

O perfil da precarização docente no Brasil: o professor temporário das redes estaduais

João Batista Silva dos Santos

Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), Rio de Janeiro/RJ – Brasil

Resumo

O objetivo deste artigo é analisar o perfil dos professores temporários das redes estaduais brasileiras. Para tal, o estudo tomou por base um estudo comparativo entre os direitos garantidos na legislação específica que regulamentava este tipo de contratação em 2022 em relação aos principais direitos garantidos aos professores efetivos nos planos de carreira e estatutos do magistério, no âmbito de cada estado e para o mesmo ano. Foi possível definir 7 (sete) eixos em que os direitos existentes para os professores efetivos e temporários foram classificados e permitiram materializar, em termos da perda de direitos, a precarização das relações de trabalho vivenciadas pelos professores temporários das redes em estudo.

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

The profile of precarious teaching in Brazil: temporary teachers in state networks

Abstract

The objective of this article is to analyze the profile of temporary teachers in Brazilian state networks. To this end, the study was based on a comparative study between the rights guaranteed in the specific legislation that regulated this type of contract in 2022 and the main rights guaranteed to effective teachers in the career plans and teaching statutes in each state for the same year. It was possible to define 7 (seven) axes in which the existing rights for permanent and temporary teachers were classified and allowed to materialize, in terms of loss of rights, the precariousness of labor relations experienced by temporary teachers in the networks under study.

Keywords: **Precariousness. Temporary Teacher. Basic Education.**

El perfil de la enseñanza precaria en Brasil: el profesor temporal en las redes estatales

Resumen

El objetivo de este artículo es analizar el perfil de los docentes temporales en las redes estatales brasileñas. Para ello, el estudio se basó en una comparación entre los derechos garantizados por la legislación específica que regula este tipo de contratación en 2022, y los derechos reconocidos a los docentes permanentes en los planes de carrera y estatutos docentes de cada estado, también para el mismo año. A partir de este análisis, se definieron siete ejes en los que se clasificaron los derechos de los docentes permanentes y temporales, permitiendo visualizar, en términos de pérdida de derechos, la precariedad de las condiciones laborales que enfrentan los docentes temporales en las redes estudiadas.

Palabras clave: **Precariedad. Profesor Temporal. Educación Básica.**

Introdução

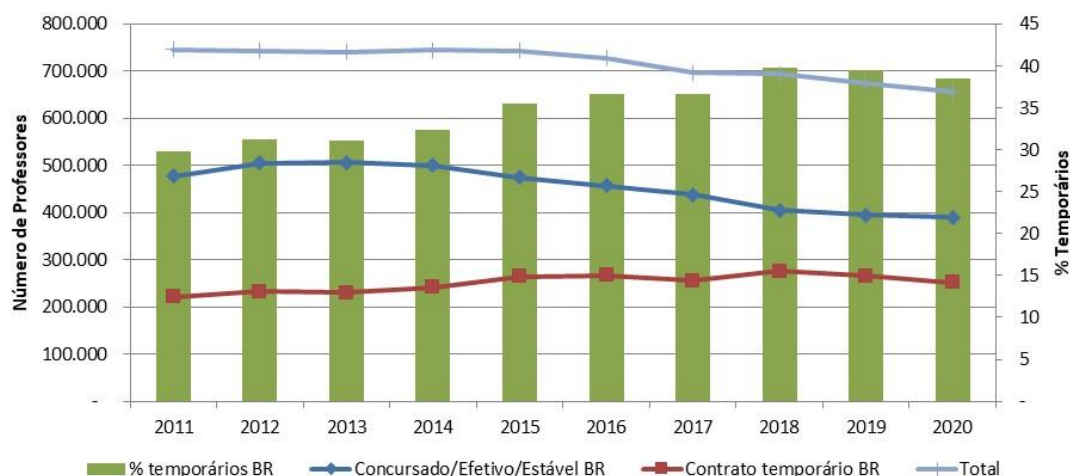
No Brasil, a política de pessoal adotada pela Administração Direta desde muito tempo é baseada na contratação temporária e recorrentemente os governos dos estados e municípios reproduzem tal política com o argumento de garantir o atendimento do serviço público. Entretanto, com o passar do tempo o que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

A questão que esse artigo se propõe discutir é: Como se configura o processo de precarização do trabalho docente no Brasil, no âmbito das redes estaduais de ensino?

Analisando o número total de professores nas redes estaduais entre os anos 2011 e 2020, observamos um decrescimento em toda a série histórica. Passamos de 745.667 professores em 2011, para 655.591 em 2020, um número de professores 11,8% menor ao final do período.

No Gráfico 1, enquanto o número de professores efetivos atuantes nas redes estaduais brasileiras decresceu (-18,3%), o número de temporários cresceu (13,7%). Em números absolutos, no ano de 2011 haviam 221.925 professores temporários nas redes estaduais, passando para 252.388 em 2020.

Gráfico 1 – Professores por tipo de vínculo, redes estaduais, Brasil 2011-2020



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

Podemos afirmar que há um movimento de substituição dos vínculos efetivos por vínculos precários. Esse movimento, quando analisado seus possíveis motivos, levou nossa pesquisa à necessidade de realizar um levantamento dos principais direitos atribuídos para os professores temporários e aos professores efetivos, no intuito de elucidar as diferenças e discutir as motivações que levam as Administrações Públicas a adotar uma política pautada na ampliação da contratação temporária.

Neste artigo, adotamos a seguinte estrutura para apresentação dos achados: primeiro, esta introdução em que apresentamos o cenário da composição das redes estaduais

brasileiras em termos do tipo de vínculo dos docentes ativos; segundo, apresentamos a estratégia metodológica contendo o recorte da pesquisa com foco principal na dependência administrativa estadual, as fontes pesquisadas e os eixos de análise escolhidos; terceiro, os resultados e discussão, parte mais extensa, contendo o esforço realizado para evidenciar a situação precária dos professores temporários; por fim, as considerações finais.

Metodologia

A pesquisa se deparou com o desafio de não haver em nosso levantamento bibliográfico trabalhos que discutiram as relações de trabalho existentes em todo o território brasileiro de maneira comparativa. A partir desta constatação, a opção metodológica foi de realizar tal exercício apenas entre as redes de ensino de educação básica pública pertencentes à dependência administrativa estadual, portanto, em Unidade Federativa (UF), abordando os 26 estados e o Distrito Federal (DF), no intuito de esboçar um perfil da contratação temporária em âmbito nacional.

Para que fosse possível tal comparação optamos por realizar um percurso que permitisse observar as diferenças, as semelhanças e peculiaridades de cada rede de ensino no que tange a legislação vigente. Partiu-se do levantamento das Constituições Estaduais, Estatutos do Magistério, Planos de Carreira do Magistério e leis específicas sobre os temporários em cada Estado, mais o Distrito Federal¹ buscando suas atualizações ou alterações até o ano de 2022.

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

Encontrada a legislação e analisada, a escolha metodológica adotada visou a comparação com base em 7 (sete) eixos (tipificação; formas de movimentação; jornada de trabalho/carga horária; férias, abonos, faltas e afastamentos; relação com entidade de classes; vantagens fixas e vantagens transitórias).

Resultados e Discussão

Como primeira constatação, considerando apenas os Planos de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR), em apenas 10 (dez) das 27 Unidades Federativas - UF (AC, GO, MS, MT, PB, RO, RR, RS, SE e SP) foi possível encontrar alguma referência aos professores temporários. É bom lembrar que fazer alguma menção no plano de carreira ao professor temporário, não significa que o mesmo tenha direito aos benefícios que a lei do plano regula.

¹ Por ventura outras normativas foram pesquisadas para a definição de determinado direito que não constavam na legislação citada.

Aliás, a contratação por tempo determinado, em todos os estados e Distrito Federal, será regulada por uma lei específica. Podem coexistir ainda outras normas secundárias, que não necessariamente garantem direitos. Verificamos, ainda, que apenas 12 (doze) estados apresentam em seus estatutos do magistério algum dispositivo que se referencie aos professores temporários (AC, AM, BA, CE, ES, GO, MS, PE, RJ, RS, SC, SP)². Assim como no PCCR, quando o Estatuto do Magistério faz alguma menção ao temporário, não significa a garantia de todos os direitos previsto na lei.

