

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

MARGARET JANN

O ACESSO E PERMANÊNCIA DOS PROFESSORES CONTRATADOS
NAS INSTITUIÇÕES EDUCATIVAS: UMA ANÁLISE DE SUAS
EXPERIÊNCIAS

VITÓRIA
2016

MARGARET JANN

**O ACESSO E PERMANÊNCIA DOS PROFESSORES CONTRATADOS
NAS INSTITUIÇÕES EDUCATIVAS: UMA ANÁLISE DE SUAS
EXPERIÊNCIAS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Espírito Santo como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação, na linha de Pesquisa, História, Sociedade, Cultura e Políticas Educacionais.

Orientadora: Prof^a. Dr^a Vania Carvalho de Araújo.

**VITÓRIA
2016**

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)
(Biblioteca Setorial de Educação,
Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)

J34a Jann, Margaret, 1970-
Acesso e permanência dos professores contratados nas
instituições educativas : uma análise das suas experiências /
Margaret Jann. – 2016.

130 f.

Orientador: Vania Carvalho de Araújo.
Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade
Federal do Espírito Santo, Centro de Educação.

1. Contrato de trabalho. 2. Educação. 3. Trabalho. I. Vieira-
Araújo, Vânia Carvalho de. II. Universidade Federal do Espírito
Santo. Centro de Educação. III. Título.

CDU: 37



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO



MARGARET JANN

**ACESSO E PERMANÊNCIA DOS PROFESSORES
CONTRATADOS NAS INSTITUIÇÕES EDUCATIVAS: UMA
ANÁLISE DAS SUAS EXPERIÊNCIAS**

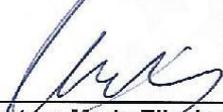
Dissertação apresentada ao Curso
de Mestrado em Educação da
Universidade Federal do Espírito
Santo como requisito parcial para
obtenção do Grau de Mestre em
Educação.

Aprovada em 06 de julho de 2016.

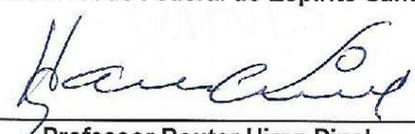
COMISSÃO EXAMINADORA



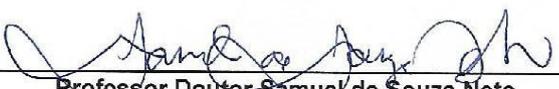
Professora Doutora Vania Carvalho de Araújo
Universidade Federal do Espírito Santo



Professora Doutora Maria Elizabeth Barros de Barros
Universidade Federal do Espírito Santo



Professor Doutor Hiran Pinel
Universidade Federal do Espírito Santo



Professor Doutor Samuel de Souza Neto
Universidade Estadual Paulista

AGRADECIMENTOS

E assim, no outono do ano de 2016, passo a agradecer a todos e todas que fizeram parte desse trabalho iniciado lá pelo ano de 2014, com o incentivo de vários colegas de trabalho da EMEF Stélida Dias, que contribuíram com suas inquietações, reflexões, ações e reinvenções no universo de uma escola pública municipal. A todos vocês meu carinho e respeito!

Ao Matheus, meu filho amado, pelos questionamentos que sempre me desestruturam, “Mãe, o homem está condenado à liberdade”;

À Carolina, flor como pseudônimo, filha em flor e em amor, pela parceria e pela organização do seu (nosso) cotidiano, “Mãe, você vai para UFES hoje?”;

Ao Senhor Guilherme, pelo cuidado e pela escuta das incansáveis filosofias e poesias, “O quintal da nossa casa é maior do que o mundo”;

Aos colegas da turma 28, pelas possibilidades de encontros e trocas;

Aos amigos Edgar Cornachini, Andrea Amorim, Emiliana Amorim, Seleida de Palma, Sandra Maria e Rosi Meireles pela vibração;

Aos amigos do NEDI Victória, Mário, Luziane, Edson e Marcelo pelo incentivo;

Às amigas Erika, Adriana e Telmy pelas mãos seguramente dadas;

À Sue Elen, Roberta, Júnio, Alexsandra, Lusiano, Beatriz, Celina, Roseane, Renata, Erildo, Andrea, Márcia, Alexia, Andressa, Moisés, Ederaldo, Adieni e Danuza pela consideração e incentivo.

À professora Elizabeth Barros pela possibilidade de poder percorrer alguns dos seus rastros;

Ao professor Hiran Pinel pelas oportunidades de trocas e encontros singulares tanto nas bancas quanto na rede virtual;

Ao profº Samuel de Souza Neto pelo atendimento ao convite e pela consideração.

Ao profº Alex Braga pela oportunidade de refletir “Como eu quero ser lido?”

À profª Gilda Cardoso, Profª Eliza Bartolozzi, Profº Edson Pantaleão, Profº Carlos Eduardo Ferraço pelas inspirações;

Aos professores que aceitaram apresentar suas experiências para este trabalho, muito obrigada pela contribuição;

À Secretaria Municipal de Educação de Cariacica que não se furtou em apresentar os dados necessários para este trabalho, me acolhendo em diversos momentos da pesquisa;

À Superintendência Regional de Cariacica pelo atendimento;

A minha orientadora Drª Vania Carvalho de Araújo. Pela oportunidade de narrar, quiçá de narrar-se, e *havia um encontro neste mundo acadêmico; uma educação pela pedra, aquela de João de Cabral de Melo Neto, uma pedra de nascença (que) entranha a alma*. Obrigada pela atenção, pelas orientações e pelos momentos singulares de aprendizado na esfera pública e privada;

Ao papai (*in memoriam*), à mamãe e irmãos, uma família que, por meio da convivência com culturas distintas, me oportunizou pisar em territórios plurais e aprender o convívio com as singularidades;

À cidade de Cariacica, que me acolheu a partir da década de 80, e então histórias foram produzidas num entrelaçar de vidas e experiências na construção de um projeto para sociedade. Trabalho, valores e ensinamentos atravessados por ideários de inclusão, de direitos humanos, de partilha, de resgate de culturas e de empoderamento dos moradores desta cidade.

A Deus, esse ser invisível que me acolhe e me inspira a uma existência com marcas, rastros, dores e amores numa constante reinvenção com a humanidade.

Cada um sabe a dor e a delícia de ser o que é.

(VELOSO, 1986)

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo investigar os sentidos atribuídos pelos professores contratados ao seu trabalho docente a partir do seu ingresso, através de um contrato temporário, na rede pública de educação no município de Cariacica. Estudiosas como Gatti (2011) e Oliveira (2008) vêm analisando e discutindo as transformações pelas quais o trabalho docente vem passando e apontando a efetivação do contrato para o trabalho temporário como uma realidade nas redes educacionais. Na contemporaneidade, convivemos com os ajustes econômicos que passam a interferir nos modos de regulação no trabalho docente e passamos então a experimentar relações no trabalho com transitoriedade, em curto prazo de tempo, com vínculos precarizados e desenvolvendo uma performance em que o professor vai se adequando às regras para o alcance de uma vaga de trabalho. Assim, utilizando-se de um estudo exploratório nos propusemos a observar o cenário em que se circunscreve o recrutamento dos professores contratados e a analisar os documentos que legitimam o processo de contratação. A pesquisa se estendeu em três fases, a fim de que pudéssemos observar os modos como os candidatos se relacionam com o ingresso na educação pública por meio dos processos seletivos de contratação e na segunda e terceira fase, a partir das narrativas dos professores, procuramos evidenciar os desdobramentos no percurso do trabalho em curto prazo que se configuram neste universo de professores em designação temporária. A pesquisa evidenciou que os professores contratados passam por experiências de competição entre os pares para acessar uma vaga de trabalho; há uma fragilidade na acolhida destes professores nas unidades educativas e tensões vão se estabelecendo ao final do contrato, o que traz um sentimento de impotência diante das lógicas de contratação temporária que vão se naturalizando no trabalho docente.

Palavras-chave: Trabalho docente. Professores contratados. Precarização do trabalho.

ABSTRACT

This research aimed to investigate the meanings set by teachers on temporary contracts on their teaching work from their entrance, which is made through a temporary contract, in public education in the city of Cariacica. Scholars as Gatti (2011) and Oliveira (2008) have been analyzing and discussing the transformations that the teaching work has undergone and they also point out the execution of the contract for temporary work as a reality in educational networks. In contemporary times, we have been living with economic adjustments that begin to interfere with the regulation modes in teaching and then we began to experience labor relationships with transience, in a short time, with precarious links and developing a performance in which the teacher will be suiting the rules in order to get a job vacancy. Thus, using an exploratory study we set out to observe the scene in which circumscribes the recruitment of teachers on temporary contracts and analyze the documents that legitimize the hiring process. The research was held in three phases, so that we could observe how candidates relate to the entry in public education through a selective hiring processes and the second and third phase, from the narratives of the teachers, show the developments in short-term work of the path that are configured in this universe of teachers on temporary terms. The research showed that the teachers on temporary contracts go through the experiences of competition among their peers to access a job vacancy, there is a weakness in the acceptance of these teachers in educational units and tensions start to be established at the end of the contract, which brings a sense of impotence before the logic of temporary contracts that have been naturalizing in teaching.

Keywords: Teaching work. Teachers on contemporary contracts. Precarious work.

LISTA DE SIGLAS

CMEI – Centro Municipal de Educação Infantil

DT – Designação Temporária

EEEM – Escola Estadual de Ensino Médio

EMEF – Escola Municipal de Ensino Fundamental

IPC – Instituto de Previdência de Cariacica

MAPA – Professor de Ensino A – Turmas de Educação Infantil e séries iniciais do Ensino Fundamental

MAPB – Professor de Ensino B – Área Específica - Turmas das séries finais do Ensino Fundamental

MAPP – Professor no exercício de função pedagógica

PME – Plano Municipal de Educação

PNE – Plano Nacional de Educação

SEDU – Secretaria Estadual de Educação

SEME – Secretaria Municipal de Educação

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 O TRABALHO DOCENTE NA CONTEMPORANEIDADE	22
1.1 REVISITANDO ALGUMAS CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS.....	29
2 EXPLORANDO O TERRITÓRIO DE FORÇAS - A 1ª FASE DO CAMPO ..	36
2.1 O CHORO, A IMPOTÊNCIA E O ARRANJO PARA OCUPAR UMA VAGA PRETENDIDA	39
2.2 O ALERTA PARA OS DESLOCAMENTOS (IN)ESPERADOS	41
2.3 SAÚDE NOS INTERESSA.....	44
3 NO MEIO DO CAMINHO TINHA... A 2ª FASE DO CAMPO	47
3.1 A EXPERIÊNCIA NADA CURTA DE MARIA.....	48
3.2 O RETORNO DE NICOLE	51
3.3 AS DORES NAS EXPERIÊNCIAS DE ROBERVAL	54
3.4 BEATRIZ: A APRENDIZ.....	58
4 DEZEMBRO, NO APAGAR DAS LUZES - A 3ª FASE DO CAMPO	61
4.1 A INCERTEZA, OS VALORES INSTITUÍDOS E A REPRODUÇÃO DE VALORES.....	61
4.2 <i>E AÍ? JÁ SAIU?</i> A ORIENTAÇÃO DA VIDA A PARTIR DA PUBLICAÇÃO DOS EDITAIS.....	63
4.3 A HISTÓRIA SE REPETE: <i>E NÃO É UM FINAL FELIZ</i>	67
4.4 E BEATRIZ?.....	68
5 A BUROCRACIA DE CADA DIA	70
5.1 A ACEITAÇÃO DA <i>DOMINAÇÃO LEGAL. TIVEMOS AVANÇO!</i>	73
5.2 UM DISPOSITIVO PARA AVALIAR O PERFIL DOS PROFESSORES.....	74
5.2.1 A partir dos instrumentos, a formação sendo questionada	79
5.3 A LEGISLAÇÃO QUE NORMATIZA E FLEXIBILIZA	82
TECENDO ALGUMAS CONSIDERAÇÕES	87

REFERÊNCIAS.....	94
ANEXO A – Edital N.002/2014.....	100
ANEXO B – Edital n. 066/2014 - rede estadual.....	114
ANEXO C – AVALIAÇÃO DE PERFIL.....	127
ANEXO D – AVALIAÇÃO DE PERFIL.....	128
ANEXO E – AVALIAÇÃO DE PERFIL.....	129
ANEXO F – AVALIAÇÃO DE PERFIL.....	130

INTRODUÇÃO

Este trabalho é um convite a ouvir vozes. Vozes cotidianas que se entrelaçam com outras vozes de professoras e professores; vozes de poetisas atravessadas pelas melodias, “[...] vozes veladas, veludosas vozes, volúpias dos violões” (CRUZ; SOUZA, 1995), vozes de trabalhadoras e trabalhadores; vozes de um tempo marcado pelo efêmero, pelas urgências, pelas lutas, pela rotina, pelas oscilações entre encanto e desencanto; matutino, vespertino e noturno, os turnos no cotidiano do trabalhador e da trabalhadora docente. “Todo dia ela (e) faz tudo sempre igual e sacode às seis horas da manhã e sorri um sorriso pontual [...]” (BUARQUE, 1971), o tempo *chronos* juntamente com a síndrome do coelho: *Estamos atrasados! Estamos atrasados!* Aquele da história de Alice, do conto de Lewis Carroll (2002), o tempo e a síndrome nos solicitarão uma nova estrutura de comportamento porque necessitamos alcançar a velocidade destes tempos vividos pelos trabalhadores contratados da educação na contemporaneidade.

E quando percebemos essas vozes ecoando, porém, sem muita expressão, com seus manifestos e indagações, temos que permitir a passagem, deixar emergir de tal forma que se entrelacem a outras vozes da educação. Pretendo assim, trazer as vozes desses trabalhadores docentes em designação temporária, reconhecidos no sistema público de educação capixaba como “professores DTs”; vozes daqueles que permitiram compartilhar suas experiências do trabalho docente com um tempo marcado em seus contratos de trabalho com validade para até 12 meses, podendo sua dispensa como ocupante da função do magistério acontecer mediante o prazo expirado, ou ainda, a qualquer momento a critério da autoridade competente e por conveniência da administração.

A ideia dessa pesquisa tomou forma e corpo a partir dos estudos no curso de Mestrado em Educação no PPGE/UFES, mas posso dizer que as vozes iniciaram os questionamentos a respeito das interrupções de trabalho docente na educação em um tempo anterior, datado da época com experiências na gestão em uma Escola Pública Municipal de Cariacica, com os clamores dos alunos das séries finais do Ensino Fundamental a respeito da saída de uma professora da disciplina de ciências no 2º trimestre do ano letivo. Apesar da insistência dos alunos com a direção da

escola para a permanência da professora, nada poderia ser feito, uma vez que a professora efetiva lotada naquela escola retornaria às suas funções. Nesse mesmo ano, percebi turmas de 6º ao 7º Ano, experimentando o terceiro professor de matemática em sala de aula em um período de nove meses letivo. Do outro lado, outros rumores sobressaiam, desta vez as vozes dos docentes, na sala dos professores, que manifestavam a sua insatisfação com a ruptura do trabalho pedagógico a partir da atuação do/a terceiro/a professor/a em função pedagógica naquele ano. E eu, em meio às respostas prontas dadas legitimadas pela lei, também a mim me indagava: *que raios de trabalho é esse em que não há continuidade no trabalho do profissional, tudo parece escapar. Qual outro movimento seria possível?*

Ao encontro dessas indagações, veio a oportunidade de investigar esses processos que vão oscilando na escola e trazendo instabilidade no modo de oferecer um trabalho com qualidade. A pesquisadora-professora adentra, então, ao contato com aquele cenário de seleção de professores e indo ao encontro com um passado, recorrendo em sua memória os seus anos de DT do passado fazendo analogias com os DT's do presente. As nossas histórias de vida se encontrando. Olhares, falas, pausas, silêncios, choro e alegria trazendo à tona uma memória.

Foi no município de Cariacica, Estado do Espírito Santo, o lugar onde iniciei minhas primeiras experiências no trabalho docente com a dinâmica de seleção de professores por meio do processo de seleção para contrato temporário na Rede estadual de Educação deste município. Dessas vivências aprendi, desde logo, a organizar a documentação necessária para atender aos princípios burocráticos que regiam e ainda regem os processos de contratação nas redes estaduais e municipais de educação. E assim, a partir desta pesquisa, passo a buscar as memórias que foram me constituindo enquanto profissional; revisitando esses lugares permeados de sentimentos plurais e revivendo lembranças. Reencontros com o nosso percurso profissional e humano, reencontrando, sobretudo os outros professores e professoras que fizeram e fazem percursos tão idênticos.

Das memórias dessas experiências, recordo-me o desejo de alcançar uma vaga e ter a possibilidade de atuar profissionalmente. Até então, não percebia as maneiras

diferentes de ser professora na rede pública a qual pertencíamos. Ser efetiva, ser celetista, ou ser temporária? Até aquele momento não percebia o magistério como uma categoria de diferenças, como sinaliza Arroyo (2000) um professorado com hierarquias diferenciadas, diferenças de salários, de titulação, de carreira “[...] diferentes formas de ser professor e professora” (p. 30). No percurso dessas experiências profissionais como docente, passei por diversos processos de contratação de trabalho em designação temporária. Uma expectativa a cada final de ano, primeiro, com o período de inscrição através dos editais; após, com a incerteza do número de vagas oferecida pela rede pública e, em seguida, a classificação dos candidatos.

Não podia esquecer também as imagens registradas para a escolha de vagas que se apresentavam com salas pequenas e deficientes na refrigeração, com personagens em figurinos típicos para um mês de janeiro quente de verão, seus semblantes demonstravam a expectativa, a dúvida, a concentração. Suas vozes que quando juntas se uniam, produziam um som de burburinhos, talvez uma oração às avessas que se calava ao som da maçaneta de uma porta ao se abrir, ou ao som de mais uma chamada pelo microfone. Todo ano o mesmo ritual. Um protocolo que começava ao final de cada ano, iniciado pela organização de documentos para a competição entre os pares, um preparar-se para o *ranking* das pontuações que culminava no mês de janeiro com a seleção dos professores.

Após aprovação em concurso público e efetivada no ano de 2006, na rede municipal de Cariacica/ES, pensei que ali finalizassem os anos de inconstâncias na organização do trabalho em uma Unidade Educativa, porém fui me dando conta das relações que iam se estabelecendo na escola e que permaneciam temporárias. Apesar do concurso público, as vagas para professores não estavam completamente preenchidas. Conforme apontado por Gatti (2011) e constatado neste estudo, o quadro de efetivos na escola foi se reduzindo, devido às aposentadorias, devido aos professores se deslocarem por opções de trabalho em outras redes, ou para ocupar cargo de direção, coordenação; ou devido às licenças médicas, entre outras.

Para dar conta da organização nas escolas, as Secretarias Municipal e Estadual de Educação lançavam editais para contratação de professores, e assim, pude observar, por esses processos de contratação dos professores, a transitoriedade de colegas que iniciavam o trabalho na escola. Alguns com contratos com prazo mais curto, outros com período que completasse o ano letivo. Sempre havia interrupção no trabalho, ora por término de contrato, ora devido ao retorno de professores afastados.

Diante destas experiências, a inquietação se voltou às observações no ingresso dos professores no trabalho docente em escolas públicas que, geralmente, ocorre pela via de concurso público ou processo seletivo; processos burocráticos que demandam do profissional uma formação específica de sua área em consonância com a legislação da educação e com as políticas educacionais vigentes.

Estudiosas como Gatti (2011) e Oliveira (2008) vêm analisando e discutindo as transformações pelas quais o trabalho docente no Brasil e na América Latina vem passando, por meio da observação das condições de trabalho que o magistério enfrenta nas últimas décadas. Em suas análises, o ingresso de professores por meio de concurso público não tem dado conta para a efetivação dos profissionais nas redes públicas educacionais “[...] a baixa aprovação dos candidatos nos concursos, a saída de professores da rede de ensino em período letivo, as aposentadorias e a chamada de docentes concursados para outras funções[...]” (GATTI, 2011, p. 158), têm trazido a inviabilização da cobertura total de vagas nas redes. Para suprir essa demanda, os municípios e estados lançam mão dos editais para contratação de professores temporários. Neste caso, a efetivação de contrato para trabalho temporário, com vínculos em curto prazo, tem evidenciado uma realidade nas redes educacionais.

Em seu trabalho concluído em 2011, em parceria entre a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), e o Ministério da Educação (MEC), Gatti (2011), que teve como objetivo mapear e analisar as políticas relativas à formação inicial e continuada, a carreira e a avaliação dos docentes e os subsídios ao trabalho docente, revela, quanto à contratação temporária, a permanência do significativo número de docentes com esse tipo de contrato.

Exemplos como as redes estaduais do Ceará com 62% de professores contratados e o Estado de São Paulo com 46% comprovam essa realidade que se conserva no Brasil.

A autora comenta que a condição de contrato temporário gera nas redes públicas de educação alguns problemas, pois afeta a própria profissionalização docente, a formação continuada, a formação de equipes das escolas e assim a qualidade do ensino no país. “[...] a precariedade dos contratos de trabalho traz consigo o rodízio excessivo de professores, instabilidade das equipes escolares, e até mesmo, a desistência da profissão” (GATTI, 2011, p. 159).

No Estado do Espírito Santo, a pesquisa desenvolvida pelo grupo de pesquisa NEPE/UFES, coordenado pelo GESTRADO/UFMG sobre *O trabalho docente na educação básica no Espírito Santo* apresenta dados sobre as transformações vividas na educação a partir da década de 90. Segundo Lievore (2012), essas reformas vêm impondo aos trabalhadores docentes perdas de direitos conquistados, sendo um deles a perda da estabilidade do trabalhador docente pela introdução de contratos por tempo determinado.

Em meio a este processo de designação temporária do trabalho docente, os professores iniciam a sua atuação nas redes escolares públicas, ingressando em um aparato estatal, inicialmente, dado pelo crivo dos editais de processo seletivo. Gatti (2011) ressalta que os professores aparecem como sujeitos de uma racionalidade de servidores públicos imbricados à racionalidade burocrática característica desta organização institucional. É nesses entrelaçamentos burocráticos que se legitima a empregabilidade do professor.

Diante desta nova ordem na qual vai se configurando o trabalho docente, torna-se instigante a necessidade de investigar os sentidos que os professores vão atribuindo, a partir de sua inserção na educação em um tempo restrito para a realização do seu trabalho. O sistema educacional exige um profissional reconhecedor das novas políticas educacionais, com uma formação constituída com habilidades formativas e com atuação e envolvimento com a comunidade escolar, porém em um tempo reduzido por meio dos contratos temporários.

Desde o processo de contratação nas secretarias municipais e estaduais, os professores produzem uma expectativa quanto à sua acolhida na nova Unidade Educacional. Assim, o que se pretende com este estudo é observar estas experiências em curto prazo como constituidoras da identidade docente na contemporaneidade. Perceber e analisar a trajetória do professor desde a contratação inicial na Secretaria de Educação até o encerramento do seu contrato foi o que nos interessou a pesquisar.

A investigação aqui proposta se estruturou por meio de um plano que privilegiasse a observação do cenário de organização da equipe docente para atuação nas escolas públicas municipais e estaduais no município de Cariacica/ES, com o objetivo de analisar os sentidos atribuídos pelos professores contratados no processo de escolha e ingresso e seus desdobramentos na rede pública de educação no município de Cariacica. Portanto, partir da observação da realidade em que se circunscreve o ingresso do professor no trabalho docente na contemporaneidade, recorrendo à observação participante e às narrativas de suas experiências por meio de entrevistas, nos propiciou perceber as relações que vão se estabelecendo entre o sujeito investigado e o seu contexto.

Em nosso processo de investigação, observamos que o estudo exploratório seria o aplicado visto que a escolha deste método nos possibilitaria analisar o tema em questão. O estudo exploratório, segundo Gil (2002), tem como objetivo explorar o problema, torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses, “[...] pode-se dizer que esta pesquisa tem como objetivo principal o aprimoramento das ideias ou a descoberta das intuições” (GIL, 2002, p. 40).

O autor apresenta os seguintes aspectos que envolvem esse método: levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão do problema. Também, segundo Triviños (2006), o estudo exploratório permite ao investigador encontrar elementos necessários, a partir do contato com uma determinada população, a fim de aprofundar os estudos, buscando maiores conhecimentos para, em seguida, planejar as próximas etapas da pesquisa.

Havia, então, o desafio de ficar atenta ao processo que ia se desencadeando no trabalho de campo e perceber aquilo que traria estranhamento. Rolnik (apud PASSOS; KASTRUP; ESCÓCIA, 2010) define que o pesquisador deve mergulhar nas intensidades do presente para dar língua a afetos que pedem passagem. A pesquisa então se constituiu de um estudo exploratório com inspiração cartográfica.

[...] a cartografia não visa isolar o objeto de suas articulações históricas nem de suas conexões com o mundo. Ao contrário, o objetivo da cartografia é justamente desenhar a rede de forças à qual o objeto ou fenômeno em questão se encontra conectado, dando conta de suas modulações e de seu movimento permanente. (BARROS; KASTRUP, 2010, p. 56).

Nesse tipo de abordagem, o pesquisador questiona os sujeitos da investigação, com o objetivo de perceber “[...] aquilo que eles experimentam, o modo como experimentam as suas experiências e o modo como eles próprio estruturam o mundo social em que vivem” (PSATHAS apud BOGDAN, 1994, p. 51). Os pesquisadores que fazem uso desta abordagem, segundo Bogdan e Biklen (1994), estão interessados no modo como diferentes pessoas dão sentido às suas vidas. Considera-se também que a fonte direta dos dados seja o ambiente e seu contexto, “[...] as ações podem ser melhor compreendidas quando são observadas em seu ambiente habitual de ocorrência” (BOGDAN; BIKLEN, 1994, p.48). Ou seja, a perspectiva da investigação assume o sujeito investigado como um produtor de sentidos e significados constituídos a partir das/nas relações com o meio.

Na base desta abordagem, compatível com a perspectiva fenomenológica, encontra-se a asserção de que a experiência humana é mediada pela interpretação. Nem os objetos, nem as pessoas, situações ou acontecimentos são dotados de significado próprio. (BOGDAN; BIKLEN, 1994, p. 55).

Com a intenção de compreender o conceito de sentido para então nos debruçar às observações e análises das narrativas dos professores, buscamos primeiramente a origem do verbete “sentido” e a encontramos, nas contribuições de Tolfo e Peccini (2007), a palavra sentido “[...] do latim *sensus*, que remete à percepção, significado, sentimento, ou ao verbo *sentire*: percepção, sentir e saber. Verifica-se que pode ser adotado como sinônimo de significado” (TOLFI; PECCINI, 2007, p. 39). Também encontramos o conceito de sentido em Berger e Luckmann (2004) que nos apresenta o sentido como uma constituição na consciência humana, “[...] na

consciência do indivíduo, que se individualizou num corpo e se tornou pessoa por meio dos processos sociais” (BERGER; LUCKMANN, 2004, p. 14). Assim compreendemos pelos autores que a constituição do sentido pelo indivíduo se dá através das suas experiências, não somente vivências individuais, mas na relação da experiência individual com outras experiências.

A experiência atual em dado momento pode ser relacionada com uma experiência já acontecida há pouco ou num passado remoto. Geralmente a experiência atual não é relacionada com uma única outra experiência, mas com um tipo de experiência, um esquema de experiência, uma máxima comportamental, uma legitimação moral, etc., derivados de muitas experiências e armazenados no conhecimento subjetivo ou tomados do acervo social do conhecimento (BERGER; LUCKMANN, 2004, p. 15 - 16).

Nos estudos de Almeida (2011), encontramos uma compreensão do *sentido* numa perspectiva arendthiana, em que

[...] o sentido surge na interação do eu em relação ao outro. A partir do agir, a pessoa é revelada por meio de suas histórias. O sentido, portanto, é revelado nas histórias, o sentido surge de modo mais imediato, pela experiência pessoal que a história narra (ALMEIDA, 2011, p. 204).

Então, “[...] os seres humanos são constituídos na e pela história; junto com seus pares, constroem e se autoconstroem via interações e instituições que abrangem a vida social” (SOARES, 2014, p. 18). É nesta interação com o outro e com o mundo do trabalho docente que buscamos os sentidos atribuídos pelos professores ao seu lugar de pertença. Esse lugar será reconhecido e ganhará sentido à medida em que nos inserimos nele (ALMEIDA, 2011, p. 206).

Como instrumentos de recolha de dados, utilizamos a observação participante, registro em diário de campo e análise documental. No caso de análise de documento, a intenção foi analisar o edital de processo seletivo nº 02/2014 (ANEXO A) e o Edital 66/2014 (ANEXO B), bem como os instrumentos avaliativos utilizados para análise de perfil dos candidatos (ANEXOS C, D, E, F). A legislação que regulamenta a contratação de professores no município de Cariacica e no Estado do Espírito Santo também foi consultada para fins da nossa análise.

Desta forma, a pesquisa se desdobrou em três fases: a primeira fase do estudo estabeleceu contatos prévios em janeiro de 2015, no processo de escolha dos

professores. Nesse período, procurei observar o cenário e perceber as peças que compunham o enredo do ingresso dos professores docentes nas redes públicas de educação.

Na segunda fase, privilegiamos quatro professores: duas com atuação na Educação Infantil; uma professora com atuação no Ensino Fundamental e um professor com atuação no Ensino Médio. Nessa fase, entre o mês de agosto e setembro de 2015, procurei ouvir os professores a fim de compreender sobre suas realizações e perceber suas frustrações mediante o trabalho em designação temporária. A terceira fase envolveu novamente os mesmos participantes, no mês de dezembro de 2015, a fim de sentir as suas expectativas ao final do contrato de trabalho, observando suas perspectivas quanto ao futuro do seu trabalho enquanto docente temporário.

Em se tratando das redes públicas de ensino no município de Cariacica privilegiou-se a rede municipal e a rede estadual, cujo critério se confirmou a partir da publicação de editais para processo seletivo de professores substitutos para contratação para o ano de 2015 nas redes públicas de educação. Tendo em vista a interlocução das duas redes no momento em que se observava o campo, optamos por analisar e diferenciar os processos experimentados pelos professores nas duas redes.

A rede municipal de educação de Cariacica conta com 3.364 professores no quadro do magistério, sendo 2.015 estatutários, 27 celetistas e 1.322 contratados configurando-se como um município que possui 39% de professores contratados na rede.¹ Estabelecendo uma análise com a Lei Federal nº 12.425/2011 que pode servir de parâmetro para os demais entes federativos, a proposta é que os temporários não excedam a 20% dos professores efetivos. No município de Cariacica, observamos que este percentual já havia excedido ao limite. Também observei a disparidade dos números em relação às vagas oferecidas e o número de inscritos. Foram oferecidas inicialmente 824 vagas para a contratação de professores para as vagas de MAPA, MAPB e MAPP e se inscreveram 15.102 candidatos para a seleção.

¹Dado fornecido pelo Setor Administrativo da Secretaria Municipal de Educação de Cariacica.

Em relação à rede pública estadual do município obtivemos números que indicaram o seguinte quantitativo: no mês de março de 2015 o município de Cariacica firmou contrato com 2.297 professores para atuação no magistério, um ano após, o município contava com 1.946 professores contratados na rede estadual e 556 professores efetivos². Os dados fornecidos apresentaram um percentual de aproximadamente 70% de professores contratados na rede estadual. A professora-técnica informou que o número de professores contratados entre o mês de março de 2015 e o mês de março de 2016 havia sido solicitado pelo Ministério Público.

Assim sendo, estruturamos em cinco partes este trabalho. O primeiro capítulo apresenta uma concepção do que estamos experimentando na contemporaneidade com o trabalho docente em se tratando dos estudos realizados no Brasil.

No segundo capítulo, trazemos as vozes dos professores, candidatos no processo de escolha. Vozes dos professores-secretaria, dos professores-técnicos e dos professores-escola que foram constantemente mediados pelos critérios elaborados e legalmente aprovados pelo legislativo da cidade e do estado.

Arriscamos no terceiro capítulo, apresentar as narrativas dos professores-escola a partir do seu campo de trabalho – a escola – trazendo as marcas por meio destas falas de um trabalhador docente que lida com um tempo diferente dos demais professores efetivos, colegas de trabalho.

O quarto capítulo apresenta o que evidenciamos ao final do contrato do trabalhador. Por meio das suas narrativas, trazemos as incertezas de professores que tentam estabelecer o vínculo com as redes públicas, num incansável movimento entre inscrições a partir da publicação de editais.

No quinto capítulo, procuramos trazer reflexões a respeito da burocracia que estrutura a organização no mundo moderno implicando com o nosso modo de relacionarmos com o trabalho e com a vida.

² Dado fornecido pela Superintendência Regional de Educação em Cariacica.

Por fim, as considerações finais tecem aquilo a que nos propusemos com este estudo apresentando nossos alcances e também nossas limitações enquanto contínuos professores-pesquisadores que somos.

Muitas indagações são colocadas neste campo de investigação: quais políticas trabalhistas são adotadas pelas redes de educação para a inserção dos trabalhadores docentes? Quais demandas são colocadas no contexto para contratação temporária do professor? Quais as primeiras impressões destes profissionais no campo de atuação? Quais trocas são possibilitadas em curto prazo? O que dizer das experiências do trabalho docente que se configuram na contemporaneidade? O que dizer da permanência do professor na educação em tempos de contrato de trabalho por designação temporária?

Na ciranda das cadeiras³ do trabalho docente contratado, trazemos vozes e corpos que se movimentam num espaço que a qualquer momento sua cadeira poderá ser retirada, a sua trilha sonora poderá ser trocada, o seu trabalho poderá ser desmontado e é, neste movimento de aberturas e rupturas, que lançamos a nossa provocação à análise dos trabalhadores docentes em designação temporária.

³Dança das cadeiras é uma brincadeira que se realiza uma roda de cadeiras e outra de pessoas. Sendo que o número de assentos deve ser sempre um a menos. Coloca-se uma música animada para tocar enquanto as pessoas circulam em volta das cadeiras, quando a música parar, todos devem sentar em alguma cadeira. Sempre um brincante perderá seu assento, até que sobre um, este será o vencedor.

1 O TRABALHO DOCENTE NA CONTEMPORANEIDADE

O trabalho docente na contemporaneidade nos desafia a compreender os processos trabalhistas que vão se configurando em um tempo caracterizado por movimentações e deslocamentos resultantes de novas regulações no mundo contemporâneo.

“[...] a intensificação da globalização e do desenvolvimento tecnológico, o reordenamento do papel do estado, a formação dos novos esquemas de regulação/desregulação das relações econômicas e sociais figuram entre uma série de mudanças que ocorrem nas últimas décadas do século XX” (OLIVEIRA, 2013, p. 7).

Cabe destacar que o local que ocupa o trabalho docente na organização socioeconômica do trabalho em nosso país e também em países europeus e norte-americanos, segundo Tardif e Lessard (2002), destaca-se como uma das principais peças da economia moderna.

Matos (2009), ao analisar a cultura na contemporaneidade, teceu uma análise do tempo atual vivido pela sociedade, produzido pelo capitalismo contemporâneo, em que o princípio do desempenho e do rendimento opera na performance do trabalhador. A constituição do trabalhador configura-se como um “ideal contemporâneo apto a realizar metas, e para isso, ele é convencido a estar envolvido em seu trabalho em um período integral, o que é viabilizado pelas novas tecnologias, dos celulares à internet portátil” (MATOS, 2009, p. 92). O tempo, na contemporaneidade, segundo a autora, é fatalizado pela ordem das urgências, uma temporalidade que não dá tempo para o trabalhador refletir sobre a sua atuação, sobre suas experiências e analisar sobre origem das urgências na sociedade contemporânea.

Contudo, compreendemos que a especificidade do trabalho na vida humana não é definida apenas como o desempenho do trabalhador no cumprimento de regras, horários e metas num determinado tempo e espaço. Procuramos compreender o trabalho na contemporaneidade tateando campos interpretativos que nos dessem fragmentos para tecer possíveis análises sobre o efeito desse tempo marcado pelo efêmero em nossas histórias de vida e em nosso modo de produção. Modo de

produção este que não é compreendido como um ato isolado, como analisa Barros (2004), mas como “[...] uma produção na qual os indivíduos que produzem e as coisas produzidas se constituem pelas relações sociais” (BARROS, 2004, p. 94).

Ao considerarmos esse tempo contemporâneo vivido pelo trabalhador docente queremos problematizar as oscilações, os valores e os pensamentos constituídos nessa relação com o outro, a fim de revelarmos as estratégias e os sentimentos que vão emergindo dos processos de trabalho, conduzidos por meios burocráticos que dão possibilidades, ou não, de o professor transcender a uma proposta que alcance sentido para com o outro e para si.

Nesse entendimento, Bauman (1999), chama a atenção para o fato de estarmos em um tempo marcado pela globalização, sendo este um processo que nos afeta na mesma medida. A uma suposta universalização dos direitos do indivíduo, a proposta da globalização nos traz alguns engodos na forma de interpretar os processos de uniformidade do globo.

Uma parte integrante dos processos de globalização é a progressiva segregação espacial, a progressiva separação e exclusão. As tendências neotribais e fundamentalistas, que refletem e formulam a experiência das pessoas na ponta receptora da globalização (BAUMAN, 1999, p. 9).

Consideramos que essas mudanças na contemporaneidade com a intenção de atender a uma estrutura globalizada, em defesa de um capitalismo financeiro e de uma sociedade de consumo trouxeram impactos para a organização do trabalho docente. Oliveira (2013) salienta que “[...] nessa nova lógica há as exigências das modificações na organização do trabalho escolar com repercussões tanto na formação como no trabalho docente” (OLIVEIRA, 2013, p. 7). A partir destas análises, a autora chama atenção para a influência dessas mudanças na formulação das políticas educacionais com novos paradigmas que orientarão os sistemas educacionais para a adequação às novas demandas.

