

VALFREDO ALVES SIQUEIRA

**O RECRUTAMENTO E A SELEÇÃO DOS PROFESSORES
PÓS-MUNICIPALIZAÇÃO DO ENSINO
NA CIDADE DE JUNDIAÍ – SÃO PAULO**

**MESTRADO EM EDUCAÇÃO:
HISTÓRIA, POLÍTICA, SOCIEDADE**

PUC/SP

2006

VALFREDO ALVES SIQUEIRA

**O RECRUTAMENTO E A SELEÇÃO DOS PROFESSORES PÓS-
MUNICIPALIZAÇÃO DO ENSINO NA CIDADE DE JUNDIAÍ/SP**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Educação: História, Política, Sociedade, sob a orientação da Prof^a. Dr^a. Paula Perin Vicentini.

PUC/SP

2006

BANCA EXAMINADORA

*À Vânia, esposa e companheira, pelo carinho,
incentivo e apoio.*

*Ao Cauê, meu filho querido, que mesmo sendo
pequeno foi um grande incentivador desta empreitada.*

AGRADECIMENTOS

À **Prof^a. Dr^a. Paula Perin Vicentini**, orientadora desta dissertação, pela competência, sutileza, compreensão, amizade e, principalmente, pela paciência com que me ajudou na construção desta pesquisa.

Ao **Prof. Dr. José Geraldo Silveira Sampaio** e ao **Prof. Dr. Romualdo Portela de Oliveira** por terem aceitado participar da banca examinadora, bem como pelas relevantes contribuições no exame de qualificação.

A todos os **Professores do Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: História, Política, Sociedade**, que contribuíram com os seus saberes para a realização desta pesquisa.

Aos **colegas do curso de Mestrado, “a turma dos quarenta”**, pelo privilégio de poder compartilhar as alegrias e aprendizagens.

À minha mãe, **Maria**.

Às minhas irmãs e irmãos, **Anamaria, Benigna, Caio, Fernando César, Francisco, Valéria, Valter e Rosangela**, pelo incentivo, apoio e por terem compartilhado algumas angústias.

Ao **sobrinho Juninho**, pela ajuda na digitação.

Aos Dirigentes Regionais e amigos, **Vera Lúcia de Souza e Celso de Jesus Nicoleti**, pelo apoio e a todos **os colegas** da Diretoria de Ensino da Região de Caieiras pelo incentivo.

Aos **funcionários da Secretaria Municipal de Educação de Jundiaí**, por terem disponibilizado boa parte dos documentos utilizados nesta pesquisa.

Aos professores de Jundiaí que muito contribuíram respondendo aos questionários.

Aos professores da sub-sede da APEOESP de Jundiaí por terem prontamente disponibilizado os materiais sobre a municipalização.

À minha ex-professora de Português e atual colega de trabalho, Amadora, pela revisão na fase de qualificação.

À Prof^a Camila Höfling, pela revisão final.

À Secretaria Estadual da Educação de São Paulo, pela concessão da Bolsa por meio do Programa Bolsa Mestrado.

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo analisar os processos de recrutamento e seleção dos professores do Ensino Fundamental (ciclo I) pós-municipalização do ensino na cidade de Jundiaí/SP. Tendo como referência de apoio estudos sobre profissão docente, em especial os realizados por Nóvoa e Teixeira, examinei documentos oficiais, editais, atas do conselho municipal de educação, recortes de jornais da região e coletei dados por meio de questionários aplicados juntos aos professores ingressantes.

Com este estudo, pretendo contribuir não só para identificar as configurações que os processos de recrutamento e seleção de professores assumiram após a municipalização do ensino, mas também para refletir sobre a vinculação destes processos com a possibilidade de formar, nas escolas, equipes que possam desenvolver um trabalho coletivo com uma certa estabilidade e com uma perspectiva de permanência.

A análise permitiu constatar que o processo de recrutamento e seleção dos professores pós-municipalização não está sendo devidamente acompanhado e identificar, até 2005, a tendência de se privilegiar a contratação de professores temporários após a municipalização do ensino. Esta tendência prejudica boa parte desses profissionais, que são contratados por tempo determinado, ficando às vezes desempregados e sem perspectivas de exercer a profissão.