Foi possível observar que dentre todos os estados e o DF, 9 (nove) deles não apresentaram nenhuma menção à contratação em caráter temporário quando observados os dois principais documentos que regulam o magistério, tanto em seus Estatutos como nos PCCR, são eles: AL, AP, DF, MA, MG, PA, PI, PR, RN. Entendemos, portanto, que o poder público desses estados não atribui à regulamentação do professor temporário um determinado caráter cogente. Resulta desta postura a ausência, nas leis vigentes, de dispositivos normativos dos direitos e deveres atinentes às relações de trabalho para com esses profissionais. Compreende-se o Estatuto do Magistério e o PCCR como documentos legais adequados a estes fins, em que estabelecem a obrigatoriedade do poder público em cumprir sua responsabilidade em relação ao princípio constitucional que versa sobre a valorização dos profissionais da educação. Soma-se ainda, o caráter estatutário atribuído ao servidor público no “sentido estrito”, como advoga Meirelles (1990, p. 518), aqueles “titulares de cargos públicos efetivo e em comissão, com regime jurídico estatutário geral ou peculiar e integrantes da Administração direta”.

Importa salientar que as Constituições Estaduais dos 26 estados e a Lei Orgânica do Distrito Federal tratam de forma praticamente idêntica à Constituição Federal a contratação por tempo determinado. O que foi determinado pelo art. 37, inciso IX da Carta Magna não estabelece com clareza sobre quais casos e formas devem ser estabelecidos: “IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público” (Brasil, 1988). Coube à Lei Federal nº 8.745/93, definir tais casos possíveis em seu art. 2, dentre os quais, a “contratação de professor substituto e professor visitante” consta em seu inciso IV. Ainda, nos parágrafos §§1º e 2º deste artigo, constam as condições em que são permitidas esta forma de contratação no meio docente. No primeiro apresenta três situações permitidas para as instituições de ensino, a saber: I - vacância do cargo; II - afastamento ou licença, na forma do regulamento; ou III - nomeação para ocupar cargo de direção de reitor, vice-reitor, pró-reitor e diretor de campus. No segundo, limita a um percentual de 20% o número de docentes contratados em tempo determinado. De acordo com Hely Meirelles (1990, p. 548), “esta lei deve servir de norte para os Estados e Municípios disporem sobre a matéria”.

A grande maioria dos entes federativos estaduais praticamente reproduz em suas constituições estaduais o texto constitucional (IX, art. 39), de forma a indicarem a responsabilidade da lei, norma infraconstitucional, a sua orientação no tocante aos casos e formas. Diferem apenas o Estado de Alagoas, que já em seu texto constitucional apresenta a exigência de comprovação de tal excepcionalidade por parte do poder público; o Ceará, que

² O Estado do Tocantins (TO) não havia publicado nenhum estatuto do magistério até o momento da escrita deste texto. Já os estados da Paraíba e Rondônia tiveram seus Estatutos do Magistério revogados por leis posteriores.

apresenta prazo máximo de 12 meses para a forma de contratação, prorrogável por mais 12 meses no máximo; Minas Gerais, que em seu texto constitucional exclui de tal forma de contratação o magistério – mas realiza contratação em caráter temporário periodicamente; e o Paraná que, além de estipular prazo máximo de contrato de 2 anos, coloca a exigência de processo seletivo.

Verifica-se que os Estados do Piauí, Rondônia e Roraima não preveem em suas Constituições Estaduais a existência da possibilidade de contratação por tempo determinado, ou seja, as leis específicas amparam-se apenas no que se apresenta na Constituição Federal.

O Quadro 1 apresenta o levantamento da legislação que resultou na discussão anterior.

Quadro 1 – Dispositivos da legislação estadual que regulamenta a contratação por tempo determinado, por estado e DF (vários anos)

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

Nota 1: Nos campos onde se encontra o 'Não se aplica' significa que existe um Plano de Carreira ou um Estatuto do Magistério, entretanto não há nenhum dispositivo nesses documentos que verse sobre a contratação temporária. Nota 2: Onde as normas se repetem significa que a lei versa sobre o Estatuto e o PCCR do magistério no Estado. Nota 3: Onde consta "Não existe" significa que o Estatuto próprio do magistério do Estado ou não existe ou foi revogado. Nota 4: Considere Lei Orgânica para o Distrito Federal (DF). Fonte: Autor, com base na legislação.

No que diz respeito às análises sobre as leis infraconstitucionais de cada UF foi possível a composição de *fichas descritivas* contendo uma síntese acerca dos achados encontrados na legislação. A partir delas estruturamos, a seguir, um maior detalhamento de seu conteúdo em cada ente estadual, comparando-as com os dispositivos dos Planos de Carreira e do Estatuto do Magistério no intuito de evidenciar as semelhanças e diferenças entre os principais direitos atribuídos tanto para professores efetivos como para temporários. As fichas descritivas elaboradas por essa pesquisa não foram aqui apresentadas devido ao seu grande volume de informações, aqui constam apenas as análises mais gerais relativas a cada item comparado.

Tipificação

Em relação à *denominação* adotada em cada rede podemos observar que no Brasil há uma prevalência de estados que instituem em sua legislação o termo “contratado”. Dos 27 estados, 15 deles utilizam esse termo para identificar e, por conseguinte, diferenciar os professores temporários daqueles que ingressaram por concurso público. 12 estados utilizam termos que não fazem relação direta ao tipo de vínculo — Designação temporária (DT), Designados, Categoria O/Eventual, Admissão em Caráter Temporário (ACT), Convocado, Temporário, Professor temporário, Regime Especial de Direito Administrativo (REDA) —, mas se utilizam de termos que indicam indiretamente o caráter do vínculo como diferente daquele estabelecido pelos professores efetivos.

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

Tal diferenciação estabelece, por conseguinte, uma diferenciação na *forma de ingresso* no serviço público. Para o professor efetivo, como se convencionou no texto constitucional, o acesso ao cargo público se dá pelo “provimento efetivo”, acessível apenas por meio do concurso público de provas ou provas e títulos em todos os entes federativos (II, art. 37 da CF/88). Para a contratação por tempo determinado, foi estabelecido o acesso ao serviço público por meio de processos seletivos simplificados³. Quase todos os estados adotam o

³ O Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado, elaborado pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, gerido pelo então Ministro Luiz Carlos Bresser Pereira, no ano de 1995, pautou um apanhado de emendas constitucionais que visavam, na avaliação estabelecida pelo plano, maior “desenvolvimento de uma administração pública moderna, com ênfase nos aspectos gerenciais e na busca de resultados”. Uma das ações foi induzir o “fim da obrigatoriedade do Regime Jurídico Único”, o que levou a maior flexibilização das relações de trabalho, resultando na existência de “contratações por tempo determinado” de maneira generalizada (MARE, 1995, p. 46).

processo seletivo simplificado, exceto o Rio Grande do Sul que se utiliza do “Cadastro de contratações temporárias⁴”.

A diferenciação na forma de ingresso define, por sua vez, o *tempo de contrato*. Para os professores efetivos, após o tempo considerado como “estágio probatório” é adquirida a estabilidade e efetividade no cargo público, estabelecendo um vínculo por tempo “indeterminado”. Em relação aos professores temporários, há uma limitação do tempo de contrato devido à observância da não caracterização do vínculo empregatício⁵. Com exceção de São Paulo e Rio Grande do Sul, que estipulam contratos de 3 (três) anos para os professores temporários, todos os demais estados definem tempos de contratação que variam de 6 meses a 2 anos. Importa ressaltar que toda a legislação pesquisada permite a prorrogação dos prazos e a recontração dos professores, desde que se configure um tempo específico para a abertura de outro contrato. A pesquisa observou que Pernambuco e Goiás alcançam os maiores tempos de contrato — respectivamente 6 e 5 anos — que um professor pode se manter na rede, somadas as possibilidades de prorrogações. Os demais estados se distribuem entre 6 estados com máximo de 4 anos e 19 estados entre 2 e 3 anos, todos considerando a somatória entre tempo de contrato e as possíveis prorrogações. Apesar desta configuração, é sabido que professores temporários voltam a ser contratados findado o prazo estipulado para não caracterização de vínculo empregatício, o que evidencia uma política contínua de substituição do concurso público pela contratação temporária.