Assim, partimos da noção de que as mudanças ocorridas no mundo econômico no século XX, principalmente nos últimos 25 anos, influenciaram as políticas educacionais que trouxeram novos modos de o professor se relacionar com o seu trabalho, tanto no seu ingresso como na sua permanência.

[...] as reformas educacionais implementadas, nos anos de 1990, definem uma nova regulação das políticas educacionais e estão alicerçadas na padronização e na massificação de alguns processos administrativos e pedagógicos que visam redefinir custos e diminuir gastos (OLIVEIRA apud MACEDO; CABRAL NETO, 2013, p. 154).

Para compor o quadro de docentes, as Redes Estaduais e Municipais utilizam-se das estruturas amparadas por legislação de concurso público de provas e títulos ou de processos seletivos para contratação. Observamos então que um processo de divisão do trabalho docente antecede às relações nas unidades educativas, boa parte dos professores permanece trabalhando numa condição de professores contratados. Reconhecemos que, nesta situação, o docente atua de forma fragilizada não estabelecendo laços mais sólidos com a unidade educativa. Bauman (1999), diria [...] “a ideia de comum a todos na globalização não se conclui, alguns desfrutam da liberdade de movimentos, deslocamentos, outros não têm permissão para ficar nos seus lugares” (BAUMAN, 1999, p. 96).

Macedo e Cabral Neto (2013), ao apresentar a situação do trabalhador docente no contexto da rede do Estado do Rio Grande do Norte, ressalta a forma precarizada do trabalho docente que se expressa na contratação do professor, identificando-se com as novas regulações que se adaptam ao contexto econômico.

A contratação de professores temporários é uma estratégia governamental para a redução dos gastos públicos com a contratação de professores estatutários. É menos oneroso para os governantes contratar um professor por um determinado período (MACEDO; CABRAL NETO, 2013, p. 168).

A importância da valorização do docente em sua profissão ainda aparece como desafio em nosso país. As condições de trabalho, a carreira e os salários não atendem às necessidades de atuação. Esse processo de fragilidade circunscreve com o que temos vivenciado nas relações de trabalho na atualidade. Oliveira (2008, p. 13) discorre sobre a precarização do trabalho que vem ocorrendo no contexto latino-americano decorrente de um modelo que fragiliza as relações trabalhistas “[...] um modelo de crescimento econômico adotado que não prevê a ampliação do número de empregos [...] apresenta-se com o aparecimento de novas formas de ocupação que tem provocado maior segmentação no mercado de trabalho”.

A autora acrescenta acerca dessas tensões que, no caso do trabalhador docente, essas relações surgem a partir dos contratos temporários de trabalho, “[...] esse tipo de vínculo empregatício não assegura aos contratados os mesmos direitos e garantias dos trabalhadores efetivos, impedindo aos professores criarem vínculos mais duradouros e permanentes com a escola e seus alunos” (OLIVEIRA, 2008, p. 14).

Duarte (2011), a partir de uma análise dos estudos realizados por pesquisadores brasileiros e argentinos, que se ocuparam com a temática docente à luz das reformas e das novas regulações educacionais entre os anos de 2007 e 2008, procurou problematizar as contradições e tendências que se configuram no trabalho docente na atualidade. Dentre as complexidades apresentadas, destacou-se a consideração a respeito da instabilidade, da itinerância e da rotatividade do corpo docente que implica tanto o profissional contratado quanto o profissional efetivo. Miranda (apud DUARTE, 2011) aponta, também para o docente trabalhador-assalariado, que tem mais de um emprego, a condição de estar sujeito a combinações de formas diferentes de contratos nos locais de trabalho onde atua.

[...] pelo menos três formas predominantes de contratação do professor na rede pública: o trabalhador efetivo, o temporário e o precarizado. O efetivo é o servidor público, concursado, estável, estatutário; o temporário é aquele docente contratado, sob regime da CLT, por tempo determinado, em substituição ao quadro incompleto de efetivos; e por fim, o precarizado, que realiza a ampliação de carga horária, via contrato provisório. Este último pode ser servidor efetivo, como temporário, que na jornada pública não tem cobertura dos direitos trabalhistas, como licença médica, férias, 13º salário (DUARTE, 2011, p. 173).

Saviani (2004) nos traz a constatação a partir dos estudos entre capitalismo, trabalho e educação que parece haver um processo intencional da administração das crises no século XX e XXI com a pretensão de manter e fortalecer o capitalismo que “[...] por meio desse processo, a política econômica mundial alterna deliberadamente períodos de crescimento e de recessão” (SAVIANI, 2004, p. 23). Ou seja, um mecanismo utilizado para o controle das situações de crise. Então, poderíamos inferir que a contratação de professores, em meio ao colapso do capitalismo, caracteriza-se por mecanismos de superação da crise através dos laços fragilizados das relações trabalhistas na atualidade.

Professores sem vínculo trabalhista ou com vínculo em tempo determinado, ao se lançarem ao mundo do trabalho docente, na ausência de ingresso por concursos, optam por inscrições nos diversos processos seletivos das redes públicas de um determinado local. Ficam na expectativa de estabelecer um contrato de trabalho com as redes de educação pública, buscando garantir um espaço para sua atuação, enquanto ser social que quer produzir e interagir através do seu trabalho, bem como a obtenção de renda para sua sobrevivência. Ao experimentar uma organização de trabalho em curto prazo, o professor DT apreende lógicas de ações para se manter nessa regulação que gera efeitos performativos, a fim de cumprir com as regulamentações dadas através dos editais de processo seletivo. O professor, para acessar uma vaga de trabalho temporário, exercita o método da competição entre seus pares.

Benjamin (1987) discorre sobre o declínio da experiência na modernidade a partir do pós e entre guerras no século XX. A experiência com as guerras parece ter trazido ao indivíduo contemporâneo o silenciamento. Gagnebin (1999) enfatiza esse desgaste da experiência “[...] está claro que as ações de experiência estão em baixa, e isso numa geração que, entre 1914 e 1918, viveu uma das mais terríveis experiências da história (GAGNEBIN, 1999, p. 51)”, “[...] aqueles que escaparam das trincheiras voltaram mudos e sem experiências a compartilhar, nem histórias a contar” (BENJAMIN, 1987, p. 114).

As novas relações de trabalho na educação também vão incorporando essas características da modernidade. Observamos que, por meio da contratação temporária, a performance do professor vai se adequando às regras que contribuem para uma nova postura do trabalhador docente ancorada numa atenção à possibilidade de realização de diversos contratos entre as redes de educação. Nessa ótica da administração de diversos contratos, num tempo acelerado, professores consolidam experiências no trabalho docente.

Em vista disso, a condição do trabalho docente vai se ocupando de um modo de existir que se configura a partir de competições entre pares, sendo solicitada ao profissional a habilidade de organizar seu deslocamento pelas diversas redes

pública municipal e estadual de ensino (caso específico da região metropolitana de Vitória) e suas provas de títulos.

Com esta experiência, o que resta ao trabalhador docente contratado? Em legislação específica se tem o direito de permanecer em um local fixo de trabalho, porém os processos para efetivação não vão se estabelecendo, tendo que se reinventar a cada ano, em outros espaços educativos. Um desgaste, ou um novo modo na produção do trabalho docente, que vai se acumulando à sua trajetória de experiência profissional.

Para Matos (2009), a percepção do tempo na contemporaneidade, na qual não se tem mais tempo, um tempo que “[...] confisca o ‘espaço da experiência’ e o ‘horizonte de expectativas’, resumindo-se a um presente perpétuo” (MATOS, 2009, p. 101). Essa confiscação do tempo nos acelera às experiências rasas.

A experiência, a possibilidade de que algo nos aconteça ou nos toque, requer um gesto de interrupção, um gesto que é quase impossível nos tempos que correm: requer parar para pensar, parar para olhar, parar para escutar, pensar mais devagar, e escutar mais devagar, parar para sentir, sentir mais devagar, demorar-se nos detalhes, suspender a opinião, suspender o juízo, suspender a vontade, suspender o automatismo da ação, cultivar a atenção e a delicadeza, abrir os olhos e os ouvidos, falar sobre o que nos acontece, aprender a lentidão (LARROSA, 2015, p. 25).

Como pensar os indivíduos e suas experiências na contemporaneidade? Como perceber essas implicações da velocidade, da individualidade nos processos de interação entre os sujeitos modernos? O que dizer das experiências entre professor/professor, professor/aluno? O que refletir sobre as práticas na educação com uma lógica de produção e alcance de resultados? São indagações que buscam respostas, mas não temos todas. O mundo contemporâneo acelerado está individualizando cada vez mais os sujeitos em seus processos de aprendizagem, desenvolvimento e em seus processos de interação. A sociedade está tornando-se cada vez mais voltada para uma lógica de produção e nos afastando do convívio com o outro.

É possível perceber a influência dessa aceleração do tempo da modernidade na saúde dos professores. O alto índice de licenças médicas no magistério é uma

realidade nas redes de ensino. Morschel (2011), em seus estudos sobre a relação saúde e trabalho analisa que a saúde envolve uma dinâmica expressa em um jogo de forças. “[...] a doença passa a sinalizar a dificuldade de alterar uma situação que agride física e psiquicamente, produzindo sofrimento” (MORSCHER, 2011, p. 85). A saúde completa a autora, “[...] requer a possibilidade de problematizar a vida cotidiana, criar novas questões e outras formas de estar no mundo”. Quais marcas estão sendo impressas nas vidas desses profissionais da educação?

Segundo Bendassoli (2007), em seus estudos sobre o homem e o trabalho, inspirado pelos sociólogos Beck, Beck-Gernsheim e Ehrenberg, a individualização na pós-modernidade e as novas performances do trabalhador perante as transformações no mundo do trabalho evidencia a descaracterização do trabalho como contrato social forte implicando em uma nova atuação do profissional. Assim, “[...] resta aos indivíduos a tarefa de conduzir seu próprio projeto de vida profissional assumindo todos os riscos implicados neste tipo de tarefa” (BENDASSOLI, 2007, p. 201). O individualismo parece se desenvolver como marca do trabalhador contemporâneo. A sua habilidade passa a emergir da necessidade de saber se articular com os processos burocráticos, entre o profissional e o sistema.

Norbert Elias (1995), em seus estudos sobre processo civilizador nas sociedades industrializadas e urbanizadas, observa que as pessoas passam a ter a necessidade de cada vez mais ficar só, um processo que vai desencadeando uma relação de interdependência entre indivíduo e sociedade. Segundo o autor (1995), há uma necessidade de maior individualização. “Escolher por si e as demais alternativas, torna-se um hábito, uma necessidade e ideal” (ELIAS, 1995, p. 103). Os indivíduos passam a ter orgulho pela sua independência, pela sua capacidade de decidir, pela liberdade de agir sem ter o compromisso com o outro.

Nesse sentido, Bendassoli (2007) enfatiza sobre o impacto do processo de individualização sobre o trabalho. “[...] o trabalho se torna uma narrativa pessoal, associado à biografia pelo próprio indivíduo e pela qual ele organiza seu projeto de vida” (BENDASSOLI, 2007, p. 204 - 205). O nível de individualização em sociedade, que percebemos na atualidade, abre caminho para as realizações individuais e também para as insatisfações, para o aumento da liberdade nas decisões, mas

também na diminuição das experiências, enfim, traz um isolamento, traz os silêncios e o aumento da valorização do eu vai tornando inacessível a experiência com o “nós”, um conflito que vai se estabelecendo, criando a ideia de novas performances do indivíduo no trabalho e na sociedade.

Então, o que é possível narrar a partir dos professores contratados nos dias de hoje? É necessário tempo para partilhar nossas experiências em sala de aula. Não temos tempo. A experiência do professor contratado se inscreve numa temporalidade contemporânea em que o tempo para o encontro de gerações, professores contratados e professores efetivos, é permitido somente em curto prazo. Quais marcas estes professores contratados levarão deste tempo fugidio? Algumas marcas já foram delineadas: crise da modernidade implicando nas relações, nas experiências, nos contratos de trabalho; o saber existir a partir de um plano individual favorecendo as vivências privadas; a constituição do trabalhador docente sob novas regulações de forças.

[...] parece mesmo que o professor que pesquisamos, com quem agimos e de quem falamos é um sujeito tornado objeto, cindido no seu tempo, fragmentado na sua humanidade. Retalhados são professor e o conhecimento de que fazemos uso para estudá-lo e, claro, retalhados somos também nós, pesquisadores e estudiosos (KRAMER; SOUZA, 1996, p. 07).

Assim partimos ao encontro de outros estudos que pudessem nos auxiliar ao pensamento daquilo que nos interrogava.

1.1 REVISITANDO ALGUMAS CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS

Na intenção de aprofundar os estudos a fim de identificar as tendências de pesquisas sobre trabalho docente, procurei realizar um levantamento preliminar de dissertações e teses depositado no site da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, um canal legítimo para o acesso às pesquisas em nosso país. Tomei como referência o período 2011 e 2012, pois era o período disponível no portal. Após a leitura dos resumos, selecionei três dissertações por identificar uma reflexão sobre o tema a que este estudo se propõe, formando um cenário de variáveis com possíveis análises que fortalecem o contexto desta pesquisa.

Por meio dos descritores “professores contratados”, “professores temporários” e “precarização do trabalho docente”, foram encontradas respectivamente, 13, 07 e 58 trabalhos. Por meio dos resumos, fizemos a seleção, observando as pesquisas que envolviam o professor na Educação Básica. Assim, sete pesquisas foram selecionadas para leitura, porém algumas não estavam disponibilizadas, não sendo possível acessá-las. Desse modo, o número reduzido a três dissertações, sendo duas pesquisas no Estado do Paraná e uma realizada no município de Cabo Frio, estado do Rio de Janeiro, Os estudos foram realizados numa perspectiva das transformações no trabalho docente se configurando a partir das novas relações no cenário do século XXI advindas das formas de exploração e concentração da produção e do capital.

Em se tratando do descritor “Acesso e permanência”, encontramos 52 registros na área da educação, porém todos os registros foram identificados em contextos de pesquisas com os estudantes, alguns deles: “Acesso e permanência de alunos do programa Universidade para todos”; “Acesso e permanência de estudantes do Ensino Superior”; “Acesso e permanência da criança com déficit de atenção”; “Acesso e permanência dos alunos cotistas”; “Acesso e permanência dos alunos travestis”; “Acesso e permanência dos alunos na escola em tempo integral”; “Acesso e permanência dos estudantes da EJA”; “Acesso e permanência dos estudantes indígenas”. Não identificamos, nesse banco de dados, pesquisas que desenvolvessem uma análise a respeito da permanência do professor na educação, considerando todas as novas regulações que desencadeiam as estruturas trabalhistas contemporâneas no exercício do seu trabalho.

A dissertação apresentada por Marcelo Nogueira de Souza (2011), na área da educação, intitulada “Condições de trabalho e remuneração docente: o caso do professor temporário na rede de ensino do Paraná” investigou os indicativos de precarização do trabalho docente no estado do Paraná a partir das condições de trabalho e a remuneração do professor contratado. O trabalho fez parte da pesquisa nacional denominada “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas” – coordenada nacionalmente pelo Centro de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas de Educação (CEPPPE), da Universidade de São Paulo, USP, e no Paraná, pelo

Núcleo de Pesquisa em Política, Gestão e Financiamento da Educação (NuPE/UFPR), da Universidade Federal do Paraná. O objetivo maior da pesquisa nacional foi analisar as configurações, os impactos, os impasses e as perspectivas decorrentes da implantação do Fundef, do Fundeb e do Piso Salarial Profissional Nacional na estrutura de remuneração dos professores da educação básica de dez estados brasileiros no período de 1996 a 2012.

Souza (2011) optou por um estudo documental das legislações que regem a categoria dos professores contratados temporariamente visando compreender o processo de admissão desses profissionais e assim conhecer as origens e os aspectos que caracterizam esse tipo de trabalho no Estado do Paraná. O autor traz um panorama do professor contratado no Brasil, analisando o contraditório neste processo apresentando os avanços e retrocessos. Em sua pesquisa, Souza (2011) sinaliza que o vínculo do professor contratado com o Estado priva o profissional de muitos direitos. Ele não tem a perspectiva de evolução na carreira e, conseqüentemente, da sua remuneração, que sempre ficará restrita ao valor inicial, independentemente de sua qualificação ou tempo de serviço.

Além disso, a ausência de vínculo com o Estado faz com que esses trabalhadores se encontrem numa situação de constante insegurança causada pela incerteza da utilização ou não da sua mão-de-obra por parte do Estado. No final de cada ano letivo, um grande número desses profissionais é dispensado para serem novamente recontratados no início do ano seguinte – o que se comprova pela prorrogação dos contratos temporários e pelo aumento da abertura de novos Processos Seletivos Simplificados em substituição à abertura de concursos públicos. No entanto, Souza (2011) conclui que:

[...] seja para suprir a ausência de professores efetivos por exoneração, demissão, falecimento, aposentadoria, afastamento, capacitação, licenças de concessão obrigatória, etc, e, também devido ao fato de muitas redes não possuírem um número suficiente de profissionais habilitados, acreditamos que os sistemas de ensino ainda necessitam manter certo contingente de professores temporários” (SOUZA, 2011, p. 178).

A pesquisa de mestrado realizada por Luciane Francielli Zorzetti Maroneze (2011), intitulada “A precarização do trabalho docente na rede estadual da educação básica

do Paraná”, discute a precarização do trabalho docente, vinculado à educação básica com o objetivo de analisar as novas dimensões atribuídas ao trabalho docente com base nas mudanças implementadas na política educacional paranaense. O trabalho de Maroneze (2011) compreende o trabalho docente como parte da dinâmica da produção e reprodução social.

A pesquisadora procurou apreender o fenômeno da precarização no contexto da reestruturação capitalista. Para a estudiosa, os elementos que conformam a precarização do trabalho docente não se explicam apenas com interpretação da política educacional, é preciso relacioná-los com as questões econômicas, sociais, políticas e ideológicas. Para isso, o estudo faz uma análise documental dos documentos da política educacional paranaense, dos documentos federais e também considerou os documentos internacionais que foram aceitos nacionalmente como parâmetros para as reformas educacionais, oriundos das organizações Banco Mundial, CEPAL e UNESCO.

A partir de uma abordagem histórica, Maroneze (2011) relaciona a precarização do trabalho docente às transformações do mundo do trabalho vinculadas a aspectos históricos e econômicos da sociedade capitalista nas últimas décadas do século XX e início do século XXI. A autora estabeleceu mediações desse contexto com as tendências que têm impulsionado a precarização do trabalho docente configurada a partir das novas relações de produção capitalista. O estudo aponta que a crise capitalista, evidenciada a partir da década de 70, marcada pela intensificação das formas de exploração e concentração da produção e do capital, incorporou novos elementos na organização do trabalho que destituíram direitos dos trabalhadores, subordinando-os às situações de instabilidade e insegurança nas relações de trabalho.

O estudo a respeito do cenário Internacional, configurando com os ajustes estruturais adotados pelo Estado brasileiro, sinaliza a influência das medidas apontadas por essas organizações internacionais na precarização do trabalho docente e nas políticas educacionais em nosso país e no Estado do Paraná. Nos documentos analisados, Maroneze (2011) percebeu as recomendações das agências internacionais que passam a estabelecer as metas de redução de gasto

com a Educação e com estratégias de articular as metas aos interesses do mercado. Segundo a pesquisadora, iniciativas como a remuneração atrelada à política de resultados, bonificação por desempenho, flexibilidade na contratação com ênfase na seleção de professores mais qualificados combinam com o movimento de precarização do trabalho docente adotado pelas políticas implementadas no Brasil e no Estado do Paraná.

A pesquisa de mestrado realizada por Cristiane Dantas Moraes (2012), “Políticas públicas de valorização do magistério: protagonismo e silenciamento docente no município de Cabo Frio/RJ”, analisou as políticas educacionais de valorização do magistério desenvolvidas na rede municipal de Cabo Frio/RJ, tomando por base o Plano Municipal de Educação, aprovado no município em 2009, focando no que se estabelece como metas a serem atingidas para a valorização do magistério.

Para compreender o processo de desvalorização dos professores no Brasil, a autora fez uma análise histórica das políticas de valorização do magistério no país, iniciadas a partir do advento da Primeira República. Já no século XX, com o crescimento demográfico e com o processo de urbanização, houve uma demanda de atuação dos professores, o que foi desencadeando processos de precarização do trabalho docente.

A pesquisa apresenta as correlações de forças políticas no país que foram desencadeadas no percurso histórico que, ora possibilitavam aos movimentos sociais o fortalecimento com suas reivindicações, ora retrocediam com uma organização da educação voltada para os interesses do capital e exploração do trabalho docente. Segundo a pesquisadora, foi a partir da Constituição de 1988 e das reformas educacionais que se sucederam na década de 1990, em função de acordos internacionais, que esforços foram somados no sentido de estabelecer compromissos com a valorização do trabalhador docente.

Segundo Moraes (2012), ao adotar a valorização dos profissionais do magistério como base do ensino, a Constituição de 1988 previu, em seu art. 20, garantidos na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial nacional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos. No entanto, a

pesquisadora alerta para a postergação dessas garantias, que foram se materializando de forma contraditória, por meio de leis que se sucederam somente a partir dos anos 1990. A pesquisadora sinaliza para o ambiente político, econômico e social em que as leis foram se constituindo num ambiente de ideário neoliberalista, “[...] Os anos 1990 foram os anos da desconstrução de direitos, no bojo do avanço da vaga neoconservadora e, é nesse ambiente, que a legislação estadual e municipal, em todo o Brasil, vai regulamentar a valorização do magistério” (MORAES, 2012, p. 27).

Um aspecto interessante que a pesquisadora aborda é sobre a discussão do processo de profissionalização do magistério. Segundo a estudiosa, esse processo deve oferecer subsídios para a formação, na dimensão técnica e também na dimensão política. No entanto, destaca que os requisitos para o ingresso na carreira docente, exigidos pela legislação vigente, não colaboram para a constituição desse profissionalismo. Segundo a estudiosa, a própria legislação permitiu adotar a capacitação em serviço e o aproveitamento de formação e experiência em serviço na formação do professor, assim como o aproveitamento da formação e experiências anteriores como fórmulas capazes de habilitar o professor, contribuindo assim para o processo de esfacelamento da identidade do educador, pois o que consta na legislação em termos do perfil esperado do professor é uma concepção fragmentada da sua identidade que se encontra dispersa em várias partes dos diplomas legais.

Em sua análise, a pesquisa evidenciou o pouco envolvimento participativo dos professores na formulação do PME do município apontando para um processo de silenciamento na vivência da democracia no município de Cabo Frio/RJ. A pesquisa revelou fragilidades estruturais da administração municipal, que contribuíram para a não materialização do protagonismo docente na formulação das políticas educacionais. Também revelou a prática adotada para contratação dos professores no município.

Constatou-se um índice elevado de professores atuando no município com contratos temporários, alguns docentes com mais de 10 anos de contrato. Cerca de 47% de professores atuavam em designação temporária, revelando uma prática que fere o

disposto da Constituição Federal e na LDB 9394/96, em seu art. 67: [...] os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público”. “I - Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; (Brasil. 1996). Para Moraes (2012), no desenvolvimento da pesquisa considerou que as vivências dos professores manifestando a ausência de protagonismo e seus silenciamentos são oriundos da “interiorização da exterioridade”, ou seja, da assimilação de modos de pensar e de agir que lhes foram inculcados ao longo dos processos históricos de socialização vivenciados pelo magistério no Brasil.

Os estudos e pesquisas aqui apresentados contribuíram para uma reflexão que fizesse compreender o cenário das transformações globais, ocorridas a partir do século XX, orientadas por aportes neoliberais que vão estabelecendo novas regras econômicas, sociais e trabalhistas. Proveniente dessas novas regras num contexto capitalista, as formulações das políticas educacionais vão se reestruturando causando efeitos e trazendo novas configurações ao trabalho docente iniciadas no seu vínculo empregatício.

Nesse sentido, pretendemos analisar os sentidos atribuídos pelos professores contratados ao processo de escolha e ingresso na rede pública de educação, observando as forças estabelecidas no processo de escolha de vagas pelos professores contratados na rede de educação no município de Cariacica acompanhando o processo vivenciado pelos professores numa trajetória de vínculos trabalhistas em designação temporária. A partir das contribuições apresentadas, cumpre-nos lançar uma investigação a respeito desse sujeito “trabalhador docente” que vai se constituindo e se realizando nas relações precarizadas de trabalho.

2 EXPLORANDO O TERRITÓRIO DE FORÇAS – 1ª FASE DO CAMPO

Início essa exploração do território visitando a Secretaria Municipal de Educação de Cariacica, local onde iniciava a seleção dos candidatos para a rede municipal, com a intenção de observar o campo social onde se revelaria esse processo de escolha das vagas pelos professores contratados. Ali pude perceber a composição do cenário pelos professores-secretaria (atendentes), pelos professores-técnicos (coordenadores do processo seletivo) e pelos professores-escola (candidatos às vagas), todos estes imbuídos de expectativas: de um lado, um grupo trabalhando pela organização do quadro de professores para a rede municipal; do outro, professores querendo organizar sua vida de trabalho por meio de um contrato.

Queria encontrar histórias que pudessem ser transmitidas a partir deste território que se abria para um campo de forças. Uma acolhida inicial, apresentando a regra do jogo com os seus respectivos obstáculos. A cada sala, uma tarefa – validação de documentos, escolha de vaga, assinatura de contrato e confirmação do contrato e solicitação de exames.

No horário da tarde, início a observação da escolha de vagas dos candidatos às vagas de MAPB-Artes e MAPB-Matemática. Ao chegar ao local, apresentei-me à coordenadora do processo de escolha que prontamente me atendeu e me direcionou aos espaços onde os professores circulariam. Os espaços organizados foram divididos em: a) uma sala para chamada dos candidatos – Auditório; b) uma sala de atendimento para avaliação de documentos e escolha de vagas; c) uma sala para assinatura de contrato; d) uma sala para solicitação dos exames médicos.

Os candidatos eram recepcionados na sala de chamada, a professora-técnica do processo de escolha desejava boas vindas e alertava aos candidatos sobre a necessidade da documentação organizada para apresentação aos professores-secretaria no momento da escolha de vagas. Os professores-escola eram chamados em ordem de classificação, em blocos de dez a quinze professores para deslocamento até a sala de atendimento para avaliação de documentos e escolha de vagas. Nesse momento da chamada, os professores expressavam um contentamento, por meio de sorrisos e através do som de burburinhos, vozes que se

encontravam nos cumprimentos de saudação, alguns candidatos já se conheciam, outros ficavam sentados, sozinhos com olhos e ouvidos atentos ao momento que iniciaria a largada.

Um microfone, uma leitura por ordem de classificação, um levantar das cadeiras e próximo passo adiante.

Colocando-me como se fosse uma candidata, sentada nas cadeiras próximas aos candidatos, pude ouvir algumas falas, ora de conversas que manifestavam dúvidas quanto aos títulos solicitados pelo edital, ora de expressões que sinalizavam sentimento de alegria pela ausência de candidatos que até aquele momento não haviam chegado. “*Que bom! Menos um!*” Era a fala de uma professora dizendo à outra pela ausência de um candidato que possibilitava ao próximo concorrente a escolha de uma vaga em melhor localização. Era possibilidade de ingresso do candidato que cumpriu com o seu horário de presença no local.

Matos (2009) sinaliza que, no capitalismo contemporâneo, “domina o cada um por si”. Nessa lógica, percebemos que professores vão desenvolvendo um comportamento de disputa para o alcance da vaga. Seus gestos e palavras vão apresentando elementos de competição que foram apreendidos nesse processo de socialização por meio da sua experiência de trabalho na contemporaneidade. Um campo que começa a revelar o humano na contemporaneidade “[...] espécime da modernidade, peça de engrenagem, rápido fazedor de coisas e cumpridor de normas” (KRAMER e SOUZA, 1996, p. 8).

Acompanhei os professores que foram chamados e encaminhados a sala de escolha de vagas, onde deveriam apresentar a documentação informada no Edital com a entrega dos documentos originais e cópia simples. Os documentos solicitados para todos os cargos foram os seguintes:

- I) Documento de identidade com foto;
- II) CPF;

- III) Título de eleitor com comprovante da última votação ou declaração de quitação com a justiça eleitoral com o título de eleitor;
- IV) Carteira de trabalho profissional onde conste foto, número/série, data de expedição, filiação, local de nascimento e página de contrato do primeiro emprego;
- V) PIS/PASEP;
- VI) Comprovante de residência;
- VII) Comprovante de conta bancária do BANESTES (se possuir);
- VIII) Certificado de reservista (para o sexo masculino);
- IX) Certidão de casamento e nascimento;
- X) Certidão de nascimento e do cartão de vacina dos filhos menores de 14 anos;
- XI) Declaração de escolaridade para filhos maiores de 06 anos;
- XII) Foto 3 x 4;
- XIII) Certidão negativa criminal e civil ou atestado de antecedentes (que pode ser retirada na internet);
- XIV) Ficha de inscrição impressa pelo candidato e apresentada no momento da convocação;
- XV) Comprovante de exercício profissional, conforme informado no ato da inscrição; Documento específico de acordo com cada cargo; I) Cópia autenticada de documento específico que comprove a titulação de acordo

com o cargo inscrito; II) Cópia autenticada de até três comprovantes de qualificação profissional, de acordo com o especificado no Anexo Único.

2.1 O CHORO, A IMPOTÊNCIA E O ARRANJO PARA OCUPAR UMA VAGA PRETENDIDA

Os candidatos aguardavam a chamada pelos professores-secretaria que se dispunham em quatro mesas de atendimento para a validação da documentação. Os professores eram chamados, apresentavam seus documentos, e caso fossem validados, eram encaminhados aos dois professores-secretaria, localizados na lateral da sala para a escolha de vagas. O atendimento para escolha de vagas era centralizado somente em uma mesa de atendimento. No momento da apresentação dos documentos, percebi o desapontamento de alguns professores-escola em perceber que haviam esquecido documentos.

No Edital nº 2/2014, item 12.1, das disposições complementares, constava o indeferimento da inscrição do candidato que não apresentassem os documentos exigidos como pré-requisitos no ato da comprovação. Muitos desses candidatos saíram decepcionados, alguns desesperados e chorando por terem perdido a vaga para contrato com o município. Alguns tentavam argumentar com os professores-técnicos a possibilidade de buscar o documento em casa, mas estes liam o edital e ressaltavam a questão do indeferimento.

Fiquei surpresa com o número excessivo de candidatos que não possuíam todos os documentos exigidos para a validação da inscrição. Suscitei indagações quanto ao prazo dado para inscrição do professor por meio eletrônico no período de 01/12/2014 à 07/12/2014 até o dia da escolha de vaga e a sua impossibilidade em organizar a documentação exigida. Seria um tempo curto para preparar os documentos necessários? Seria uma leitura superficial do edital pelo candidato que gerou uma interpretação equivocada? Seria uma formulação no texto do edital que levaria à dupla interpretação?

Essa percepção de um tempo “[...] no qual não mais tem-se tempo [...]” (MATOS, 2009), assinala, conforme a autora, que devido à aceleração do tempo, nossas

experiências vão se reduzindo, nossas memórias vão se perdendo. A intensificação do trabalho docente numa estrutura que encurta o tempo, restringe a possibilidade de este trabalhador dar conta dos seus processos de trabalho e de organização da sua vida. Submetido às normas e às leis, o trabalhador passa a sentir insegurança. Houve o caso de uma professora que havia saído chorando da sala de avaliação de documentos, procurei saber o motivo. As técnicas da SEME informaram que muitos candidatos estavam esquecendo documentos, como também as certidões estavam com validade vencida. Muitos candidatos foram reclassificados. Sentimento de frustração, de culpabilização, de constrangimento pois a professora havia perdido sua vaga de trabalho.

Quanto à localização das escolas, no momento da escolha ficou evidenciado que os candidatos tinham preferência pelas escolas próximas às suas residências, mas também solicitavam aos professores-secretaria o apontamento de escolas que eram mais próximas as fronteiras dos municípios de Serra, Vila Velha e Viana. Os professores relatavam aos técnicos que, devido à assinatura de contratos de trabalho com outro município, haveria a necessidade de organizar o tempo de deslocamento de um município a outro para garantir o cumprimento de horário de trabalho nas escolas.

Assim observamos que professores também construíam seus critérios como forma de indicar a sua escolha. Um critério me surpreendeu quando uma candidata escolheu a vaga conforme a opção da outra candidata. A intenção das duas professoras era ficarem próximas, na mesma escola, se possível, ou em escolas de bairros próximos. O motivo do critério definido pela candidata era a divisão de custos com o combustível de um veículo que as transportaria das residências para a escola e para outra escola em outro município.

Dessa forma, o que eu tinha como hipótese de critério para escolha de vagas foi desconstruído, uma vez que não eram as escolas nas regiões urbanizadas no município as de primeira escolha. Pelo contrário, as vagas preenchidas eram oriundas de escolas na periferia, como as instituições localizadas nos bairros Nova Rosa da Penha e Nova Esperança e regiões adjacentes, próximas à BR 101, sentido município de Serra e na região do Bairro Castelo Branco, que faz divisa com o

município de Vila Velha. O curto tempo de deslocamento, a economia nos custos com transportes revela um trabalho onde o desafio é se readequar ao tempo, espaços e custos com o trabalho.

Dando prosseguimento ao processo de escolha pelos professores, no último dia de observação, pude notar alguns entraves na vida dos candidatos que ficaram em classificação inferior. A maioria das vagas já havia sido preenchida. A fisionomia dos professores já transparecia um sentimento de desencantamento. Estavam desanimados com as vagas que apareciam. Não era mais o professor que escolhia a vaga, e sim a vaga que se oferecia ao professor. Os candidatos relacionavam as vagas com o bairro de localização das escolas. Bauman (1999) assinala que, no mundo globalizado, “[...] todos nós estamos condenados à vida de opções, mas nem todos temos os meios de ser optantes” (BAUMAN, 1999, p. 94).

Uma candidata se manifestou dizendo: *[...] esse momento é de tortura psicológica, a começar pela realização da escolha no mês de janeiro, todo esse processo deveria ocorrer entre os meses de novembro e dezembro, para que o contratado tivesse a oportunidade de ter recesso em janeiro. O certo era o município realizar concurso na Educação.*

2.2 ALERTA PARA OS DESLOCAMENTOS (IN)ESPERADOS

Nesse momento da escolha também foi revelada uma preocupação por alguns candidatos. O questionamento: *haveria a possibilidade de o efetivo da vaga retornar?* Uma candidata já havia passado por uma situação em ano anterior e considerou desastroso encerrar o contrato após quatro meses de trabalho sem perspectivas para outro. A experiência negativa lhe fez afastar-se do município por três anos. Outra candidata com a mesma preocupação apresentou aos técnicos da mesa que, no ano anterior, foi surpreendida num determinado dia pelo diretor da escola, que lhe perguntando o que fazia ali na escola, sem saber do que se tratava, a professora perguntou o porquê e o diretor lhe respondeu, indagando: *“não lhe informaram que você foi demitida? Que um efetivo retornou à escola?”* A professora considerou tamanho descaso com o seu trabalho na escola.

Nesse cenário, observamos o movimento fluído a que o trabalhador docente em designação temporária está suscetível. Bauman (2001) traz em sua teoria sobre a modernidade líquida concepções que revelam as relações de deslocamentos nestes tempos vividos. “A modernidade fluída é a época do desengajamento da fuga fácil e da perseguição inútil” (BAUMAN, 2001, p. 140), para o autor, em tempos de globalização, as consequências sobrevêm aos seres humanos com efeitos “[...] hoje em dia estamos todos em movimento” (BAUMAN, 1999, p. 85) [...] a ideia de comum a todos na globalização não se conclui, alguns desfrutam da liberdade de movimentos, deslocamentos, outros não tem permissão para ficar nos seus lugares (p. 96).

Apesar do constrangimento sofrido, os documentos deixam claro a suscetibilidade no encerramento do contrato. O subitem 12.19 do Edital 02/2014 apresentava que:

O Município de Cariacica poderá rescindir o Contrato Administrativo de Prestação de Serviços, antecipadamente, em virtude do disposto na Lei 4.922/2012, Art. 17. O contrato firmado na forma desta lei poderá ser rescindido a qualquer tempo, sem direito à indenização:

- I) em decorrência de fato superveniente à administração municipal, devidamente caracterizado;
- II) pela extinção ou conclusão do projeto ou atividade contratada;
- III) quando do provimento dos cargos por servidores concursados para os casos específicos de carência de servidores, excluindo os casos de contratação para suprir situação emergencial temporária;
- IV) falta disciplinar cometida pelo contratado;
- V) insuficiência de desempenho do contratado, também no subitem 12.20 do mesmo Edital, deixa claro que o retorno do servidor titular ao exercício de suas atribuições, nos casos de licenças e outros afastamentos legais, enseja a imediata rescisão do contrato do substituto, salvo na hipótese de necessidade de alocação do contrato em outra unidade de ensino para outra substituição (CARIACICA, 2014, s. p.)

No dia da escolha de vaga para os candidatos MAPB-Português, procurei me aproximar de uma professora que havia saído da sala de assinatura de contrato, perguntei a ela se a escola escolhida foi a de seu interesse, ela disse que sim. Perguntei a ela qual o critério utilizado para a escolha, ela informou que o trajeto entre uma escola e outra, confirmando o que havia percebido no dia anterior como

critério de escolha por outros candidatos. Ela também informou que, pela manhã, havia escolhido uma vaga na rede de ensino estadual no município de Cariacica.