ABSTRACT

This research aims to analyze the recruitment and the selection of the teachers from the primary school (cycle I – from 1st to 4th grades) processes after the teaching municipalization in the city of Jundiaí/SP. Having as theoretical support studies on educational profession, especially the ones accomplished by Nóvoa and Teixeira, I have analyzed official documents, proclamations, proceedings of the municipal board of education, regional newspaper clippings and collected data by means of questionnaires applied to the teachers who had just assumed the position.

With this study, I intend to contribute not only to identify the configurations that the recruitment and teachers' selection processes assumed after the teaching municipalization, but also to reflect on the link of these processes with the possibility of forming, in the schools, teams that can develop a collective work with a certain stability and with a perspective of a permanence.

The analysis allowed to verify that the process of recruitment and teachers' selection after the municipalization have not been followed properly and to identify, until 2005, the tendency of privileging temporary teachers' recruiting after the teaching municipalization. This situation worsens these professionals' life because some of them are employed for a period of time, consequently unemployed after this period and without perspectives of exercising their profession.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I	
AS FORMAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DOS PROFESSORES NO ESTADO DE SÃO PAULO	12
1. Os diferentes estatutos profissionais existentes no quadro do funcionalismo público brasileiro	13
2. As formas de recrutamento e seleção para o ingresso no magistério público no estado de São Paulo	17
3. A questão da seleção dos professores após a municipalização do ensino	28
CAPÍTULO II	
A MUNICIPALIZAÇÃO DO ENSINO NA CIDADE DE JUNDIAÍ	33
1. Um breve histórico da municipalização e suas implicações políticas	33
2. A municipalização do ensino no Brasil e no estado de São Paulo	37
3. A municipalização na cidade de Jundiaí – SP	39
3.1. Primeira fase da municipalização do Ensino: de 1995 a 1996	39
3.2. Segunda fase da municipalização do Ensino: de 1997 a 2005	41
CAPÍTULO III	
OS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DOS PROFESSORES PÓS MUNICIPALIZAÇÃO DO ENSINO NA CIDADE DE JUNDIAÍ	44
1. A composição do corpo docente das escolas municipais de Jundiaí	44
2. Os processos de recrutamento e seleção de professores utilizados pela prefeitura	50
3. Caracterização dos professores aprovados pela Escala Rotativa (2005-2006)	56
CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	

Anexo I - Modelo de questionário aplicado aos diretores das escolas de Ensino Básico-Educação Infantil e Ensino Fundamental -Ciclo I.

ANEXO II - Matérias publicadas sobre a municipalização do ensino nos jornais de Jundiaí (1999-2005).

ANEXO III – Sistematização do Conteúdo das Atas do Conselho municipal de Educação de Jundiaí.

ANEXO IV- MODELO DO QUESTIONÁRIO SOBRE O A Caracterização dos professores aprovados pela Escala Rotativa (2005-2006).

ANEXO V- TABELAS DE VENCIMENTOS, EVOLUÇÃO FUNCIONAL E BÔNUS DO ESTATUTO DO MAGISTÉRIO. LEI complementar nº. 242, de 29 de dezembro de 1997, que reformula o estatuto do Magistério e cria os cargos públicos que especifica.

ANEXO VI– Editais de abertura dos concursos para professores do Ensino Básico-Fundamental - Ciclo I – (anos 1998, 1999 e 2005).

ANEXO VII - Editais de abertura das Escalas Rotativas para professores do Ensino Básico-Fundamental - Ciclo I de 2000 a 2005.