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

Em relação ao professor temporário, todos os estados e o DF fazem referência à temporariedade do serviço público a partir do que se entendeu como Regime Especial. De acordo com Di Pietro (2020, p. 1252) essa modalidade foi introduzida na Constituição de 1967 com o intuito de restringir o que se convencionou denominar de “função” que, na leitura da magistrada, fazia referência ao “conjunto de atribuições às quais não corresponde um cargo⁶ ou emprego”. Tal função, argumenta a autora, tinha a intenção de abranger as modalidades:

⁴ Rio Grande do Sul. Decreto nº 51.490, de 19 de maio de 2014. Institui o Cadastro de Contratações Temporárias de Professores(as) destinado ao atendimento emergencial de necessidades temporárias, de excepcional interesse público.

⁵ O art. 3 do Dec. Lei nº 5.452 de 01/05/1943, que institui a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, define as condições que caracterizam o vínculo empregatício com um empregador. “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”.

⁶ “[...] o ocupante de emprego público tem um vínculo contratual, sob a regência da CLT, enquanto o ocupante do cargo público tem um vínculo estatutário, regido pelo Estatuto dos Funcionários Públicos” (Di Pietro, 2020).

chefia, assessoramento ou direção e os chamados servidores extranumerários, interinos, temporários e que compunham um quadro de funções paralelo ao quadro de cargos.

O caráter restritivo, à época, se materializava no novo Regime Especial, já que previa a admissão de servidores para “serviços de caráter temporário” e “contração para funções de natureza técnica especializada” (Di Pietro, 2020, p. 1252). A autora advoga ainda o papel do Estado de São Paulo com a promulgação da conhecida Lei nº 500/1974 (São Paulo, 1974), em que estabelece “Quadros de funções para serviços permanentes, paralelo e análogo ao Quadro de cargos”. Essa ação do governo paulista é tida pela magistrada como ação intencional do ente para desvirtuar o conteúdo proposto na constituição anterior.

Com a promulgação da CF88, o legislador restringiu ainda mais, definindo como condição única o Regime Jurídico Único⁷ (Art. 39), entretanto, com a Emenda Constitucional nº 19/98, a restrição foi suprimida por texto que amplia a possibilidade de distintos regimes jurídicos, além de propor diferentes formas de admissão⁸. Após decisão junto ao STF a respeito da ADI 2.135/DF, julgada pelo plenário em 02/08/2007, o *caput* do art. 39 retornou o texto original.

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

Os aspectos abordados são elementos chaves que, de acordo com os estudos, resultam em consequências deletérias para a construção da coletividade no magistério docente, a saber: fragmentação da categoria (Galdino, 2012; Ferreira, 2013; Venco; Rigolon, 2013; Souza, 2018), Desvalorização profissional e social (Marques, 2006; Ambrósio, 2007; Ferreira, 2013; Venco; Rigolon, 2013), Prejuízo à saúde mental e consequente indisposição para o trabalho (Santos, 2016) e Sentimento de sofrimento e adoecimento, mal-estar profissional, auto estima diminuída, incapacidade, perda do domínio do trabalho, necessidade extrema de adaptabilidade (Ferreira, 2016; Nauroski, 2014; Venco; Rigolon, 2013).

Formas de movimentação na carreira

As *formas de movimentação* descrevem como os profissionais avançam⁹ na carreira estabelecida no serviço público em que atuam, a partir dos fatores que seu Estatuto e/ou

⁷ Caput do texto original da Constituição Federal de 1988: “Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.”

⁸ Constituição Federal de 1988 após EC nº 19/98: “Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes. (...) § 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir”.

⁹ O grupo de Pesquisa do Observatório da Remuneração Docente – PORD, desenvolveu entre 2013 e 2017 a pesquisa intitulada “Remuneração de Professores de escolas públicas de educação básica no contexto do Fundeb e do PSPN”. Como alguns de seus achados, identificou uma grande pluralidade de termos adotados pelas redes estaduais e municipais (capitais) para os componentes da carreira do magistério. Ao identificarmos

PCCR estabelecem. Previsto na forma da lei e amparados em fatores como o tempo de serviço público, avaliações, formação continuada, titulação, assiduidade, mérito, entre outros, esse processo permite ao servidor alcançar maiores remunerações à medida que cumpre determinados critérios estabelecidos. Nas redes estaduais foi possível constatar que em todas elas existe o instituto da movimentação na carreira para os professores efetivos, de forma que o desenvolvimento da carreira é permeado pela possibilidade de ampliação remuneratória.

Percebemos que nos 27 entes estaduais preponderam critérios ou fatores parecidos, principalmente o tempo, a avaliação do desempenho e a titulação. O tempo é considerado o período ou “interstício”, ou seja, o tempo mínimo necessário em uma posição anterior da carreira para poder mudar de posição¹⁰. A avaliação de desempenho está relacionada a critérios de eficiência e resultados, muitas vezes associados a metas estabelecidas pelo sistema de ensino para com o rendimento escolar. Já a titulação, relaciona a obtenção de habilitação em nível de pós-graduação, seja *lato sensu* (especialização) ou *stricto sensu* (Mestrado ou Doutorado).

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

Para os professores temporários o acesso à carreira é negado sumariamente pelo caráter da sua função. O direito à progressão é impossibilitado ao professor que estabelece contrato por tempo determinado de forma que ele se mantém, em termos remuneratórios, sempre percebendo salários equivalentes ao valor do vencimento ou subsídio inicial das carreiras. Essa diferenciação talvez seja a que mais evidencia o caráter precário da contratação por tempo determinado, pois é sabido que existem recorrentes renovações de contratos de professores que prestam serviço sob essas condições. Há estudos¹¹ que demonstram a existência de professores temporários atuando no serviço público por 10 anos ou mais (Santos, 2016). Isso ocorre principalmente pela opção de não realização do cumprimento constitucional, por parte dos governos, no que diz respeito à realização dos concursos públicos.

Os professores temporários se veem, portanto, em condições de baixa remuneração e sem perspectivas de aumentá-la — elemento estruturante da carreira — apesar da exigência em desenvolver exatamente o mesmo trabalho que um professor efetivo. Tal realidade impõe que estes procurem outra atividade remuneratória para suprir as necessidades de sua existência o que leva ao acúmulo de vínculos e sobremaneira ampliação da carga horária de trabalho (Fernandes, 2014; Silva, 2014; Dos Santos, 2016; Neto; Pinto, 2016).

aqui como ‘formas de progressão’ tentamos alinhar nossas análises com base na pluralidade identificada pela pesquisa citada.

¹⁰ A tabela de vencimentos estabelecida no PCCR é composta por uma tabela de dupla entrada. Nessa tabela constam as posições que o professor efetivo ocupa na carreira e que identifica o valor do seu vencimento base ou subsídio. Existem distintas tabelas de vencimentos e a movimentação na carreira significa a transição de uma posição à outra — uma posição seguinte — dependendo dos critérios estabelecidos.

¹¹ Neto (2015) e Santos (2016), em estudos sobre os professores temporários na rede estadual de São Paulo, demonstraram a partir de informações fornecidas pela Secretaria da Educação do Estado que haviam professores que atuavam como temporários desde antes à década de 1990.

Jornada Padrão de Trabalho/Carga horária

No Brasil há uma grande variedade de *jornadas padrão de trabalho* possíveis definidas no PCCR de cada estado; entretanto, considera-se essa organização do tempo de trabalho semanal apenas para o professor efetivo. Para o professor temporário, por não estar incluído na carreira, mas ter seu trabalho caracterizado como uma função, atribui-se uma *carga horária* semanal de trabalho. São também distintas as formas de se atribuir o tempo de trabalho do professor que atua na educação básica estadual, como demonstramos no quadro a seguir.

Quadro 2 – Carga horária e Jornada Padrão semanal dos professores das redes estaduais, em horas

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

Fonte: Produzido pelo autor com base no Estatuto do Magistério, PCCR, lei específica sobre contratação temporária e demais legislações relacionadas em cada UF.* Dedicção Exclusiva (DE).

Observamos que as jornadas padrão de trabalho docente — lê-se como padrão aquelas estabelecidas no PCCR — variam de 10, 15, 16, 20, 22, 24, 25, 30 a 40 horas por semana. Exceto ES, MG, RS e PB, os demais têm garantido a jornada padrão de 40 horas semanais de trabalho em seus planos de carreira juntamente com outras jornadas padrão menores. ES, MG, RS, MT e PB apresentam uma única jornada padrão em seus planos de carreira, o que não necessariamente significa que os professores não possam ampliá-las, mas que essa possibilidade dependerá dele e da conveniência da rede de ensino.