A professora sugeriu que eu visitasse o local da convocação dos professores da rede estadual. Ela relatou que a rede municipal de Cariacica estava mais organizada, e que a aglomeração de professores estava na rede estadual, com local de escolha na EEEM Hunney Everest Piovesan, no bairro Campo Grande, também concluiu que muitos candidatos de Língua Portuguesa estavam perdendo a vaga na rede municipal de Cariacica porque a data da convocação das duas redes na área de Português coincidiu.

Agradei a indicação e analisei a observação da professora, percebi que os candidatos que estavam ali, lançaram suas inscrições aos diversos editais da região metropolitana de Vitória, nas redes municipais de Cariacica, de Vila Velha, de Viana, de Serra e da Rede Estadual. Portanto, os professores se configuravam como candidatos pertencentes a uma rede de ensino mais ampla, a rede “entrelaçada” de ensino da região metropolitana, que exige dos candidatos a destreza de organização na hora das escolhas para que atendam aos critérios das diversas redes que compõem esta região.

Após esta indicação, fui observar o local da escolha de vagas da rede estadual do município de Cariacica, na EEEM Hunney Everest Piovesan. Era final de tarde, com um movimento de professores em sua normalidade até perceber uma candidata que chegava correndo pelo pátio da escola procurando pelo coordenador do local. Eu acompanhei o trajeto da professora, com a impressão de que havia visto a candidata, em horário anterior, na sala da escolha de vagas da rede municipal de Cariacica.

Aproximei-me da coordenadora do local para me apresentar, porém deixei primeiramente a professora falar, uma vez que ela estava apreensiva e também por eu desejar colher aquilo que eu supunha e que a professora MAPB-Português havia comentado. A candidata informou que, como os horários da escolha de vagas para MAPB-Português foram ao mesmo tempo e no mesmo dia, nas duas redes de ensino, ela compareceu primeiro na rede municipal de Cariacica e após se

direcionou a escolha da rede estadual. O número da candidata já havia sido chamado para a sala de assinatura de contrato na rede estadual, a equipe da Secretaria Estadual de Educação – SEDU acolheu a candidata e observou a sua classificação encaminhando-a para a sala de assinatura de contrato, fazendo a seguinte observação, caso o número de classificação não tenha sido chamado, então poderia permanecer e aguardar.

Ao entrar na sala, a candidata chegou minutos antes de ser chamada para a escolha. A professora para alcançar trabalho nas duas vagas teve que acelerar a sua velocidade no tempo. Ela havia percebido uma possibilidade de conquistar sua vaga de emprego, como salienta Bauman (1999) “[...]não se pode ficar parado em areia movediça”, uma compreensão dos modos de agir em tempos que exigem movimentos para as conquistas.

2.3 SAÚDE NOS INTERESSA!

Ao finalizar a escolha na rede municipal de educação, era solicitado aos candidatos o comparecimento à sala de assinatura de contrato para celebração do contrato. Nesta sala, os candidatos apresentavam semblante de alívio por ter passado pelo crivo da análise dos documentos e pela escolha da vaga. A partir da assinatura do contrato, o candidato tinha cinco dias para realizar os exames solicitados no Edital, no Instituto de Previdência de Cariacica – IPC. Alguns candidatos manifestavam o desconhecimento da necessidade de realização dos exames, alguns com ânimos alterados e exaltados queriam saber se o município iria arcar com as custas dos exames.

No subitem 12.4 do Edital 02/2014 consta que *cabará ao candidato, quando convocado, apresentar todos os exames solicitados no instituto de Previdência de Cariacica – IPC para emissão de laudo médico*. E no subitem 12.5 do mesmo edital, *O candidato deverá apresentar laudo médico a que se refere o subitem 12.4 no prazo não superior a cinco dias úteis, a partir da convocação para a sua designação de local de trabalho*. Finalizando com o subitem 12.6, *o não cumprimento do exposto do subitem 12.3 e 12.5 implicarão na eliminação do candidato do Processo Seletivo*. Outros candidatos se manifestavam em não entender o porquê da exigência dos

exames de saúde, questionaram que era a única rede de ensino na região metropolitana de Vitória que tinha este pré-requisito para a contratação.

Diante destas observações, no item 12, do Edital 02/2014 – Das disposições complementares - observei a responsabilidade incutida no candidato por qualquer falha devido à ausência de documentos, falta de informação, ausência de laudo médico, atrasos e desconhecimentos de datas. Ao candidato era transferida a responsabilidade pelas falhas, como também, sendo sabedor da possibilidade de encerramento do contrato de trabalho em qualquer época do ano.

No último dia de observação do processo de escolha, conversei com os professores-secretaria para saber sobre as suas impressões em relação aos professores-escola, candidatos ao trabalho docente no município. Os professores-secretaria comentaram que perceberam o contentamento dos candidatos ao firmar contrato com o município. Tal aspecto era confirmado com o sentimento de felicidade expresso pelos sorrisos dos professores ao saírem da sala de assinatura de contrato. Perceberam também o quanto os professores esqueceram os documentos necessários para comprovação das informações; outra constatação foi a de que a maioria dos candidatos tiveram interesse em vagas de escolas que comportassem um número menor de alunos em seus espaços: *“as professoras preferem escolas pequenas”*.

Outra professora-secretaria ressaltou a preocupação com o aspecto físico dos professores, questões como falta de higiene pessoal e problemas de saúde foram apontados pelos atendentes *“os professores não tem preocupação com o seu visual”* perceberam também, características como desatenção às informações apresentadas logo no início da recepção, desorganização com a documentação e falta de leitura e interpretação dos editais.

Diante disso, os atendentes apresentaram preocupação com uma possível deficiência na atuação do profissional em sala de aula devido ao cansaço físico manifestado, já no seu ingresso, através da fisionomia dos professores e em suas condições de falta de concentração com documentos necessários à sua contratação. A professora-secretaria não havia se dado conta, mas o corpo das professoras-

escola estava anunciando o território vivido de incertezas e de precarização do seu trabalho. O aspecto físico dos professores denunciava as suas condições de trabalho e de ingresso ao trabalho docente.

3 NO MEIO DO CAMINHO TINHA... A 2ª FASE DO CAMPO

Na segunda fase de acompanhamento dos processos, segui algumas pistas para a entrevista com quatro profissionais. Agora era explorar o campo das experiências dos professores. Ouvir suas histórias, explorar suas narrativas a fim de perceber como esse momento traria palavras, gestos que pudessem contribuir com a investigação, num processo de “[...] resgatar a experiência de professores, sua narrativa, com a linguagem, a cultura e a história” (KRAMER; SOUZA, 1996, p. 09).

Então, para essa fase privilegiei quatro professores: uma com atuação no Ensino Fundamental - séries iniciais; duas professoras com atuação na Educação Infantil, e um professor com atuação no Ensino Médio, considerando as experiências dos trabalhadores contratados, sendo estes trabalhadores docentes no município de Cariacica. Pretendi identificar os sentidos atribuídos pelos professores ao processo de inserção e acolhimento oferecido pelas escolas.

É importante destacar que a entrevista “[...] pode ser capaz não só de acompanhar processos como também, por meio do caráter performativo, neles intervir, provocando mudanças” (TEDESCO; SADE; CALIMAN, 2013, p. 300). Segundo os autores, as entrevistas não visam somente a informação, e sim o acesso à experiência. “A fala deve portar os afetos à experiência” (TEDESCO; SADE; CALIMAN, 2013, p. 304).

Quando inicia uma entrevista? “[...] ao fazer o convite por telefone para uma conversa posterior, já não teríamos iniciado a entrevista e o acesso à experiência compartilhada do dizer?” (TEDESCO; SADE; CALIMAN, 2013, p. 317) O pesquisador deve estar atento a todas as falas, gestos, interrupções e silêncios. Triviños (2006) alerta para o pesquisador não se distrair aos movimentos que surgem no campo.

A fim de compreender as relações por que passam os professores nessa experiência de contratados, procuramos ir ao local de trabalho dos professores, visitar seu ambiente de trabalho, a escola, em horário que coubesse aos professores a disponibilidade para a conversa. Como nos apontam Kramer e Souza (1996), os

professores são “[...] sujeitos históricos. São produtores de linguagem. Linguagem que os constitui como sujeitos humanos e sociais sempre imersos em uma coletividade” (KRAMER; SOUZA, 2006, p.15). A partir dessa compreensão, tomamos suas histórias marcadas pelo tempo em que se vive. “Tomamos o tempo no seu entrecruzamento, história que se faz no entrecruzamento com o passado, presente e futuro” (p.21) com o espaço, com as normas, com as leis na contemporaneidade.

Assim, valorizamos, nessa etapa, as narrativas dos professores como forma de resgatar uma história que traz as suas marcas do tempo vivido pelos trabalhadores docentes. E, nesse princípio de valorizar a história dos professores, Kramer e Souza (1996) nos asseveram sobre a importância da rememoração em Walter Benjamin:

[...] Benjamin destaca a necessidade da rememoração e do estabelecimento de uma relação com a tradição. Assim, a tarefa da humanidade é a de restaurar o sentido da narrativa, no qual a linguagem não mais se esgote nos clichês de uma língua morta. Essa tarefa implica encontrar a História a partir das experiências e da memória fragmentadas, recuperando a capacidade do homem de torna-las comunicáveis em narrativas, como textos que se abrem em suas metamorfoses, nos quais se tecem novas histórias (KRAMER; SOUZA, 1996, p. 15).

Trazer à tona um universo que pouco foi explorado “[...] trata-se, portanto, de encontrar, nas narrativas tiradas das entrevistas, as ressonâncias ou o eco de uma vida em outras vidas” (KRAMER; SOUZA, 1996, p. 24).

3.1 A EXPERIÊNCIA NADA CURTA DE MARIA

Maria, Maria é um dom, uma certa magia, uma força que nos alerta.
(MILTON NASCIMENTO, 1979)

Foi preciso ir ao encontro dos professores, dessa vez ir ao seu local de trabalho nas escolas. Neste primeiro encontro: um vazio! A professora encontrava-se ausente! Apesar da organização e dos combinados para a conversa, naquele dia, a professora estava de atestado para tratamento da saúde. Retornei frustrada. Não havia pensado nessa possibilidade da ausência da professora, então, aguardei, respeitando o seu período de repouso. Novamente, entrei em contato, me preparei, localizei a professora e nos agendamos. Então, Maria me recebeu no horário que ela havia estabelecido, me recebeu com sorriso. Naquele momento, a equipe técnica da

escola se reunia com os professores para um planejamento coletivo, sinalizei que poderia aguardar, mas Maria disse preferiu sentar comigo e conversar.

Maria era professora das séries iniciais de uma Escola de Ensino Fundamental que atendia crianças de 6 a 10 anos. A escola onde atuava pertencia a uma região onde professores tinham preferências para ocupar as vagas para o trabalho por ser um local de fácil acessibilidade. Recordei-me que, no momento da escolha, ela não havia escolhido esta vaga. Perguntei como surgiu a oportunidade para alcançá-la e ela informou que a professora que ocupava a vaga foi uma das primeiras candidatas a escolher, porém ficou somente no mês de fevereiro, houve, assim, a oportunidade de ocupar uma vaga na rede municipal de educação de Vitória, município vizinho, e que oferecia salários mais atraentes.

Maria, sempre atenta às vagas que poderiam aparecer nas escolas próximas à sua residência, verificou que outra colega de profissão havia assumido a vaga, porém esta morava no bairro distante, exatamente no bairro da escola onde Maria atuava, então *negociamos a troca de escola*, e desta forma ela *pode ficar mais próximo à sua casa e também atuar em uma escola que ela já tinha experiência e conhecia a comunidade*. Maria me surpreendeu! A prática revelava o seu desejo de estar em escolas próximas à sua residência. Se não foi através dos mecanismos instituídos no início do contrato, Maria procurou de outra forma acessar a vaga que pretendia. Inovou. “O instituinte contra o instituído”. (ALTOÉ, 2004, p. 47).

[...] como usuário das instituições existentes, eu me ajusto, pelo menos, publicamente ao sistema de referência das normas que elas simbolizam [...] Em função de variáveis cuja origem social é das mais evidentes, interiorizo as interdições, considero o campo de possibilidades e as fronteiras traçadas (juridicamente, ou não) (ALTOÉ, 2004, p.54).

Perguntei à Maria quanto tempo ela atuava como professora em Designação Temporária, ela disse *que há dezenove anos*. Novamente me surpreendo! Eu sabia dos poucos concursos que havia ocorrido no município, então perguntei qual foi a dificuldade em se efetivar, ela informou que *passou no concurso de 2005*, porém não se atentava ao edital, foi um período em que teve uma filha e a rotina da casa mudou e cobrou uma presença maior com a família, *no concurso de 2009 eu não passei*. No desenrolar da conversa, perguntei a ela como ela percebia o trabalhador

DT no município. Maria percebeu que houve uma certa lisura no processo de contratação do trabalhador docente, porém apresentou a permanência de um entrave *nem todas as vagas aparecem no dia da escolha para os trabalhadores, há rede que esconde as vagas, principalmente a Rede Estadual*. Perguntei como ela tinha esta certeza, ela informou que acompanha a oportunidade de vagas no site da SEDU e acompanha os colegas que vão assumindo estas vagas. Maria também atuava na Rede Estadual de Educação.

Perguntei a Maria se ela percebia alguma disputa entre os DTs e ela trouxe a lembrança da época de escolha de vagas, não somente lembranças deste ano de 2015. Primeiro ressaltou: *o pior do DT é que ele não tem férias, o processo de contratação é exatamente em janeiro, período em que os professores deveriam descansar, e para o DT é o período das incertezas, da correria, tem que ficar atento aos períodos de chamadas de todas as redes onde faz inscrição*, relata em terceira pessoa, também lembrou que, *no período de escolha os colegas ficam de espreita desejando o vacilo do outro professor, rezando que alguém na hora da chamada não tenha aparecido, que perca a hora, com voz mais ofegante, é a pior classe, é a pior fase, os colegas querem te eliminar, a banca quer te eliminar*, pedi para explicar melhor como a banca queria eliminar os candidatos? *Parece que eles têm um prazer em dizer – infelizmente, por falta de apresentação de documentos você não tem como assumir, estava no edital – e os professores vibram, discretamente, porque aí permanece a possibilidade de a vaga permanecer aberta*.

Perguntei a ela como se via nesta experiência de trabalho, outra surpresa! [...] *agora depois de tantos anos de trabalho, aprendi a me adaptar, carrego o meu trabalho, não sofro mais. No passado eu sofria, chorava, me lamentava de não poder continuar na mesma escola, tinha a sensação de posse. A experiência fez com que eu não me apegasse mais às escolas, onde eu estiver farei bem feito, mas sei que ali estarei de passagem*. Neste momento, perguntei a Maria: Você permanecerá como trabalhadora docente contratada ou tem o desejo de se efetivar? Com os olhos mais arregalados e já sorrindo disse *eu acho que tenho medo de passar no concurso*, nós duas gargalhamos. Como assim? Perguntei. Ela disse: *Depois de tanto tempo como contratada, não sei como será a minha vida presa a um único lugar*.

Maria me fez pensar na constituição de um trabalhador docente na sociedade moderna. Numa ordem de trabalho onde as possibilidades podem se quebrar a qualquer momento, a regra é conhecer as estratégias de sobrevivência. Maria apreendeu a ser “fluída”. “[...] os fluidos não se atêm muito a qualquer forma e estão constantemente prontos (e propensos) a mudá-la.” (BAUMAN, 2001, p. 08). Quanto à gargalhada, creio que essa manifestação se deu pelo inusitado. Eu pensava que todos os professores desejassem a efetivação, desejassem vínculos sólidos, mas Maria já sabia como lidar com o vínculo fluido.

Quanto à acolhida nas escolas, perguntei se ela percebia alguma diferença no tratamento quanto aos profissionais efetivos, comentou que *o tempo de serviço em uma escola cria sim uma rivalidade, o DT quando chega à escola não tem direito a escolha de turma com a qual deseja trabalhar, ele ficará sempre com aquela turma que sobra*. Ao final da conversa, deixei a professora à vontade para expressar algo sobre esse lugar que ela ocupa e que eu ainda não havia comentado, ela perguntou já respondendo: *O que o efetivo tem diferente de mim? Se ele fez uma faculdade para trabalhar, eu também. Constantemente, tenho que fazer alguma formação para ter títulos atualizados para conseguir boa classificação. Tem efetivo que entrou na escola e nunca mais voltou para uma cadeira para estudar. Se eu tenho que complementar minha renda com outro contrato, o efetivo também tem outra cadeira. Tem contratados que têm muito mais responsabilidade e compromisso com a turma do que alguns efetivos que abusam dos seus direitos*. Maria encerrou sua fala. Nos despedimos e Maria foi atender à uma mãe de aluno que lhe aguardava.

3.2 O RETORNO DE NICOLE

Eu fico com a beleza das respostas das crianças, é a vida!
(GONZAGUINHA, 1982)

Eu não conhecia Nicole. Não nos encontramos no processo de escolha de vagas. Nosso contato se deu por intermediação de uma professora efetiva que atuava em um CMEI na mesma região em que a professora Maria atuava. Eu estava com dificuldade em encontrar professoras contratadas que atuassem em CMEIs. Quando cheguei à Unidade Educativa, Nicole me aguardava. Expliquei sobre a pesquisa e ela perguntou se havia algum problema por ela ser aposentada, foi então que soube

que Nicole havia aposentado no ano de 2010, ficou um ano parada, e retornou às atividades de professora há três anos. Em 2015, completava seu terceiro ano de contrato no município. Perguntei a ela se foi fácil alcançar vaga naquele CMEI. Com tranquilidade informou que *sim! Fiquei em 21º lugar, então tive oportunidade de escolher uma boa vaga*. Por “boa vaga” entendi a respeito da localização da escola próxima à sua residência.

Como Nicole teve a experiência como efetiva e contratada, perguntei sobre a diferença que ela percebia entre um vínculo e outro no seu exercício como profissional. Ela disse que *ser efetiva dá segurança, já o contrato traz insegurança. No encerramento do contrato não sabemos como vai ser no ano seguinte*. Nicole teve a lembrança das colegas que não ficaram bem classificadas no processo seletivo, *eu fico ouvindo de algumas colegas sobre a preocupação de como pagarão as suas contas. Eu não falo de mim, porque fico bem classificada, mas tem gente que finaliza o ano com muita insegurança*.

Perguntei a ela se retornará no próximo ano para a mesma escola, após um silêncio e pensativa, disse que *acredito que sim, além de ficar bem classificada eu observo que as professoras não querem atuar neste CMEI*, perguntei o porquê, então informou, *a escola é modelo, e outras professoras ficam receosas de pegar a vaga e não dar conta do trabalho. A comunidade aqui cobra os resultados, e nem todo professor está preparado para as exigências*. Como sabia disso? Quis mais informações. Ela respondeu *nós ouvimos os bochichos no momento da escolha de vagas*.

Perguntei à Nicole se ela foi bem acolhida no CMEI sendo uma professora contratada, ela disse que *sim! Eu me aposentei aqui, todos já me conheciam, eu conheço a comunidade há muito tempo*, perguntei a ela se recordava da avaliação de perfil que ela havia participado para concorrer às vagas em CMEI, ela disse que sim. Então pedi para que falasse sobre aquela experiência. *Eu tive dificuldade em entender o que precisava realizar com a atividade, tinha dificuldade em entender se era para elaborar um planejamento semestral, ou trimestral, e eu identifiquei que era um plano de aula, muitas colegas ficaram reprovadas porque não conseguiram interpretar o que estava sendo solicitado*.

Perguntei se havia alguém que tirava as dúvidas dos candidatos, ela disse *não, ninguém explicava nada*, perguntei qual necessidade tinha aquela avaliação, *pra mim, eles queriam constatar se o professor realmente sabia se preparar para entrar na sala de aula com as crianças*.

Percebendo uma suavidade na conversa com Nicole, quis criar uma tensão, como ela destacava a insegurança no trabalho docente em designação temporária, quis saber se ela percebia prejuízo no desenvolvimento do trabalho com as crianças por ser uma contratada, ela disse *depende, não é por ser contratado que o profissional vá desenvolver um trabalho de baixa qualidade, tem colegas efetivos que não desempenham um bom trabalho. Isso depende do profissional, independente do seu vínculo com a escola*.

Finalizando a nossa conversa, quis saber se ela pretendia permanecer na educação como contratada, ou se desejava, novamente, se efetivar, *me efetivar? Não! Pretendo trabalhar mais alguns anos, sinto falta das crianças, elas preenchem o meu vazio*. Neste momento, Nicole queria mostrar o que filmou em sala de aula. Estava gravado em seu celular. Enquanto procurava o vídeo falava do desenvolvimento de sua atividade com contação de história e o material em fantoche que ela havia produzido para a execução da atividade.

Nicole falava com sorriso no rosto e olhos iluminados da surpresa que ela teve ao entrar em sala de aula e seus alunos, já organizados, contando a história que ela havia narrado e encenado com os fantoches. Uma criança interpretava a professora com um fantoche e os outros alunos interpretavam os outros personagens com seus diversos fantoches. *Como ela contava a história com toda a sequência, é muito lindo você receber uma criança tímida que, aos poucos, vai se desenvolvendo e o resultado é esse, é muito gratificante*. Nicole se despediu e retornou para a sala de professores.

Diante da experiência de Nicole, procurei saber se havia algum estudo que pudesse contribuir com a reflexão a respeito do retorno dos professores aposentados à docência, encontrei em Meira (2012) um estudo que apresentou a motivação destes professores ao trabalho, a autora apresenta que se torna difícil desligar de toda uma

carreira construída no decorrer de anos de trabalho. Lapo e Bueno apud Meira (2012) sinalizam que:

[...] da mesma forma que se tornar professor é um processo contínuo, deixar de sê-lo também é um processo tecido ao longo do percurso profissional. Nesse sentido, é preciso que exista uma preparação anterior para esse momento da vida [...] o momento da aposentadoria não é um processo tão simples, pois muitos são os estigmas e as situações de conflitos inerentes a ele (MEIRA, 2012, p. 93).

Do outro lado, a legislação que regia o Processo Seletivo valorizava e possibilitava o retorno de Nicole às escolas. Os editais de processo seletivo para contratação, tanto da rede municipal quanto da estadual, apresentam o tempo de serviço como critério de pontuação, no valor de 0,4 e 0,5 pontos, respectivamente as redes municipal e estadual, a cada mês trabalhado no limite de cinco anos informados. Ao final da conversa com Nicole fiquei pensando na sua indagação inicial a respeito se haveria problema em ela participar da pesquisa por ser aposentada. Percebi que a professora já se apropriava de um estigma de aposentada e supostamente se sentindo com pouco valor para participar de um estudo.

O Processo Seletivo de Contratação de Professores possibilita esse retorno de Nicole e dos professores aposentados dando oportunidade de voltar a ter os laços com o mundo do trabalho docente bem como reaproximá-la das relações com a comunidade escolar.

3.3 AS DORES NAS EXPERIÊNCIAS DE ROBERVAL

E o meu jardim da vida ressecou ou morreu, do pé que brotou Maria, nem margarida nasceu
(DJAVAN, 1976)

Em três momentos no campo, eu ouvi *você está pesquisando os professores do Estado?* E a voz que ecoou novamente me suscitou a curiosidade. Na primeira fase, fui ao espaço onde se concretizava a contratação no Estado o que me fez enxergar a ansiedade e a correria de uma trabalhadora docente a fim de firmar seus dois contratos de trabalho. Um na Rede Municipal e o outro na Rede Estadual. A escolha se deu no mesmo dia, a professora teve que se virar para estar presente em dois locais diferentes. Novamente, na 2ª fase a mesma pergunta ressoa por duas vezes, então fui tateando alguns espaços para reconhecer um professor da Rede Estadual,

contratado e convidá-lo para uma conversa. Conheci Roberval, professor há cinco anos na Rede Estadual do Ensino Médio do ES, atuando em uma escola no município de Cariacica. Conforme o combinado, Roberval me aguardava em uma sala de professores, lendo jornal. Passamos para outra sala de planejamento, onde podíamos conversar com mais concentração.

Iniciei a conversa com o professor perguntando a ele como foi o seu processo de inserção na educação, Roberval recordou da sua formação na universidade *não houve formação para essa entrada nas escolas, a Universidade não tinha uma disciplina que apresentasse a realidade das escolas, eu tive que me virar*. Nesse momento falou do processo seletivo que vivenciou e da primeira escola onde atuou, *participei do processo com vários candidatos, pela minha classificação tive que pegar as vagas que sobraram, peguei a vaga de Ensino Religioso*.

Nesse sentido, cabe perguntar de qual mundo da educação somos conhecedores e qual acolhida oferecemos aos novos trabalhadores em nossos espaços educativos. Somos sabedores da concepção de educação proposta pelo Estado voltada para o cumprimento de metas, com uma política de avaliação de resultados que valoriza esse modelo meritocrático que vai atravessando as relações e compondo um cenário que, já de início, se apresenta por meio do individualismo e a concorrência entre os pares. “A educação e suas concepções e as políticas e a gestão pública dos sistemas educacionais ganham compreensão quando tomadas como constituintes e constituídas das relações e dos interesses” (FRIGOTTO, 2009, p. 65).

Quis saber como foi sua acolhida na escola, ele informou: *Não existe acolhida, você chega na escola e o que te apresenta é um diretor como patrão, um coordenador como superior ao professor. É uma escala de hierarquia avisando dos deveres. Ninguém fala sobre a realidade da escola ou a proposta de trabalho*.

Roberval tinha formação em filosofia e atualmente era professor desta disciplina no Ensino Médio, *segurei a vaga por conta de grana, precisava trabalhar, a vaga era em uma escola que atendia o Ensino Fundamental séries finais, foi uma experiência que não quero nunca mais para minha vida*. A partir de então, o professor relatou a angústia que vivenciou e vivencia na Educação, *Eu percebo que vivemos um*

fingimento, perguntei quem fingia, todos fingem, os professores fingem, a instituição finge, cheguei a ouvir de colegas – finge que você está fazendo. Observava que a expressão na testa de Roberval estava enrugada, indicava tensão. A conversa com Roberval me recordava a pobreza em suas experiências. Kramer e Souza (1996) fundamentadas nas reflexões de Walter Benjamin, já indagavam em sua investigação:

[...] perguntamos: que tipo de produtor é o professor? É autor do seu trabalho? Ou passou simplesmente a ocupar um lugar na linha de montagem da escola, não só graças a divisão social do trabalho, mas também devido à perda de sua experiência e dos seus elos culturais com o coletivo?” (KRAMER; SOUZA, 1996, p. 16).

Percebi que a acolhida a Roberval se estabeleceu com uma base frágil. Um estrangeiro querendo conhecer aquele mundo e devido aos laços frágeis o ambiente se tornou hostil para o professor. Diante do relato de Roberval, tomei como reflexão a análise de Almeida (2011) sobre o pensamento de Hannah Arendt quanto à responsabilidade que temos em introduzir as novas gerações ao mundo. Se aos professores há essa responsabilidade com seus alunos, de quem seria a responsabilidade de acolher os novos professores ao novo mundo, a uma nova escola?

O vínculo que liga os mais velhos ao mundo pode instigar os novos a iniciar uma relação própria, semelhante ou distinta, com ele. Esse vínculo, porém, deixou de ser algo relativamente tranquilo, já que as antigas certezas cederam lugar às dúvidas, de modo que o chão do passado não oferecesse mais segurança, mas apresenta rachaduras e, por vezes, abismos (ALMEIDA, 2011, p. 115).

Perguntei ao professor como ele se via numa experiência do trabalho docente que lhe exigia uma performance em um tempo demarcado, ele comentou *Você leva metade do ano para quebrar a resistência do aluno para iniciar um bom trabalho*, perguntei que resistência era essa que deveria ser quebrada para realizar um trabalho, *resistência ao professor que traz normas, regras, notas, exigências*. Insisti: mas quais trocas são possíveis neste curto tempo? Roberval respondeu: *troca de dores*. Com quem? Perguntei: *com os professores*.

Eu evito ficar na sala dos professores. É só lamento! Com os alunos eu comento em sala de aula: estamos aqui, nesse quadrado, e vamos aproveitar esse tempo que

nos resta para aprender, para pensar um pouco diferente, estamos todos juntos! Eu falo com eles – eu também não queria estar aqui, eu estou igual a vocês. “Professores e alunos são cada vez mais impedidos de deixar seus rastros. E como recuperar a capacidade de deixar rastros? Ou seja, deixar marcas?” (KRAMER; SOUZA, 1996, p. 16).

Queria saber de Roberval se, no momento em que ele participou do processo de escolha de vagas, ele percebeu disputa entre os pares, ele informou, *sim, um querendo pegar a vaga do outro, também o efetivo, você pega uma vaga, se organiza, inicia um trabalho, e vem um professor efetivo e tira o seu trabalho. Eu não sei por que o Estado não faz uma organização que antecede ao Processo Seletivo para localizar estes professores efetivos antes da nossa escolha.* Perguntei a ele se conhecia algum trabalho realizado pelo Sindicato dos Professores em atenção aos Dts, ele disse que desconhecia.

Roberval disse que preferiria ficar em silêncio na escola a compartilhar experiências com outros colegas. Também disse que havia práticas de constrangimentos por alguns integrantes da equipe docente. Roberval me fez lembrar o soldado que volta da guerra, em *Experiência e Pobreza* de Walter Benjamin. “Na época, já se podia notar que os combatentes tinham voltado silenciosos do campo de batalha.” (BENJAMIN, p. 115). A pobreza na experiência de Roberval fez surgir o sentimento de indignidade, de dor, de inutilidade.

Finalizando a conversa com o professor Roberval perguntei a ele se pretendia permanecer na Educação, rapidamente respondeu *Não!*, então perguntei se haveria alguma possibilidade de ele permanecer como professor, ele disse *só se houver um outro sistema educacional, talvez através de novas políticas* e o que seria necessário? *Que se trabalhasse mais o coletivo dos professores, estamos muito no individual.* Ao final, me despedi de Roberval sentindo um cansaço. Agradei e perguntei como se sentia após esses cinco anos de trabalho em designação temporária, ele finalizou *estou cansado, as energias trocadas na educação te trazem cansaço, e eu não quero adoecer.*

3.4 BEATRIZ: A APRENDIZ

Oração não voga quando não há vaga, coração não roga quando só há raiva
(NETO, ACCIOLY, 1983)

No período das entrevistas com os professores, eu cumpria um crédito no curso do mestrado de Estágio em docência, na disciplina “Trabalho docente e gestão educacional”, para turmas do 8º período do curso de pedagogia. Nessa experiência, pude observar o desejo daqueles alunos em iniciar suas experiências profissionais. A turma já sabia que eu tinha como tema de investigação o tema trabalhador docente contratado. E entre o percurso da disciplina, eis a pergunta que salta do grupo de alunos: *Você conseguiu encontrar um professor contratado iniciante na sua pesquisa? Porque nós não estamos conseguindo acessar as vagas para trabalho. Só professores com experiência que conseguem.* Após este questionamento, percebi que não havia me deparado com professores recém-formados atuando nas Unidades Educativas. Passei a procurar, primeiramente, visitando algumas escolas na região onde resido e não encontrei. Será que realmente os alunos, em seu questionamento, estariam trazendo um dado novo para a pesquisa?

Então, resolvi entrar em contato com a coordenadora da rede municipal que conheci no processo seletivo. Conversei com a técnica a respeito da minha percepção e ela disse que o município tinha sim, professores recém-formados atuando. Fiquei admirada, pois pensei que a falta de experiência implicava na não possibilidade de trabalho na rede. A técnica informou que o município, inicialmente, não conseguiu completar todas as vagas. E tiveram que disponibilizar as vagas para candidatos que tivessem experiência como estagiários. Diante desta informação fiquei curiosa em saber o que estabeleceu essa conjuntura, uma vez que o Edital privilegiava a experiência de trabalho.

Beatriz foi a professora que fui à procura, iniciante em seu ofício de professora me recebeu em um CMEI recém-inaugurado. Um CMEI que brilhou meus olhos. Infraestrutura moderna, adequada às crianças menores, com ótimos espaços. Após as nossas saudações e apresentação da pesquisa, solicitei à Beatriz que falasse

sobre a sua entrada na Educação e como alcançou a vaga naquele CMEI. Beatriz iniciou sua narrativa a partir do ano em que se formou.

Ela, natural do município de Santa Leopoldina, região que agrega boa parte de moradores na zona rural, fez faculdade de pedagogia à distância e a partir do 8º período conseguiu dar aulas de Ensino Religioso, na categoria professores não habilitados no município onde morava. Alcançou porque dentre as candidatas à vaga era a única que possuía toda documentação no momento da escolha. Essa foi a sua primeira experiência, atuando em 19 turmas da Educação Básica, Ensino Fundamental séries finais em uma escola da zona rural do município de Santa Leopoldina.

Após a sua formatura ficou um ano parada. Mesmo se inscrevendo nos processos seletivos, Beatriz não alcançava uma vaga para o seu trabalho. Em contato com outras colegas, a professora recém-formada percebia que havia uma concorrência muito forte entre os candidatos que apresentavam títulos de especializações e tempo de experiência. Nesse período, a professora pensou em fazer um outro curso que desse a possibilidade de emprego.

Um viés para Beatriz foi tentar vagas em escolas particulares, o que alcançou no ano de 2013, no município de Cariacica. A professora já havia mudado de município. Após esta experiência, voltou em 2015 a se inscrever para concorrer a vagas em designação temporária na rede municipal de Cariacica, passou pela análise de perfil que era a avaliação para concorrer às vagas para atuação na Educação Infantil. Beatriz ficou na colocação 1587º *nesta classificação, eu não conseguiria trabalhar na rede pública*. No mês de junho de 2015, Beatriz recebeu um telefonema perguntando se havia interesse na vaga a qual ela se candidatou no início do ano. A professora compareceu à SEME e recebeu a informação que a vaga que tinham era naquele CMEI, e era a única vaga, pois a Unidade Educativa seria inaugurada naquele mês. *Eu aceitei*.

Perguntei à Beatriz como foi sua entrada no CMEI, como aconteceu sua experiência iniciada em junho. Beatriz disse que primeiramente não possuía experiência com a Educação Infantil, atuava com um 5º ano, na rede particular, e a experiência com a

Educação Infantil necessitava de orientação. O estranhamento ocorreu quando percebeu que a pedagoga e a diretora do CMEI também não tinham experiência *nem a pedagoga, nem a diretora tinham experiência, houve troca de pedagoga, de uma contratada para uma efetiva, mas a efetiva que chegou também não tinha experiência com a Educação Infantil.* Beatriz observou que não havia interesse dos profissionais em buscar informações para a realização do trabalho com qualidade para as crianças. *Esse início foi deficiente, procurei explorar o trabalho de outras colegas professoras para trazer práticas e desenvolver o meu trabalho.*

Quis saber se, diante dessas dificuldades, Beatriz teve possibilidade de boas trocas. Nesse momento, a professora relatou o seu trabalho com as crianças e o reconhecimento do seu trabalho pelas famílias da comunidade escolar. Acrescentou *agora que conheço as crianças e a comunidade escolar, com certeza faria um melhor trabalho no próximo ano, se retornasse para este CMEI.* Perguntei se o CMEI reconheceu o seu trabalho, ficou pensativa, disse: *as colegas sim!* Mas percebeu o reconhecimento pelo contato com as famílias.

Ao final, nos despedimos, caminhamos até a entrada do CMEI e eu maravilhada com aquela infraestrutura oferecida a uma comunidade tão carente. Uma região que ora se mostrava com características urbanas com estrutura de bairro, ora com cenários da zona rural com estrada de chão batido e pastos em terrenos próximos. Minha procura por esta profissional iniciante foi uma das indagações no meio do caminho das investigações do campo. Encontrar uma professora com olhar cabisbaixo, mas percebadora das situações incongruentes nas relações internas num espaço educacional. Beatriz questionou o que não foi oferecido a ela e a forma como foi recebida em seu ingresso no trabalho com a educação infantil. Com dificuldades, com incertezas, com deficiências, com contradições.

4 DEZEMBRO, NO APAGAR DAS LUZES – A 3ª FASE DO CAMPO

No mês de dezembro retornei ao campo, visitando os professores nos seus últimos dias de contrato de trabalho. O encerramento dos contratos de trabalho se daria no dia 22 de dezembro. Percorri as escolas entre os dias 13 a 16 de dezembro, minha intenção nesta fase era perceber como os professores estavam ao final do contrato de trabalho. Perceber suas expectativas e compreender o sentimento dos professores no apagar das luzes.

Nesse período, eu já sabia da publicação dos editais de processo seletivo para contratação de professores com vistas à atuação dos professores nas redes municipais e estaduais de educação para o ano de 2016. Também houve a publicação de edital para concurso público do magistério para a rede estadual de educação. Neste capítulo os professores se apresentam apreensivos quanto às suas duvidosas possibilidades para o trabalho.

Observamos também que as leis que davam base ao processo seletivo para professor substituto sofreram substituição pela aprovação de outras leis que passava a regulamentar o ingresso do professor contratado nas redes públicas municipais e estaduais. Percebe-se, por meio das redes virtuais, manifestos de professores e de um representante do legislativo denunciando as arbitrariedades da rede estadual, como também, muitos professores realizando postagens com as informações e indicações a respeito dos diversos processos seletivos para contratação de professores nas redes municipais da região metropolitana de Vitória.

