LEI nº 2.859, DE 30 DE ABRIL DE 2014.

⁹ XX, Art. 3 e Art. 15 da LEI nº 2.859, DE 30 DE ABRIL DE 2014.

¹⁰ Art. 28 da LEI nº 2.859, DE 30 DE ABRIL DE 2014.

¹¹ Alínea e, III, Art. 6 da LEI nº 3.422, DE 8 DE MARÇO DE 2019.

¹² Art. 162 e 163 LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

¹³ § 1º, Art. 3 da LEI nº 3.422, DE 8 DE MARÇO DE 2019.

¹⁴ Alínea f, II, Art. 14 e alínea a, III, art. 111 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

¹⁵ § 1º, Art. 3 da LEI nº 3.422, DE 8 DE MARÇO DE 2019.

¹⁶ Alínea g, II, Art. 14 e alínea e, III, art. 111 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

¹⁷ § 1º, Art. 3 da LEI nº 3.422, DE 8 DE MARÇO DE 2019.

¹⁸ Art. 96 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

¹⁹ alínea b, III, art. 111 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

²⁰ Art. 392 da DECRETO-LEI nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.

²¹ § 1º, Art. 3 da LEI nº 3.422, DE 8 DE MARÇO DE 2019.

²² Art. 89 e 92 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

²³ § 1º, Art. 3 da LEI nº 3.422, DE 8 DE MARÇO DE 2019.

²⁴ Alínea h, II, Art. 14 e IV, art. 111 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

²⁵ § 1º, Art. 3 da LEI nº 3.422, DE 8 DE MARÇO DE 2019.

²⁶ Alínea e, I, Art. 14 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

²⁷ Art. 103 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

²⁸ Art. 103 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

²⁹ Art. 102 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

³⁰ Art. 102 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

³¹ § 1º, Art. 3 da LEI nº 3.422, DE 8 DE MARÇO DE 2019.

³² Art. 79 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

³³ Anexo Único da LEI nº 3.899, DE 30 DE MARÇO DE 2022.

³⁴ XIV, Art. 3 da LEI nº 2.859, DE 30 DE ABRIL DE 2014 e III, Art. 38 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

³⁵ XIII, Art. 3 da LEI nº 2.859, DE 30 DE ABRIL DE 2014 e I, Art. 38 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

³⁶ Portaria nº 521/2022/CASEC de 20 de abril de 2022.

³⁷ II, Art. 23 da LEI nº 2.859, DE 30 DE ABRIL DE 2014.

³⁸ § 1º, Art. 3 da LEI nº 3.422, DE 8 DE MARÇO DE 2019 e Art. 79 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

³⁹ II, Art. 23 da LEI nº 2.859, DE 30 DE ABRIL DE 2014.

⁴⁰ § 1º, Art. 3 da LEI nº 3.422, DE 8 DE MARÇO DE 2019.

⁴¹ Art. 79 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

⁴² § 1º, Art. 3 da LEI nº 3.422, DE 8 DE MARÇO DE 2019.

⁴³ Art. 67 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

⁴⁴ § 1º, Art. 3 da LEI nº 3.422, DE 8 DE MARÇO DE 2019.

⁴⁵ Art. 72 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

⁴⁶ V, Art. 4 da LEI nº 3.422, DE 8 DE MARÇO DE 2019.

⁴⁷ XV, Art. 3 da LEI nº 2.859, DE 30 DE ABRIL DE 2014.

⁴⁸ Art. 61 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

⁴⁹ Art. 56 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

⁵⁰ Art. 59 da LEI nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007.

⁵¹ § 3º, Art. 3 da LEI nº 3.422, DE 8 DE MARÇO DE 2019.

⁵² Art. 4 da LEI nº 1.614, DE 4 DE OUTUBRO DE 2005.

⁵³ Art. 5 da LEI nº 2.296, DE 11 DE MARÇO DE 2010.

⁵⁴ Art. 5 da LEI nº 2.296, DE 11 DE MARÇO DE 2010.