Em relação à carga horária do professor temporário, também encontramos diferenças em relação ao efetivo. Apenas 3 das 27 redes de ensino definem em lei qual a quantidade de horas trabalhadas por semana quando do estabelecimento do contrato, o que demonstra que a grande maioria das redes estaduais deixa essa prerrogativa para uma decisão estabelecida

em editais de processo seletivo simplificado, o que resulta em possíveis alterações de carga horária a cada novo edital publicado. Observamos também que 11 redes de ensino não definem a carga horária, nem mesmo quando observados os editais para processos seletivos, definindo apenas que se caracteriza pela quantidade de aulas atribuídas¹².

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

Por não apresentar cargas horárias definidas os professores temporários ficam expostos a efeitos já identificados pelas pesquisas como a falta de vínculo com a comunidade escolar que, devido estar atuando em muitas escolas ao mesmo tempo, resulta em indefinição da sua unidade escolar e dificuldade em construir uma identidade profissional (Fontana, 2008; Jann, 2016). Cria-se um contexto de alta rotatividade docente que impacta diretamente na qualidade do ensino (Miguel, 1996; Alves, 1998; Ambrósio, 2007; Fontana, 2008; Ferreira, 2013; Neto; Pinto, 2016).

Férias, abonos, Faltas e Afastamentos

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

Constatamos que em relação a licenças relacionadas à maternidade, paternidade ou adoção ainda é preciso avançar, tendo em vista que as leis específicas dos estados evitam definições no texto da lei, o que impede sobremaneira a garantia do que não está explícito no dispositivo legal que rege o vínculo temporário. De acordo com os dados obtidos haviam 4 estados (RO, MA, PI e RN) que não garantiram em lei própria dos temporários a licença maternidade e 10 estados (MG, SP, RS, AM, AP, RO, TO, MA, PI e RN) que não garantiram a licença paternidade. Já em relação à licença adoção, a situação é um pouco pior, pois 14 UFs (ES, RJ, SP, RS, DF, GO, MS, AM, RO, TO, MA, PE, PI e RN) não estabeleceram em lei essa possibilidade.

Em relação às licenças para saúde, licenças fundamentais tendo em vista o alto índice de adoecimento docente (Venco, 2016), observamos que 14 UFs (MG, DF, GO, AC, PA, RO, AL, BA, CE, MA, PE, PI e RN) não garantem para os professores temporários o que se denomina “licença para tratamento de saúde”. Quanto à licença para tratamento de saúde da família, apenas 3 (três) estados apresentam essa possibilidade (AM, TO e SP).

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

Os incentivos para formação e formação continuada com licenças previstas tanto nos estatutos do magistério como nos PCCRs são também elementos de comparação entre temporários e efetivos. Constatamos que 22 UFs apresentam algum tipo de licença voltada

¹² Aulas atribuídas significa a quantidade de aulas que um professor temporário se vincula para ministrar aulas durante o período do contrato.

para distintos tipos de formação aos efetivos; entretanto, apenas o estado do Tocantins estende tais direitos aos docentes temporários.

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

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

Relação com Entidade de Classe

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

Quadro 3 – Direito de associação em entidade de classe, professores efetivos e temporários, redes estaduais e DF

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
AL	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
AM	Equivalente ao efetivo	Garantido pela Constituição Estadual
AP	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Magistério
BA	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
CE	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
DF	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
ES	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
GO	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
MA	Não se aplica	Estatuto do Servidor
MG	Equivalente ao efetivo	Garantido pela CF88, sem reg. estadual
MS	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Magistério
MT	Equivalente ao efetivo	PCCR
PA	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
PB	Equivalente ao efetivo	Constituição Estadual
PE	Não se aplica	Estatuto do Servidor
PI	Não se aplica	Estatuto do Servidor
PR	Equivalente ao efetivo	Garantido pela Constituição do Estado
RJ	Equivalente ao efetivo	Instituto constitucional
RN	Não se aplica	Estatuto do Magistério
RO	Não se aplica	Estatuto do Servidor
RR	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
RS	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
SC	Equivalente ao efetivo	Garantido pela Constituição do Estado
SE	Equivalente ao efetivo	Constituição do Estado
SP	Equivalente ao efetivo	Garantido em lei Estadual
TO	Equivalente ao efetivo, no que couber	Estatuto do Servidor

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

Importa ressaltar que o estado do Tocantins, no que diz respeito as referências ao Estatuto do Servidor do estado, se preocupa em apresentar no texto da lei específica do temporário o termo “no que couber” em relação ao citado direito já garantido ao professor efetivo. Compreendemos que o termo, utilizado muito comumente na legislação dos estados para com os temporários, permite uma referência ao direito que consta nos Estatutos do Magistério, mas também abre a possibilidade de interpretação que lhe nega o devido direito a depender das prioridades da Administração Pública vigente.

A negação explícita da organização sindical pela não regulamentação em lei específica sobre a contratação temporária, assim como a negação implícita ocasionada pela insegurança do trabalho (Galdino, 2012; Ferreira, 2013; Venco; Rigolon, 2013) são frutos da aceitação, por parte dos professores das condições e vínculos precários devido às perspectivas de emprego (Galdino, 2012; Ferreira, 2013; Santos, 2016).

Vantagens Fixas

O eixo das vantagens fixas é o que mais impacta na política de pessoal devido ao imediato dispêndio de recursos para cumprir a folha de pagamentos das redes estaduais. Isso porque a cada vantagem fixa adquirida, incorpora-se à remuneração do professor e exige-se o esforço orçamentário dos governos para manter o cumprimento dessa despesa nos anos vindouros. Esta é uma das razões para a contratação de professores temporários, pois se apresenta como uma estratégia econômica viável, haja visto que a remuneração dos professores temporários reduz sobremaneira as despesas em folha de pagamento (Santos, 2016).

Quando observamos a remuneração¹³ dos professores das redes estaduais, vemos que há diferenças entre a forma de remunerar temporários e efetivos. O professor efetivo é remunerado na maioria dos estados numa forma da composição entre o **vencimento**¹⁴ e as **vantagens fixas e variáveis**¹⁵, isto é, a somatória do primeiro mais as vantagens, que podem ser uma composição delas. Existem ainda 4 (quatro) estados (ES, MS, MT e AL) que remuneravam os professores efetivos por meio de **subsídios**¹⁶, forma prevista constitucionalmente para pagamentos de funções eletivas, mas que alguns entes federativos adotaram para pagamento dos profissionais da educação¹⁷. Já o professor temporário não tem direito a um vencimento, pois o vencimento é um item de remuneração atribuído àqueles

¹³ “No âmbito do serviço público, o termo remuneração também é utilizado para designar todas as verbas recebidas pelo servidor, inclusive o vencimento básico, as vantagens, os adicionais, as gratificações, dentre outros” (Gestrado, 2022).

¹⁴ O Direito Administrativo define vencimento com base em dois sentidos: *Vencimento*, em sentido estrito, é a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao padrão fixado em lei; *vencimento*, em sentido amplo, é o padrão com as vantagens pecuniárias auferidas pelo servidor a título de adicional ou gratificação (Meirelles, 1990). Com relação à composição da remuneração do magistério, entendemos *Vencimento básico*, como aquele que adquire o sentido estrito.

¹⁵ A remuneração compreende o vencimento básico e as vantagens pecuniárias estabelecidas em lei, permitindo-se afirmar que vencimento, vantagens permanentes ou fixas e vantagens variáveis ou transitórias são parcelas integrantes da remuneração (Gestrado, 2022).

¹⁶ O subsídio é uma parcela única, à qual é vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, prêmio ou outra espécie remuneratória, excetuando-se direitos como o décimo terceiro e o terço de férias; enquanto que a modalidade de vencimentos (no plural) corresponde à soma do vencimento (no singular) – correspondente ao padrão do cargo público fixado em lei – com as vantagens pecuniárias (Meirelles, 1990).

¹⁷ Dados levantados até 2021.

que possuem um cargo público¹⁸; nesse caso, ele perceberá uma remuneração ou um salário, pelo serviço prestado como servidor público¹⁹.