4.1 A INCERTEZA, OS VALORES INSTITUÍDOS E A REPRODUÇÃO DE VALORES

Nessa fase, o primeiro a me receber foi professor Roberval, que, com uma fisionomia serena, me levou a uma sala de aula vazia e informou que a escola já estava em período de recuperação por isso o espaço ocioso. O início da nossa conversa foi pautado pela pergunta de como ele estava se sentindo no apagar das luzes, no encerramento de suas atividades. Roberval comentou que estava em processo de ser avaliado pela escola. Lembrando que Roberval pertence à Rede

Estadual no município de Cariacica, professor do Ensino Médio, ele comentou que o final do ano estava trazendo outras novidades. Os DTs passariam por uma avaliação pelo diretor da escola. Os dados seriam inseridos no Portal do Servidor e após seria, ou não, validado pelo professor.

Esse mecanismo de avaliação poderia possibilitar ao professor a sua continuidade na escola onde estava atuando, sendo aprovado na avaliação e se houvesse turmas para a contratação do professor, este era um dado novo, pois o Edital para o processo seletivo de contratação de professores para a Rede Estadual para 2016 já havia sido publicado e naquela data já havia encerrado as inscrições.

Perguntei ao professor se ele havia feito inscrição, disse que tanto no processo seletivo para contratação, como também, no processo para concurso público. Uma das reclamações e denúncias que percebi nas postagens em redes virtuais nesta época, foi a respeito das contradições que envolviam o número de vagas disponíveis para concursos público – 1.580 – em relação ao número de vagas para professores contratados – cerca de 9.220 – fato este que trazia as indagações frente ao magistério que procurava denunciar pelas redes sociais, e também, por meio de um representante do legislativo na Assembleia Estadual.

Roberval desta vez ia conversando trazendo suas manifestações sem muitas perguntas da minha parte, disse *é uma agonia, não sabemos para onde vamos, cada vez vai ficando pior*. E por que você, novamente, retorna às inscrições? Perguntei. *Nós vamos aceitando, vamos nos adaptando, a coisa é amarrada*. Apagando as luzes no seu ambiente de trabalho, qual o seu sentimento? Indaguei. Houve um momento de silêncio, depois duas palavras *frustração, sobrevivência*.

Roberval foi o professor que, neste processo das entrevistas, me trouxe o sentimento de cansaço e desencanto por trabalhar com as atuais lógicas na Educação, criticou muito o sistema educacional, o currículo e as relações interpessoais conflitantes na escola. Nos dois momentos que tivemos contato, o professor utilizou a frase “Vigiar e punir” de Foucault, e a frase que ecoava em sua mente e que lhe incomodava, dita por colegas de trabalho “finja que você ensina”, o que lhe trazia uma relação de silenciamentos e revolta com outros professores.

Não gostava de interagir com esse grupo. Para ele, a escola permanece reproduzindo os valores, fazendo com que todos repitam os mesmos sinais, numa lógica de sequências. Ele exemplificou: *o diretor repete o que a secretaria encaminhou, o coordenador e pedagogo repetem o que o diretor informou, os professores repetem o que o pedagogo e o que o coordenador direcionou, os alunos repetem o recado que o professor passou.*

Na medida em que a organização do trabalho é regida exclusiva nos moldes burocráticos, tutelares e normalizadores, ou seja, um estilo de gerência que limita e constrange a comunicação cotidiana, fragiliza-se a autonomia do trabalhador, o que significa eliminá-la (BARROS, 2004, p. 109).

Para 2016, Roberval tem planos de se dedicar aos estudos, pretensão de permanecer como professor, mas com possibilidade de ingressar em outra área. Ele não queria deixar se engessar pelo sistema, e o corpo docente ali já estava corrompido pela forma de apropriação dos movimentos processuais do sistema de educação. Roberval resistia pelo silêncio, mas já sabia que não iria suportar esta impotência.

4.2 E AÍ JÁ SAIU? A ORIENTAÇÃO DA VIDA A PARTIR DA PUBLICAÇÃO DOS EDITAIS

No dia seguinte, visitei Nicole, a professora me recebeu com sorrisos e na nossa última conversa me convidou para sentar na sala da secretaria do CMEI. Sentamos e fui logo iniciando para que ela me contasse sobre o seu encerramento e suas expectativas na atividade profissional. Neste momento, se direciona à secretária e pergunta *E aí? Já saiu?* A secretária respondeu *ainda não*. Nicole contou que está na expectativa de realizar a inscrição quando fosse publicado o edital para contratação, soube que o processo de contratação havia sido aprovado pela Câmara de Vereadores do município no dia 15/12 (terça) e que, provavelmente, estaria no site da prefeitura até sexta-feira, dia 18/12/2015.

Perguntei à Nicole sobre o seu sentimento neste encerramento, ela disse *eu me sinto numa situação melhor porque tenho remuneração da aposentadoria e tenho tempo de experiência que ajuda na classificação, fico pensando na situação de algumas colegas que não têm outro vínculo a não ser de contrato temporário,*

acrescenta o vínculo que criei se desfaz nestes últimos dias, já estou preocupada com a inscrição, se eu não ficar atenta, eu perco. A experiência valorizada pelo tempo *chronos*. O tempo cronológico, sequencial. O tempo que é medido. Poderia a experiência ser medida? Larrosa (2015), em suas análises sobre a experiência e os tremores que podem ocorrer a partir das nossas experiências, traz à reflexão essa condição de tratar a experiência como valor de troca.

Tenho ouvido falar de certa tendência aparentemente progressista no campo educacional que, depois de criticar o modo como nossa sociedade privilegia as aprendizagens acadêmicas, pretende implantar e homologar formas de contagem de créditos para a experiência e para o saber da experiência adquirido no trabalho (LARROSA, 2015, p. 23).

Nicole apresentou a situação de não ter férias no mês de janeiro, pois a inscrição para o processo seletivo se divide em três etapas. Pedi para que ela esclarecesse *A 1ª etapa, a da inscrição, será na segunda quinzena de dezembro; a 2ª etapa, a escolha, provavelmente a primeira semana de janeiro; depois vem a 3ª etapa, a dos exames, todos os contratados em Cariacica têm que passar por exames médicos antes de assumir as vagas.*

Eu me despeço da professora. Nicole foi a professora que demonstrou mais tranquilidade do que os outros professores, talvez a garantia do salário de aposentada, e também a pontuação pelo tempo de experiência não lhe deixava tão apreensiva e assim com mais chances de conseguir uma vaga em relação aos outros professores que demonstravam preocupação e insegurança quanto à sua classificação.

Neste último encontro, o fato que chamou atenção foi a frase *E aí? Já Saiu?* O verbo sair que tem como sinônimo “desviar-se”, “retirar-se”, “deslocar-se” passa a assumir outro sentido de “anunciar-se”, de “divulgar” algo novo. A frase me trazia duas possibilidades de entendimento *Nicole, e aí? Você já saiu?*, mas não, o sentido adotado naquela sala da secretaria era o de *já está publicado no site da prefeitura o edital para contratação?* Ela sabia que não podia perder tempo. Trazendo o pensamento de Roberval, se Nicole não vigiasse, poderia ser punida.

No decorrer dessa pesquisa, observei como o ingresso dos professores a partir de um processo seletivo de contratação é atravessado por cumprimento de datas, normas com base em legislação aprovada e vai conduzindo o trabalho dos organizadores, como também, a vida dos candidatos ao processo seletivo. O processo de seleção compreende: a inscrição, organização dos documentos e títulos, a classificação, a chamada para escolha de vagas e contratação e, no caso da rede municipal, a realização de exames. Um descuido e Nicole estaria excluída da seleção e recrutamento. Ela estava certa, de acordo com o que ela já tinha de informação a partir do Edital de Processo Seletivo Simplificado nº 02/2014 no item nº12, das disposições complementares, no subitem nº 12.24, que diz que “é de inteira responsabilidade do candidato acompanhar pelo mural do município, internet e jornal de grande circulação, os atos e editais referentes a esta seleção.”

Nesta lógica de organização, controle e poder (Motta (2007), professores vão organizando suas vidas a partir da legislação, das normas e dos critérios estabelecidos para a sua concorrência a uma vaga de trabalho. Mas os professores estariam atentos a essa lógica? Estariam os professores atentos à possibilidade do seu ingresso mediante a uma concorrência pautada em critérios muito bem definidos. O contrato será rescindido a qualquer tempo, sem direito à indenização conforme subitem nº 12.19 – Edital de processo Seletivo Simplificado Municipal nº 02/2014 e conforme subitem nº 11.8 – Edital Processo Seletivo Simplificado Estadual nº 66/2014. O contrário poderia ser encerrado a qualquer momento conforme os critérios anunciados.

E assim, logo de início no procedimento seletivo, os professores iniciantes, ou não, vão sendo absorvidos por um processo alucinante da organização burocrática para contratação dos seus serviços. Professores-secretaria de um lado e professores-escola do outro, ao centro os papéis – cópias de documentos e títulos – que comprovassem aquilo que foi indicado como a qualificação e experiência necessária ao alcance de sua classificação. Um atravessar de corpos por auditórios, salas e por mais salas e a assinatura de um contrato.

Agamben (2009), ao apresentar sobre os estudos dos processos que se configuram na contemporaneidade encontrou no pensamento de Foucault, quando este passou

a se ocupar das reflexões sobre governabilidade, ou governo de homens, o termo dispositivo⁴. O sociólogo considera que os dispositivos foucaultianos será “[...] qualquer coisa que tenha de algum modo a capacidade de capturar, orientar, determinar, interceptar, modelar, controlar e assegurar os gestos, as condutas, as opiniões e os discursos dos seres viventes” (AGAMBEN, 2009, p. 40).

Aos professores que já compreenderam os dispositivos burocráticos que irão lhe orientar em sua conduta e também o conhecimento das artimanhas destes mecanismos, a organização e interpretação são necessárias e evitam a possibilidade de sua exclusão já no período de ingresso. Comportamentos como manter arquivada em pastas toda documentação necessária para lhes servir como álibi nos momentos em que poderiam lhe acusá-los de um delito – *infelizmente, no momento, você não apresenta todos os documentos necessários para conferirmos sua contratação. A culpa não é nossa. Infelizmente professor, você não percebeu a necessidade de preencher a ficha de inscrição impressa conforme o subitem 11.2 do edital e que deveria ser apresentada neste momento. Você será reclassificado. Próximo!* “Obedece-se não à pessoa em virtude do seu direito próprio, mas à regra estatuída” (COHL, 2003, p. 129).

No ingresso dos professores contratados observamos este controle em seus modos de existir como trabalhadores docentes a partir da publicação de editais públicos para processo seletivo de contratação. E essa expectativa passa a direcionar as vidas destes professores contratados. *E aí, já saiu?* Foi a interrogação da professora Nicole à funcionária da Secretaria de um CMEI no mês de dezembro em relação à expectativa de publicação do edital de contratação que seria visualizado pela rede virtual. A professora aguardava a publicação que, a partir de ruídos em corredores nos CMEIs, se anunciava por aquela semana. Havia uma esperança em permanecer na mesma Unidade Educativa onde atuava. Devido aos longos anos de experiência, seu retorno no ano seguinte seria uma grande probabilidade, porém regras poderiam ser alteradas. Esta era a sua dúvida.

⁴O dispositivo tem natureza estratégica, que se trata, como consequência, de certa manipulação de relações de força. O dispositivo está sempre inscrito em um jogo de interesses. Incluem discursos, instituições, edifícios, leis, medidas de polícia, proposições filosóficas. (Agamben, 2009 p. 29).

4.3 A HISTÓRIA SE REPETE: E NÃO É UM FINAL FELIZ

Fui ao encontro com Maria. Ao chegar à escola, ela solicitou que aguardasse pois estava em horário de aula de recuperação. Aguardei e em seguida, a professora me levou para a sala dos professores. Perguntei como Maria estava, ela me disse pontualmente *péssima*, perguntei o porquê. Ela respondeu: *Estou preocupada com meu trabalho no próximo ano*. Ao mesmo tempo em que conversava comigo, pediu licença e foi em direção a uma professora que estava no computador. Maria queria saber se ela havia conseguido validar a avaliação do Estado. Maria atuava tanto na rede municipal quanto na rede estadual no município de Cariacica. Ela comentou que estava apreensiva com a avaliação do Estado porque sabia que um dos itens a ser avaliado seria o número de atestados médicos que o professor teve neste ano – a cada atestado médico o professor tinha sua pontuação diminuída na avaliação.

Como havia pontuado no segundo capítulo “Saúde nos interessa!”, a rede municipal de Cariacica já trazia em seu edital a necessidade de realizar exames médicos para admissão do trabalhador. A rede estadual, por sua vez, passa a pontuar o número de exames médicos para avaliar a atuação do professor contratado nas unidades educativas, servindo assim, como critério para renovação, ou não, do contrato de trabalho para o ano de 2016.

A preocupação de Maria era que, devido ao período em que esteve afastada para tratamento de saúde poderia ser prejudicada, e talvez não passaria. Também revelou que sua turma do 3º Ano na rede estadual não existirá mais na escola onde atua. A rede estadual estava suprimindo salas de aula para o ano seguinte, então havia a possibilidade de não passar pela avaliação no sistema.

Maria completou *a gente fica maluca, e a mesma história todo final de ano e não é um final feliz*. Diante da situação de Maria, procurei ser mais breve na entrevista, perguntei a ela, neste momento de tanta insegurança, qual frase ou música viria à sua mente e que representasse este seu momento, ela silenciou e disse, *aquela de Zé Ramalho - Vida de gado, povo marcado*.

No decorrer das minhas observações, Maria foi a professora que demonstrou um esquema racional com uma estratégia articulada para atuar por meio dos vínculos de contrato, pois há dezenove anos transitava entre processos seletivos e editais das diversas redes públicas da região metropolitana de Vitória. Perguntei a ela se para 2016 seria um “começar de novo”, ou “vida que segue”, ditos que vão se consolidando nas oralidades da comunidade. Sem pensar muito respondeu: *vida que segue*. Despedi-me de Maria e ela retornou para o computador para acessar suas informações.

No primeiro contato, na 2ª fase do campo, percebi uma professora mais convicta e mais forte em sua atuação. Em dezembro, Maria revelou suas inquietações diante do momento que poderia ser desclassificada num processo que envolvia a perda do seu emprego. A apreensão de Maria passava pela possibilidade de sua exclusão do seu trabalho naquela escola, local onde tanto desejou trabalhar.

4.4 E BEATRIZ?

Com Beatriz eu já havia conversado. Por ter sido a última professora a ser encontrada, nosso único encontro se deu no início de dezembro e ali já fizemos a conversa para saber das suas experiências como seria o próximo ano em sua vida profissional: *terei que fazer tudo de novo, não estou segura, a única certeza que tenho é a vaga na escola particular*.

Procurei saber desta professora iniciante como se sentia neste tempo marcado. Com fala pausada, Beatriz disse: *é angustiante, não temos férias, pois janeiro é o período de escolha, é um corre-corre para garantir o trabalho do ano seguinte. Trabalha-se o ano inteiro e você chega ao final do ano desempregada. Para a professora, cada ano que passa torna-se mais difícil, há muita concorrência. As professoras aposentadas estão retornando, eu não entendo isso, a cada época fica mais difícil para o professor iniciante*.

Oração não voga quando não há vaga
 Coração não roga quando só há raiva
 E a roupa do corpo
 Três vezes ao dia
 Novena não paga

Ao homem da venda
Não adianta nada
Não enche barriga
Subir de joelhos
As escadarias
Abençoi as hienas
Principalmente as “da Silva”
Campeãs de carnavais
Pois desse lado do beco
O olhar é tão seco meu pai
Que só ter piedade de nós
Não vale a pena (NETO, ACCIOLY, 1983).

5 A BUROCRACIA DE CADA DIA

O reordenamento do Estado brasileiro nos últimos tempos caracteriza-se como afirma Frigotto (2009) “[...] pela regressão social, indeterminação da política e pela hegemonia de concepções neoconservadoras e mercantis na sociedade” (p. 65). No seu processo de planejamento das ações administrativas acercou-se em elaborar suas estratégias sob efeito dos ajustes econômicos a fim de fortalecer o desenvolvimento econômico do país. Em relação aos impactos no trabalho docente percebemos as alterações com a permanência dos vínculos trabalhistas por meio das contratações e extensões, traduzindo em sua forma racional uma economia nos investimentos com a valorização do magistério.

Uma sociedade contemporânea regida por políticas neoliberais, ordenada pela economia e com um aparato burocrático que procura garantir a oferta do serviço público. Uma ordem administrativa que passa a regular as ações sociais que se caracteriza como virtude de um sistema burocrático “[...] “virtudes”, que incluem a precisão, a continuidade, a uniformidade, a subordinação e a racionalidade. Tais “virtudes” são necessárias à marcha do capitalismo e à manutenção do poder burocrático” (MOTTA, 1986, p. 70).

É muito importante salientar que o papel das organizações burocráticas não é apenas produzir bens, capital, serviços, pessoas, nem mesmo ideias e imagens. O papel social das organizações burocráticas também não se atém a reproduzir a mão-de-obra, ou força do trabalho, por meio do salário que garante a sobrevivência. O papel das organizações burocráticas vai além mesmo da reprodução das desigualdades sociais e culturais. O papel social das organizações burocráticas se manifesta concretamente no exercício do controle social, que se torna possível nas relações de poder, que são sempre relações entre desiguais (MOTTA, 2007, p.44).

Modos de organização que se materializam através da legislação, das normas e das regras e passam a regular nosso modo de relacionar com o trabalho. Relações de dominação que vão se consolidando entre o Estado e o servidor público contratado. Uma organização que como apresenta Tragtemberg (2006), que se coloca a serviço de outros interesses de dominação.

Procuramos então, analisar os processos de contratação dos professores não se tratando somente como uma concepção no exagero de uma organização pautada

em documentos e cópias que obedecem a critérios e normas, ou na lentidão nos setores de órgãos públicos ocasionado pela exigência de comprovantes em processos administrativos e suas exaustivas tramitações. O que queremos apresentar aqui é como a burocracia faz parte do nosso cotidiano e como sua ideologia foi se naturalizando em nossas relações trabalhistas, financeiras e de consumo, de forma que, ao ser incorporada e legitimada como um meio de organização eficiente, passa a orientar nosso modo de agir na contemporaneidade.

Trazemos aqui contribuições dos estudiosos Faria e Meneghetti (2011) que se propuseram a analisar a perspectiva de burocracia em Maurício Tragtemberg e Fernando Claudio Prestes Motta, importantes intelectuais da área de estudos organizacionais e das obras de Max Weber. Os autores trazem Max Weber como o sociólogo que analisou os processos de racionalização da sociedade na passagem da Idade Média para a Idade Moderna, um fenômeno estabelecido dentro do sistema capitalista de produção. Segundo os autores, a busca racional, sistemática e especializada da ciência por parte de pessoal treinado e especializado surge como característica no Ocidente e se consolida com a dependência dessa engrenagem por parte da sociedade. A sociedade moderna passa a depender desta organização para orientar seus modos de produção e modos de vida para o alcance da qualidade e da eficiência.

Uma relação hierárquica se estabelece, definindo postos e níveis de autoridades, além de um sistema de mando e subordinação com gerência das atividades e tarefas delegadas por autoridades. Nesse contexto, a administração é formalizada por meio de documentos que acabam por regular a conduta e as atividades das pessoas (FARIAS; MENEGHETTI. 2011, p. 427).

Segundo Tragtemberg (2006), a burocracia para Weber significava um tipo de poder, igual à organização, “[...] implicava predomínio de formalismo, de existência de normas escritas, estrutura hierárquica, divisão horizontal e vertical de trabalho e impessoalidade no recrutamento dos quadros” (p. 171). Para Motta (2007) a burocracia é todo este aparato que se traduz em poder e controle. “A sociedade moderna é uma sociedade de organizações burocráticas submetida a uma grande organização burocrática que é o Estado” (p. 08).

Dependência ou liberdade para agir? A burocracia trouxe autonomia ao cidadão? Matos (2009), em seus estudos sobre a contemporaneidade, apresenta que, a partir da Revolução Francesa, o projeto que se desenhou com os ideais iluministas para a sociedade ocidental foi de uma estrutura que garantisse a continuidade das políticas sociais, independentemente da alternância dos governantes no poder. A burocracia se apresenta como um fator social dominante na vida das pessoas na modernidade, como forma de preservar a liberdade e os direitos do cidadão em acessar os seus direitos públicos, sem a necessidade de dependência pessoal. O contrato, a impessoalidade, o individualismo e a liberdade são apostas nas relações sociais na modernidade.

Nesse projeto de impessoalidade, de liberdade do cidadão em acessar seus direitos públicos e, especificamente na análise das regulações e regulamentações que se configuram no ingresso do trabalhador docente, o cenário nos tece uma trama: no processo de ingresso entre professores contratados e redes públicas, municipal e estadual, a relação não pautaria nos instrumentos burocráticos como uma forma de dominação? Weber em suas investigações, percebeu as relações entre dominantes e dominados que se apoiavam em bases jurídicas e os instrumentos burocráticos deliberados mediante um estatuto sancionado corretamente quanto à forma. (COHL, 2003).

Mas poderíamos também dizer que há necessidade dessa organização por parte das redes públicas para compor o quadro de funcionários para prestação de serviço das escolas à sociedade. Na contratação de funcionários públicos, observamos a legitimidade dada na Constituição Federal (CF) de 1988 que delibera, no Inciso IX, Art. 37, a permissão de contratação temporária de servidor público para a necessidade temporária de excepcional interesse público e sua previsão expressa em lei. A partir de então, cada esfera passa a criar lei própria que regulamente a contratação de servidores.

Nessa ótica, vai se legitimando as relações de dominação que percebemos no discurso da necessidade de organização pelo Estado “[...] o Estado é então uma organização burocrática, e, portanto, uma estrutura de dominação, constituída de uma elite dirigente, de um funcionalismo civil e de um funcionalismo militar, dotada

de poder de legislar” (MOTTA, 2007, p. 25). A sociedade contemporânea, que sofre os efeitos do estado moderno, se constitui então, mediante uma organização que legitima a burocracia. “O Estado moderno e o capitalismo fizeram prevalecer a burocracia. Como um tipo de organização, ele permeou gradativamente todas as instituições sociais” (MOTTA, 2003, p. 31).

Conforme assinalado por Faria e Meneghetti (2011), pode-se entender, com as contribuições de Tragtemberg e Prestes Motta sobre a concepção de burocracia pautada em Weber, que o fenômeno burocracia deve ser entendido em seu espaço e tempo histórico como um processo de racionalização da modernidade.

Burocracia como organização, porque está baseada em uma racionalidade formalizadora da natureza instrumental, estruturada na forma como o trabalho se organiza. A divisão técnica e social do trabalho estabelece a forma como as outras dimensões da vida influenciam o cotidiano dos indivíduos. A burocracia é organização porque está baseada em uma ordem específica que precisa ser compartilhada e reproduzida para garantir a existência da própria civilização (FARIAS e MENEGETTI, 2011, p. 437).

Estabelecemos, então, um comportamento na contemporaneidade de legitimação da burocracia que vai alimentando e conduzindo nossa relação com o trabalho e com o modo de viver em sociedade. “O próprio pensamento da atualidade encontra-se refém da burocratização” (FARIAS e MENEGETTI, 2011).

5.1 A ACEITAÇÃO DA DOMINAÇÃO LEGAL: *TIVEMOS AVANÇO!*

Assim, choros e sorrisos se misturavam diante da burocracia institucionalizada. Considerada por alguns professores como o procedimento correto, pois a “dominação legal”⁵ impede aquilo que o município de Cariacica já apresentava em um histórico de lembranças negativas a respeito de um passado experimentado por política de favores. *Tivemos avanço! No passado era submissão aos políticos, tínhamos que garantir voto a determinados vereadores e prefeitos caso contrário, não éramos contratadas.*

⁵ Dominação legal em virtude de estatuto. Seu tipo mais puro é a dominação burocrática. Sua ideia básica é: qualquer direito pode ser criado e modificado mediante um estatuto sancionado corretamente quanto à forma. (Conceito weberiano em COHN. Gabriel. 2003, p.128.).

Dessa forma, os professores que desejassem uma vaga no município de Cariacica passaram a acessar um dispositivo que lhes concedesse autonomia, uma seleção que, naquele momento, pautava pela legalidade, pela impessoalidade e pela liberdade em se apoiar nos documentos burocráticos. Percebe-se daí o que o campo desvelava: a aprovação pelos professores do processo seletivo para contratação como um processo que admite um professor independente para sua organização e para o oferecimento do seu trabalho às redes públicas.

O desejo de exercer a profissão de professor submete os trabalhadores docentes a um processo que implica o seu envolvimento aos diversos procedimentos inerentes aos arranjos organizacionais e institucionais. Exigências como organização, formação, disponibilidade, saúde e boa aparência, são requisitos necessários para ser aceito e acolhido nesta primeira fase e alcançar sua vaga de trabalho. Cada ano era um ano.

Experiências com escolas diferenciadas e com modos de interagir com a comunidade escolar diferenciados. Uma descontinuidade proporcionada por um trabalho fragmentado em nossa trajetória profissional. Novos alunos, novos colegas de trabalho, nova comunidade escolar. Uma experiência que vai se configurando sempre com o “novo”. Um aprender a se reinventar a cada processo seletivo. “Todos nós estamos a contragosto, por desígnio ou à revelia, em movimento” (BAUMAN, 1999, p. 08)

5.2 UM DISPOSITIVO PARA AVALIAR O PERFIL DOS PROFESSORES

Quando iniciei a exploração do campo na observação do período de escolha, ocorria que, nos dias iniciais, entre 05, 06 e 07 de janeiro de 2015 ocorria a “Avaliação de perfil” para os candidatos MAPA, MAPB e MAPP que tivessem interesse em escolher vagas nos Centros Municipais de Educação Infantil - CMEI e também para atuarem como professores colaboradores das ações e práticas inclusivas. Os candidatos se dispuseram em salas em uma escola da rede municipal, conforme organização pelos números de classificação dos candidatos, os quais passaram por uma avaliação escrita – para atuação nos CMEIs – e por avaliação escrita e entrevista – para atuação com as práticas inclusivas.

Numa conjuntura de reformas educativas ocorridas na contemporaneidade, a Educação Infantil passa a exigir profissionais reconhecedores desta modalidade que possui legislação e especificidades próprias. Ferreira e Côco (2011) apresentam o movimento estabelecido na Educação Infantil acenando “[...] a novos desafios que se apresentam no seu próprio terreno, em especial, o provimento de quadros de profissionais que possam atender às premissas políticas e pedagógicas pautadas nesse campo” (FERREIRA; CÔCO, 2011, p. 362).

O mesmo ocorre com as práticas de ações inclusivas que necessita de um professor, segundo Pimentel (2012) com conhecimento sobre as peculiaridades das deficiências, que reconheça as potencialidades destes estudantes e que compreenda que “[...] a não flexibilização do currículo podem ser considerados fatores determinantes para barreiras atitudinais, práticas pedagógicas distanciadas das necessidades reais dos educandos e resistência com relação à inclusão”. (p.139). Neste sentido, observamos a organização na Rede Municipal de Educação por meio do Edital nº 02/2014 para as etapas do processo seletivo para os cargos Ma.Pa (professor) e Ma.PP (pedagogo) que fora realizado em duas etapas, consistindo em prova de títulos de caráter classificatório e entrevistas e avaliação escrita aplicada para avaliação de perfil dos candidatos interessados em concorrer a vagas nos Centros Municipais de Educação infantil-CMEI e vagas voltadas às ações inclusivas.

No segundo dia de “avaliação de perfil”, os candidatos chegavam conforme o estabelecido pelo cronograma de contratação organizado por número de inscrição do candidato, dia e horário de atendimento. Neste dia conheci a sala da coordenação do processo avaliativo. Nela, estavam presentes cinco professores-técnicos da SEME que me apresentaram como corrigiam as atividades avaliativas. Após as atividades serem realizadas pelos candidatos nas salas das avaliações de perfis, os instrumentos avaliativos eram encaminhados à sala da coordenação, lá cada atividade recebia uma folha de correção que era anexada ao documento avaliativo e submetida à apreciação dos técnicos da SEME. A folha de correção (ANEXO F) continha o nome do avaliador e solicitava que assinalassem, em sim ou não, o alcance do plano de aula ou do projeto elaborado. Os itens apreciados foram

a) Conteúdos e desenvolvimento;

- b) Objetivos e desenvolvimento;
- c) Avaliação e desenvolvimento,
- d) Atendeu às linguagens pertencentes às Diretrizes Curriculares;
- e) Houve concordâncias?;
- f) Houve coesão e coerência?;
- g) Ortografia correta?
- h) Atendeu às etapas: (mínimo cinco acertos) entre: conteúdos, objetivo geral, objetivos específicos, justificativa, desenvolvimento, avaliação, culminância.

As análises realizadas no âmbito dos estudos sobre trabalho docente na contemporaneidade e os processos revelados na observação do cenário de contratação dos professores na rede municipal de Cariacica nos mostram as novas organizações que se impõem para a consolidação da educação pública brasileira. Segundo Araújo (2015), nota-se que há um conjunto significativo de profissionais com formas distintas de vínculo empregatício relacionado ao campo de profissionais na Educação Infantil. A partir de uma pesquisa realizada em municípios no Estado do Espírito Santo em torno da Educação Infantil em jornada de tempo integral, a autora traz à reflexão a precarização de algumas contratações que “[...] vai criando alguns desgastes e um tipo de institucionalidade bastante conflituosa no interior das instituições (ARAÚJO, 2015, p.41).

Assim, verificamos a necessidade de observar este trabalhador contratado que ingressa na Educação Infantil, lidando com os efeitos de uma época que estabelece vínculos precários com o trabalhador e que redefine o perfil dos profissionais em atendimento às crianças nas unidades educativas.

[...] o campo da Educação Infantil vive um intenso processo de revisão de concepções sobre educação de crianças em espaços coletivos, e de seleção e fortalecimento de práticas pedagógicas mediadoras de aprendizagens e do desenvolvimento das crianças. Em especial, têm se mostrado prioritárias as discussões sobre como orientar o trabalho junto às crianças de até três anos em creches e como assegurar práticas junto às crianças de quatro e cinco anos que prevejam formas de garantir a continuidade no processo de aprendizagem e desenvolvimento das crianças, sem antecipação de conteúdos que serão trabalhados no Ensino Fundamental” (MOMO; LOPES, 2010, p.7).

Momo e Lopes (2013), a partir de um estudo sobre o trabalho docente e gestão na educação infantil em Natal/RN, apresentam o exercício da docência envolvendo uma pluralidade de saberes, “[...] o professor de educação infantil forma-se continuamente mediante a experimentação e reflexão de práticas em contextos institucionais e interpessoais” (MOMO; LOPES, 2013, p. 199). As autoras apontam para esta forma como apropriação dos saberes com as crianças pequenas, conjuntamente com a ampliação e atualização dos saberes para a prática na Educação Infantil. As discussões no campo da infância, segundo as autoras, requerem um profissional reconhecedor das especificidades advindas da condição biológica e cultural nas práticas institucionais.

A medida de avaliação de perfil na rede municipal de Cariacica reuniu candidatos que se dispuseram a concorrer às vagas de trabalho por meio da apresentação de títulos e, especificamente para concorrer às vagas na Educação infantil e práticas inclusivas, o candidato deveria se apresentar antes da escolha de vagas, na “avaliação de perfil”, com datas estipuladas no edital de convocação nº 02/2014.

Esse instrumento, conforme os professores-técnicos fora elaborado a partir da observação dos registros de um número excessivo de reclamações por parte dos gestores dos CMEIS. O problema surgia a partir da informação de que os profissionais que atuavam nas Unidades Educativas não exerciam suas funções em consonância com o cuidado e com a educação peculiar às crianças pequenas, e às crianças portadoras de necessidades especiais. A rede municipal de educação decidiu, então, por uma avaliação que reconhecesse o/a professor/a para o trabalho na Educação Infantil e na atuação das práticas inclusivas.

Havia também a interpretação, por parte da equipe da Secretaria Municipal de Educação-SEME, que professores do Ensino Fundamental, séries iniciais, estavam migrando para a Educação Infantil e para atuação nas práticas de ações inclusivas sem possuir as habilidades necessárias para essa etapa e modalidade do ensino. Os instrumentos avaliativos foram elaborados numa perspectiva pedagógica que solicitava aos candidatos o planejamento de aulas e projetos em consonância com as Diretrizes Curriculares para a Educação Infantil e com as ações para a inclusão. A

equipe obteve um resultado negativo com boa parte dos candidatos sendo reprovados nessa etapa da seleção.

A pesquisa de Momo e Lopes (2013) traz a tensão da formação do professor para crianças pequenas como um processo de avanços e recuos e o reconhecimento da importância da formação do profissional da educação infantil. Entretanto, as autoras identificaram que, apesar de ter sido promovido pelo MEC desde o ano de 2010, os Cursos de Especialização em Educação Infantil, desenvolvidos pelas Universidades Federais para professores que atuavam na educação infantil, por um lado trouxeram o conhecimento teórico e, por outro, impediram aos professores vivências intensas. Desta forma, pressupõe que a formação ficou mais no campo teórico do que a apresentação do cotidiano escolar.

Em relação à equipe que coordenava os profissionais envolvidos com as práticas de ações inclusivas, a interpretação era que, diante dos dados recolhidos com os gestores das unidades escolares, os profissionais em atuação nas práticas inclusivas estavam acessando essas vagas por perceber que havia uma proposta de trabalho voltada à um tempo maior estendido ao planejamento das ações e o atendimento individualizado com as crianças apresentava-se como um trabalho que pudesse ser realizado com concentração. Professores trabalhariam em um ritmo mais ameno, sem a ansiedade de dar conta de um trabalho com trinta crianças, ou mais, em sala de aula. Observou-se também que os profissionais das ações inclusivas estavam privilegiando o tempo de planejamento em detrimento ao tempo de atendimento com as crianças.

Os professores-técnicos de posse dessa realidade lançaram mão em elaborar estratégias para conhecer o profissional que apresentava intenção em trabalhar com as práticas de ações inclusivas no município. Observamos, então, que professores-técnicos trabalhavam numa perspectiva de avaliar os professores-escola no sentido de compor uma equipe que reconhecesse a multiplicidade na escola, que elaborasse projetos que privilegiassem as diferenças e que buscassem oportunidades naquilo que era reconhecido como limites na escola.

Dos professores, obtivemos respostas diferenciadas quanto às impressões da avaliação de perfil e constatamos a aprovação pela utilização do instrumento: um professor considerou o processo avaliativo importante *“tem muita gente chegando às escolas de Educação Infantil sem saber o que fazer”*; outra professora se sentiu surpreendida com a atividade de elaboração de projeto solicitada pela SEME *“esperava uma entrevista. Em duas horas não há possibilidade de elaborar um projeto, demanda mais tempo”*. Em outra situação, uma professora informou que ficou satisfeita com o formato da avaliação e que estava tentando pela primeira vez uma vaga na Educação Infantil *“eu não possuo experiência nesta modalidade”*. Também houve boa aceitação por parte de quem pleiteasse vaga de pedagoga *“eu gostei desta análise de perfil, saiu da corriqueira entrevista e o instrumento solicitou uma elaboração daquilo que uma pedagoga tem que saber”*.

A avaliação de perfil dos professores que se candidataram às vagas às práticas de ações inclusivas, se deu por meio de entrevista, por dois integrantes da equipe da Educação Inclusiva da SEME, e também professores consideraram uma etapa importante na seleção. *Eu acho importante! Tem professores que acham que educação inclusiva é só sair da sala de aula e não é isso.*

5.2.1 A partir dos instrumentos, a formação sendo questionada

Diante da necessidade de constituir um quadro de funcionários responsáveis e conhecedores da especificidade do trabalho na Educação Infantil e das Ações de Práticas Inclusivas, os professores-técnicos elaboraram um instrumento que desse possibilidade de conhecer o profissional que tivesse o interesse em trabalhar com essas especialidades.

Para Barbosa (2011), diante dos estudos e experiências realizados tanto pelo MEC quanto pelas Universidades Federais que compuseram a equipe de trabalho com a formação pelo programa de formação de docentes (ProInfantil) entre os anos 2008/2010, não é “[...] possível admitir que os diferentes municípios brasileiros continuem a contratar leigos para o trabalho com as crianças de creches e pré-escolas, contrariando os parâmetros estabelecidos pela LDB” (BARBOSA, 2011, p.394). Da mesma forma, percebemos a importância do profissional na área das

práticas inclusivas com formação apropriada para orientar atividades de atendimento às crianças de forma a direcionar as práticas pedagógicas que valorizem as diferenças e reconheça a diversidade na sala de aula.

Foi elaborado um instrumento avaliativo que solicitava aos professores o desenvolvimento de um plano de aula, ou elaboração de um projeto, que fosse embasado nas Diretrizes Curriculares para Educação Infantil. Para atendimento às crianças do município, especificando a faixa etária das crianças – Plano de aula: para crianças de 3 anos; Projeto: para crianças de 5 anos. Após o desenvolvimento da atividade pelo professor, a avaliação seguiria para um setor composto pelos professores-técnicos da secretaria, e ali passaria pela análise de estar apto ou inapto ao trabalho com a Educação Infantil.

Observando os itens a serem contemplados na avaliação de perfil, percebemos que o documento se pautava muito mais na estrutura escrita de um plano em detrimento do que realmente corresponderia ao trabalho com a criança nesta especificidade. Pontuação relacionada a conteúdos, objetivos, avaliação, coesão e coerência, ortografia correta e justificativa se sobrepuseram à análise do perfil do professor em relação ao conhecimento das especificidades para atuação com essas etapas e modalidades com a criança.

Os professores-técnicos foram concluindo no decorrer dos dias de avaliação que os candidatos não possuíam habilidades para elaborar projetos, confundiam objetivo com desenvolvimento, tinham problemas para expressar suas ideias com clareza, muitos erros com uso da língua portuguesa. A equipe passou a demonstrar desencantamento com os candidatos devido à falta de preparo e à falta de formação que se apresentaram.