No Quadro 4 consta a forma da remuneração atribuída aos professores temporários e efetivos das redes pesquisadas.

Quadro 4 – Remuneração professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF, valores em reais (R\$), Brasil -2022

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	90% do vencimento do PCCR 30H	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
AL	Subsídio Inicial do PCCR	Subsídio
AM	Valor do vencimento inicial do PCCR - Ref. A	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
AP	Valor do vencimento inicial do PCCR	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
BA	Valor VI do PCCR	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
CE	Valor nominal do PSPN+ PVR/FUNDEB	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
DF	Valor do VI do PCCR	Venc. + Vant. (Perm./Temporárias)
ES	Equivalente ao subsídio inicial do nível de titulação	Subsídio
GO	Valor do VI do PCCR	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
MA	R\$ 1.876,06 (20h)	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
MG	Equivalente ao vencimento básico do efetivo sem vantagem pessoal	Vencimento Básico + Vantagem fixa e variável
MS	R\$ 4.944,60 - Tabela específica	Subsídio + Verbas Indenizatórias
MT	100% do Subsídio - nível inicial do PCCR	Subsídio
PA	Valor do vencimento inicial do PCCR	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
PB	Definido em contrato	Venc. + Vant. Perm. ou temporárias
PE	Valor do vencimento inicial do PCCR	Venc. + Vant. Perm. ou temporárias
PI	80% do VB + gratificações	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
PR	Valor da remuneração inicial do PCCR	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias
RJ	Equivalente ao padrão remuneratório do PCCR	Vencimento-Base + Vantagem fixa e Vantagem variável
RN	Valor do VI do PCCR	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
RO	Valor do vencimento inicial do PCCR	Venc.+ Vant. (Permanente ou temp.)
RR	Valor do vencimento inicial do PCCR	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias.
RS	Subsídio Classe A, Nível I (EI e EF) e III (EF e EM)	Subsídio
SC	Valor venc. p/ a ref. inicial do PCCR + adicionais	Vencimento + Vantagens fixas e transitórias
SE	R\$ 4.040,61	Vencimento + Vantagens permanentes ou temporárias
SP	Valor do VI do PCCR + vantagens variáveis	Vencimento Base + Vantagem fixa e Vantagem variável
TO	R\$ 22,22 (hora-aula)	Vencimento + Vantagens. fixas e transitórias

Fonte: Produzido pelo autor com base no Estatuto do Magistério, PCCR, lei específica sobre contratação temporária e demais legislações relacionadas em cada estado. Siglas: Vencimento Inicial (VI); Vencimento Básico (VB); Educação Infantil (EI); Ensino Fundamental (EF); Ensino Médio (EM); Parcela Variável de Redistribuição do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (PVR/FUNDEB); Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN).

Comparando os dados da legislação de cada estado foi possível constatar a existência de 5 estados (AC, MS, PI, SE e TO), em 2022, que pagavam uma remuneração menor do que o vencimento/subsídio inicial da carreira dos professores efetivos. Ou seja, além de não terem garantidos diversos direitos (gratificações, licenças entre outros), ainda têm sua remuneração reduzida a menos do que o padrão de vencimento inicial. É comum as redes públicas de ensino garantirem a isonomia salarial a partir do pagamento dos valores correspondentes ao Vencimento Inicial (VI) da carreira, o que não é realizado pelos governos citados, prejudicando ainda mais o poder aquisitivo dos professores temporários. Todos os

¹⁸ Em sentido amplo, é espécie de retribuição composta por parcelas distintas definidas em termos gerais para uma categoria, mas sem caráter unitário. É a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo, cujo valor deverá ser fixado em lei. Em sentido estrito, é denominado de vencimento básico e corresponde à retribuição básica, alusiva ao valor inicial e isolado fixado pela lei que criou o cargo” (Gestrado, 2022).

¹⁹ Servidor Público é aquele ingressou no serviço público por meio de processo seletivo, ou seja, é contratado e possui um conjunto de atribuições e responsabilidades. Diferentemente, o Funcionário Público é aquele que ingressou no serviço público por meio de concurso público de provas e títulos para provimento efetivo do cargo público (Teixeira, 1988, p. 58).

demaís 21 estados e o DF realizam o pagamento da remuneração com base no vencimento/subsídio inicial previsto no PCCR.

Na Tabela 1 incorporamos os valores de remuneração do professor temporário e do vencimento/subsídio inicial para o efetivo, padronizada para uma carga horária de 40 horas semanais. Os dados mostram que 7 estados (PI, SP, PB, RJ, MG, SC e MA) pagavam remunerações e vencimentos abaixo do valor estabelecido pelo Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), que em 2022 equivalia R\$ 3.845,63²⁰ para os professores com formação de nível médio.

Analizando apenas os temporários, o PI, além de estar entre os estados que pagam valores menores do que o vencimento inicial, se coloca também como o que paga a menor remuneração entre todos os estados, alcançando o valor de R\$ 2.526,48 para uma carga horária de 40h/sem. Em contrapartida, o MT é o estado que melhor remunera o professor temporário, chegando a R\$ 6.329,47. Existem ainda 20 estados que pagam igual ou maior remuneração/vencimento inicial do que o valor do PSPN; temos assim situações como a do estado do PI, em que tanto o temporário como o efetivo recebem valores inferiores ao piso salarial (65,7% e 81,2%, respectivamente) e situações como a do estado do MT, em que a remuneração e o subsídio para o professor temporário e efetivo alcançam 164,6% do PSPN em 2022.

Tabela 1 – Remuneração dos professores temporários e vencimentos/subsídios iniciais dos professores efetivos das redes estaduais e DF, carga horária ou jornada de 40h - 2022

UF	TEMPORÁRIO	%PSPNtemp	EFETIVO	%PSPNefet
PI	R\$ 2.526,48	65,7%	R\$ 3.158,10	82,1%
SP	R\$ 2.843,51	73,9%	R\$ 2.843,51	73,9%
PB	R\$ 2.886,13	75,0%	R\$ 2.886,13	75,0%
RJ	R\$ 2.948,33	76,7%	R\$ 2.948,33	76,7%
MG	R\$ 3.417,02	88,9%	R\$ 3.417,02	88,9%
SC	R\$ 3.600,00	93,6%	R\$ 3.600,00	93,6%
MA	R\$ 3.752,12	97,6%	R\$ 3.117,14	81,1%
RO	R\$ 3.845,63	100,0%	R\$ 3.845,63	100,0%
CE	R\$ 3.845,63	100,0%	R\$ 3.845,63	100,0%
BA	R\$ 3.850,00	100,1%	R\$ 3.850,00	100,1%
PA	R\$ 3.864,86	100,5%	R\$ 3.864,86	100,5%
PE	R\$ 3.900,00	101,4%	R\$ 3.900,00	101,4%
PR	R\$ 3.903,32	101,5%	R\$ 3.903,32	101,5%
GO	R\$ 3.943,38	102,5%	R\$ 3.943,38	102,5%
DF	R\$ 4.028,56	104,8%	R\$ 4.028,56	104,8%
SE	R\$ 4.040,61	105,1%	R\$ 4.451,14	115,7%
AC	R\$ 3.648,66	94,9%	R\$ 4.054,07	105,4%
RS	R\$ 4.240,34	110,3%	R\$ 4.240,34	110,3%
TO	R\$ 4.444,00	115,6%	R\$ 4.826,20	125,5%
AP	R\$ 4.470,25	116,2%	R\$ 4.470,25	116,2%
AL	R\$ 4.500,00	117,0%	R\$ 4.500,00	117,0%
ES	R\$ 4.579,20	119,1%	R\$ 4.579,20	119,1%
AM	R\$ 4.749,22	123,5%	R\$ 4.749,22	123,5%
MS	R\$ 4.944,60	128,6%	R\$ 7.446,26	193,6%
RN	R\$ 5.385,01	140,0%	R\$ 5.385,01	140,0%
RR	R\$ 6.103,14	158,7%	R\$ 6.103,14	158,7%
MT	R\$ 6.329,47	164,6%	R\$ 6.329,47	164,6%

Fonte: Produzido pelo autor com base no Estatuto do Magistério, PCCR, lei específica sobre contratação temporária e demais legislações relacionadas em cada estado. Remuneração do temporário menor do que o vencimento dos efetivos em vermelho.

PSPN (2022) = R\$ 3.845,63.

²⁰ Portaria nº 67, de 4 de fevereiro de 2022.

Destaque para o estado do Maranhão, que apresenta como remuneração para os temporários R\$ 3.752,12 enquanto o efetivo tem como vencimento inicial R\$ 3.117,14, uma diferença de 16,9%. Aparentemente o professor temporário parece ter melhor remuneração, entretanto, aqui comparamos a remuneração do professor temporário com o vencimento do professor efetivo. Para o professor efetivo, acrescenta-se sobre o vencimento inicial todas as vantagens fixas e variáveis que cada estado oferece em seu PCCR e Estatuto do Magistério. Tais benefícios são creditados apenas àqueles que são efetivos, ou seja, ingressaram via concurso público e, portanto, fazem parte do plano de carreira. O professor temporário é uma função que não lhe permite tais direitos; logo, o valor recebido é pautado apenas pela remuneração estabelecida em lei específica que o regulamenta, de modo que a remuneração final do professor efetivo será bem maior que a do temporário.

Essa característica é um dos principais fatores de diferenciação entre os dois tipos de vínculo, ou seja, o professor temporário é financeiramente prejudicado em troca de uma economia de recursos na folha de pagamento. É exatamente o aspecto financeiro, em termos da gestão, que permite à Administração Pública contratar cada vez mais professores temporários como política de pessoal nas redes de ensino (Santos, 2016).

Outro elemento importante diz respeito ao *adicional por tempo de serviço* e corresponde, em muitos planos de carreira ou estatutos, a um percentual com um incremento pecuniário sobre o vencimento do professor efetivo, quando alcançado um determinado tempo de serviço público. Em nosso levantamento observamos que a maioria (18 UFs) aplica algum tipo de adicional com essa característica, variando período de tempo e valor do percentual, como pode ser observado no Quadro 5.

Quadro 5 – Adicional por tempo de serviço dos professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	Não se aplica	6ª Parte - 25 anos (1/6 do VB)
AL	Não se aplica	5% do VB por quinquênio
AM	Não se aplica	5% do VB por quinquênio (Max. sete quinquênios)
AP	Não se aplica	1% do VB por anuênio
BA	Não se aplica	1% do VB por anuênio
CE	Não se aplica	Não se aplica
DF	Não se aplica	1% do VB por ano
ES	Não se aplica	Não se aplica
GO	Não se aplica	Revogado em 2020
MA	Não se aplica	5% do VB por quinquênio
MG	Não se aplica	5% do VB por quinquênio
MS	Não se aplica	Não se aplica
MT	Não se aplica	Não se aplica
PA	Não se aplica	Triênio (5%) ; 25 anos (10%)
PB	Não se aplica	Não se aplica
PE	Não se aplica	5% do VB por quinquênio
PI	Não se aplica	Não se aplica
PR	Não se aplica	Quinquênio, 5% VB; Anuênio, 5% VB por ano, após 31 anos de exer.
RJ	Não se aplica	Triênio (10% o 1º e 5% os demais)
RN	Não se aplica	5% do VB por quinquênio
RO	Não se aplica	Não se aplica
RR	Não se aplica	Não se aplica
RS	Não se aplica	15 % aos 15 anos e 25% aos 25 anos
SC	Não se aplica	Triênio, 3% sobre o venc., máx. de 36%
SE	Não se aplica	5% do VB por triênio
SP	Não se aplica	Quinquênio (5% VB), Sexta-Parte (20 anos, 1/6 VB)
TO	Não se aplica	Não se aplica

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

Como característica da precarização da relação de trabalho, os professores temporários são mais uma vez prejudicados financeiramente à medida que os adicionais por tempo de serviço não os beneficiam. Verificamos que existem adicionais como anuênios e triênios, isto é, tempo suficiente que um professor temporário atua a depender do contrato estabelecido. Se considerarmos as prorrogações de contratos, como observamos anteriormente o tempo de atuação pode comportar mesmo os quinquênios previstos em algumas redes, o que não ocorre devido à contratação de caráter temporário. Esses professores, que muitas vezes, aguardam durante anos a abertura de editais de concursos públicos, não podem se beneficiar com os adicionais por tempo devido a seus frágeis vínculos.

O 13º salário ou Gratificação Natalina, como se apresenta em alguns estados, é garantido aos professores temporários por meio da equivalência ao professor efetivo em quase todas as redes estaduais, com exceção do estado do Rio Grande do Norte, em que esse direito não está inscrito em sua lei específica, como apresentado no Quadro 6.

Quadro 6 – 13º salário ou Gratificação Natalina, professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF

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

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

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

Quadro 7 – 1/3 de Férias, professores temporários e efetivos das redes estaduais, Brasil – 2022

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

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

As vantagens fixas expressam a estrutura remuneratória da relação de trabalho estabelecida e evidenciam a estratégia das administrações públicas dos estados em adotar um grande número de contratação temporária no intuito de minimizar os gastos com folha de pagamento de professor. Em estudo realizado por Santos (2016) sobre a contratação temporária na rede estadual do Estado de São Paulo — importa dizer o estado mais rico da federação — a ampliação do número de temporários entre o período de 2006 e 2013 foi fundamental para que a redução de despesas com a educação se efetivasse.

Vantagens transitórias

As vantagens transitórias dizem respeito aos adicionais, gratificações, verbas de indenização e outros tipos de itens de remuneração que possam computar a remuneração do professor efetivo e, dependendo do caso, também para o professor temporário. Para o professor temporário muitas das vantagens transitórias não são atribuídas, restando à lei específica a definição sobre sua atribuição ou não. Uma forma comumente utilizada é a remissão ao estatuto dos servidores públicos do estado para atribuição de determinado direito.

As vantagens transitórias computadas nesta pesquisa totalizaram 224 itens de remuneração estabelecidos em todas as UFs e que são aplicados aos professores efetivos. Destas, 141 não se aplicam ao professor temporário, ou seja, aproximadamente 63% das vantagens estabelecidas pelas redes de ensino não são garantidas aos temporários.

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

No Quadro 8 constam as redes estaduais que oferecem o *auxílio transporte*. Verificamos que mesmo para os professores efetivos, em 7 estados, não há definição tanto no PCCR quanto no Estatuto da garantia do adicional de transporte. Já em relação aos professores temporários, apenas 17 estados garantem esse direito aos professores contratados.

Quadro 8 – Auxílio transporte, professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF

UF	ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	44 passagens de ônibus, (3x o menor VB Estado)
AL	Indenização de transporte	Não se aplica	Não se aplica
AM	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	Parcela que exceder 6% da REM.
AP	Auxílio transporte	Não se aplica	Sem previsão legal
BA	Indenização de transporte	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
CE	Vale-transporte	Equivalente ao efetivo	Lei específica
DF	Auxílio-Transporte	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
ES	Auxílio transporte	Garantido em lei específica	Não se aplica
GO	Auxílio transporte	Ajuda de Custo	Garantido Est. do Magist.
MA	Vale-transporte	Não se aplica	Estatuto do Servidor
MG	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	Dois vales transportes por dia trabalhado
MS	Indenização de transporte	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Magistério
MT	Auxílio transporte	Não se aplica	Não se aplica
PA	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	Parcela que exceder 6% do venc. ou salário-base
PB	Vale-transporte	Não se aplica	Não se aplica
PE	Vale-transporte	Lei específica	Lei específica
PI	Vale-transporte	Não se aplica	Estatuto do Servidor
PR	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	24% sobre o vencimento (Nível I, Classe 5) de uma jornada de 20h/s
RJ	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	Nos termos da Lei Federal
RN	Vale-transporte	Não se aplica	Não se aplica
RO	Auxílio transporte	Equivalente ao Efetivo	Garantido pelo Estatuto dos Servidores Públicos
RR	Auxílio transporte	Não se aplica	Não se aplica
RS	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto dos Serv. públicos
SC	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	Diferença entre o gasto de locomoção e 6% da remuneração
SE	Vale-transporte	Não se aplica	Não se aplica
SP	Auxílio transporte	Equivalente ao efetivo	Diferença entre o gasto de locomoção e 6% da retribuição global mensal
TO	Auxílio transporte	Não se aplica	Sem previsão legal

Fonte: Produzido pelo autor com base nos Estatutos e PCCR de cada estado. Sigla: Vencimento Básico (VB); Remuneração (REM).