Entre os professores-técnicos, indagações foram postas: *Se o professor não é apto para a Educação inclusiva, ele será apto para o Ensino Fundamental?* Também foi revelada a incerteza de que este instrumento comprovaria a habilidade ou não do professor em sua atuação. *Sabemos que a avaliação de perfil é uma maneira de ‘peneirar’, porém a prática na escola é que revelará a habilidade do profissional para a Educação Infantil.*

A partir desse diagnóstico de inaptos às vagas, novas chamadas para avaliação de perfil foram publicadas. A informação era que, dos duzentos candidatos que passaram pela avaliação de perfil, aproximadamente oitenta candidatos tiveram avaliação positiva. Uma professora-técnica manifestou a preocupação com o problema que o município poderia sofrer por meio desta seleção, podendo ocasionar ausência de professores na rede municipal, impedindo, assim, o início das atividades nas Unidades Educativas e a necessidade para extensão de prazos para recrutamento dos professores.

A professora-técnica estava certa. Professores que realizaram inscrições em processos seletivos no município de Cariacica, também realizaram inscrições nos processos seletivos dos municípios vizinhos. Por pertencermos a uma região metropolitana, as fronteiras são pouco delimitadas entre os municípios de Cariacica, Serra, Vitória, Viana e Vila Velha, tendo o candidato uma certa facilidade em se locomover e, naquela época, os municípios estavam em processo de recrutamento de professores para a contratação. Caso o município de Cariacica não o classificasse, ele teria a possibilidade de concorrer e ser chamado em outro município seja pela rede municipal ou estadual de educação. Uma verdadeira rede de contratações.

Assim percebemos que, na tentativa de ingresso de professores a uma vaga temporária na educação, tensões são afloradas a partir dos critérios, normas e legislações que norteiam a entrada dos professores pela via do contrato. Procurei perceber os dispositivos que vão sendo delineados e que vão combinando forças de relação de trabalho precarizado com um profissional que se apresenta com as habilidades necessárias para um trabalho de qualidade na educação, cabendo tanto ao professor como ao município e ao estado o compromisso com qualidade no que se refere a formas de ingresso e condições de trabalho adequado.

Essa configuração nos permite perceber os caminhos tortuosos porque passam os professores na contratação dos seus serviços, com vínculos de curta duração, entre a correria para alcançar uma vaga. Movimento esse que traz a ausência de implementação de políticas de formação e ausência de valorização do pessoal docente por meio de concurso público para estruturar um quadro de professores no

município e no estado. Trata-se, como aponta Dourado (2009), de estabelecer vínculo efetivo de trabalho do professor com a escola que contribua para sua motivação e solidariedade no ambiente de trabalho para construção de relações de qualidade com a educação pública de qualidade.

5.3 A LEGISLAÇÃO QUE NORMATIZA E FLEXIBILIZA

Segundo Mattos (2007), o Estado é uma organização burocrática que com seus elementos constitutivos – elite política, corpo de funcionários e força pública – procura se ocupar da administração e da ordem em uma sociedade. A importância da valorização do docente em sua profissão, ainda aparece como desafio em nosso país. E, nesse processo de ingresso de professores contratados, observamos que as leis vão se adequando conforme a necessidade e a ideologia da administração do estado ou município.

No caso da legislação que se ocupa em regulamentar as contratações de professores no município de Cariacica, verificamos que a Lei nº 4.922/2012, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado na rede municipal de Cariacica, apresentava um impeditivo à contratação de professores conforme seu Art 4º, inciso II e III, em que decorridos 36 meses de contrato com o município, o professor deveria respeitar um intervalo de 12 meses para que pudesse firmar novo contrato. O efeito desta norma, apesar da aprovação e classificação de professores, ocasionou a impossibilidade destes firmarem contrato com o município devido ao tempo de exercício no município que já expirava o prazo de 36 meses.

A rede municipal de Cariacica foi sofrendo os efeitos do que estava prescrito no Inciso II e III com a impossibilidade de contratar professores que apresentavam seus títulos corretamente, porém pela legalidade da lei não poderiam assumir a vaga. Diante disso, o município passou a publicar diversas convocações e, mesmo assim, não completava suas vagas devido à ausência de professores que pudessem ocupá-las. Coube ao legislativo, em atendimento ao executivo e aos professores que reivindicavam alteração do impeditivo para poderem atuar no município, a análise da Lei nº 4.922/2012 e a possibilidade de um novo dispositivo que atendesse à necessidade do município e dos professores. E assim, a Lei nº 5.367 de 23 de abril

de 2015 revogou o inciso III, dando nova redação ao inciso II, “findo o contrato na forma prevista, novo contrato temporário dependerá de aprovação em processo seletivo, na forma prevista no § 1º, do art. 3º”, o que oportunizou as contratações para preenchimento das vagas.

A partir desse dado problematizamos: em qual perspectiva de necessidade o município e o estado estão trabalhando? As leis estão sendo geradas a partir de qual necessidade? Num contexto de ajustes na economia do país, percebemos que os mecanismos legais que vão se constituindo para atender à demanda da educação no município e no estado buscam criar normas que possibilitarão economia nos investimentos públicos com a educação, o que implicará em vínculos fragilizados do trabalhador docente com as redes públicas de educação e num atendimento à demanda da comunidade pautada em uma qualidade de educação forjada, pois, de fato, a relação estabelecida com 39 % de professores contratados na rede municipal e com 70% dos professores da rede estadual se configura com vínculos precarizados de trabalho.

O professor Roberval, da rede estadual, demonstrou incerteza quanto à sua permanência na rede estadual para o ano seguinte. Ao final do ano letivo 2015 e aproximando o prazo de encerramento do seu contrato, o professor já se preparava para o processo burocrático de contratação que havia sido publicado nas últimas semanas. Ouviu falar sobre uma possibilidade em permanecer na escola onde atuava devido à informação pelos corredores de que haveria um instrumento de avaliação que poderia conceder renovação de contrato. A avaliação estava em poder da equipe pedagógica e do diretor. *Quem obedeceu às regras, permanece.* Roberval ainda não sabia, mas a Lei Complementar nº 809/2015, que passaria a vigorar para contratação de servidores por tempo determinado no Estado do Espírito Santo havia sido publicada em 25 de setembro de 2015 e assim foram regulamentados os procedimentos para contratação nas redes estaduais que até então se valia pela Lei Complementar nº 115 de 13/01/1998.

Na rede estadual, o ano de 2015 passou por mudança na administração pública devido à alternância de governo. Com uma proposta de ajuste da máquina administrativa, pondo em prática estratégias de cunho liberal, observamos como o

atual governo também se utilizou de mecanismos para diminuir os investimentos e por meio de dispositivos para regulamentar a contratação de servidores procurou ampliar a compreensão do que se entende como “necessidade temporária de excepcional interesse público”.

Conforme previsto na Lei Complementar nº 809/2015, observamos, em seu Art. 2º, a ampliação da compreensão a respeito do que é considerado como necessidade temporária de excepcional interesse público. A partir desta lei, a contratação do professor substituto passa a ser em decorrência conforme alínea III:

- a) de exoneração, demissão, falecimento, aposentadoria, capacitação, afastamento ou licença;
 - b) do exercício de cargo comissionado, de função gratificada ou da composição da equipe SEDU;
 - c) da expansão das instituições estaduais de ensino
- E conforme alínea IV, da admissão de professor para suprir necessidade sazonal no âmbito da educação profissional.

Um critério que chama a atenção refere-se à alínea XII, do Art. 2º da Lei Complementar nº 809/2015 que dispõe sobre a contratação de servidores que ocupem vagas ofertadas em concurso público e que não tenham sido completamente preenchidas. Ocorre que, nesse mesmo ano da pesquisa, o Estado publicou o Edital nº 01/2015 para Concurso Público e provimento de vagas para professor MAPB - Ensino Médio e Ensino Fundamental com 17.928 candidatos inscritos para 1.178 vagas⁶, porém o processo obteve um resultado negativo pela apresentação do alto índice de candidatos reprovados, não ocupando assim as vagas ociosas.

Diante desta exposição, ficam as dúvidas a respeito do que poderia haver neste processo de permanência de vagas que voltam a ser ofertadas em regime de contratação temporária. O problema estaria na formação dos professores que não alcançam aprovação em um concurso público para a sua efetivação como trabalhador docente? Ou dispositivos estariam sendo orquestrados para a permanência de vínculos empregatícios fragilizados na educação pública?

⁶Dados obtidos através dos documentos Edital SEDU e estatística de inscritos por município reproduzidos pelo endereço virtual da Fundação Carlos Chagas para acompanhamento do processo de concurso. Endereço: <http://www.concursosfcc.com.br/concursos/sedes114/>

Verificamos, como nos apresenta Duarte (2011),

[...] pode-se dizer que as mudanças operadas no trabalho docente vêm acompanhando as metamorfoses do mundo do trabalho e respondendo aos processos de reformas e regulações/regulamentações educacionais implantadas nas últimas duas décadas do século XX (DUARTE, 2011, p.176).

A legislação que rege o exercício profissional em caráter temporário é concebida em uma época de mudanças econômicas de uma suposta crise, permeada de ideologias que buscará formas de reinvenção do capitalismo e centralização do capital. E para esta reinvenção capitalista, haverá a necessidade da economia nos recursos humanos.

Outro aspecto que nos chama a atenção na LC nº 809/2015 refere-se ao parágrafo 2º do Art. 17 que dispõe sobre a redução gradativa do quantitativo geral de servidores contratados temporariamente, regulamentado pelo Decreto nº 3923-R de 07/01/2016, com a instituição de um Comitê Permanente de Contratações Temporárias que acompanhará todos os processos, porém apesar dos critérios que vão dando a interpretação da possibilidade da diminuição do número de contratos de servidores, não podemos dizer o mesmo se estas vagas serão preenchidas por servidores efetivos com aprovação em concurso público, além do que, rege na mesma lei, no parágrafo 1º do Art. 2º o número total de professores contratados de que trata o inciso III os professores contratados não poderão ultrapassar 30% do total dos docentes efetivos, percentual acima do que determina a lei federal de 20%.

Percorrendo documentos que pudessem apresentar propostas para uma evolução nos critérios que fossem adotados para o fortalecimento dos vínculos de trabalho docente nas redes públicas, encontrei, nos Plano Municipal de Educação do município de Cariacica e no Plano Estadual Estadual de Educação do ES, estratégias que tiveram a elaboração de suas propostas no ano de 2015 em conformidade com documentos orientadores do que se propunha o Plano Nacional de Educação.

O Plano Municipal de Educação de Cariacica – Lei nº 5.465 de 22 de setembro de 2015 - traçou em sua Meta 18 estratégias para estruturar a rede pública de

educação básica de modo a buscar, no decorrer de 2 (dois) anos de vigência do PNE, 90%, no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo. O Plano Estadual de Educação – Lei nº 10.382 de 25 de junho de 2015 - por sua vez, também apresenta a mesma redação e a mesma estratégia, porém com alteração no cumprimento para um prazo de 08 anos.

Assim percebemos toda organização e certa expectativa para a possibilidade de melhoria nas condições de vínculos estáveis dos professores com as redes públicas conforme os documentos construídos pelos entes federados, na contramão, entramos em um cenário de crise política no país que reflete o desrespeito a nossa democracia. Uma conjuntura ⁷ que revela insegurança e a incerteza na implementação de um plano de educação para o país, o que poderá implicar um retrocesso nas conquistas das políticas educacionais, uma vez que estamos vivendo tempos sombrios, por meio de um governo interino que passa a desmontar um projeto de reconhecimento dos direitos sociais.

“Vivemos, realmente, uma sociedade de organizações [...] a sociedade organizacional é a sociedade da burocracia que, nascida na produção e no Estado, expande-se para todas as esferas da vida social” (MOTTA, 2007, p. 108-109) e como nos relacionarmos de forma a superarmos o individualismo e a competição que nos é imposto? Não temos respostas precisas. Mas precisamos provocar novas formas de pensar as nossas organizações que se apega aos procedimentos segundo Lima (2012) em prejuízo dos valores e dos objetivos democráticos.

⁷ Em 2016, numa conjuntura de instabilidade econômica e política, a administração do país se insere numa proposta conservadora e de retrocessos a partir de um governo interino que despotencializa um Estado democrático de direito, e se propõe revisar direitos sociais e trabalhistas em nome de ajustes econômicos para uma possível retomada do crescimento econômico do país.

TECENDO ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

Na tentativa de realizar as considerações finais me reporto às intempestivas emoções no percurso da pesquisa. Intempestivas vozes, intempestivas canções, intempestivo cenário político em nosso país experimentado no decorrer de 2015 e 2016. Todo um movimento em um tempo que nos toca, que nos atravessa, ora nos silencia, ora no coloca em movimento e nos reivindica à ação. Seria o tempo vivido um tempo no qual o afastamento seria necessário para compreendermos o que se passa? Parece que há algumas pedras no meio deste caminho dos trabalhadores na contemporaneidade. “O contemporâneo é intempestivo” (BARTHES apud AGAMBEN, 2009, p. 58).

Compreendam bem que o compromisso que está em questão na contemporaneidade não tem lugar simplesmente no tempo cronológico: é no tempo cronológico, algo que urge dentro deste e que o transforma. E essa urgência é a intempestividade, o anacronismo que nos permite apreender o nosso tempo na forma de um “muito cedo” que é, também, um “ainda não”. E do mesmo modo, reconhecer nas trevas do presente a luz que, sem nunca poder nos alcançar, está perenemente em viagem até nós (AGAMBEN, 2009, p. 65-66).

Então partimos para algumas considerações que possibilite outros recomeços, outros pontos de vista, outras tecituras a partir das mesmas vozes ou de outros ruídos que aqui não foi possível apresentar.

A intenção desta pesquisa foi perceber o sentido atribuído pelos professores contratados ao seu processo de ingresso ao trabalho docente por meio dos processos seletivos para o magistério na educação pública. Pelas narrativas dos professores e do cenário apresentado de recrutamento, percebem-se as experiências atravessadas por uma época em que o trabalho docente vai se contorcendo por diversos vínculos empregatícios e a contratação do professor em designação temporária vai se estabelecendo não somente como excepcional interesse público, e sim, como interesse da permanência de um quadro de professores contratados para a garantia da oferta da educação pública e controle nos gastos públicos.

Um processo que desencadeia uma performance do professor para a concorrência e competitividade em curto prazo. A contratação temporária vai se desdobrando em

vínculos afetivos interrompidos, vínculos trabalhistas precarizados, relação entre professor/escola/educação fragilizada, que coloca o professor numa readaptação constante no trabalho justificada pela conjuntura que se apresenta no contexto econômico neoliberal e capitalista em que vivemos. Uma provocação de efeitos em nosso modo de experimentar a vida e o trabalho docente. “O tempo histórico contemporâneo [...] caracteriza-se pela regressão social, indeterminação da política e pela hegemonia de concepções neoconservadores e mercantis na sociedade” (FRIGOTTO, 2009, p. 65).

Essa regressão se materializa no campo da educação, na ideologia da sociedade do conhecimento, das competências e da empregabilidade [...] trata-se de traduzir no plano educacional, um ideário em que não há lugar para todos (FRIGOTTO, 2009, p.68).

O que o autor coloca é que estamos vivendo um plano em que a exclusão ao acesso e permanência ao trabalho é real. Nesse entendimento, o cenário do ingresso do professor contratado na educação pública revelou modos de organização que privilegiassem movimentos baseados na individualidade do trabalhador; apresentou uma ausência de um processo que acolha o professor contratado ao histórico da comunidade escolar e aos propósitos de uma educação pública de qualidade no município e no Estado e desvelou um empobrecimento nas experiências dos professores no sentido de privilegiar o cumprimento de normas, regras em respeito à legislação vigente.

Percebemos também a ausência de uma discussão maior que evidencie o Estado no cumprimento da legislação para viabilizar a efetivação de um quadro de funcionários para o magistério; há também que se colocar a falta do envolvimento do sindicato dos professores frente a reivindicações em defesa ao trabalhador do magistério, professores contratados manifestaram o sentimento de não se sentirem representados pela associação.

Outros dados foram evidenciados, porém sugerimos ampliar os estudos como o caso do diagnóstico apontado pela Secretaria Municipal de Educação de Cariacica quanto à possibilidade de uma formação desqualificada do profissional docente para

atuação na Educação Infantil e na Educação Inclusiva o que compromete o seu ingresso no trabalho.

Também em relação ao retorno dos profissionais aposentados às contratações temporárias se faz necessário aprofundamento de estudos uma vez que percebemos uma tensão entre trabalhadores iniciantes que reivindicam seu direito ao trabalho sob a égide de não o ter diante de uma legislação que prioriza o tempo da experiência do professor.

Diante do que evidenciamos, é possível dizer sobre a aprovação da burocracia direcionando a vida do trabalhador docente contratado: a burocracia permanece sendo a organização de vida da sociedade moderna na contemporaneidade e para os professores como servidores públicos traz certa autonomia aos trabalhadores para sua concorrência em vagas na educação pública. Porém há de se observar os movimentos pelos quais a legislação vai se flexibilizando de forma a atender um contexto econômico em razão de favorecer ajustes da estrutura econômica do país, estado e município. Como enfatiza Sennet (2006), a respeito do “capitalismo flexível” na contemporaneidade, estamos diante de um tempo que enfatiza a flexibilidade no trabalho, seja ele no tempo ou no espaço, que destaca o movimento e os deslocamentos para que o capitalismo crie outras possibilidades para o seu fortalecimento.

Fato esse que percebemos na flexibilização das leis apresentadas neste trabalho, que para efeito de justificar a permanência da contratação, revogam e elaboram leis fortalecendo a necessidade temporária de interesse público. Como justifica Hypólito (apud FERREIRA; OLIVEIRA; VIEIRA, 2012, p. 54) “[...] as ações do estado gerencial e as políticas educativas têm um caráter regulador que determina, em boa medida, as identidades docentes, tornando-as adequadas a tais empreendimentos educativos”.

Podemos assim dizer que “[...] as instituições formam uma trama social [...] que une e atravessa os indivíduos” (ALTOÉ, 2004, p. 68), as instituições percebidas na pesquisa como o processo seletivo, o contrato, as relações na escola, o tempo demarcado e as leis vão influenciando o modo de ser do trabalhador docente que,

por sua vez, vão produzindo sensibilidades nos professores e que passam a constituir identidades de como ser professor contratado no mundo do trabalho docente na contemporaneidade de modo a produzir sentidos de um trabalho com vínculos fluídos e que se movimentam constantemente de forma a diluir as relações com a comunidade escolar.

Mas não queremos dizer aqui que o sentido é único e permanente. O sentido atribuído ao trabalho docente sofre variáveis na medida em que vai experimentando outras relações “o ser humano é um ser de relações”⁸, o trabalho docente é um meio de relacionarmos com o outro. Em um tempo que nos exige readequação a um mundo do trabalho que nos é oferecido com vínculos frágeis e precários com o anúncio de exclusão a qualquer momento, quais seriam as nossas possibilidades de reinvenção? “Como pensar a dor e o prazer no trabalho entre trabalhadores docentes” (ALTOÉ, 2004, p. 68) contratados e efetivos?

Assim, nossa aposta é no exercício para a constituição de relações que acolha o outro, que acolha o “estrangeiro”, um estrangeiro que é o outro e que também está em nós. Trazendo Guimarães (2008) a respeito do conceito de estrangeiro a partir do filósofo Derrida “[...] os seres vivos são estrangeiros em sua própria terra” (p.40). Percebemos que as relações pela ausência de acolhida demonstram o endurecimento dos trabalhadores docentes, tanto efetivos quanto contratados, em meio a uma estrutura que convoca às regras, metas e obrigações, não dando lugar ao cuidado com o ser humano. “[...] aquele que foi expulso volta para questionar o poder da hospitalidade” (p.41).

Os trabalhadores contratados apresentaram o tratamento diferenciado pelo sistema, o que nos coloca a pensar sobre a ausência da acolhida como um reflexo do empobrecimento das experiências, entre professores contratados e efetivos, em detrimento de estrutura da educação pública que se coloca sob o viés da meritocracia, sob o cumprimento de prazos e em condições precárias de atendimento ao professor e ao aluno.

⁸ Palestra em comemoração aos 40 anos do Centro de Educação da Universidade Federal do Espírito Santo “: Precarização do trabalho docente: da violência ao adoecimento, em 03/11/2015, proferida pela prof^a M^a Elizabeth Barros de Barros.

E como pensar uma outra alternativa em meio a estes processos de contratação para o trabalho? “[...] é hoje em dia uma prova de honradez confessar a nossa pobreza. Sim, é preferível confessar que essa pobreza de experiência não é mais privada, mas de toda humanidade” (BENJAMIN, 1987, p.115). Pensar processos que potencializem essa discussão a respeito da importância desse trabalhador contratado nas Unidades Educativas sendo conhecido como integrante de uma equipe de trabalho, e possibilitar espaços de escuta que, segundo Telles (2006), deem visibilidade àquilo que constitui o mundo e que articula os indivíduos em torno daquilo que para eles se configura como interesses comuns. “Esse mundo comum é uma construção – um “artefato humano”, diz Hannah Arendt – que depende dessa forma específica de sociabilidade que só o espaço público pode instituir” (p.42). Efetivos, contratados, alunos e gestores apresentando a importância e o valor deste profissional para a garantia do ensino nas Unidades Educativas.

Não aparecendo espaços de troca de experiências nas escolas e não se sentindo representados pelo sindicato dos professores, os professores efetivos e contratados passam a denunciar suas condições de ingresso e trabalho no magistério.

Até o final desta pesquisa acompanhei, pela rede virtual, postagens compartilhadas por professores efetivos, contratados e por um representante do legislativo estadual do Espírito Santo em um grupo virtual na página do Facebook intitulado “Sindiupes”. As postagens foram intensificadas no período de dezembro de 2015 e nos meses de janeiro, fevereiro e março de 2016. Manifestos a respeito da condição experimentada por professores contratados em diversas redes públicas na região metropolitana de Vitória e nas redes estaduais administradas pelas superintendências em todo Estado do Espírito Santo foram denunciadas em relação aos contratos encerrados e processos de recontração chegando ao conhecimento dos professores nas últimas semanas de trabalho no ano letivo de 2015.

A rede virtual apresentava essas vozes denunciando critérios que surgiam sem a comunicação devida. Processos considerados pelos professores-manifestantes como forma de manipulação e segregação com a categoria do magistério, também apresentavam o questionamento de que as Constituições Federal e Estadual são

claras ao afirmarem que o regime de contratação temporária se dará para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público e no Espírito Santo o que, constitucionalmente deveria ser excepcionalidade, virou regra.

O Ministério Público de Contas - MPC, também se apresentou em rede por meio de uma postagem do jornal "Século Diário" em uma reportagem onde o MPC pedia nulidade da contratação de DTs na área da educação no município de Cariacica por considerar o número de contratações temporárias corroborando com a inexistência de circunstância temporária "É patente a ilegalidade na perpetuação de vínculos precários, o que importa no desvirtuamento da regra do concurso público, na medida em que acabam se tornando contratações de caráter permanente", considerou o MPC, solicitando a defesa do município para adoção das providências cabíveis no cumprimento da legislação. Em se tratando da rede estadual, até o final desta pesquisa, não havia informações a respeito da intervenção do MP em relação às contratações na rede estadual de educação.

Enfim, percebemos os movimentos que vão se constituindo nas relações de trabalho do professor na contemporaneidade a partir dos novos ajustes estruturais para o fortalecimento do capitalismo e desequilíbrio nos direitos do trabalhador, de arranjos e desarranjos no cenário político em nosso país. "A nossa questão não é a nostalgia nem a esperança, mas a perplexidade. E é o presente o que nos é dado como o incompreensível e, ao mesmo tempo, como aquilo que nos dá a pensar" (LARROSA; SKLIAR, 2011, p.8).

Contudo, é preciso indagar como lidar com a nossa insatisfação diante de um cenário tão frágil como foi apresentado pelos professores contratados da rede pública. Conforme apresenta Almeida (2011) a partir do pensamento arendthiano, "[...] qual o esforço fazemos para nos reconciliarmos com este mundo, já que, embora não seja como queiramos, é com ele que temos de nos entender" (ALMEIDA, 2011, p. 231). Somos convocados a compreender o trabalho docente na atualidade, a resistir às manobras econômicas e políticas nestes últimos tempos, a aquecer nossas relações e a reivindicar o fortalecimento dos vínculos trabalhistas, vínculos estes, que serão fortalecidos a partir da implementação das políticas de valorização ao magistério apontadas pelos Planos Municipal, Estadual e Federal de

Educação e pelos movimentos e espaços de organização da categoria do magistério.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, V. S. **Educação em Hannah Arendt: entre o mundo deserto e o amor ao mundo**. São Paulo: Cortez, 2011.
- ALTOÉ, S. **René Lourau: analista institucional em tempo integral**. São Paulo: Hucitec, 2004.
- ARROYO, M. G. **Ofício de mestre: imagens e auto-imagens**. Petrópolis-RJ: Editora Vozes, 2000.
- AGAMBEM, G. **O que é o contemporâneo? E outros ensaios**. Chapecó, SC: Argos, 2009.
- ARAÚJO, V. C. O “tempo integral” na educação infantil: uma análise de suas concepções. In: _____. (org); SARMENTO, M. J; MAURÍCIO, L. V; PEIXOTO, E. M; SCHUCHTER, T. M; AQUINO, L. **Educação Infantil em jornada de tempo integral: dilemas e perspectivas**. Vitória: EDUFES, 2015.
- BARBOSA. I. G. O ProInfantil e a formação do professor. **Retratos da escola**. Escola de Formação da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (Esforce). Brasília, V. 5, n. 9, p. 385-397, jul/dez. 2011.
- BARROS, M. E. B. Modos de gestão e produção de subjetividade. In: ABDALLA, M; BARROS, M. E. B. de. **Mundo e sujeito: aspectos subjetivos da globalização**. São Paulo: Paulus, 2004.
- BARROS, L. P. de; KASTRUP, V. Cartografia é acompanhar processos. In: PASSOS, E; KASTRUP, V; ESCÓSSIA, L. (Org.) **Pistas do método da cartografia: pesquisa-intervenção e produção de subjetividade**. Porto Alegre: Sulina, 2010.
- BAUMAN, Z. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.
- BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BENDASSOLI, P. F. **Trabalho e identidade em tempo sombrio: insegurança ontológica na experiência atual do trabalho**. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.
- BENJAMIN, W. Experiência e Pobreza. In: _____. **Magia e Técnica, arte e política: ensaios sobre literatura e história da cultura**. São Paulo: Editora Brasiliense. 3. Ed, 1987. p. 114-119.
- BERGER, P. L; LUCKMANN, T. **Modernidade, pluralismo e crise de sentido: a orientação do homem moderno**. Tradução Edgar Orth. Petrópolis: Vozes, 2004.
- BOGDAN, R; C. BIKLEN. S. K. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto: Porto Editora, 1994.

BRASIL. Lei nº 12.425 de 17 de junho de 2011. **Trata da contratação de professores**. Brasília, DF, 17 de jun. 2011.

BRITO. V. L. A. de. O plano Nacional de Educação e o ingresso dos profissionais do magistério da educação básica. **Educação e Sociedade**, v.34, n. 125, 2013, p. 1252-1267. <Disponível em: <http://www.cede.unicamp.br>>. Acesso em: 23 jan. 2016

BUARQUE. C. Cotidiano. In:_____. Construção. Faixa 2: Universal. 1971.

CARIACICA. Lei Municipal nº 4.922 de 26 de abril de 2012. Dispõe sobre contratação por tempo determinado. Cariacica, ES, 26 de abr 2012. Disponível em: <www.cariacica.es.gov.br>. Acesso em: 23 jan. 2016.

_____. Lei Municipal nº 5.367, de 23 de abril de 2015. Dispõe sobre contratação por tempo determinado. Cariacica, ES, 23 de abr, 2015. Disponível em: <www.cariacica.es.gov.br>. Acesso em: 22 jan. 2016.

_____. Edital nº 02 de 27 de novembro de 2014. Dispõe sobre processo seletivo simplificado com vistas à contratação temporária de profissionais para atender às demandas emergenciais da Secretaria Municipal de Educação e Unidades de Ensino do município de Cariacica. Cariacica, ES, 27 de nov. 2015. Disponível em: <www.cariacica.es.gov.br>. Acesso em: 23 jan. 2016.

_____. Edital nº 52 de 31 de dezembro de 2014. Dispõe sobre a convocação dos candidatos aprovados no Processo Seletivo, Edital nº 02/2014 para assumirem cargos em regime de Designação Temporária. Cariacica, ES, 31 dez. 2014.

_____. Lei Municipal nº 5.465 de 22 de setembro de 2015. Dispõe sobre o Plano Municipal de Educação de Cariacica, vigência 2015 – 2025. Cariacica, ES, 22 set. 2015.

CARROL, L. **Alice no país das maravilhas**. EBookLibris, 2002. Disponível em: <<http://www.ebooksbrasil.org/eLibris/alicep.html>>. Acesso em: 28 maio. 2016.

COHN. G. **Max Weber**. São Paulo: Editora Ática, 2003.

CRUZ; SOUSA. **Poesias completas de Cruz e Sousa**. Rio de Janeiro: Ediouro, 1995, p. 50,53. Disponível em: <<http://www.nilc.icmc.usp.br/nilc/literatura/viol.esque-choram...htm>>, Acesso em: 28 maio. 2016.

DJAVAN. **Flor de lis**. Apud: A voz, o violão, a música de Djavan. Rio de Janeiro: Som Livre. 1976.

DOURADO. L. F; OLIVEIRA. J. F. A qualidade da educação: perspectivas e desafios. **Cad. CEDES**, Campinas, v. 29, n. 78, p.201-215, mai/ago. 2009. Disponível em: <http://www.cedes.unicamp.br> . Acesso em: 23 jan. 2016.

DUARTE, A. Políticas educacionais e o trabalho docente na atualidade: tendências e contradições. In: OLIVEIRA, D; DUARTE, A. (org) **Políticas públicas e educação: regulação e conhecimento**. Belo Horizonte: Fino traço, 2011.

ELIAS, N. **A sociedade dos indivíduos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 1995.

ESPÍRITO SANTO. Lei Complementar n. 115 de 13 de janeiro de 1998. Institui o Estatuto do Magistério Público Estadual e dá outras providências. Espírito Santo, ES, 13 jan. 1998.

_____. Edital de processo seletivo simplificado n. 066 de 13 de novembro de 2014. Estabelece normas para seleção e contratação, em regime de designação temporária para o magistério da rede estadual do ES. Espírito Santo, ES, 13 nov. 2014.

_____. Lei Estadual n. 10.382 de 25 de junho de 2015. Dispõe sobre o Plano Estadual de Educação, vigência 2015/2025. Espírito Santo, ES, 25 jun. 2015.

_____. Lei Complementar n. 809 de 25 de setembro de 2015. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado pelo Estado do Espírito Santo para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Espírito Santo, ES, 25 set. 2015.

_____. Decreto n. 3923-R de 07 de janeiro de 2016. Regulamenta o Art. 17 da Lei Complementar n. 809/2015. Espírito Santo, ES, 07 jan. 2016.

FARIA, J. H. de; MENEGHETTI, F. K. Burocracia como organização, poder e controle. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 51, n. 5, p. 429-439, set/out 2011.

FERREIRA, E. B.; CÔCO, V. Gestão na educação infantil e trabalho docente. **Retratos da escola**. Escola de Formação da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (Esforce). Brasília, v. 5, n. 9, p.357-370, jul/dez.2011.

FERREIRA, E. B.; OLIVEIRA, D. A.; VIEIRA, L. F. (Org). **O trabalho docente na educação básica no ES**. Belo Horizonte: Fino traço, 2012.

FRIGOTO, G. Política e gestão educacional na contemporaneidade. In: FERREIRA, E. B; O. D. A. (Org). **Crise da escola e políticas educativas**. Belo Horizonte: Autêntica, 2009.

GAGNEBIN, J. M. Não contar mais? In: _____. **História e Narração em Walter Benjamin**. São Paulo: Editora, 1999.

GATTI, B. A; BARRETO, E. S. de S; ANDRÉ, Marli E. D. de. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília: UNESCO. 2011. Disponível em <<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002121/21218por.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2015.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Edição. São Paulo: Atlas, 2002.

GONZÁLEZ REY, F. **Pesquisa qualitativa e subjetividade: processos de construção da informação**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

GONZAGUINHA. O que É, o que É?. In: _____. **Caminhos do coração**. EMI: Faixa 1, 1982.

GUIMARÃES. L. B. É possível um território familiar estar ao mesmo tempo estrangeiro?. In: SKLIAR, Carlos (org). **Derridá & a Educação**. Belo Horizonte: Autêntica, 2008.

KRAMER, S; SOUZA, S. (Org). **História de professores: leitura, escrita e pesquisa em educação**. São Paulo: Ática, 1996.

LARROSA, J. Notas sobre a experiência e o saber da experiência. In: _____. **Tremores: escritos sobre a experiência**. Belo Horizonte: Autêntica, 2015.

LARROSA J; S. C. **Habitantes de Babel: políticas e poéticas da diferença**. Belo Horizonte: Autêntica, 2011.

LIEVORE, S. O trabalhador docente na rede estadual do Espírito Santo: apontamentos sobre a carreira docente e suas condições de trabalho. In: FERREIRA, E. B; OLIVEIRA, D. A; VIEIRA, L. F. **O trabalho docente na educação básica do Espírito Santo**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012.

LIMA, L. C. Gestão democrática das escolas: do autogoverno à ascensão de uma pós-democracia gestionária? **Educação e Sociedade**. Campinas, v. 35, n. 129, p. 1067-1083, Out/dez. 2014.

LUVIZOTTO, C. K. **A racionalização das tradições na modernidade: o diálogo entre Anthony Giddens e Jurgen Habermas**. Tras/Form/Ação. Marília/UNESP. v. 36. P. 245-258, 2013. Edição Especial. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/transformacao/article/view/2943/2266>>. Acesso em 23 jan. 2016.

MARONEZE, L. F. Z. **A precarização do trabalho docente na rede estadual da educação básica do Paraná (1995 – 2002)**. 2011. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade Federal de Maringá, Maringá, 2011.

MACEDO, V. P. de; CABRAL NETO, A. Condições de trabalho docente: ângulos da situação em escolas da rede municipal de Natal In: OLIVEIRA, D. A.; NETO, A. C.; VIEIRA. L. F. (Org) **Trabalho docente: desafios no cotidiano da educação básica**. Campinas: Mercado de letras, 2013.

MATOS, O. **Contemporaneidades**. São Paulo: Lazuli Editora, 2009.

MEIRA, V. R. A. **Professores aposentados: quais os motivos para o seu retorno à docência?** 2012. Dissertação (Mestrado) Universidade Estadual Paulista. Presidente Prudente, 2012.

MOMO. M; LOPES. D. M. de C. Trabalho docente e gestão na educação infantil. In: NETO. A. C; OLIVEIRA. D. A. VIEIRA. L. F. **Trabalho docente: desafios no cotidiano da educação básica**. Campinas: Mercado das letras, 2013.

MORAES, C. D. de. **Políticas públicas de valorização do magistério: protagonismo e silenciamento docente no município de Cabo Frio/RJ.** 2012. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2012.

MORSCHER, A. *et al.* Relação saúde e trabalho e clínica da atividade. *In:* ROSEMBERG, Dulcineia S; FILHO, J. R; BARROS, M. E. B. de. (Orgs). **Trabalho docente e poder de agir: clinica da atividade, devires e análises.** Vitória: Edufes, 2011.

MOTTA, F. C. P. **O que é burocracia.** São Paulo: Brasiliense, 2007.

_____. **Organização e poder: empresa, Estado e escola.** São Paulo: Editora Atlas, 1986.

NASCIMENTO. M. BRANT. F. Maria, Maria. *In:* **Journey To Dawn.** EUA: A & M Records, 1979.

NETO, A. Paraíso das hienas. *In:* JESSÉ. **Sorriso ao pé da escada.** São Paulo: RGE, 1983.

OLIVEIRA, D. A. Os trabalhadores docentes no contexto de nova regulação educativa: análise da realidade brasileira. VII Seminário Redestrado – Nuevas Regulaciones em América Latina. Buenos Aires, 3, 4 y 5 de Julio de 2008, p. 1-17. Disponível em: <http://www.fae.ufmg.br/estrado/cdrom_seminario_2008/textos/ponencias/Ponencia%20Dalila%20Oliveira.pdf>. Acesso em 13 jun. 2015.

OLIVEIRA, D. A; NETO, A. C; VIEIRA. L. F. (Org) **Trabalho docente: desafios no cotidiano da educação básica.** Campinas: Mercado de letras, 2013.

PASSOS, E; KASTRUP, V; ESCÓSSIA, L. da (Org). **Pistas do método da cartografia: pesquisa-intervenção e produção de subjetividade.** Porto Alegre: Sulina, 2010.

PIMENTEL, S. C. Formação de professores para a inclusão: saberes necessários e percursos formativos. *In:* MIRANDA, Theresinha G.; FILHO, Teófilo A. G. (org). **O professor e a educação inclusiva: formação, práticas e lugares.** Salvador: EDUFBA, 2012.

SAVIANI, D. **Transformações do capitalismo, do mundo, do trabalho e da educação.** *In:* LOMBARDI, J.C.; SAVIANI, D.; SANFELICE, J.L. Capitalismo, trabalho e educação. 2. ed. Campinas: Autores Associados, 2004.

SENNET, R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 2006.

SOARES. L. P. R. G. **Os sentidos da escola no contexto da crise de sentido: uma análise a partir do programa educação em valores humanos/projeto escola**

sustentável em Serra-ES. 2014. Dissertação (Mestrado em Educação) Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2014.

SOUZA, M. N. de. **Condições de trabalho e remuneração docente: o caso do professor temporário na rede estadual de ensino do Paraná**. 2011. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2011. Disponível em: <<http://www.nupe.ufpr.br/marcelo.pdf>>. Acesso em: 23 jun. 2016.

TARDIF, M; RAYMOND, D. Saberes, tempo e aprendizagem do trabalho no magistério. **Educação e Sociedade**. v. 21, n. 73. Campinas. dez. 2000. p. 209-243.

TEDESCO, S; SADE, C; CALIMAN, L. A entrevista na pesquisa cartográfica: a experiência do dizer. **Fractal: Revista de Psicologia**, Local de publicação (editar no plugin de tradução o arquivo da citação ABNT), 25 ago. 2013. Disponível em: <<http://www.uff.br/periodicoshumanas/index.php/Fractal/article/view/1112/863>>. Acesso em: 10 nov. 2015.

TELLES, V. da S. **Direitos sociais: afinal do que se trata?** Belo Horizonte: Editora, UFMG, 2006.

TOLFO, S. da R; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia e Sociedade**. 2007, v.19,p.38-46. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400007>. Acesso em: 31 mar. 2016.

TRAGTEMBERG, M. **Burocracia e ideologia**. São Paulo: Editora UNESP, 2006.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 2006.

VELOSO, C. Dom de Iludir In: **Totalmente Demais**. Polygram, 1986.

ANEXO A – Edital N. 002/2014



PREFEITURA MUNICIPAL DE CARIACICA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Administração
Coordenação de Recrutamento, Seleção e Admissão

PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO EDITAL Nº. 002/2014 – SEME

O Município de Cariacica, através da Secretaria Municipal de Administração – SEMAD faz saber que será realizado, nos termos deste Edital, com base no art. 37, IX, da Constituição Federal, bem como na Lei Complementar nº. 017/2007, Lei Municipal nº. 4.442/2006, Lei Municipal nº 4.761/2010, Lei Municipal nº.4.922/2012 e Decreto Municipal nº 48/2010, Processo Seletivo Simplificado, com vistas à contratação temporária de profissionais para atendimento às necessidades de excepcional interesse público, conforme autorização legislativa específica contida na Lei Municipal nº.5.298/2014, para fins de atender exclusivamente às demandas emergenciais da Secretaria Municipal de Educação e Unidades de Ensino do Município de Cariacica no ano letivo de 2015, para exercer as funções inerentes aos cargos nela mencionados, conforme informações abaixo:

1.0. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1 – Os candidatos convocados neste Processo Seletivo nos cargos de professor serão contratados por até 11 (onze) meses, e os demais cargos por até 12 (doze) meses, considerando-se, entretanto, o disposto nos Itens 12.16 e 12.17.

1.2 – A Contratação Temporária de Pessoal dar-se-á de acordo com as necessidades do serviço, a partir da homologação do resultado final publicado na Imprensa Oficial do Município e no endereço eletrônico www.cariacica.es.gov.br.

1.3 – Este Processo Seletivo e o posterior vínculo entre a Administração Pública Direta e o selecionado reger-se-ão pelo artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal e pela Lei nº. 4.922/2012 aplicando-se, no que couber, outras normas legais pertinentes.

1.4 – Compreende-se como processo de seleção: a inscrição, classificação, convocação e contratação nos termos deste Edital.

1.5 – As etapas de inscrição e classificação previstas neste edital serão totalmente informatizadas.

2.0. DAS ATRIBUIÇÕES E PRÉ-REQUISITOS DOS CARGOS:

2.1 – O Processo Seletivo Simplificado de que trata o presente Edital tem a finalidade de formação de Cadastro de Reserva de profissionais com vistas à contratação temporária para os cargos conforme discriminados nos quadros abaixo:

2.2	MAPA - PROFESSOR DE ENSINO "A" - TURMAS DE EDUCAÇÃO INFANTIL, DAS SÉRIES INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL E EJA
ATRIBUIÇÕES DO CARGO	<ul style="list-style-type: none"> • Função de docência no âmbito da Educação Infantil, nos anos iniciais do Ensino Fundamental, Educação Especial e nos anos iniciais (ciclo/ano/semestre) da Educação de Jovens e Adultos, nas unidades escolares, nos programas e projetos educacionais e funções pedagógicas na Secretaria de Educação compreendendo a regência efetiva de atividades, áreas de estudo ou de disciplina em classe de alunos, elaboração de programas e planos de trabalho, avaliação do rendimento escolar de seus alunos, reuniões, autoaperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação no âmbito da escola para aprimoramento tanto do processo ensino-aprendizagem como ação educacional e participação ativa na vida comunitária.
PRÉ - REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> • Curso superior completo de Licenciatura Plena em Pedagogia, nas habilitações de magistério das séries iniciais e/ou educação infantil e/ou formação em ensino médio modalidade Magistério.
2.3	MAPP - PROFESSOR NO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO PEDAGÓGICA
ATRIBUIÇÕES DO CARGO	<ul style="list-style-type: none"> • Função pedagógica na especialidade no âmbito da Educação Infantil e Ensino Fundamental nas unidades escolares, nos programas e projetos educacionais e funções pedagógicas na Secretaria de Educação, respondendo pela administração, supervisão, orientação, inspeção, pesquisa educacional, planejamento, acompanhamento, assessoramento pedagógico, avaliação das



PREFEITURA MUNICIPAL DE CARIACICA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Administração
Coordenação de Recrutamento, Seleção e Admissão

	atividades de ensino nos níveis administrativos central e escolar, bem como reunião e autoaperfeiçoamento.
PRÉ - REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> • Curso superior completo de Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitação em supervisão escolar, orientação educacional, administração escolar, inspeção escolar e gestão escolar. OU • Diploma ou Certidão de Conclusão do Curso Superior de Licenciatura Plena na Área Educacional acompanhada de Certificado/Certidão de curso de formação de especialista (nas áreas do conhecimento de pedagogia: supervisão escolar, orientação educacional, administração escolar, inspeção e/ou gestão escolar) em nível de pós-graduação lato sensu (art. 64 da LDB 9394/96) fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.
2.4	MAPB – Área de conhecimento específico: CIÊNCIAS BIOLÓGICAS
ATRIBUIÇÕES DO CARGO	<ul style="list-style-type: none"> • Função de docência na área de Ciências Biológicas do Ensino Fundamental – Séries Finais nas unidades escolares, nos programas e projetos educacionais e funções pedagógicas na Secretaria de Educação, respeitada a sua formação, compreendendo a regência efetiva de atividades, áreas de estudo ou de disciplina em classe de alunos, elaboração de programas e planos de trabalho, avaliação do rendimento escolar de seus alunos, reuniões, autoaperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação no âmbito da escola para aprimoramento tanto do processo ensino-aprendizagem como ação educacional e participação ativa na vida comunitária
PRÉ - REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> • Curso superior completo de Licenciatura Plena na disciplina para a qual se inscreve.
2.5	MAPB – Área de conhecimento específico: GEOGRAFIA
ATRIBUIÇÕES DO CARGO	<ul style="list-style-type: none"> • Função de docência na área de Geografia do Ensino Fundamental – Séries Finais nas unidades escolares, nos programas e projetos educacionais e funções pedagógicas na Secretaria de Educação, respeitada a sua formação, compreendendo a regência efetiva de atividades, áreas de estudo ou de disciplina em classe de alunos, elaboração de programas e planos de trabalho, avaliação do rendimento escolar de seus alunos, reuniões, autoaperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação no âmbito da escola para aprimoramento tanto do processo ensino-aprendizagem como ação educacional e participação ativa na vida comunitária
PRÉ - REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> • Curso superior completo de Licenciatura Plena na disciplina para a qual se inscreve.
2.6	MAPB – Área de conhecimento específico: MATEMÁTICA
ATRIBUIÇÕES DO CARGO	<ul style="list-style-type: none"> • Função de docência na área de Matemática do Ensino Fundamental – Séries Finais nas unidades escolares, nos programas e projetos educacionais e funções pedagógicas na Secretaria de Educação, respeitada a sua formação, compreendendo a regência efetiva de atividades, áreas de estudo ou de disciplina em classe de alunos, elaboração de programas e planos de trabalho, avaliação do rendimento escolar de seus alunos, reuniões, auto-aperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação no âmbito da escola para aprimoramento tanto do processo ensino-aprendizagem como ação educacional e participação ativa na vida comunitária
PRÉ - REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> • Curso superior completo de Licenciatura Plena na disciplina para a qual se inscreve.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CARIACICA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Administração
Coordenação de Recrutamento, Seleção e Admissão

2.7	MAPB – Área de conhecimento específico: LÍNGUA INGLESA
ATRIBUIÇÕES DO CARGO	<ul style="list-style-type: none"> • Função de docência na área de Língua Inglesa do Ensino Fundamental – Séries Finais nas unidades escolares, nos programas e projetos educacionais e funções pedagógicas na Secretaria de Educação, respeitada a sua formação, compreendendo a regência efetiva de atividades, áreas de estudo ou de disciplina em classe de alunos, elaboração de programas e planos de trabalho, avaliação do rendimento escolar de seus alunos, reuniões, autoaperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação no âmbito da escola para aprimoramento tanto do processo ensino-aprendizagem como ação educacional e participação ativa na vida comunitária
PRÉ - REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> • Curso superior completo de Licenciatura Plena na disciplina para a qual se inscreve.
2.8	MAPB – Área de conhecimento específico: ARTES
ATRIBUIÇÕES DO CARGO	<ul style="list-style-type: none"> • Função de docência na área de Artes do Ensino Fundamental nas unidades escolares, nos programas e projetos educacionais e funções pedagógicas na Secretaria de Educação, respeitada a sua formação, compreendendo a regência efetiva de atividades, áreas de estudo ou de disciplina em classe de alunos, elaboração de programas e planos de trabalho, avaliação do rendimento escolar de seus alunos, reuniões, auto-aperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação no âmbito da escola para aprimoramento tanto do processo ensino-aprendizagem como ação educacional e participação ativa na vida comunitária.
PRÉ - REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> • Curso superior completo de Licenciatura Plena na disciplina para a qual se inscreve.(ver página 10)
2.9	MAPB – Área de conhecimento específico: HISTÓRIA
ATRIBUIÇÕES DO CARGO	<ul style="list-style-type: none"> • Função de docência na área de História do Ensino Fundamental – Séries Finais nas unidades escolares, nos programas e projetos educacionais e funções pedagógicas na Secretaria de Educação, respeitada a sua formação, compreendendo a regência efetiva de atividades, áreas de estudo ou de disciplina em classe de alunos, elaboração de programas e planos de trabalho, avaliação do rendimento escolar de seus alunos, reuniões, autoaperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação no âmbito da escola para aprimoramento tanto do processo ensino-aprendizagem como ação educacional e participação ativa na vida comunitária
PRÉ - REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> • Curso superior completo de Licenciatura Plena na disciplina para a qual se inscreve.(ver página 10)
2.10	MAPB – Área de conhecimento específico: EDUCAÇÃO FÍSICA
ATRIBUIÇÕES DO CARGO	<ul style="list-style-type: none"> • Função de docência na área de Educação Física do Ensino Fundamental nas unidades escolares, nos programas e projetos educacionais e funções pedagógicas na Secretaria de Educação, respeitada a sua formação, compreendendo a regência efetiva de atividades, áreas de estudo ou de disciplina em classe de alunos, elaboração de programas e planos de trabalho, avaliação do rendimento escolar de seus alunos, reuniões, autoaperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação no âmbito da escola para aprimoramento tanto do processo ensino-aprendizagem como ação educacional e participação ativa na vida comunitária
PRÉ - REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> • Curso superior completo de Licenciatura Plena na disciplina para a qual se inscreve.
2.11	MAPB – Área de conhecimento específico: LÍNGUA PORTUGUESA
ATRIBUIÇÕES DO CARGO	<ul style="list-style-type: none"> • Função de docência na área de Língua Portuguesa do Ensino Fundamental – Séries Finais nas unidades escolares, nos programas e projetos educacionais e funções pedagógicas na Secretaria de Educação, respeitada a sua formação,



PREFEITURA MUNICIPAL DE CARIACICA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Administração
Coordenação de Recrutamento, Seleção e Admissão

	compreendendo a regência efetiva de atividades, áreas de estudo ou de disciplina em classe de alunos, elaboração de programas e planos de trabalho, avaliação do rendimento escolar de seus alunos, reuniões, autoaperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação no âmbito da escola para aprimoramento tanto do processo ensino-aprendizagem como ação educacional e participação ativa na vida comunitária
PRÉ - REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> • Curso superior completo de Licenciatura Plena na disciplina para a qual se inscreve.

2.12	MAPB – Área de conhecimento específico: ENSINO RELIGIOSO
ATRIBUIÇÕES DO CARGO	<ul style="list-style-type: none"> • Função de docência na área de Ensino Religioso do Ensino Fundamental – Séries Finais nas unidades escolares, nos programas e projetos educacionais e funções pedagógicas na Secretaria de Educação, respeitada a sua formação, compreendendo a regência efetiva de atividades, áreas de estudo ou de disciplina em classe de alunos, elaboração de programas e planos de trabalho, avaliação do rendimento escolar de seus alunos, reuniões, auto-aperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação no âmbito da escola para aprimoramento tanto do processo ensino aprendizagem como ação educacional e participação ativa na vida comunitária
PRÉ - REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> • Curso superior completo de Licenciatura Plena na disciplina para a qual se inscreve. (ver página 10)

2.13	MOTORISTA
FUNÇÃO/LOCAL DE ATUAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> • Atender, respeitadas as atribuições do cargo, aos integrantes da Secretaria de Educação com transporte nas demandas pertinentes ao desenvolvimento das atividades, bem como às Unidades de Ensino transportando alunos em atividades pedagógicas, alunos cadeirantes e transporte escolar.
ATRIBUIÇÕES DO CARGO	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir veículos automotores de transporte de passageiros tais como: ônibus, microônibus, e outros tipos de veículos para o transporte de passageiros e veículos automotores de transporte de carga, e conservá-los em perfeitas condições de aparência e funcionamento bem como as atribuições correlatas descritas no Decreto Municipal nº 48/2010.
PRÉ - REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> • Ensino Fundamental completo; • Habilitação para condução de veículos na categoria "D", sendo admissível também a categoria "E"; • atendimento ao disposto no Código de Trânsito Brasileiro Lei nº. 9.503/1997 artigos 138, 139 e 329, abaixo transcritos: "Art. 138. O condutor de veículo destinado à condução de escolares deve satisfazer os seguintes requisitos: I - ter idade superior a vinte e um anos; II - ser habilitado na categoria D; III - (VETADO) IV - não ter cometido nenhuma infração grave ou gravíssima, ou ser reincidente em infrações médias durante os doze últimos meses; V - ser aprovado em curso especializado, nos termos da regulamentação do CONTRAN. Art. 139. O disposto neste Capítulo não exclui a competência municipal de aplicar as exigências previstas em seus regulamentos, para o transporte de escolares. Art. 329. Os condutores dos veículos de que tratam os arts. 135 e 136, para exercerem suas atividades, deverão apresentar, previamente, certidão negativa do registro de distribuição criminal relativamente aos crimes de homicídio, roubo, estupro e corrupção de menores, renovável a cada cinco anos, junto ao órgão responsável pela respectiva concessão ou autorização."



PREFEITURA MUNICIPAL DE CARIACICA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Administração
Coordenação de Recrutamento, Seleção e Admissão

2.14	TÉCNICO MUNICIPAL DE NÍVEL MÉDIO I - INFORMÁTICA
FUNÇÃO/LOCAL DE ATUAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Técnico de Informática atendendo nos Laboratórios de Informática da SEME/Unidades de Ensino, auxiliando os professores com as atividades e projetos desenvolvidos no laboratório de informática, utilizando os conceitos básicos de informática, bem como dando apoio na utilização dos componentes fundamentais dos computadores (hardware e software); periféricos; dispositivos de entrada, saída e armazenamento de dados; sistemas operacionais; editor de texto; planilhas eletrônicas, gerenciadores de banco de dados, navegadores e correio eletrônico.
ATRIBUIÇÕES DO CARGO	<ul style="list-style-type: none"> Atribuições que exigem aplicação de conhecimentos teórico de menor complexidade; resolução de problemas técnicos sob supervisão da chefia. Aplicação de novas tecnologias e resolução de questões com iniciativa própria e especialmente as atribuições específicas descritas no Decreto Municipal nº 48/2010.
PRÉ - REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> Curso técnico de nível médio completo, de acordo com a área de atuação.
2.15	AMNS I - NUTRIÇÃO
FUNÇÃO/LOCAL DE ATUAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Realização de estudos, pesquisas e levantamentos de informações que forneçam subsídios à formulação de políticas, diretrizes e planos à implantação, manutenção e funcionamento de programas de alimentação e de nutrição e acompanhamento das ações das Unidades de Ensino do Município.
ATRIBUIÇÕES DO CARGO	<ul style="list-style-type: none"> Promover programas de educação alimentar; desenvolver pesquisas e estudos relacionados à sua área de atuação; promover adequação alimentar considerando necessidades específicas da faixa etária atendida; promover programas de educação alimentar e nutricional para a comunidade escolar; efetuar testes de aceitabilidade de novos produtos alimentares, conforme exigência da FNDE; apoiar a Comissão de Licitação quanto às descrições específicas dos produtos a serem adquiridos; analisar amostras e emitir parecer técnico; executar o controle de número de refeições/dia e enviar para o FNDE; integrar a equipe e participar das Ações do Conselho de Alimentação Escolar (CEA); fiscalizar a alimentação escolar visitando as unidades de ensino, para verificar o cumprimento do cardápio, supervisionando as atividades de preparo, armazenamento e distribuição dos alimentos; orientar os servidores que o auxiliam na execução das tarefas típicas do cargo; executar outras atribuições afins.
PRÉ - REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> Curso de Nível Superior Completo de acordo com a área de atuação; Registro no respectivo Conselho de Classe, quando se tratar de profissão regulamentada. Conhecimentos básicos de informática, em especial editor de texto, planilhas eletrônicas e internet.
2.16	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
FUNÇÃO/LOCAL DE ATUAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Atuar nas Secretarias e Bibliotecas Escolares das Unidades de Ensino do Município de Cariacica
ATRIBUIÇÕES DO CARGO	Executar, sob supervisão direta, tarefas simples e rotineiras de apoio administrativo aos trabalhos e projetos das unidades organizacionais no âmbito da SEME/ Unidades de Ensino, bem como as atribuições correlatas descritas no Decreto Municipal nº 48/2010.
PRÉ - REQUISITOS	Ensino fundamental completo. Conhecimento de processador de textos, planilhas eletrônicas, internet.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CARIACICA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Administração
Coordenação de Recrutamento, Seleção e Admissão

2.17	REGENTE (BANDA MARCIAL)
ATRIBUIÇÕES DO CARGO	<ul style="list-style-type: none"> Ministrar e supervisionar a execução de aulas e cursos de música, contribuir no planejamento, execução, avaliação e divulgação de atividades educacionais e teoria musical com os alunos integrantes das bandas marciais das Unidades de Ensino da Rede Municipal de Cariacica.
PRÉ - REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> Ensino médio completo, acrescido de curso específico, com habilitação legal para o exercício da profissão.

3.0 DA CARGA HORÁRIA E DO VENCIMENTO

3.1 CARGA HORÁRIA E VENCIMENTO PARA OS CARGOS DE PROFESSOR MAPB, MAPP E MAPA

3.1.1 – A carga horária dos contratados na forma deste Edital atenderá às necessidades temporárias do Município de Cariacica, limitando-se à carga horária máxima estabelecida para o servidor do Quadro Permanente do Magistério de 25 horas semanais, podendo chegar até 44 horas semanais caso seja concedida carga horária especial.

3.1.2 – O vencimento do contratado nos termos deste Edital será fixado com base na **MAIOR TITULAÇÃO DO CANDIDATO NO ATO DA CONTRATAÇÃO**, não havendo o direito à progressão ou promoção funcional durante a vigência do contrato, conforme tabela abaixo:

Nível	TITULAÇÃO	Vencimento (*)
I	Específica em nível médio na modalidade normal (magistério)	R\$ 1.223,47
II	Específica de grau superior, obtida em curso de graduação de licenciatura plena e áreas afins.	R\$ 1.510,11
III	Específica de grau superior, com graduação de licenciatura plena e pós-graduação na área de educação, obtida em curso de especialização com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas com aprovação de monografia.	R\$ 1.912,97
IV	Específica de grau superior, com graduação de licenciatura plena e curso completo de mestrado em educação, com defesa e aprovação de dissertação.	R\$ 2.352,74
V	Específica de grau superior, com graduação de licenciatura plena e curso completo de doutorado em educação com defesa e aprovação de tese.	R\$ 2.893,80

(*) Para jornada de 25 horas semanais.

3.2 A CARGA HORÁRIA E O VENCIMENTO PARA OS DEMAIS CARGOS CONSTANTES NESTE EDITAL

3.2.1 – A carga horária dos contratados na forma deste Edital atenderá às necessidades temporárias do Município de Cariacica, estabelecida em 40 horas semanais.

TITULAÇÃO	VENCIMENTO (*)
Motorista	R\$ 906,20
Auxiliar Administrativo	R\$ 906,20
AMNS I – Nutrição	R\$ 1.974,34
Regente	R\$ 920,68
TMNM I - Informática	R\$ 1.043,72

(*) Para jornada de 40 horas semanais.

4.0 - DA LOCALIZAÇÃO PARA O DESEMPENHO DAS FUNÇÕES

4.1 - Os cargos identificados no presente edital são para atendimento às necessidades de excepcional interesse público da Secretaria Municipal de Educação e Unidades de Ensino.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CARIACICA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Administração
Coordenação de Recrutamento, Seleção e Admissão

5.0 - DO PROCESSO DE INSCRIÇÃO

5.1 LOCAL	As inscrições serão realizadas exclusivamente por meio eletrônico, devendo o candidato acessar o site www.cariacica.es.gov.br no período de 08h do dia 01/12/2014 até às 00h do dia 07/12/2014.
5.2 REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> • Nacionalidade brasileira; • Gozo dos direitos políticos; • Regularidade com as obrigações militares e eleitorais; • Nível de escolaridade exigido para exercício do cargo; • Possuir habilitação legal para o exercício do cargo; • Idade mínima de 18 (dezoito) anos; • Condições de saúde física e mental compatíveis com o exercício do cargo ou função, de acordo com prévia inspeção médica oficial, na forma da Lei; • Não estar incompatibilizado para o serviço público em razão de penalidade sofrida.

5.3 - Não serão aceitas inscrições condicionais, via fax, correspondências, ou fora do prazo estabelecido no item 5.1.

5.4 - É de inteira e exclusiva responsabilidade do candidato o completo e correto preenchimento dos dados de inscrição, **BEM COMO SUA CONFIRMAÇÃO.**

5.5 - A PMC/SEME não se responsabilizará por eventuais prejuízos causados pelo preenchimento incorreto dos dados de inscrição, nem pela inscrição não efetivada por motivos de ordem técnica, falhas de comunicação ou congestionamento de linhas de comunicação que impossibilitem a transferência dos dados ou a impressão dos documentos.

5.6 - No ato da inscrição, o candidato deverá informar nome completo, data de nascimento (dia, mês e ano), CPF, carteira de identidade, endereço residencial completo, telefones de contato, cargo/função e e-mail.

5.7 - A ficha de inscrição deverá ser impressa pelo candidato e apresentada no momento da convocação.

5.8 - A inscrição do candidato implicará o conhecimento da presente instrução e seu compromisso em aceitar plena e integralmente as condições determinadas por este Edital e legislação pertinente.

5.9 - O candidato poderá se inscrever para no máximo 02 (dois) cargos diferentes constantes neste Edital, devendo assinalar o campo específico no formulário de inscrição, bem como deverá no ato da convocação apresentar documentação respectiva para cada cargo inscrito.

6.0 - DA COMPROVAÇÃO DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

6.1 - A comprovação da Experiência Profissional se fará nos seguintes termos:

6.2 Em Órgão Público:	Documento expedido pelo Poder Federal, Estadual ou Municipal, conforme o âmbito da prestação da atividade, em papel timbrado, com carimbo do órgão expedidor, datado e assinado pelo Departamento de Pessoal/Recursos Humanos da Secretaria de Administração ou Departamento de Pessoal/Recursos Humanos do órgão equivalente, não sendo aceitas, sob hipótese alguma, declaração expedida por qualquer órgão que não especificado neste item.
6.3 Em Empresa Privada:	Cópia da carteira de trabalho (página de identificação com foto e dados pessoais e registro do(s) contrato(s) de trabalho). No caso de contrato de trabalho em vigor (carteira sem data de saída), o candidato deverá também anexar declaração do empregador, em papel timbrado, com carimbo, data e assinatura do responsável pela emissão da declaração, atestando o término ou continuidade do contrato.

6.4 - Sob hipótese alguma será aceita comprovação de exercício profissional fora dos padrões acima especificados.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CARIACICA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Administração
Coordenação de Recrutamento, Seleção e Admissão

6.5 - Considera-se experiência profissional toda atividade desenvolvida estritamente no cargo/função pleiteada.

7.0 - DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

7.1 – Do total de vagas que vierem a existir durante a vigência deste processo, 5% (cinco por cento) serão destinadas a candidatos portadores de deficiência, desde que aprovado, cujas atribuições sejam compatíveis com as necessidades. As vagas previstas serão providas de acordo com as necessidades do município de Cariacica.

7.2 - Na hipótese de aplicação do percentual resultar em número fracionado a fração será arredondada para acrescentar mais 01 (uma) vaga.

7.3 - No ato da convocação para escolha de localização, o candidato deverá apresentar Laudo Médico.

7.4 - O candidato portador de deficiência que, no ato da inscrição, não declarar essa condição e/ou não anexar o Laudo Médico, não poderá interpor recurso em favor de sua situação. O laudo médico deverá dispor sobre a espécie e o grau ou nível da deficiência da qual o candidato é portador, com expressa referência ao código correspondente de Classificação Internacional de Doença – CID, bem como o enquadramento previsto no Art. 4º do Decreto Federal nº 3298/99, alterado pelo Decreto Federal nº 5.296/2004.

7.5 - Caso a deficiência não esteja de acordo com os termos da Organização Mundial da Saúde, da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, e do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, a opção de concorrer às vagas destinadas aos portadores de deficiência será desconsiderada, passando o candidato a fazer parte do grupo geral de inscrição;

7.6 - Caso o candidato não realize a inscrição de acordo com o disposto, não será considerado como portador de deficiência apto para concorrer às vagas reservadas, mesmo que tenha assinalado tal opção no Formulário de Inscrição, sendo reclassificado ao final da lista do grupo geral.

7.7 - As solicitações de condições especiais, bem como de recursos especiais, serão atendidas obedecendo aos critérios de viabilidade e de razoabilidade.

7.8 - Não serão considerados como deficiência os distúrbios de acuidade visual passíveis de correção simples do tipo miopia, astigmatismo, estrabismo e congêneres.

7.9 - Os candidatos aprovados no Processo Seletivo serão submetidos a exames médicos e complementares, que irão avaliar a sua condição física e mental.

7.10 - Não haverá segunda chamada, seja qual for o motivo alegado para justificar o atraso ou a ausência do candidato portador de deficiência.

7.11 - Nos casos de incompatibilidade da deficiência com a função objeto deste Edital, a contratação não será efetivada;

7.12 - Não havendo candidatos aprovados para as vagas reservadas aos portadores de deficiência, estas serão preenchidas pelos demais candidatos, com estrita observância da ordem de classificação.

7.13 - As pessoas portadoras de deficiência, resguardadas as condições especiais previstas no Decreto Federal n. 3.298/99, participarão do Processo Seletivo em igualdade de condições com os demais candidatos, no que se refere ao conteúdo das provas, avaliação e aos critérios de aprovação, ao horário e ao local de aplicação das provas e à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

7.14 - Os candidatos que no ato da inscrição declararem-se portadores de deficiência, se aprovados no Processo Seletivo, terão seus nomes divulgados na lista geral dos aprovados e em lista à parte.

7.15 - Os portadores de necessidades especiais aprovados deverão submeter-se a perícia médica, para verificação da compatibilidade da deficiência com o emprego, por junta médica. Em conformidade do art. 37, § 1º e 2º do Decreto Federal nº 3.298, de 20/12/1999 que regulamenta a Lei Federal n.7.853/89, observada a exigência de compatibilidade entre a deficiência e as atribuições do Cargo, a ser aferida em perícia médica oficial, quando dos exames pré-admissionais.

8.0 - DAS ETAPAS DO PROCESSO SELETIVO

8.1 – Para os cargos **2.2 PROFESSOR Ma.PA, 2.3 Ma.PP – Pedagogo** o Processo Seletivo será realizado em 02 (duas) etapas, conforme discriminado abaixo:

8.1.1 - Para os cargos **2.2 PROFESSOR Ma.PA, 2.3 Ma.PP – Pedagogo** consistirá em Prova de Títulos de caráter classificatório e entrevista para avaliação de perfil PARA OS CANDIDATOS INTERESSADOS EM CONCORRER A VAGAS NOS CENTROS MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO INFANTIL-CMEI E VAGAS VOLTADAS ÀS AÇÕES INCLUSIVAS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO.

8.1.2 – Os candidatos interessados em concorrer as vagas voltadas às ações inclusivas deverão comparecer a entrevista de perfil munido de certificado de educação inclusiva de no mínimo 120 horas.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CARIACICA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Administração
Coordenação de Recrutamento, Seleção e Admissão

8.2 - Para os demais cargos constantes neste edital consistirá em etapa única de Prova de Títulos de caráter classificatório (conforme Anexo Único).

8.3 - A Prova de Avaliação de Títulos, nas duas áreas indicadas no Anexo Único deste Edital, terá valor máximo de 100,0 (cem) pontos, conforme quadro abaixo:

AREAS	PONTOS
I – Exercício profissional	30,0
II – Qualificação profissional	70,0

8.4 - Na avaliação de títulos da Área I – Exercício profissional será considerado somente o tempo de serviço prestado, estritamente, no cargo pleiteado.

8.5 Não haverá limite para apresentação de certidões e demais documentos comprobatórios de tempo de serviço, sendo vedada a contagem cumulativa de tempo de serviço prestado concomitantemente em mais de um cargo, emprego ou função nos três níveis de poder, autarquias, fundações públicas, sociedades de economia mista e empresas públicas e privadas.

8.6 - Na avaliação de títulos da Área II – Qualificação Profissional, serão pontuados no máximo 3 (três) títulos, relacionados ao cargo ou área de atuação pleiteada.

8.7 - Os cursos de Pós-Graduação deverão ser apresentados por meio de Diploma onde conste a aprovação na monografia ou Certificados/Certidões (atuais) acompanhados do correspondente histórico final com declaração de Monografia aprovada (conforme Resolução CNE/CES nº. 1/2001), enquanto que para os cursos de Mestrado ou Doutorado exigir-se-a o diploma no qual constem a comprovação da defesa e aprovação de tese ou Certidão de conclusão do curso acompanhada de histórico final onde conste a comprovação da defesa e aprovação de tese, todos em cópia autenticada.

8.8 - Ao curso de Mestrado ou Doutorado na situação em que ainda não houve defesa e aprovação de dissertação específica, será atribuída pontuação equivalente aos cursos de Pós-Graduação.

8.9 - Na contagem geral de pontos dos títulos não serão computados os que ultrapassarem o limite estabelecido para cada área.

8.10 - Não serão computados pontos para cursos exigidos como pré-requisito, bem como não serão pontuados os cursos de formação de grau inferior ao apresentado como requisito ao exercício do cargo ou cursos não concluídos.

9.0 - DOS RECURSOS, DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS E CLASSIFICAÇÃO

9.1 - Quando da divulgação do Resultado preliminar da Prova de Títulos serão estabelecidos período e horário para que o candidato possa entrar com recurso do resultado obtido.

9.2 - O recurso deverá ser interposto por requerimento endereçado à COMISSÃO ORGANIZADORA DO PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO, que determinará o seu processamento. Nele deverá constar o nome do candidato, número do documento de identidade, número de inscrição, cargo pretendido e as razões da solicitação.

9.3 - O recurso deverá ser protocolado na recepção da Secretaria Municipal de Educação de Cariacica.

9.4 - Não será aceito recurso por via postal, fax ou via protocolo correio eletrônico, nem fora dos padrões e prazos estabelecidos neste Edital.

9.5 - Somente serão apreciados os recursos interpostos dentro do prazo do fato que lhe deu origem e que possuírem argumentação lógica e consistente que permita sua adequada avaliação pela Comissão do Processo Seletivo.

9.6 - O recurso interposto fora do prazo acima especificado, não será apreciado, por ser intempestivo.

9.7 - A comissão de Processo Seletivo constitui última instância para recurso, sendo soberana em suas decisões, razão pela qual não caberão recursos adicionais.

9.8 - Não caberá novo recurso à avaliação procedida.

9.9 - Sob hipótese alguma será concedido Recurso após prazo previsto em edital.

9.10 - Após a apuração dos recursos será publicado edital de divulgação, com indicação do local, dia e horário onde serão publicados os Avisos das Listagens do Resultado Final em jornal de grande circulação e divulgação no endereço eletrônico www.cariacica.es.gov.br, no Mural da Prefeitura Municipal de Cariacica e no Mural da Secretaria Municipal de Educação – SEME.

9.11 - Após a conclusão dos trabalhos e de classificação dos candidatos, a Comissão do Processo Seletivo encaminhará oficialmente o resultado final deste Processo – com os relatórios e classificação dos candidatos – para apreciação e homologação pelo Prefeito Municipal de Cariacica.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CARIACICA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Administração
Coordenação de Recrutamento, Seleção e Admissão

9.12 - A listagem de classificação dos candidatos aprovados será elaborada por ordem decrescente do total de pontos obtidos. Havendo empate na classificação final dos candidatos aprovados, o critério de desempate, pela ordem, será a seguinte:

- a) Que tiver obtido maior número de pontos na ÁREA II – Qualificação Profissional;
- b) Que tiver apresentado o maior número de pontos na ÁREA I – Exercício Profissional;
- c) O candidato de maior idade.

9.13 – Os documentos utilizados neste Processo Seletivo serão eliminados após o prazo de 03 (três) anos a contar de sua realização.

9.14 – A homologação do Processo Seletivo Simplificado será publicada em jornal de grande circulação e no endereço eletrônico www.cariacica.es.gov.br.

9.15 – A homologação da inscrição não desobriga o candidato de comprovar, a qualquer tempo, quando solicitado, o atendimento a todos os requisitos e condições estabelecidos neste edital; o candidato que não atender terá sua inscrição CANCELADA, sendo ELIMINADO do Processo Seletivo Simplificado.

10.0 DA VALIDADE DO PROCESSO DE SELEÇÃO PÚBLICA

10.1 - Este Processo Seletivo, em caráter urgente, considerando ausência de reserva técnica para atendimento às necessidades emergenciais de excepcional interesse público, do Município de Cariacica, terá validade por 12 (doze) meses a partir da data de sua homologação, podendo ser prorrogado por igual período de acordo com o interesse da Administração Municipal.

11.0 DOS DOCUMENTOS EXIGIDOS COMO PRÉ-REQUISITOS PARA CONTRATAÇÃO

11.1 - O candidato deverá comprovar, na data da convocação, as informações constantes na inscrição, sob pena de incorrer em descumprimento do edital.

11.2 Para todos os cargos deverão ser apresentadas cópias dos documentos abaixo listados:

I - Documento de identidade com foto (legível), para todos os cargos:

a) Serão considerados documentos de identidade: carteiras expedidas pelos Comandos Militares, pelas Secretarias de Segurança Pública, pelos Institutos de Identificação e pelos Corpos de Bombeiros Militares; carteiras expedidas pelos órgãos fiscalizadores de exercício profissional (ordens, conselhos etc.); passaporte brasileiro; certificado de reservista; carteiras funcionais do Ministério Público; carteiras funcionais expedidas por órgão público que, por lei federal, valham como identidade; carteira de trabalho; carteira nacional de habilitação.

b) Não serão aceitos para efeito de inscrição por serem documentos destinados a outros fins: Protocolo, Certidão de Nascimento, Título Eleitoral e Identidade Funcional de Natureza Privada.

II – CPF ou comprovante de situação cadastral do CPF emitido pelo site da Receita Federal;

III – título de eleitor com comprovante da última votação ou declaração de quitação da justiça eleitoral;

IV – carteira de trabalho profissional onde conste fotografia, número/série, data de expedição, filiação, local de nascimento e página de contrato do primeiro emprego;

V – PIS/PASEP (se possuir);

VI – comprovante de residência;

VII – comprovante de conta bancária do BANESTES (se possuir);

VIII – certificado de reservista (para o sexo masculino);

IX – certidão de casamento ou nascimento;

X – certidão de nascimento e do cartão de vacina dos filhos menores de 14 anos;

XI – declaração de escolaridade para os filhos maiores de 06 anos;

XII – foto 3x4;

XIII – Certidão negativa criminal e civil ou atestado de antecedentes (poderá ser retirada pela internet);

XIV - Ficha de inscrição impressa pelo candidato e apresentada no momento da convocação.

11.3 Documentação específica de acordo com cada cargo:

11.4 - Cópia autenticada do Diploma ou Certidão de Conclusão do Curso Superior (atualizada) acompanhada do Histórico Escolar Final OU Diploma/Histórico Escolar de Conclusão do Ensino Médio Magistério ou Declaração Original (atualizada) de Conclusão do Ensino Médio Magistério para o cargo constante no Item 2.2.