Há também o *auxílio alimentação*, apresentado no Quadro 9, que igualmente não é garantido em todas as UFs. Temos 9 redes de ensino que não garantem esse tipo de benefício nem mesmo aos professores efetivos e 15 estados que não garantem, igualmente, aos professores temporários.

Quadro 9 – Auxílio alimentação dos professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF

UF	ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	Auxílio alimentação	Não se aplica	R\$ 420,00
AL	Auxílio alimentação	Não se aplica	Não se aplica
AM	Auxílio alimentação	Não se aplica	R\$ 500,00 por mês
AP	Auxílio alimentação	Não se aplica	Sem previsão legal
BA	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
CE	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Lei específica
DF	Auxílio-Alimentação	Equivalente ao efetivo	Estatuto do Servidor
ES	Auxílio alimentação	Não se aplica	Não se aplica
GO	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	R\$ 250,00 até 30h/s R\$500,00 acima
MA	Auxílio alimentação	Não se aplica	Não se aplica
MG	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Jornada mínima de 6 horas diárias
MS	Auxílio alimentação	Não se aplica	Não se aplica
MT	Auxílio alimentação	Não se aplica	Não se aplica
PA	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Garantido em lei
PB	Auxílio alimentação	Não se aplica	Não se aplica
PE	Auxílio refeição	Lei específica	Lei específica
PI	Auxílio refeição	Não se aplica	Estatuto do Servidor
PR	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Jornada a partir de 40 h/s e REM de até 2 Salário Mínimo (SM)
RJ	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Valor mensal de R\$ 160,00
RN	Auxílio refeição	Não se aplica	Não se aplica
RO	Auxílio alimentação	Não se aplica	R\$ 253,46
RR	Auxílio alimentação	Não se aplica	Não se aplica
RS	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto dos Serv. públicos
SC	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	R\$12,00 por dia útil trabalhado
SE	Auxílio refeição	Não se aplica	Não se aplica
SP	Auxílio alimentação	Equivalente ao efetivo	Remuneração até 147 Ufesp
TO	Auxílio alimentação	Não se aplica	Sem previsão legal

Fonte: Produzido pelo autor com base nos Estatutos e PCCR de cada estado. Sigla: Unidade Fiscal do Estado de São Paulo (UFESP); Vencimento Básico (VB); Remuneração (REM).

Em relação à *Gratificação de trabalho noturno*, de acordo com os dados levantados observamos que 6, dentre as 27 redes, não ofertam essa gratificação aos professores efetivos e 13 não definem tal direito aos professores temporários, como podemos acompanhar no Quadro 10.

Quadro 10 – Gratificação de trabalho noturno dos professores temporários e efetivos das redes estaduais, Brasil – 2022

UF	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	Equivalente ao efetivo	25% após as 22h
AL	Equivalente ao efetivo	50% do valor-hora (22h-5h)
AM	Equivalente ao efetivo	25% do VB
AP	20% da hora de trabalho	25% do VB
BA	Equivalente ao efetivo	50% do valor-hora (22h-5h)
CE	Não se aplica	25% do valor-hora (22h-5h)
DF	Não se aplica	25% do valor-hora do VB (22h-5h)
ES	Não se aplica	Não se aplica
GO	Não se aplica	20% sobre o valor-hora entre as 22h-5h
MA	Não se aplica	25% do valor-hora (22h-5h)
MG	Equivalente ao efetivo	20% sobre o valor-hora entre Às 22h e 5 h
MS	Equivalente ao efetivo	10% do subsídio
MT	Não se aplica	Não se aplica
PA	Equivalente ao efetivo	25% após as 22h
PB	Não se aplica	25% do valor-hora (22h-5h)
PE	Não se aplica	Não se aplica
PI	Equivalente ao Efetivo	100% do valor-hora do VB(22h-5h)
PR	Equivalente ao efetivo	20% sobre o vencimento Garantido pelo PCCR
RJ	Não se aplica	Garantido pela CE, sem regulamentação
RN	Não se aplica	25% do valor-hora do VB (22h-5h)
RO	Equivalente ao efetivo	20% REM da hora diurna
RR	Não se aplica	Não se aplica
RS	Equivalente ao efetivo	Garantido pelo Estatuto do Magistério
SC	Não se aplica	Não se aplica
SE	Não se aplica	Não se aplica
SP	Equivalente ao efetivo	10% sobre o valor das horas-aulas
TO	Equivalente ao efetivo, no que couber	25% do valor-hora (entre 22h e 5h)

Fonte: Produzido pelo autor com base nos Estatutos e PCCR de cada estado. Sigla: Vencimento Básico (VB); Remuneração (REM).

O adicional sobre local de exercício não necessariamente aparece com essa denominação em todas as redes, mas nomenclaturas variadas a depender das formas de remuneração ou das políticas adotadas em âmbito local. Foram encontrados apenas 17 UFs em que esse tipo de adicional atende os professores efetivos, apresentando valores fixos ou percentuais do vencimento básico/inicial como parâmetro para o seu pagamento. Alguns apresentam apenas os fatores que são levados em consideração para o cálculo do adicional, por exemplo, a distância. Em relação aos professores temporários, apenas 8 (oito) estados garantem esse benefício em lei específica.

Quadro 11 – Adicional sobre local de exercício dos professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF

UF	ITEM	TEMPORÁRIO	EFETIVO
AC	GEEDA	Equivalente ao efetivo	Entre 5 e 15% do Valor do VB
AL	Grat. de difícil lotação	Não se aplica	R\$ 100,00
AM	Grat. de localidade	Equivalente ao efetivo	40% ou 20% do VB
AP	Adic. Interiorização	Não se aplica	Depende da localidade
BA	Grat. de difícil acesso	Equivalente ao efetivo	30% do VB
DF	Grat. Atividade em Zona Rural (GAZR)	Equivalente ao efetivo	15% do VB
MA	Grat. por difícil acesso	Não se aplica	15% da média entre VI Prof. I e VF Prof. III
MS	Verba indenizatória - Difícil acesso	Equivalente ao efetivo	10% do subsídio
PE	Grat. Difícil Acesso	Não se aplica	40% do VB
PE	Grat. Localização Especial	Não se aplica	R\$ 2.357,00 (45h/s); R\$ 1.882,00 (35h/s)
PI	Grat. localidade especial	Equivalente ao Efetivo	R\$ 100,00
RJ	Grat. de difícil acesso	Não se aplica	15% do VB, Ref. 1 - PCCR
RO	Grat. Difícil Provimento	Não se aplica	De 20% à 30% do VB
RR	Adicional de Interiorização	Não se aplica	5%, 10%, 15%, 20%, 30% do VI da classe (dist.)
RS	Adicional de Local de Exercício	Equivalente ao efetivo	Até R\$ 1.200,00 para uma jornada de 40 h/s
SE	Grat. Interiorização da Ativ. Docente	Não se aplica	Fator distância
SP	Adicional de Local de Exercício	Equivalente ao efetivo	Dependendo do nível de vulnerabilidade da escola

Fonte: Produzido pelo autor com base nos Estatutos e PCCR de cada estado. Siglas: Vencimento Inicial (VI); Vencimento Básico (VB); Gratificação pelo Exercício em Escola de Difícil Acesso (GEEDA).

Temos ainda a *gratificação por função*, normalmente atribuída ao professor que assume, por designação, outra função que não a da docência. Assim como as gratificações anteriores, pode conter distintas nomenclaturas em cada ente federativo e igualmente, não é atribuída aos professores de todos os estados. Mostra o Quadro 12 que, das 27 UFs, 23 apresentam indicação desse direito aos professores efetivos. Em relação aos professores temporários a configuração muda, pois lhes é negada na grande maioria das redes essa gratificação, com exceção do estado de São Paulo.

Existem ainda outros adicionais, gratificações, incentivos, indenizações, verbas, entre outros, relacionados ao trabalho docente nas redes de ensino que totalizam 74 tipos de benefícios. Tais vantagens não foram organizadas em grupos específicos e por esse motivo não foram colocadas aqui em forma de quadro, como feito com as vantagens anteriores, devido a sua dimensão, entretanto, foi possível observar que todas elas são atribuídas aos professores efetivos das respectivas redes de ensino. Destas, apenas 18 são atribuídas aos professores temporários.

Quadro 12 – Gratificação por função dos professores temporários e efetivos das redes estaduais e DF

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

Fonte: Produzido pelo autor com base nos Estatutos e PCCR de cada estado. Siglas: Unidade de Ensino (UE); Vencimento Inicial (VI).

Em geral, podemos dizer que as vantagens transitórias atribuídas ao trabalho docente não são garantidas aos professores temporários da mesma forma que se aplicam aos professores efetivos. Ressalta-se ainda a existência de várias vantagens negadas por muitos estados, mesmo aos professores efetivos.

Considerações Finais

Observamos uma diferenciação a partir das análises da legislação, através das quais percebemos que todas as redes estaduais e o DF garantem menos direitos aos professores temporários em relação aos garantidos para os professores efetivos. Conseguimos evidenciar, com base nos sete eixos adotados (tipificação; formas de movimentação; jornada de trabalho/carga horária; férias, abonos, faltas e afastamentos; relação com entidade de classes; vantagens fixas e vantagens transitórias), que os direitos atribuídos ao professor efetivo, nas 27 redes estudadas (estados + DF), são negados ou definidos de forma distinta — na maioria das vezes desidratados — quando tratamos do professor temporário.

Voltemos, então, à questão que introduzimos este artigo, a saber: Como se configura o processo de precarização do trabalho docente no Brasil, no âmbito das redes estaduais de ensino?

Concluimos que a precarização se caracteriza, primeiro, pela diferenciação entre os profissionais da educação que desenvolvem o trabalho docente, resultando na “fragmentação da categoria” evidenciada pela retirada de direitos dos professores temporários em relação aos efetivos. Depois, pela “desvalorização social” associada à sua exclusão da carreira

estabelecida ao magistério, que lhe é negada mesmo sendo considerado um “servidor público”. Neste caso, o efeito direto é o prejuízo remuneratório, já que os estados fixam os valores da remuneração com base no valor inicial do vencimento ou subsídio da carreira, não sendo permitida a elevação remuneratória baseada no tempo de serviço, ou progressão/evolução funcional que o PCCR prevê.

Por fim, a constante “insegurança no trabalho” e a “Instabilidade e/ou vulnerabilidade no emprego”. Evidenciamos isso a partir de praticamente todos os eixos de análise da legislação, mas destacamos aqui o eixo formas de movimentação – o professor temporário está sujeito à estagnação remuneratória, não lhe sendo possível avançar em termos da evolução salarial previsto no PCCR de seu estado e vê seu poder de compra sendo diminuído e comprometendo a renda familiar.

A precarização nas relações de trabalho dos professores das redes públicas estaduais brasileiras por meio da “flexibilização das relações de trabalho”, isto é, contratos por tempo determinado e similares, sem concurso público e sem direito ao PCCR, retira direitos relativos ao trabalho e se choca com o princípio estabelecido pela sociedade brasileira que visa garantir valorização dos profissionais da educação (V, Art. 206 da CF88).

Referências

ALVES, Sonia. **Professores efetivos, professores substitutos**: caminhos de persistência e rendição norteados pelo tipo de contratação. 1998. 153 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Ilha de Santa Catarina, 1998.

AMBRÓSIO, Claudiomiro. **Professores contratados e o processo pedagógico nas escolas estaduais**. 2007. 87 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Porto Alegre, 2007.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acessível em 26 mar. 2023.

BRASIL. Emenda Constitucional Nº 19, de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípio e normas da Administração Pública, Servidores e Agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm. Acesso em: 25 abr. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 2.135/DF. Relatora: Min. Ellen Gracie. Brasília, 2007. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=11299>. Acesso em: 22 abr. 2022.

CASTEL, Robert. **El ascenso de las incertidumbres**: trabajo, protecciones, estatuto del individuo. 1º edición. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2012.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 33. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

FERREIRA, Denize Cristina Kaminski. **Os professores temporários da educação básica da rede pública estadual do Paraná**: a flexibilização das contratações e os impactos sobre as condições de trabalho. 2013. 185 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

FERREIRA, Gledson de Souza. **A Condição de Trabalho do Professor Temporário da Rede Municipal de Ensino de Fortaleza – CE**. 2016. 67 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza - CE, 2016.

FONTANA, Claudionéia Aparecida. **O trabalho informal docente na rede pública de ensino do Estado de São Paulo**. 2008. 150 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2008.

GALDINO, Valéria Kemp. **Trabalho decente?** Para que(m)?: um estudo sobre o trabalho de professores contratados na rede estadual de educação paulista. 2012. 111 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2012.

JANN, Margaret. **Acesso e permanência dos professores contratados nas instituições educativas**: uma análise das suas experiências. 2016. 130 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2016.

LIMA, Gercina Ângela de. Gênese da classificação: uma análise de conteúdo a partir da definição. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 26, n. 01, p. 197-237, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-5344/32686>. Epub 21 Maio 2021. ISSN 1981-5344.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo moderno**. 21. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

MIGUEL, Denise Soares. **O trabalho temporário no magistério público estadual de Santa Catarina**. 1996. Dissertação (Mestrado em Educação) – Centro de Ciências da Educação, Universidade Federal Santa Catarina, Florianópolis, 1996.

NAUROSKI, Everson Araujo. **Trabalho docente e subjetividade**: a condição dos professores temporários (PSS) no Paraná. 2014. 293 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Setor de Ciências Humanas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/38054?locale-attribute=en>. Acesso em: 25 maio 2018.

NETO, José Quibao. **Docentes não concursados na Rede Estadual de Ensino de São Paulo**: ordenamento jurídico, perfil e remuneração. 2015. 240 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2015.

NETO, José Quibao; PINTO, José Marcelino de Rezende. O perfil dos docentes não concursados na rede estadual de ensino de São Paulo. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 6, n. 10, 2016. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/68141/39686>. Acesso em: 15 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v6-68141>.

SANTOS, João Batista Silva dos. **Professores temporários da rede estadual de São Paulo**: análise da política de pessoal da perspectiva orçamentária. 2016. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, 2016.

SÃO PAULO. Lei nº 500/74. Institui o regime jurídico dos servidores admitidos em caráter temporário e dá providências correlatas. **Diário Oficial**, São Paulo, 1974. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/>. Acesso em: 15 jan. 2021.

SILVA, Roselaine Batalha. **Perfil dos professores da educação básica**: o desejado e o excepcionalmente contratado para as escolas da rede estadual de São Paulo. 2014. 111 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Cidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

SOUZA, Artur Gomes de. **Professor temporário**: situações da docência em Educação Física na Rede Municipal de Ensino de Florianópolis (2011/2017). 2018. 200 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018.

TEIXEIRA, Maria Cecília Sanchez. **Política e administração de pessoal docente**: um estudo sobre a Secretaria de Estado da Educação do Estado de São Paulo. 1998. 284 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1988.

TREIN, Laura Dexheimer; GIL, I-Juca-Pirama Camargo. Mapa dos planos de carreira docente no Brasil. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 5, n. 2, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v5-67565>. Acesso em: 02 ago. 2023.

VENCO, Selma. Precariedades: desdobramentos da Nova Gestão Pública no trabalho docente. Crítica e Sociedade. **Revista de Cultura Política**, v. 6, n. 1, nov. 2016. ISSN: 2237-0579.

VENCO, Selma; RIGOLON, Walkiria. Quem quer ser professor? A precariedade objetiva e subjetiva no trabalho docente. In: REUNIÃO NACIONAL DA ANPED, 36., 2013. **Anais [...]**. 2013. Disponível em: http://36reuniao.anped.org.br/pdfs_trabalhos_aprovados/gt09_trabalhos_pdfs/gt09_2817_texto.pdf. Acesso em: 25 nov. 2019.

João Batista Silva dos Santos é Licenciado em Física e Pedagogia, Mestre em Educação pela Universidade Federal de São Paulo - UNIFESP na linha de pesquisa em Políticas Educacionais e Doutor em Educação pela USP. Professor Adjunto no Departamento de Estudos em Políticas Públicas, Avaliação e Gestão da Educação - DEPAE-UERJ.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1027-7252>

E-mail: santos.jbatista@gmail.com

Recebido em 24 de janeiro de 2024

Aprovado 19 de maio de 2024