11.5 - Cópia autenticada do Diploma ou Certidão de Conclusão do Curso Superior (atualizada) de Licenciatura Plena em Pedagogia com Habilitação em Supervisão Escolar, Orientação Educacional, Administração Escolar, Inspeção Escolar acompanhada do Histórico Escolar Final, OU Diploma ou Certidão de Conclusão do Curso Superior de Licenciatura Plena na Área Educacional acompanhada de Certificado/Certidão (atualizada) com Histórico Final de formação de especialista de Pós-Graduação Lato Sensu, para o cargo constante no Item 2.3.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CARIACICA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Administração
Coordenação de Recrutamento, Seleção e Admissão

- 11.6** - Cópia autenticada do Diploma **OU** Certidão de Conclusão do Curso Superior (atualizada) acompanhada do Histórico Escolar Final para os cargos constantes nos **Itens 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.9, 2.10, e 2.11.**
- 11.7** - Cópia autenticada do Diploma ou Certidão de Conclusão do Curso Superior (atualizada) acompanhada do Histórico Escolar Final, **OU** Diploma ou Certidão de Conclusão do Curso Superior de Licenciatura Plena na Área Educacional acompanhada de Certificado/Certidão (atualizada) com Histórico Final de formação de especialista de Pós-Graduação Lato Sensu, na área de Educação Artística/Artes Visuais ou Artes Cênicas ou Artes Plásticas, ou Música, para o cargo constante no **Item 2.8.**
- 11.8** - Cópia autenticada de Diploma ou Certidão de Conclusão do Curso Superior (atualizada) Em Educação Religiosa, Ensino Religioso ou Ciências da Religião, acompanhada do Histórico Escolar Final, **OU** Diploma ou Certidão de Conclusão do Curso Superior na área educacional (atualizada) acompanhada do Histórico Escolar Final com Certificado/Certidão (atualizada) acompanhada Histórico Final de formação de especialista de Pós-Graduação Lato Sensu (na área pleiteada) na área de Educação Religiosa, Ensino Religioso ou Ciências da Religião, **OU** Diploma ou Certidão de Conclusão do Curso Superior na área educacional (atualizada) acompanhada do Histórico Escolar Final onde comprove na grade curricular disciplinas específicas do Ensino Religioso, com o mínimo de 120 horas (Resolução nº 029/2008 – COMEC), **OU** Diploma ou Certidão de Conclusão do Curso Superior na área educacional (atualizada) acompanhada do Histórico Escolar Final com curso avulso de Ensino Religioso ofertado por instituições legalizadas com mínimo de 120 horas na área pleiteada, para o cargo constante no **Item 2.12.**
- 11.9** - Cópia autenticada de Diploma ou Histórico Escolar de Ensino Fundamental **OU** declaração (atualizada) de conclusão do curso de Ensino Fundamental na versão original, cópia da CNH, bem como atendimento das exigências do Código de Trânsito, artigos 138, 139 e 329, para o cargo constante no item 2.13.
- 11.10** - Cópia autenticada de Diploma ou Histórico Escolar de Curso Técnico de Nível Médio de Informática **OU** declaração (atualizada) de conclusão do Curso Técnico de Nível Médio de Informática na versão original para o cargo constante no **item 2.14.**
- 11.11** - Cópia autenticada de Diploma ou Certidão de Conclusão do Curso Superior (atualizada) acompanhada do Histórico Escolar Final e cópia do registro do CRN atualizado para o cargo constante no **Item 2.15.**
- 11.12** - Cópia autenticada do Diploma ou histórico escolar de conclusão do curso de ensino fundamental ou declaração (atualizada) na versão original de conclusão do curso de ensino fundamental ou declaração (atualizada) na versão original de matrícula no curso superior e cópia autenticada do curso de informática (word, excel, power point, internet), para o cargo constante no **item 2.16.**
- 11.13** - Cópia autenticada do Diploma ou Histórico Escolar de Ensino Médio **OU** declaração (atualizada) de conclusão do curso de Ensino Médio na versão original acrescido de curso específico na área pleiteada de no mínimo 40 horas para o cargo constante no **item 2.17.**
- 11.14** - A documentação a referente à graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado deverá conter obrigatoriamente atos de autorização, reconhecimento ou renovação de reconhecimento do curso e credenciamento da Instituição de Educação Superior.
- 11.15** - Para fins de pontuação, comprovante de exercício profissional, **excluídas quaisquer experiências a título de estágio**, indicando cargo ou funções que desempenhou, conforme especificado no Anexo Único – Área I e item 6 do presente, **PARA FINS DE PONTUAÇÃO**, para todos os cargos.
- 11.16** - Para fins de pontuação, cópia autenticada de até três comprovantes de qualificação profissional, conforme especificado no Anexo Único – Área II Qualificação Profissional, para todos os cargos.
- 11.17** - Os cursos de complementação pedagógica, devidamente concluídos, deverão estar acompanhados do Diploma ou Certidão de Conclusão do Curso Superior (atualizada) acompanhada de histórico final cópias autenticadas.
- 11.18** - A documentação de escolaridade expedida por órgãos estrangeiros, só terá validade quando for revalidada pelo Ministério de Educação (MEC), para todos os cargos.
- 11.19** – Os servidores públicos responsáveis pela chamada de candidatos para firmar contrato administrativo deverão seguir rigorosamente a ordem de classificação das listagens divulgadas pela SEME, ficando aqueles que não cumprirem esta orientação sujeitos as penalidades previstas na lei.
- 11.20** - A convocação para nomeação obedecerá à ordem de classificação, não gerando o fato da aprovação direito à nomeação, que dependerá da conveniência e oportunidade da Administração Pública.
- 11.21** - Para efeito de nomeação, a habilitação do candidato fica condicionada à aprovação em todas as etapas do Processo Seletivo, a entrega da documentação solicitada e entrega do laudo médico de aptidão emitido pelo Instituto de Previdência dos Servidores Públicos Municipais de Cariacica.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CARIACICA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Administração
Coordenação de Recrutamento, Seleção e Admissão

11.22 - Os candidatos serão admitidos no serviço público, sob o regime de designação temporária, na forma da Legislação específica em vigor.

11.23 - Não serão realizados remanejamentos após a escolha de localização, exceto em situações de interesse excepcional da SEME.

12.0 DAS DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

12.1 - Será automaticamente indeferida a inscrição do candidato que não apresentar os documentos exigidos como pré-requisitos no ato da convocação;

12.2 - Não serão aceitos pela Banca de Avaliação, documentos que contenham rasuras.

12.3 - Caberá ao candidato, quando necessário, apresentar todos os documentos originais exigidos, para conferência para validação da inscrição.

12.4 - Caberá ao candidato, quando convocado, apresentar todos os exames solicitados no Instituto de Previdência de Cariacica - IPC para emissão de laudo médico.

12.5 - O candidato deverá apresentar laudo médico a que se refere o item 12.4 no prazo não superior a 05 (cinco) dias úteis, a partir da convocação para sua designação de local de trabalho.

12.6 - O não cumprimento do exposto no item 12.3 e 12.5 implicarão na eliminação do candidato do Processo Seletivo.

12.7 - Correrá por conta do candidato a realização de TODOS os exames necessários, solicitados no ato de sua convocação.

12.8 - Os candidatos estarão sujeitos ao cumprimento da carga horária determinada pela secretaria requisitante, no ato de sua convocação. Na impossibilidade de cumprir a carga horária determinada no local escolhido, o mesmo será automaticamente eliminado. Não haverá troca de localização após a escolha da vaga, exceto quando de interesse excepcional da SEME.

12.9 - Decorridos 36 meses, contados da primeira contratação até a última rescisão, haverá necessariamente um intervalo de 12 (doze) meses para que seja firmado novo contrato temporário para os cargos dos itens 2.2 a 2.12.

12.10 - Decorridos 24 meses, contados da primeira contratação até a última rescisão, haverá necessariamente um intervalo de 12 (doze) meses para que seja firmado novo contrato temporário para os cargos dos itens 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17.

12.11 - Nenhum candidato poderá alegar desconhecimento das instruções contidas neste edital. A inobservância, por parte do candidato, de qualquer prazo estabelecido neste Edital será considerada como desistência;

12.12 - Todas as publicações oficiais referentes ao presente Processo Seletivo Simplificado serão feitas em jornal de grande circulação e no endereço eletrônico www.cariacica.es.gov.br, não se responsabilizando este Município por publicações não oficiais.

12.13 - Conforme Lei Municipal 4.922/2012, Art. 13, item III, o servidor contratado no ano em vigor não poderá "III - rescindir o contrato em vigência, para ser novamente contratado na mesma função, desde que observado o prazo estabelecido no §4º e §5º do artigo 3º desta Lei" e, de acordo com o Art. 3, § 4º "Poderá um mesmo servidor firmar quantos contratos temporários forem necessários, sem necessidade e haver qualquer intervalo entre os mesmos, desde que observados os prazos estipulados neste artigo e que ocorram dentro do período máximo de duração do contrato", bem como Art. 4º I.

12.14 - O profissional contratado, na forma deste edital, terá avaliado o seu desempenho pela sua chefia imediata, logo após 30 (trinta) dias do início de suas atividades.

12.15 - A avaliação do desempenho do profissional contratado na forma deste edital, quando for evidenciada a insuficiência de desempenho profissional, acarretará:

I - Rescisão imediata do contrato celebrado com o Município, respeitada a legislação vigente;

II - Impedimento de concorrer a outros processos seletivos simplificados promovidos pelo Município.

12.16 - O critério de assiduidade será fundamental na avaliação de desempenho do profissional.

12.17 - A identificação do local de trabalho será definida de acordo com as necessidades da Secretaria Municipal de Educação que convocou o candidato para contrato temporário.

12.18 - A aprovação neste Processo Seletivo Simplificado não assegura o candidato a sua contratação, mas apenas a expectativa de ser convocado seguindo rigorosamente a ordem de classificação.

12.19 - O Município de Cariacica poderá rescindir o Contrato Administrativo de Prestação de Serviços, antecipadamente, em virtude do disposto na Lei 4.922/2012, artigo 17 abaixo transcrito:

"Art. 17. O contrato firmado na forma desta lei poderá ser rescindido a qualquer tempo, sem direito a indenização:

I - em decorrência de fato superveniente à administração municipal, devidamente caracterizado;

II - pela extinção ou conclusão do projeto ou atividade contratada;



PREFEITURA MUNICIPAL DE CARIACICA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Administração
Coordenação de Recrutamento, Seleção e Admissão

- III - quando do provimento dos cargos por servidores concursados para os casos específicos de carência de servidores, excluindo os casos de contratação para suprir situação emergencial temporária;
- IV – falta disciplinar cometida pelo contratado;
- V – insuficiência de desempenho do contratado.”
- 12.20** – O retorno do servidor titular ao exercício de suas atribuições, nos casos de licenças e outros afastamentos legais, enseja a imediata rescisão do contrato do substituto, salvo na hipótese de necessidade de alocação do contrato em outra unidade de ensino para outra substituição.
- 12.21** - A inexistência de afirmativas, declarações falsas ou irregulares em quaisquer documentos, bem como a ausência de pré-requisito, ainda que verificada posteriormente, eliminará o candidato do Processo Seletivo Público, anulando-se todos os atos, sem prejuízo das demais medidas de ordem administrativa, cível ou criminal;
- 12.22** - Não serão fornecidos ao candidato qualquer documento comprobatório de classificação tais como: certidões, certificados, atestados e notas do Processo de Seleção Pública, valendo para esse fim, a Homologação publicada pelo Município;
- 12.23** - Os candidatos aprovados, nos termos do presente Edital, constituirão Cadastro de Reserva, podendo ser nomeados, durante o prazo de validade da Seleção Pública, a critério e conveniência do Município de Cariacica;
- 12.24** - É de inteira responsabilidade de o candidato acompanhar pelo mural do município, internet e jornal de grande circulação, os atos e Editais referentes a esta Seleção;
- 12.25** - O candidato que deixar de apresentar os documentos de titulação e tempo de serviço apontados no ato da inscrição (conforme itens 8.3 a 8.8), ou apresentá-los fora dos padrões definidos neste edital, serão reclassificados ao final da listagem de candidatos para o cargo inscrito.
- 12.26** - Nenhum documento entregue no momento da convocação poderá ser devolvido ao candidato.
- 12.27** - O candidato que teve seu contrato rescindido com a Prefeitura Municipal de Cariacica por meio de procedimento administrativo, demissão por falta disciplinar e/ou sindicância no qual gerou seu desligamento, ou possuir processo administrativo disciplinar na PMC, não poderá participar do Processo Seletivo.
- 12.28** - De acordo com a legislação processual civil em vigor é a Comarca de Cariacica o foro competente para julgar as demandas judiciais decorrentes do presente Processo Seletivo Simplificado.
- 12.29** - Os casos omissos neste Edital serão submetidos a exame da Procuradoria Geral do Município, através da Comissão do Processo Seletivo, cabendo à decisão final à Secretaria Municipal de Educação.

Cariacica, 27 de novembro de 2014.

Ricardo Savacini Pandolfi
 Secretário Municipal de Gestão e Planejamento



PREFEITURA MUNICIPAL DE CARIACICA
 ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
 Secretaria Municipal de Administração
 Coordenação de Recrutamento, Seleção e Admissão

EDITAL DE PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO
 Nº. 002/2014 - SEME

ANEXO ÚNICO

ÁREA I – Exercício Profissional

DISCRIMINAÇÃO	PONTOS
Tempo de serviço prestado no Cargo	0,5 pontos por mês completo até o limite de 05 (cinco) anos.

ÁREA II – Qualificação Profissional

DISCRIMINAÇÃO	Pontuação
Título de Doutor	70,0
Título de Mestre	50,0
Curso de Mestrado/Doutorado (conforme item 8.8)	30,0
Curso de Pós-graduação	30,0
Curso de Graduação na área educacional (exceto pré-requisito)	20,0
Curso com duração igual ou superior a 360 horas	10,0
Curso avulso, com duração de 120 a 359 horas	8,0
Curso avulso, com duração de 80 a 119 horas	5,0
Curso avulso, com duração de 40 a 79 horas	3,0
Curso avulso, com duração inferior a 40 horas	2,0

ANEXO B – Edital n. 066/2014 - rede estadual

Edital de Processo Seletivo Simplificado nº 066/2014

Estabelece normas para seleção e contratação, em regime de designação temporária, de professores habilitados e de profissionais do magistério licenciados em pedagogia para atendimento às necessidades de excepcional interesse público da rede estadual de ensino para atuação em unidades prisionais e unidades de atendimento socioeducativo e escolas públicas estaduais.

O SECRETÁRIO DE ESTADO DA EDUCAÇÃO, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pela Lei 3.043/75, e tendo em vista o disposto nos artigos 31 a 38 da Lei Complementar nº 115 de 13/01/98, torna público o processo de seleção de profissionais do magistério, **habilitados**, a serem contratados em regime de designação temporária para atender necessidades de excepcional interesse público na rede estadual de ensino, no âmbito da educação básica.

1 - DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

1.1 - O processo de seleção de candidatos para contratação de profissionais do magistério **habilitados**, na função de regência de classe e coordenação de turno e de profissionais do magistério licenciados em Pedagogia em regime de designação temporária, para atendimento às necessidades de excepcional interesse público da rede estadual de ensino será realizado por modalidade, componente curricular (disciplina), função (no caso de coordenador), cargo (no caso de Pedagogo) e município, no âmbito de cada Superintendência Regional de Educação - SRE.

a) Compreende-se como processo de seleção: a inscrição, classificação, chamada e contratação de professores, coordenadores e pedagogos nos termos deste Edital.

b) As etapas de inscrição e classificação previstas no item anterior serão **totalmente informatizadas**.

c) Caberá à Comissão Central, composta por quatro servidores da Subgerência de Pessoal Transitório - SUPET, um representante da Assessoria Jurídica e um representante da SEEB, a ser instituída pela Secretaria de Estado da Educação, em portaria própria, a coordenação geral do processo de seleção de que trata o item anterior.

d) Além da Comissão Central, será constituída por ato do Secretário de Estado da Educação, uma Comissão Regional em cada SRE, formada, obrigatoriamente, por no mínimo:

I - quatro técnicos da área de Gestão de Pessoas da SRE, o coordenador da comissão deverá ser o Supervisor de Atividades Administrativas da S.R.E.;

II - um técnico da área de Supervisão Escolar da SRE;

III - um representante do SINDIUPES.

IV - um técnico da área pedagógica da S.R.E.;

1.2 - Os cronogramas das etapas de chamada e contratação do processo de seleção regulamentado por este edital serão divulgados em edital próprio.

2 - DOS CARGOS/FUNÇÕES

2.1 - Os cargos/modalidades, componentes curriculares (disciplinas) e pré-requisitos, objeto deste processo seletivo simplificado, estão descritos no Anexo I deste Edital.

2.2 - As modalidades/etapas em que o candidato à regência de classe em designação temporária poderá atuar, de acordo com a sua classificação e escolha são:

I - escolas unidocentes e pluridocentes;

II - EJA 1º segmento que funcionam em escolas de ensino regular;

III - escolas de ensino regular 4º e 5º ano do ensino fundamental de 09 anos e 4ª série;

IV - escolas de ensino regular de 1º ao 5º ano do ensino fundamental de 09 anos, 4ª série e 5ª a 8ª série/6º ao 9º ano do ensino fundamental e ensino médio, EJA 2º segmento e EJA ensino médio;

V - escolas de ensino regular 5ª a 8ª série/6º ao 9º ano do ensino fundamental e ensino médio, EJA 2º segmento e EJA ensino médio;

VI - Sistema prisional e IASES (5ª a 8ª série/6º ao 9º ano do ensino fundamental e ensino médio, EJA 1º segmento, EJA 2º segmento e EJA ensino médio);

VII - Centros Estaduais Integrados de Educação Rural - CEIER de Águia Branca, Boa Esperança e Vila Pavão.

VIII - Educação especial;

IX - Coordenação de turno

X - CEEJA - Centro Estadual de Educação de Jovens e Adultos

2.2.1 - Somente no IASES UNIMETRO - Unidade de Internação Metropolitana, de Vila Velha terá EJA; nos demais IASES terá apenas 5ª a 8ª série do ensino fundamental e ensino médio do ensino regular.

2.3 - As modalidades/etapas em que o candidato ao cargo de Pedagogo em designação temporária poderá atuar, de acordo com a sua classificação e escolha são:

I - Pedagogo - Sistema Prisional/IASES.

II - Pedagogo - Escolas de Ensino Regular

3 - DA REMUNERAÇÃO E JORNADA DE TRABALHO

3.1 - Para efeito de remuneração será observado o disposto nos Artigos 37 e 38 da Lei Complementar nº 115/98 (D.O de 14/01/98) e da Lei 428 (D.O. de 18/12/2007) conforme quadro abaixo:

CARGO	NÍVEL/ REFERÊNCIA	REMUNERAÇÃO (CH 25h) Tabela em vigor	QUALIFICAÇÃO

PROFESSOR / PEDAGOGO MaPA, MaPB e MaPP	I.01	R\$ 1.093,82	Curso de magistério em nível médio
	III. 01	R\$ 1.230,56	Portador de Curso de Licenciatura de Curta Duração em área específica.
	IV. 01	R\$ 1.982,55	Portador de Curso de Licenciatura Plena ou Programa Especial de Formação Pedagógica.
	V. 01	R\$ 2.119,28	Portador de Curso de Licenciatura Plena, acrescida de Pós-Graduação "lato sensu" Especialização em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.
	VI. 01	R\$ 2.734,57	Portador de Curso de Licenciatura Plena, acrescido de Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.
	VII. 01	R\$ 3.554,92	Portador de Curso de Licenciatura Plena, acrescido de Pós-Graduação Stricto Sensu Doutorado em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.

3.2 - A remuneração do profissional contratado em designação temporária será fixada no momento da contratação baseada na maior titulação apresentada, considerando a pós-graduação, "lato sensu" e "stricto sensu", em acordo com a Lei 5.580/98 e o Decreto 3046-R publicado no D.O. de 10/07/2012.

3.3 - A mudança de nível prevista na Lei Complementar Nº 115/98 (D.O de 14/01/98) é exclusiva do servidor efetivo, conforme Decreto 3046-S/ 2012.

3.4 - A carga horária semanal corresponderá às necessidades das unidades escolares.

3.4.1 - Por excepcional interesse e necessidade da rede estadual de ensino a carga horária semanal do professor poderá ser modificada, desde que respeitados os preceitos legais.

4 - DAS VAGAS

4.1 - As contratações temporárias serão admitidas em conformidade com a Lei Nº115/98 art. 31 e seus incisos.

4.2 - Do total das contratações realizadas para cada cargo/componente curricular (disciplina) e município, durante o ano letivo de 2015, será respeitada a proporção de 20 X 1 para contratação de candidatos portadores de deficiência na forma do Decreto Federal nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, e suas alterações.

5 - DA INSCRIÇÃO

5.1 - As inscrições serão realizadas **EXCLUSIVAMENTE** por meio eletrônico, devendo o candidato acessar o site www.sedu.es.gov.br no período de **10h do dia 18/11/2014 até as 17h do dia 28/11/2014**.

5.2 - Não serão aceitas inscrições condicionais, via fax, correspondências, ou fora do prazo estabelecido no item anterior.

5.3 - É de inteira e exclusiva responsabilidade do candidato o completo e correto preenchimento dos dados de inscrição.

5.4 - A SEDU/GEPEP não se responsabilizará por eventuais prejuízos causados pelo preenchimento incorreto dos dados de inscrição, nem pela inscrição não efetivada por motivos de ordem técnica, falhas de comunicação ou congestionamento de linhas de comunicação que impossibilitem a transferência dos dados ou a impressão dos documentos.

5.5 - O candidato poderá realizar até 2 (duas) inscrições neste Edital, podendo optar por 1 (uma) modalidade/cargo, 1 (um) componente curricular (disciplina)/cargo e 1 (um) município em cada inscrição.

5.5.1 - Candidatos ao cargo de Pedagogo poderão atuar em até 2 (duas) Unidades Prisionais/ Unidades de Atendimento Socioeducativo no mesmo município ou em municípios circunvizinhos, obedecendo à carga horária total de 25 horas, conforme anexo V.

5.6 - São requisitos para a inscrição:

I - ser brasileiro nato ou naturalizado;

II - ter, na data da chamada para escolha de vagas, a idade mínima de 18 (dezoito) anos completos;

III - possuir a escolaridade e requisitos mínimos exigidos pelo cargo, conforme descrito no Anexo I deste Edital;

IV - não enquadrar-se nas vedações contidas no inciso XVI, XVII e § 10 do art. 37 da Constituição Federal de 1988, alteradas pela Emenda Constitucional nº 19/98 e no Decreto 2724-R, de 06/04/2011, publicado no D.O. de 07/04/2011;

V - não ter contrato temporário rescindido pela Secretaria de Estado da Educação por falta disciplinar;

VI - enquadrar-se comprovadamente à previsão do Decreto Federal nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 e suas alterações, no caso de candidato portador de deficiência.

5.7 - Os candidatos portadores de cursos superiores de licenciatura plena em Ciência Sociais e Filosofia, iniciados antes da revogação da Portaria Ministerial nº 399, de julho de 1989, e concluídos até dezembro de 2001, têm garantido o direito de lecionar, conforme especificação abaixo:

I - Ciências Sociais - Componente Curricular (Disciplina) Sociologia (Ensino Médio)

- Componente Curricular (Disciplina) Geografia (Ensino Fundamental e Médio)

- Componente Curricular (Disciplina) História (Ensino Fundamental)

II - Filosofia - Componente Curricular (Disciplina) Filosofia (Ensino Médio)

- Componente Curricular (Disciplina) História (Ensino Fundamental e Médio)

5.8 - Os candidatos que se inscreverem para o componente curricular (disciplina) de Educação Física, deverão atender o disposto nos parágrafos 1 e 2, artigo 2º da Portaria nº171-R, de 22 de novembro de 2005.

5.8.1 - Os candidatos que escolherem carga horária em escolas que possuem piscina deverão ministrar aulas de natação e atividades aquáticas de acordo com o currículo e com a proposta pedagógica da escola.

5.9 - No ato da inscrição, o candidato deverá informar nome completo, data de nascimento (dia, mês e ano), CPF, carteira de identidade, endereço residencial completo, modalidade, componente curricular (disciplina) e município em que pretenda atuar e indicar se é portador de deficiência.

5.10 - No ato da inscrição o candidato para a disciplina Instrutor de Libras nas modalidades CAS/EOA e Salas de Recursos deverá declarar se é candidato surdo ou se é candidato ouvinte.

6 - DAS ETAPAS DO PROCESSO SELETIVO

6.1 - O processo seletivo será realizado em **ETAPA ÚNICA** - Prova de Títulos, de caráter eliminatório e classificatório.

6.2 - Considera-se experiência profissional toda atividade desenvolvida no cargo/função pleiteado.

6.3 - Na prova de títulos serão considerados os seguintes itens:

a) exercício profissional no cargo/área pleiteado, de acordo com a modalidade escolhida no momento da inscrição, considerando o tempo trabalhado no período de julho/2000 a setembro/2014;

b) qualificação profissional por meio de apresentação de até 4 (quatro) títulos de acordo com o descrito no Anexo II, sendo: até 2 (dois) na categoria I sendo 1 (um) de cada, e até 2 (dois) nas categoria II podendo ser até 2 (dois) do mesmo.

6.4 - A atribuição de pontos para a prova de títulos obedecerá aos critérios definidos no Anexo II deste Edital.

6.5 - Não serão computados pontos aos itens exigidos como pré-requisitos.

6.6 - Não serão atribuídos pontos aos cursos de pós-graduação e cursos de informática que não sejam da área de educação apresentados como curso de formação continuada na área da educação.

6.7 - O tempo de serviço no cargo/área pleiteado, conforme anexo II, deverá ser informado no ato da inscrição e comprovado no momento da chamada conforme itens 6.8, 6.9, 6.10.

6.7.1 - Para as modalidades/etapas da Educação Básica abaixo, os professores que possuem **40 meses ou mais** trabalhados na regência de classe na **rede estadual de ensino do Espírito Santo**, não precisam informar o tempo de serviço (será apontado automaticamente no sistema de inscrição) e nem comprova-lo no momento da chamada.

I - EJA 1º SEGMENTO QUE FUNCIONAM EM ESCOLAS DE ENSINO REGULAR;

II - ESCOLAS DE ENSINO REGULAR 4º E 5º ANOS DO ENSINO FUNDAMENTAL DE 09 ANOS E 4ª SÉRIE

III - ESCOLAS DE ENSINO REGULAR DE 1º AO 5º ANO DO ENSINO FUNDAMENTAL DE 09 ANOS, 4ª SÉRIE E 5ª A 8ª SÉRIE/6º AO 9º ANO DO ENSINO FUNDAMENTAL, ENSINO MÉDIO, EJA 2º SEGMENTO E EJA ENSINO MÉDIO;

IV - ESCOLAS DE ENSINO REGULAR 5ª A 8ª SÉRIE/6º AO 9º ANO DO ENSINO FUNDAMENTAL, ENSINO MÉDIO, EJA 2º SEGMENTO E EJA ENSINO MÉDIO;

V - CEEJA - Centro Estadual de Educação de Jovens e Adultos

VI - Sistema prisional e IASES (5ª a 8ª série/6º ao 9º ano do ensino fundamental, ensino médio, EJA 1º segmento, EJA 2º segmento e EJA ensino médio);

6.7.2 - Para as modalidades acima, os professores que possuem **menos de 40 meses** trabalhados na regência de classe na rede estadual de ensino do Espírito Santo e/ou em outras redes públicas ou privadas deverão informar no ato da inscrição e comprova-lo no momento da chamada conforme itens 6.8, 6.9 e 6.10.

6.7.3 - Para as modalidades **não** relacionadas no item 6.7.1 o tempo de serviço deverá ser declarado no ato da inscrição e comprovado no momento da chamada.

6.7.4 - O tempo de serviço em Educação Profissional não é considerado para as modalidades deste Edital.

6.8 - A comprovação de experiência profissional, nos cargos/áreas abaixo:

I - escolas unidocentes e pluridocentes;

II - EJA 1º segmento que funcionam em escolas de ensino regular;

III - escolas de ensino regular 4º e 5º ano do ensino fundamental de 09 anos e 4ª série;

IV - escolas de ensino regular de 1º ao 5º ano do ensino fundamental de 09 anos, 4ª série e 5ª a 8ª série/6º ao 9º ano do ensino fundamental, ensino médio, EJA 2º segmento e EJA ensino médio;

V - escolas de ensino regular 5ª a 8ª/ 6º ao 9º ano do ensino fundamental e ensino médio, EJA 2º segmento e EJA ensino médio;

VI - Sistema prisional e IASES (5ª a 8ª série/6º ao 9º ano do ensino fundamental, ensino médio, EJA 1º segmento, EJA 2º segmento e EJA ensino médio);

VII - Centros Estaduais Integrados de Educação Rural - CEIER de Águia Branca, Boa Esperança e Vila Pavão.

VIII - Educação especial;

IX - Coordenação de turno;

X - CEEJA - Centro Estadual de Educação de Jovens e Adultos;

Dar-se-á por meio de:

I - em órgão público:

a) documento expedido pelo Poder Público Federal, Estadual ou Municipal, conforme o âmbito da prestação da atividade, em papel timbrado, com carimbo do órgão expedidor, datado e assinado pelo Departamento de Pessoal/Recursos Humanos da Secretaria de Administração ou Unidades, especificando o período compreendido e os cargos ou funções exercidos, comprovando a atuação na função pleiteada

OU declaração expedida pelo Diretor da escola ou da Instituição onde atuou, contendo carimbo da unidade de ensino e assinatura do diretor da mesma, especificando o período compreendido e os cargos ou funções exercidos, comprovando a atuação na função pleiteada.

II - em empresa privada:

a) cópia da carteira de trabalho (páginas de identificação com foto e dados pessoais e registro do(s) contrato(s) de trabalho) E;

b) declaração expedida pelo Diretor da escola ou da Instituição onde atuou, contendo carimbo da unidade de ensino e número da autorização do Diretor da mesma, especificando período compreendido e os cargos ou funções exercidas, comprovando a atuação na função pleiteada.

6.9 – A comprovação de experiência em regência de classe de, no mínimo, 2 (dois) anos exigida como pré-requisito, para os candidatos aos cargos de MaPB - **Coordenador de Turno** dar-se-á por meio de:

I – em órgão público:

a) documento expedido pelo Poder Público Federal, Estadual ou Municipal, conforme o âmbito da prestação da atividade, em papel timbrado, com carimbo do órgão expedidor, datado e assinado pelo Departamento de Pessoal/Recursos Humanos da Secretaria de Administração ou Unidades, especificando o período compreendido e os cargos ou funções exercidos, comprovando a atuação na função pleiteada

OU declaração expedida pelo Diretor da escola ou da Instituição onde atuou, contendo carimbo da unidade de ensino e assinatura do diretor da mesma, especificando o período compreendido e os cargos ou funções exercidos, comprovando a atuação na função pleiteada.

II – em empresa privada:

a) cópia da carteira de trabalho (páginas de identificação com foto e dados pessoais e registro do(s) contrato(s) de trabalho) E;

b) declaração expedida pelo Diretor da Escola ou da Instituição onde atuou, contendo carimbo da unidade de ensino e número da autorização do Diretor da mesma, especificando período compreendido e os cargos ou funções exercidas, comprovando a atuação na função pleiteada.

6.10 – A comprovação de experiência profissional, como professor **MaPP – Pedagogo** dar-se-á da seguinte forma:

I – em órgão público:

a) documento expedido pelo Poder Público Federal, Estadual ou Municipal, conforme o âmbito da prestação da atividade, em papel timbrado, com carimbo do órgão expedidor, datado e assinado pelo Departamento de Pessoal/Recursos Humanos da Secretaria de Administração ou Unidades, especificando o período compreendido e os cargos ou funções exercidos, comprovando a atuação na função pleiteada

OU declaração expedida pelo Diretor da escola ou da Instituição onde atuou, contendo carimbo da unidade de ensino e assinatura do diretor da mesma, especificando o período compreendido e os cargos ou funções exercidos, comprovando a atuação na função pleiteada.

II – em empresa privada:

a) cópia da carteira de trabalho (páginas de identificação com foto e dados pessoais e registro do(s) contrato(s) de trabalho) E;

b) declaração expedida pelo Diretor da escola ou da Instituição onde atuou, contendo carimbo da unidade de ensino e número da autorização do Diretor da mesma, especificando período compreendido e os cargos ou funções exercidas, comprovando a atuação na função pleiteada.

6.11 – É vedada a contagem cumulativa de tempo de serviço prestado concomitantemente em mais de um cargo, emprego ou função nos três níveis de poder público, autarquias, fundações públicas, sociedades de economia mista e empresas públicas e privadas.

6.12 – Como qualificação profissional serão considerados: cursos de Pós-Graduação Lato Sensu (Especialização) e Stricto Sensu (Mestrado e Doutorado), e cursos de formação continuada, conforme descrito no Anexo II deste Edital, todos relacionados à área da Educação.

6.13 – Os cursos de formação continuada na área da Educação realizados no exterior só terão validade quando acompanhados por documento expedido por tradutor juramentado.

6.14 – Os cursos de Pós-Graduação Lato Sensu (Especialização) e Stricto Sensu (Mestrado e Doutorado) só serão considerados se cumpridas as exigências da Lei 5.580/98, do Decreto 3046 publicado no D.O. de 10/07/2012 e do Conselho Nacional de Educação (CNE), de acordo com a resolução em que se enquadrar:

- Res. N° 12/83; ou

- Res. N° 03/99; ou

- Res. N° 01/01; ou

- Res. N° 01/07; ou

- Res. CNE/CES 2/2014.

6.14.1 – Os cursos de Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrado e Doutorado) só serão considerados se aprovados pela CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior).

6.15 – A comprovação de qualificação profissional para fins de pré-requisito e prova de títulos se dará por meio de:

I – cópia do Diploma ou Certidão de conclusão do curso na versão original ou cópia autenticada em cartório com data em que ocorreu a colação de grau e cópia do respectivo histórico, compatível para o âmbito de atuação pleiteada;

II – cópia do Certificado de curso de Pós-Graduação "Lato Sensu", Especialização, com duração de 360(trezentos e sessenta) horas com aprovação de monografia ou Certidão de conclusão do curso, na versão original ou cópia autenticada em cartório e cópia do respectivo histórico escolar, em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função;

III – cópia do diploma do curso de pós- graduação Stricto Sensu, Mestrado em Educação, na área de conhecimento da Licenciatura Plena ou em área correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função, ou certidão de conclusão de curso, na versão original ou cópia autenticada em cartório, com defesa e aprovação de dissertação e cópia do respectivo histórico escolar.

IV – cópia do diploma do curso de pós-graduação Stricto Sensu, Doutorado em Educação, na área de conhecimento da Licenciatura Plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições

inerentes ao cargo/função ou certidão de conclusão do curso, na versão original ou cópia autenticada em cartório, com defesa e aprovação de tese e cópia do respectivo histórico escolar.

V – cópia de certificado, certidão ou declaração de cursos de formação continuada citados no anexo II;

6.15.1 – Só serão aceitas certidões de conclusão de curso (graduação, pós-graduação lato sensu e pós-graduação stricto sensu) emitidas nos últimos 3 (três) anos.

6.16 – A documentação a que se referem os Incisos de I a IV deste item deverá conter obrigatoriamente atos de autorização, reconhecimento ou renovação de reconhecimento do curso e credenciamento da Instituição de Educação Superior.

6.16.1 – Para comprovação dos cursos relacionados no anexo II deste Edital, o candidato deverá apresentar certificado/declaração de uma instituição pública ou privada regularizada pelo órgão próprio do Sistema Oficial de Ensino no âmbito municipal, estadual e/ou federal, contendo a carga horária, a identificação da instituição com a assinatura do responsável pela organização/emissão do respectivo curso/certificado/declaração, e menção do ato normativo (portaria, decreto ou resolução) de regularização da instituição, quando privada.

6.16.2 – Exigir-se-á revalidação do documento pelo órgão competente, em se tratando dos incisos I, III e IV deste item, realizado no exterior, conforme dispõe o art. 48 § 2º e §3º da Lei 9394/96.

6.16.3 – As instituições sem fins lucrativos autorizadas a emitir certificados de cursos exigidos como pré-requisito para atuação na Educação Especial são:

- a) Associação Brasileira para Altas Habilidades/superdotados – ABAHSD;
- b) Associação dos Amigos dos Autistas do Espírito Santo – AMAES;
- c) Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais- APAE;
- d) Associação Brasileira de Educadores de Deficientes Visuais;
- e) Escola de Excepcionais Nossa Senhora da Penha – EXPENHA;
- f) Associação Pestalozzi;
- g) União de Cegos D. Pedro II – UNICEP.

6.17 – Serão computados os itens declarados no momento da inscrição e sua comprovação dar-se-á por meio de apresentação de documentação respectiva no momento da chamada e contratação.

6.17.1 – Na hipótese de não comprovação dos requisitos mínimos exigidos para o cargo, o candidato estará **SUMARIAMENTE ELIMINADO** do processo de seleção.

6.17.2 – Na hipótese de não comprovação dos itens a serem considerados na prova de títulos, o candidato será automaticamente **RECLASSIFICADO** para o último lugar da lista de classificação, compondo assim nova lista.

6.17.3 – Na hipótese de não apresentação da ficha de inscrição e da documentação prevista no item 8.1, para fins de atendimento à chamada, escolha de vaga e formalização do contrato, o candidato será automaticamente **RECLASSIFICADO** para o último lugar da lista de classificação, compondo assim nova lista.

6.18 – Nos casos de empate na classificação, o desempate obedecerá à seguinte ordem de prioridade:

I – maior titulação apresentada

II – maior experiência profissional

III – maior idade, considerando-se dia, mês e ano de nascimento.

6.19 – A listagem de classificação dos candidatos será disponibilizada no site da SEDU www.sedu.es.gov.br.

6.20 – Os candidatos que se declararem portadores de deficiência comporão lista classificatória específica além da lista classificatória geral.

6.21 – Para atuar como Instrutor de Libras o resultado será composto de duas listas de classificação: candidatos surdos e candidatos ouvintes, conforme previsto no item 5.10 do presente Edital.

6.21 – Os candidatos que se inscreverem para a modalidade **CEEJA**, estarão sujeitos a atuarem em município que não seja o escolhido no ato da inscrição, e a atuarem em unidades hospitalares, ambientes de privação de liberdade, e outras instituições que demandarem ao longo do ano letivo.

6.22 – Os candidatos que se inscreverem para as modalidades CEEJA, CAP, CAS E NAAHS poderão ter a carga horária de atuação distribuída entre segunda-feira e sábado.

6.23 – Os candidatos que se inscreverem para o cargo de pedagogo e escolherem vaga em escolas unidocentes e pluridocentes, atuarão em escolas polos definidas no momento da chamada.

6.24 – Os candidatos que se inscreverem para atuar no NAAHS, CAP E CAS deverão ter disponibilidade para atuar em dois turnos e em até 40 horas semanais.

7 - DA CHAMADA

7.1 – O preenchimento de vagas será feito de acordo com o disposto no art. 31, seus incisos e parágrafo único, da Lei Complementar Nº. 115/98 (D.O. de 14/01/98).

7.2 – A chamada dos classificados será efetuada pela Superintendência Regional de Educação, sob a coordenação da Comissão Regional e deverá ser documentada em ata onde serão registradas todas as ocorrências.

7.3 Os dias de escolha de vaga, por município, para atendimento à excepcional necessidade da rede estadual de ensino e ao início do ano letivo de 2015 serão divulgados em Edital próprio a ser publicado em Diário Oficial.

7.4 – Para fins de atendimento à chamada, para efetuação de escolha de vagas e formalização do contrato, o candidato deverá **OBRIGATORIAMENTE** apresentar a documentação comprobatória dos itens declarados no ato de inscrição, inclusive a ficha de inscrição, conforme determina o **item 8.1** do presente Edital.

7.4.1 – No ato da chamada os candidatos deverão apresentar documento original de identificação com foto dentro da data de validade.

7.5 – Para comprovação do tempo de exercício serão considerados os aspectos previstos nos itens 6.8, 6.9 e 6.10 do presente Edital.

7.5.1 – Para a comprovação da habilitação exigida como pré-requisito e da qualificação profissional declarada serão considerados os aspectos previstos nos itens 6.12, 6.13, 6.14, 6.15 e 6.16 do presente edital.

7.5.2 – O candidato ao cargo de Instrutor de LIBRAS para o atendimento no CAS/EOA e Salas de Recursos que se declarar surdo deverá comprovar sua condição através de exame audiométrico acompanhado de laudo médico, conforme artigo 1º parágrafo único do Decreto Federal nº 5.626/2005.

7.5.2.1 – A inobservância ao disposto no item 7.5.2 acarretará a eliminação do candidato do processo seletivo.

7.5.3 – Para a comprovação de atendimento à condição de portador de deficiência o candidato inscrito nesta condição deverá apresentar laudo médico, original ou cópia autenticada em cartório, emitido nos últimos seis

meses, tendo como referência a data da chamada, atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID-10), bem como à provável causa da deficiência e sua correlação com a previsão do Decreto Federal nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 e suas alterações.

7.5.3.1 – A inobservância do disposto no subitem 7.5.3 acarretará a perda do direito ao pleito das vagas reservadas, conforme previsão do item 4.2 deste edital, ficando o candidato sujeito à observância de sua classificação na lista geral de resultado do processo seletivo.

7.5.4 – O laudo médico na versão original ou cópia autenticada em cartório terá validade para este processo seletivo e não será devolvido.

7.6 – O candidato contratado na condição de deficiente perderá automaticamente sua classificação na lista geral de resultado do processo seletivo.

7.7 – O candidato que, por qualquer motivo, estiver impedido de comparecer ao local determinado para escolha de vaga, poderá fazê-lo por Procurador legalmente habilitado.

7.7.1 – O procurador previsto no item anterior deverá apresentar, no ato da escolha, além da procuração documento de identidade com foto.

7.7.2 – A procuração deverá ser elaborada de acordo com os termos previstos nos parágrafos 1º e 2º do art. 654 do código civil, inclusive quanto ao reconhecimento da firma.

7.7.3 – Os poderes conferidos ao Procurador restringem-se apenas à escolha de vaga e formalização do contrato, não cabendo, em hipótese alguma, conferi-los quanto à assunção do exercício.

7.7.4 – Caso o titular da vaga não assuma exercício na data estabelecida previamente no contrato, independente do motivo da não assunção, este instrumento será tornado sem efeito e o candidato será RECLASSIFICADO no processo seletivo para o último lugar da lista.

7.8 – A desistência no ato da escolha ou o não comparecimento do candidato na chamada implicará na sua reclassificação automática, devendo o candidato ser reposicionado no final da listagem.

7.8.1 – A desistência da escolha após a formalização do contrato será documentada pela Comissão Regional e assinada pelo candidato desistente o que implicará na sua ELIMINAÇÃO do Processo Seletivo.

7.8.2 – Ao candidato é reservado o direito de obter apenas 1 (uma) reclassificação.

7.9 – Ao candidato não será permitida a troca de unidade escolar após a efetivação da escolha.

7.9.1 – Após formalização do contrato, não será permitido ao candidato desistir do contrato, durante o primeiro trimestre do ano letivo, para formalizar outro contrato referente à outra inscrição realizada para o mesmo Edital. Caso a Superintendência identifique essa situação, o candidato terá os dois contratos cancelados, ocorrendo a sua eliminação do Processo Seletivo.

7.10 – Após a chamada inicial para atendimento ao início do ano letivo de 2015 terá continuidade o procedimento de chamada, em rigorosa ordem de classificação para suprimento de vagas remanescentes e das que surgirem no decorrer do ano letivo.

7.10.1 – Para fins das chamadas de vagas remanescentes e sequenciais poderão ser utilizados meios de comunicação (telefone ou e-mail) fornecidos pelo candidato no ato de inscrição ou publicação de novo Cronograma de Chamada.

7.10.2 – No contato por telefone ou e-mail será informado o prazo para que o candidato se apresente à SRE, considerando a urgência da contratação.

7.11 – Em acordo à Emenda Constitucional 59, publicada em 19/11/2008, o profissional contratado em designação temporária não poderá atuar sob direção imediata de cônjuge, companheira (o) ou de parentes de até terceiro grau civil.

7.11.1 – Na hipótese prevista no item 7.11 o candidato será reclassificado para o final da listagem;

7.11.2 – A ocorrência da situação prevista no item 7.11 será documentada pela Comissão Regional;

7.11.3 – Verificada a qualquer momento a ocorrência da vedação prevista no item 7.11, o contrato do Designado Temporário será automaticamente cessado, sendo, nesse caso, não permitida a reclassificação do candidato.

7.12 – Os servidores públicos responsáveis pela chamada de candidatos para firmar contrato administrativo deverão seguir rigorosamente a ordem de classificação das listagens divulgadas pela SEDU, ficando aqueles que não cumprirem esta orientação sujeitos às penalidades previstas na lei.

8 - FORMALIZAÇÃO DO CONTRATO

8.1 – Para efeito de formalização do contrato, fica **OBRIGATÓRIA** a apresentação de cópia legível dos seguintes documentos:

I - FICHA DE INSCRIÇÃO DETALHADA GERADA PELO SISTEMA

II – CPF ou comprovante de situação cadastral do CPF emitido pelo site da Receita Federal;

III – carteira de identidade (RG), com número, órgão expedidor e data de expedição da mesma;

IV – título de eleitor com comprovante da última votação ou declaração de quitação da justiça eleitoral;

V – carteira de trabalho profissional onde conste fotografia, número/série, data de expedição, filiação, local de nascimento e página de contrato do primeiro emprego, mesmo que não tenha registro;

VI – comprovante de PIS/PASEP, e em caso de não possuí-lo, apresentar a declaração constante no anexo III deste edital devidamente preenchida e assinada;

VII – comprovante de residência;

VIII – comprovante de conta bancária do BANESTES (se possuir);

IX – comprovante do ano do primeiro emprego (através da cópia da carteira de trabalho ou outro documento que comprove o ano do 1º emprego). Caso o candidato nunca tenha trabalhado, apresentar declaração informando que nunca trabalhou.

X – formação acadêmica/titulação, conforme Incisos de I a V do item 6.15 deste Edital;

XI – certificado de reservista;

XII – certidão de casamento;

XIII – documentação comprobatória de atendimento à condição de portador de deficiência conforme subitem 7.5.3 deste edital;

XIV – candidatos ao Sistema Prisional e Unidades de Atendimento Socioeducativo (Professor ou Pedagogo) que já atuaram nessa modalidade deverão apresentar declaração da situação histórico-funcional disponibilizado pelo

Núcleo Educacional da SEJUS-IASES, comprovando não ter sofrido desligamento de estabelecimentos de ensino que funcionam nas dependências de Unidades Prisionais ou de Unidades de Atendimento Socioeducativo em virtude de resultado de avaliação que aponte desempenho insuficiente para a função, em decorrência de descumprimento das normas de conduta funcional ou outro tipo de penalidade afim. Candidatos que nunca trabalharam no sistema prisional/IASES, deverão apresentar declaração constante no anexo IV, preenchida e assinada;

XV - "Nada Consta" civil e criminal da comarca onde reside o candidato. (Apenas para os candidatos ao cargo de Professor e Pedagogo do Sistema Prisional e IASES).

XVI - O candidato que fizer escolha de vaga para o CEEJA, com atuação em ambientes de privação de liberdade, tem até 5 dias úteis para apresentar o "Nada Consta" civil e criminal da comarca onde reside;

XVII - O candidato que fizer escolha de vaga pro CEEJA, com atuação em ambientes de privação de liberdade, que já atuou nessa modalidade, deverá apresentar declaração da situação histórico-funcional disponibilizado pelo Núcleo Educacional da SEJUS-IASES, comprovando não ter sofrido desligamento de estabelecimentos de ensino que funcionam nas dependências de Unidades Prisionais ou de Unidades de Atendimento Socioeducativo em virtude de resultado de avaliação que aponte desempenho insuficiente para a função, em decorrência de descumprimento das normas de conduta funcional ou outro tipo de penalidade afim. Candidatos que nunca trabalharam no Sistema Prisional e no IASES, deverão apresentar declaração constante no anexo IV, preenchida e assinada. O candidato terá o prazo de até 5 dias úteis após a formalização do contrato para apresentar esta declaração.

8.1.1 - Para os candidatos que mantiveram vínculo com a rede estadual de ensino do Espírito Santo no ano de 2014, fica facultativa a apresentação e a entrega dos documentos constantes nos incisos II, III, IV, V, VI, VIII, IX e XI do item 8.1.

8.1.2 - Os candidatos que possuem identidade provisória, independente de terem atuado no ano de 2014, deverão apresentar cópia de identidade com data de validade atualizada no ato da escolha.

8.2 - O contrato temporário será firmado por prazo determinado de, no máximo 12 meses, conforme previsto no art. 33 da Lei Complementar nº 115/98, podendo ocorrer designação por prazo superior quando houver carência de professor habilitado conforme previsão do parágrafo único do artigo citado anteriormente.

8.3 - A dispensa do professor contratado nos termos deste Edital poderá ocorrer de acordo com o disposto no art. 35 da Lei Complementar 115/98.

9 - DAS ATRIBUIÇÕES

9.1 - São atribuições do professor para atuar nas escolas de ensino regular, no CEIER, no CEEJA, no Sistema Prisional e no IASES:

9.1.1 - Planejar de forma integrada e contextualizada; responsabilizar-se pelo processo ensino e aprendizagem; planejar e ministrar aulas, acompanhar o desempenho escolar dos estudantes; articular-se e desenvolver o sentimento de pertencimento para com a escola e comunidade; outras atividades estabelecidas na Lei nº 9.394/1996, no ANEXO III da Lei nº 5.580/1998 e no Regimento Escolar.

9.2 - São atribuições do profissional contratado para atuar na Educação Especial:

9.2.1 - Centro de Apoio Pedagógico ao Deficiente Visual - CAP:

9.2.1.1 - Para atuar como Revisor para texto Braille o profissional deverá ter conhecimento em informática, revisar os textos Braille produzidos pelos transcritores observando se foram aplicadas e respeitadas as grafias e as normas técnicas em vigência. Elaborar relato dos acertos necessários e encaminhando-os aos transcritores. Planejar, acompanhar, avaliar e registrar as obras revisadas, e ainda atuar nas capacitações na área específica.

9.2.1.2 - Para atuar como Transcritor para texto Braille o profissional deverá ter conhecimento em informática, produzir livros, apostilas em Braille, respeitando as normas técnicas para textos Braille, ter conhecimento da Grafia Braille para a Língua Portuguesa, Grafia Química e outras e sua aplicabilidade, aceitar as condições de produção de livros, trabalho itinerante, intra e interinstitucionais e colaborativo, atendendo os requisitos próprios da área de atuação, como também, planejar, acompanhar, avaliar e registrar as atividades pedagógicas, e ainda atuar nas capacitações na área específica de atendimento e interação com as famílias.

9.2.1.3 - Para atuar como Professor para o Atendimento Educacional Especializado - AEE na área de Deficiência Visual o profissional deverá ter conhecimento em informática, realizar com eficiência o Plano de Atendimento Educacional Especializado, elaborar texto dentro das normas técnicas, ter conhecimento e aplicar as Grafias Braille para a Língua Portuguesa e Química, aceitar as condições do trabalho itinerante, intra e interinstitucionais e colaborativo, atendendo os requisitos próprios da área de atuação, como também, planejar, acompanhar, avaliar e registrar as atividades pedagógicas, e ainda atuar nas capacitações na área específica de atendimento e interação com as famílias. Quando necessário trabalhar a assinatura e as atividades de vida independente.

9.2.1.4 - Para atuar como Professor para o Atendimento Educacional Especializado - AEE na área de informática para pessoas com deficiência visual o profissional deverá ter conhecimento em informática realizar Plano de trabalho e cronograma de atendimento, ensinar o uso do teclado comum com eficiência. Apresentar o Dosvox e ou Virtual Vision como ferramentas de acessibilidade, elaborar relatórios de desempenho dos alunos, aceitar as condições do trabalho itinerante, intra e interinstitucionais e colaborativo, atendendo os requisitos próprios da área de atuação, zelar pelo bom uso dos equipamentos, e ainda atuar nas capacitações na área específica de atendimento e interação com as famílias.

9.2.1.5 - Para atuar como Professor para o Atendimento Educacional Especializado - AEE na área de surdo cegueira o profissional deverá ter conhecimento em informática, elaborar o Plano de Trabalho, levando em consideração as necessidades e condições dos alunos com surdocegueira, elaborar relatórios de desempenho do trabalho, aceitar as condições do trabalho itinerante, intra e interinstitucionais e colaborativo, atendendo os requisitos próprios da área de atuação, como também, planejar, acompanhar, avaliar e registrar as atividades pedagógicas, e ainda atuar nas capacitações na área específica de atendimento e interação com as famílias.

9.2.1.6 - Para atuar como Professor para o Atendimento Educacional Especializado - AEE na área de Orientação e Mobilidade o profissional deverá ter conhecimento em informática, elaborar o Plano de Trabalho, levando em consideração as necessidades e condições dos alunos, elaborar relatórios de desempenho do trabalho externo, aceitar as condições do trabalho itinerante (casa do aluno, parques, praças, bancos, com chuva ou sol, etc.),

realizar trabalho colaborativo, atendendo os requisitos próprios da área de atuação, como também, atuar nas capacitações na área específica de atendimento e interação com as famílias.

9.2.1.7 – Para atuar como Professor para o Atendimento Educacional Especializado – AEE na área de deficiência visual para atuar na área de música o profissional deverá produzir partituras em Braille, em alto relevo e ou ampliadas, editar músicas no programa Musibaille aceitar as condições do trabalho Intra e Interinstitucionais e colaborativo, atendendo os requisitos próprios da área de atuação, como também, planejar, ministrar, acompanhar, avaliar e registrar as atividades pedagógicas, na realização do atendimento especializado, visando o desenvolvimento da aprendizagem dos alunos cegos ou com baixa visão; e ainda atuar nas capacitações na área específica de atendimento e interação com as famílias.

9.2.1.8 – Para atuar como professor para o Atendimento Educacional Especializado – AEE na área de deficiência visual para atuar na área de Estimulação Visual o profissional deverá ter conhecimento em informática, realizar a avaliação funcional da visão, elaborar um Plano de Atendimento individualizado, zelar pelo espaço do procedimento submissão e armazenamento do livro digital acessível atendendo os requisitos próprios de cada área de atuação, como também, planejar, ministrar, acompanhar, avaliar e registrar as atividades pedagógicas, na realização do atendimento especializado, visando o desenvolvimento da aprendizagem dos alunos e ainda atuar nas capacitações na área específica de atendimento e interação com as famílias.

9.2.1.9 – Para atuar como professor para o Atendimento Educacional Especializado – AEE na área de deficiência visual para produção do livro digital acessível (Formato Daisy) o profissional deverá ter conhecimento em informática, ter domínio de leitura e escrita Braille, ter domínio avançado na informática. Domínio do procedimento submissão e armazenamento do livro digital acessível atendendo os requisitos próprios de cada área de atuação, como também, planejar, ministrar, acompanhar, avaliar e registrar as atividades pedagógicas, na realização do atendimento especializado, visando o desenvolvimento da aprendizagem dos alunos cegos ou com baixa visão; e ainda atuar nas capacitações na área específica de atendimento e interação com as famílias.

9.2.2 – Núcleo de Atividades para Altas Habilidades/Superdotação – NAAH/S:

9.2.2.1 – Para atuar no Núcleo de Atividades para Altas Habilidades/Superdotação – NAAH/S deverá ter conhecimento em informática, demonstrar conhecimento teórico aprofundado na área de AH/SD, aceitar as condições do trabalho Itinerante, Intra e Interinstitucionais; atendendo os requisitos próprios da área de atuação do núcleo em relação ao atendimento dos alunos, como também planejar, atuar como formador das capacitações de professores e encontros com as famílias, acompanhar, avaliar e relatar as atividades pedagógicas desenvolvidas, articular e acompanhar parcerias com instituições de ensino superior e organizações não-governamentais, visando o desenvolvimento do potencial e da aprendizagem dos alunos com altas habilidades/superdotação. No projeto de Robótica educacional deverá desenvolver atividades com a construção e a programação de robôs usando Kits de Robótica Educacional nas oficinas. Ministrar cursos e ou palestras oferecidas pelo NAAH/S na área específica de Robótica Educacional. No projeto de Artes Plásticas, deverá desenvolver projetos, monitorar oficinas nesta área.

9.2.3 – CAS/EOA – Centro de Capacitação de Profissionais da Educação e de Atendimento às Pessoas com surdez:

9.2.3.1 – Para atuar como Intérprete e Tradutor de Libras o profissional deve dominar Libras para realizar a interpretação das duas línguas (LIBRAS-Língua Portuguesa-LIBRAS), colocar-se como mediador da comunicação entre o aluno surdo e os ouvintes como forma de garantir a aprendizagem, participar do planejamento e avaliação das atividades desenvolvidas com alunos com surdez, na perspectiva do trabalho colaborativo. E ainda atuar nas capacitações na área específica de atendimento e interação com as famílias.

9.2.3.2 – Para atuar como Instrutor de Libras o profissional deve dominar Libras para ministrar aulas de Libras no atendimento educacional especializado e para a comunidade escolar, participar do planejamento e avaliação das atividades desenvolvidas com alunos com surdez, na perspectiva do trabalho colaborativo. E ainda atuar nas capacitações na área específica de atendimento e interação com as famílias.

9.2.3.3 – Para atuar como Professor para o atendimento Educacional Especializado nas áreas do conhecimento o profissional deverá ter domínio em Libras e aceitar as condições do trabalho Itinerante, Intra e Interinstitucionais e colaborativo, atendendo os requisitos próprios de cada área de atuação, como também, planejar, ministrar, acompanhar, avaliar e registrar as atividades pedagógicas, na realização do atendimento especializado, visando o desenvolvimento da aprendizagem dos alunos que apresentam deficiência auditiva; e ainda atuar nas capacitações na área específica de atendimento e interação com as famílias.

9.2.4 – Classes Hospitalares:

9.2.4.1 – Para atuar nas Classes Hospitalares o profissional deverá prestar atendimento educacional em leito hospitalar e em Instituição de apoio ao paciente.

9.2.5 – Salas de Recursos:

9.2.5.1 – Para atuar nas Salas de Recursos o profissional deverá aceitar as condições do trabalho Itinerante, Intra e Interinstitucional e colaborativo, atendendo os requisitos próprios de cada área de deficiência mental e de transtornos globais do desenvolvimento, utilizando também equipamentos de informática e softwares educativos.

9.2.6 – Considerando a natureza do trabalho da educação especial e a garantia do direito à educação e o princípio da Inclusão o candidato inscrito como professor para atuar na UNAED, deverá atender os requisitos próprios da área de atuação, e desenvolver ação pedagógica específica do magistério, realizando atendimento especializado aos alunos.

9.2.7 – São atribuições do cargo de pedagogo:

9.2.7.1 - Administrar, planejar, organizar, coordenar, controlar e avaliar atividades educacionais junto ao corpo técnico-pedagógico, docente e discente, fora da sala de aula, desenvolvidas na unidade escolar.

9.2.7.2 - Planejar, orientar, acompanhar e avaliar atividades pedagógicas nas unidades escolares, promovendo a integração entre as atividades, áreas de estudo e/ou disciplinas que compõem o currículo, bem como o contínuo aperfeiçoamento do processo ensino-aprendizagem, propondo treinamento e aperfeiçoamento do pessoal, aprimoramento dos recursos de ensino-aprendizagem e melhoria dos currículos.

9.2.7.3 - Planejar, acompanhar e avaliar a participação do aluno no processo ensino-aprendizagem, envolvendo a comunidade escolar e a família nesse acompanhamento. Considerar as necessidades e especificidades do atendimento em unidades prisionais e/ou IASES.

9.2.7.4 - E outras atribuições estabelecidas na Lei nº 9394/96 e Lei nº 5.580/98.

9.2.8 - São atribuições da função de coordenador:

9.2.8.1 - Para atuar na função de coordenador o profissional exercerá a implementação das atividades relacionadas com a organização e funcionamento da unidade escolar, participando, junto aos demais profissionais, alunos e comunidade escolar, das atividades em consonância com o projeto político pedagógico.

10 - DAS IRREGULARIDADES

10.1 - Eventuais irregularidades constatadas no processo de seleção e de contratação de professores em regime de Designação Temporária serão objeto de sindicância, sob a responsabilidade da Corregedoria/SEDU, e os infratores estarão sujeitos às penalidades previstas no art. 231 da Lei Complementar Nº. 46/94 (D.O. de 31/01/94).

11 - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

11.1 - O ato de designação temporária para o exercício da função pública de regente de classe é de competência da Gerência de Gestão de Pessoas - GEGEP/SEDU, por proposição dos Superintendentes Regionais de Educação, atendidas as disposições contidas nos artigos 31 a 38 da Lei Complementar nº 115/98 (D.O. de 14/01/98) e demais normas contidas neste Edital.

11.2 - Este processo seletivo terá validade de 12 meses, podendo ser prorrogado por até igual período, a partir da data de divulgação da homologação do resultado final, ou enquanto durar a listagem de reserva técnica.

11.3 - Por necessidade de conveniência da administração, o candidato poderá ser convocado a apresentar todos os documentos originais exigidos para conferência e autenticação das cópias.

11.4 - Os candidatos estarão sujeitos ao cumprimento do horário de trabalho determinado pela Superintendência Regional de Educação de sua jurisdição, no ato de sua convocação e em atendimento à excepcional necessidade da rede estadual de ensino. Na impossibilidade de cumprimento, o candidato formalizará desistência sendo automaticamente conduzido ao final da lista de classificação.

11.5 - Os candidatos contratados na condição de portador de deficiência serão avaliados quanto à compatibilidade da deficiência e o exercício da função docente podendo a incompatibilidade resultar na dispensa do mesmo.

11.5.1 - O acompanhamento e a avaliação dos candidatos a que se refere o item 11.5 é de responsabilidade do corpo pedagógico e da Direção da unidade escolar sob supervisão da Superintendência Regional de Educação

11.6 - A avaliação de desempenho do profissional contratado na forma deste edital, quando for evidenciada a insuficiência de desempenho profissional, resultará na rescisão imediata do contrato celebrado com a Secretaria de Estado da Educação, respeitada a legislação vigente;

11.6.1 - O critério de assiduidade será fundamental na avaliação de desempenho do profissional.

11.7 - A aprovação neste processo seletivo simplificado não assegura ao candidato a sua contratação, mas apenas a expectativa de ser convocado, para atender necessidades da rede escolar pública estadual, seguindo rigorosa ordem de classificação.

11.8 - Conforme Art. 35 da Lei nº115/98 a dispensa do ocupante de função de magistério mediante designação temporária dar-se-á automaticamente, quando expirado o prazo, ao cessar o motivo da designação ou, ainda, a qualquer momento a critério da autoridade competente, por conveniência da Administração.

11.9 - De acordo com a legislação processual civil em vigor, fica eleita a Comarca de Vitória foro competente para julgar as demandas judiciais decorrentes do presente processo seletivo simplificado.

11.10 - Nenhum candidato poderá alegar desconhecimento das normas contidas neste Edital.

Vitória, 13 de novembro 2014.

KLINGER MARCOS BARBOSA ALVES
Secretário de Estado da Educação

**ANEXO II
CRITÉRIOS PARA ATRIBUIÇÃO DE PONTUAÇÃO
HABILITADOS**

1. MODALIDADES:

- EJA 1º SEGMENTO DAS ESCOLAS DE ENSINO REGULAR;
- ESCOLAS DE ENSINO REGULAR 4º E 5º ANO DO ENSINO FUNDAMENTAL DE 09 ANOS E 4ª SÉRIE
- ESCOLAS DE ENSINO REGULAR DE 1º AO 5º ANO DO ENSINO FUNDAMENTAL DE 09 ANOS, 4ª SÉRIE E 5ª A 8ª SÉRIE DO ENSINO FUNDAMENTAL E ENSINO MÉDIO, EJA 2º SEGMENTO E EJA ENSINO MÉDIO;
- ESCOLAS DE ENSINO REGULAR 5ª A 8ª SÉRIE DO ENSINO FUNDAMENTAL E ENSINO MÉDIO, EJA 2º SEGMENTO E EJA ENSINO MÉDIO;
- CEEJA – Centro Estadual de Educação de Jovens e Adultos
- Sistema prisional e IASES (5ª a 8ª série do ensino fundamental e ensino médio, EJA 1º segmento, EJA 2º segmento e EJA ensino médio);

I- TEMPO DE SERVIÇO (Professores que possuem 40 meses ou mais trabalhados na regência de classe na rede estadual de educação do Espírito Santo, não precisam informar o tempo de serviço. Os professores que possuem menos de 40 meses trabalhados na regência de classe na rede estadual de educação do Espírito Santo e/ou em outras redes públicas ou privadas deverão informar no ato da inscrição.)	PESO (máximo de 40 meses – 12 pontos)
Tempo de serviço no cargo pleiteado, no período de julho/2000 a setembro/2014.	0,3 por mês trabalhado

*Para efeito de contagem de tempo de serviço 1(um) mês equivale a 30 (trinta) dias trabalhados.

I - PONTUAÇÃO PARA QUALIFICAÇÕES (Todas as modalidades acima):

Categoria I - Formação Acadêmica/Titulação	Valor Atribuído
A. Pós-Graduação Stricto Sensu Doutorado em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.	22
B. Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.	12
C. Pós-Graduação "lato sensu" Especialização em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.	6

Categoria II - Formação Acadêmica/Titulação	Valor Atribuído
CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA NA ÁREA DE EDUCAÇÃO COM CARGA HORÁRIA IGUAL OU SUPERIOR A 180 HORAS CONCLUÍDO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2008 A OUTUBRO/2014	1
CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA NA ÁREA DE EDUCAÇÃO COM CARGA HORÁRIA DE 80 A 179 HORAS CONCLUÍDO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2008 A OUTUBRO/2014	0,5

*Os certificados dos cursos da categoria II devem estar em conformidade com o item 6.16.2 deste Edital.

2. MODALIDADE: COORDENADOR

I- TEMPO DE SERVIÇO (O tempo de serviço deverá ser informado pelo candidato no ato da inscrição)	PESO (máximo de 40 meses – 12 pontos)
Tempo de serviço na área pleiteado, no período de julho/2000 a setembro/2014.	0,3 por mês trabalhado

*Para efeito de contagem de tempo de serviço 1(um) mês equivale a 30 (trinta) dias trabalhados.

3. MODALIDADES: PEDAGOGOS (ENSINO REGULAR, IASES E SISTEMA PRISIONAL)

I- TEMPO DE SERVIÇO (O tempo de serviço deverá ser informado pelo candidato no ato da inscrição)	PESO(máximo de 40 meses – 12 pontos)
Tempo de serviço no cargo pleiteado (Independente do campo de atuação considerando que esteja relacionado à área educacional), no período de julho/2000 a setembro/2014.	0,3 por mês trabalhado

*Para efeito de contagem de tempo de serviço 1(um) mês equivale a 30 (trinta) dias trabalhados.

I - PONTUAÇÃO PARA QUALIFICAÇÕES (Todas as modalidades acima):

Categoria I - Formação Acadêmica/Titulação	Valor Atribuído
A. Pós-Graduação Stricto Sensu Doutorado em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.	22
B. Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.	12
C. Pós-Graduação "lato sensu" Especialização em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.	6

Categoria II - Formação Acadêmica/Titulação	Valor Atribuído
CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA NA ÁREA DE EDUCAÇÃO COM CARGA HORÁRIA IGUAL OU SUPERIOR A 180 HORAS CONCLUÍDO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2008 A OUTUBRO/2014	1
CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA NA ÁREA DE EDUCAÇÃO COM CARGA HORÁRIA DE 80 A 179 HORAS CONCLUÍDO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2008 A OUTUBRO/2014	0,5

*Os certificados dos cursos da categoria II devem estar em conformidade com o item 6.16.1 deste Edital.

4. CEIER - CENTRO INTEGRADO DE EDUCAÇÃO RURAL

I- TEMPO DE SERVIÇO (O tempo de serviço deverá ser informado pelo candidato no ato da inscrição)	PESO (máximo de 40 meses - 12 pontos)
Tempo de serviço como professor regente na educação básica, exceto no CEIER, no período de julho/2000 a setembro/2014.	0,3 por mês trabalhado

I- TEMPO DE SERVIÇO (O tempo de serviço deverá ser informado pelo candidato no ato da inscrição)	PESO (máximo de 40 meses - 16 pontos)
Tempo de serviço como professor no CEIER, no período de julho/2000 a setembro/2014.	0,4 por mês trabalhado

*Para efeito de contagem de tempo de serviço 1(um) mês equivale a 30 (trinta) dias trabalhados

I - PONTUAÇÃO PARA QUALIFICAÇÕES:

Categoria I - Formação Acadêmica/Titulação	Valor Atribuído
A. Pós-Graduação Stricto Sensu Doutorado em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.	22
B. Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.	12
C. Pós-Graduação "lato sensu" Especialização em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.	6

Categoria II - Formação Acadêmica/Titulação	Valor Atribuído
CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA NA ÁREA DE EDUCAÇÃO COM CARGA HORÁRIA IGUAL OU SUPERIOR A 180 HORAS CONCLUÍDO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2008 A OUTUBRO/2014	1
CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA NA ÁREA DE EDUCAÇÃO COM CARGA HORÁRIA DE 80 A 179 HORAS CONCLUÍDO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2008 A OUTUBRO/2014	0,5

*Os certificados dos cursos da categoria II devem estar em conformidade com o item 6.16.1 deste Edital.

5. ESCOLAS UNIDOCENTES E PLURIDOCENTES

I- TEMPO DE SERVIÇO (O tempo de serviço deverá ser informado pelo candidato no ato da inscrição)	PESO (máximo de 40 meses – 12 pontos)
Tempo de serviço como professor regente na educação básica, exceto em escolas unidocentes e pluridocentes, no período de julho/2000 a setembro/2014.	0,3 por mês trabalhado

I- TEMPO DE SERVIÇO (O tempo de serviço deverá ser informado pelo candidato no ato da inscrição)	PESO (máximo de 40 meses – 16 pontos)
Tempo de serviço como professor em escolas unidocentes e pluridocentes, no período de julho/2000 a setembro/2014.	0,4 por mês trabalhado

*Para efeito de contagem de tempo de serviço 1(um) mês equivale a 30 (trinta) dias trabalhados

I - PONTUAÇÃO PARA QUALIFICAÇÕES :

Categoria I - Formação Acadêmica/Titulação	Valor Atribuído
A. Pós-Graduação Stricto Sensu Doutorado em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.	22
B. Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.	12
C. Pós-Graduação "lato sensu" Especialização em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.	6

Categoria II - Formação Acadêmica/Titulação	Valor Atribuído
CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA NA ÁREA DE EDUCAÇÃO COM CARGA HORÁRIA IGUAL OU SUPERIOR A 180 HORAS CONCLUÍDO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2008 A OUTUBRO/2014	1
CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA NA ÁREA DE EDUCAÇÃO COM CARGA HORÁRIA DE 80 A 179 HORAS CONCLUÍDO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2008 A OUTUBRO/2014	0,5

*Os certificados dos cursos da categoria II devem estar em conformidade com o item 6.16.1 deste Edital.

6. EDUCAÇÃO ESPECIAL / INCLUSIVA

I- TEMPO DE SERVIÇO (O tempo de serviço deverá ser informado pelo candidato no ato da inscrição)	PESO (máximo de 40 meses – 12 pontos)
Tempo de serviço como professor regente na educação básica, exceto na educação especial, no período de julho/2000 a setembro/2014.	0,3 por mês trabalhado

I- TEMPO DE SERVIÇO (O tempo de serviço deverá ser informado pelo candidato no ato da inscrição)	PESO (máximo de 40 meses – 16 pontos)
Tempo de serviço na educação especial, no período de julho/2000 a setembro/2014.	0,4 por mês trabalhado

*Para efeito de contagem de tempo de serviço 1(um) mês equivale a 30 (trinta) dias trabalhados

I - PONTUAÇÃO PARA QUALIFICAÇÕES:

Categoria I - Formação Acadêmica/Titulação	Valor Atribuído
A. Pós-Graduação Stricto Sensu Doutorado em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.	22
B. Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.	12
C. Pós-Graduação "lato sensu" Especialização em Educação ou na própria área de conhecimento da licenciatura plena ou em área de conhecimento correlata/afim ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/função.	6

Categoria II - Formação Acadêmica/Titulação	Valor Atribuído
CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA NA ÁREA DE EDUCAÇÃO ESPECIAL/INCLUSIVA COM CARGA HORÁRIA IGUAL OU SUPERIOR A 180 HORAS CONCLUÍDO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2008 A OUTUBRO/2014	1
CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA NA ÁREA DE EDUCAÇÃO ESPECIAL/INCLUSIVA COM CARGA HORÁRIA DE 80 A 179 HORAS CONCLUÍDO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2008 A OUTUBRO/2014	0,5

*Os certificados dos cursos da categoria II devem estar em conformidade com o Item 6.16.1 deste Edital.

ANEXO F – AVALIAÇÃO DE PERFIL



PREFEITURA MUNICIPAL DE CARIACICA
SECRETARIA MUNICIPAL DE CARIACICA
GERÊNCIA DE ENSINO/EDUCAÇÃO INFANTIL

AVALIAÇÃO DE PERFIL PROFESSORES/PEDAGOGOS DA EDUCAÇÃO INFANTIL – 2015

FOLHA DE CORREÇÃO

O (A) CANDIDATO ESTÁ: () APTO (A) () INAPTO (A)

AVALIADOR(A): _____ DATA: ____/____/____

Pensando nas linguagens pertencentes às Diretrizes Curriculares para a Educação Infantil do município de Cariacica, elabore um *plano de aula* para *um dia* a fim de atender uma turma de crianças de (1 – 5) anos. Lembre-se: o plano deverá contemplar todas as etapas inerentes a um bom planejamento e às linguagens. Você poderá escolher uma ou mais linguagens. As diferentes linguagens são: Identidade e Autonomia, Linguagem Matemática, Linguagem Musical, Linguagem da Fotografia e do Cinema, Linguagem Cênica, Linguagem oral e escrita, Linguagem poética e literatura, Linguagem das Artes, identidade e autonomia, Linguagem da Natureza e Sociedade, Corpo em Movimento.

O PLANO DE AULA CONTEMPLA:

a) Conteúdos e desenvolvimento: () Sim () Não	e) Houve concordâncias? () Sim () Não
b) Objetivos e desenvolvimento: () Sim () Não	f) Houve coesão e coerência? () Sim () Não
c) Avaliação e desenvolvimento: () Sim () Não	g) Ortografia correta? () Sim () Não
d) Atendeu às linguagens pertencentes as Diretrizes Curriculares: () Sim () Não	h) Atendeu as etapas. (mínimo cinco acertos) conteúdos (); objetivo geral (); objetivos específicos (), justificativa (); desenvolvimento (); avaliação (); culminância ()

Obs. _____