LISTA DE QUADROS

Quadro I - Cargos S.E. - Contingente ativo da Rede Estadual de Ensino (junho/2006).	27
Quadro II - Dados sobre a municipalização: estados acima da média nacional (1996)	37
Quadro III - Dados sobre a municipalização: estados abaixo da média nacional (1996)	37
Quadro IV - Matrículas por dependências administrativas no Estado de São Paulo (1995)	38
Quadro V - Educação Básica: número de matrículas por dependência administrativa	38
Quadro VI - Ensino Fundamental: número de matrículas por dependência administrativa	39
Quadro VII - Matrículas por dependências administrativas na cidade de Jundiaí (1995-1996)	41
Quadro VIII – Número de Escolas Municipais da Rede de Ensino de Jundiaí	45
Quadro IX - Número de Professores nas escolas municipais de Jundiaí por nível de ensino (2005)	45
Quadro X - Número de professores afastados da rede estadual em decorrência da municipalização do ensino na região de Jundiaí.	47
Quadro XI – Composição do corpo docente das escolas da rede municipal de Ensino Fundamental – Ciclo I em Jundiaí (2006)- segundo o vínculo empregatício.	48
Quadro XII – Editais de Concursos e Escalas Rotativas para Professores de Educação Básica (Ensino Fundamental - Ciclo I - 1ª a 4ª série) na cidade de Jundiaí (1998-2006)	51
Quadro XIII - Faixa etária dos professores que ingressaram na rede municipal de Jundiaí a partir da Escala Rotativa 2005-2006	56
Quadro XIV - Cidade onde residem os professores que ingressaram na rede municipal de Jundiaí a partir da Escala Rotativa 2005-2006	57
Quadro XV – Formação dos professores que ingressaram na rede municipal de Jundiaí a partir da Escala Rotativa 2005-2006	57
Quadro XVI – Experiência Profissional dos professores que ingressaram na rede municipal de Jundiaí a partir da Escala Rotativa 2005-2006	58

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem por objetivo analisar os processos de recrutamento e seleção dos professores do primeiro ciclo do Ensino Fundamental utilizados pela cidade de Jundiaí – São Paulo – após a municipalização do seu sistema. Esse município, com administração do PSDB (Partido da Social Democracia Brasileira) desde o início do processo de municipalização em 1995, integrou o grupo das três grandes cidades pioneiras – das quais fizeram parte também Santos e Ilha Solteira – no processo de municipalização do ensino por meio de convênio previsto por cinco anos. O acordo de Parceria Educacional Estado-Município de Jundiaí deu-se em março de 1996 mediante o qual o referido município assumiu as vinte e seis escolas que tinham sido reorganizadas no ano anterior. A reorganização da rede estadual de Ensino Fundamental, que dividiu as classes do ciclo básico até a 4ª série em um prédio e as da 5ª a 8ª série em outro, fez parte do projeto denominado *Escola de Cara Nova*, implantado na gestão de Mário Covas (1995/1998, ex-PMDB e fundador do PSDB).¹

O interesse pelos processos de recrutamento do magistério está diretamente relacionado às minhas inquietações como professor da Secretaria Estadual de São Paulo. Durante seis anos (antes de me efetivar) trabalhei em cinco escolas diferentes, localizadas em Caieiras, Franco da Rocha e Francisco Morato. Em todo início de ano, escolhia aulas segundo a classificação feita a partir de uma pontuação cujo critério era dado praticamente pelo tempo de serviço na rede de ensino estadual, ou seja, os mais novos escolhiam por último e se houvesse vagas. Depois de me efetivar, ainda mudei de escola mais uma vez, para então trabalhar na cidade onde resido (Caieiras – município da região Metropolitana de São Paulo). Fiquei preocupado, pois em conversas com colegas de profissão, percebi que eu era um dos que menos tinha trocado de escolas, se comparado com a maioria dos professores; alguns chegaram a passar por mais de dez escolas em apenas três anos. Pude notar que tal “rotatividade” prejudicava não só a vida pessoal e profissional dos docentes, mas também o sistema público de ensino. Dessa constatação surgiu a idéia de investigar como a seleção dos professores estava sendo realizada após a municipalização do ensino, pois me lembrei das críticas da APEOESP (Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo) a essa medida. Para a entidade, “as experiências de municipalização já ocorridas demonstram

¹ Sobre o projeto *Escola de Cara Nova*, ver Cartilha de Reestruturação do Ensino Estadual-Secretaria de Estado da Educação de São Paulo, São Paulo, 1995.

que esta não é a solução para os problemas da educação”, pelo contrário, já é possível constatar o agravamento da qualidade do ensino, a precarização dos direitos dos profissionais da educação e o surgimento de novos problemas, cujos efeitos tendem a aparecer a médio e longo prazo (APEOESP/Ação Educativa, 2001, p.70).

O debate desencadeado no campo educacional paulista pela reorganização das escolas estaduais do Ensino Fundamental, que permitiu a execução do processo de municipalização, também evidencia as polêmicas que envolveram a sua implantação. Segundo Arelaro (1999), como justificativa para tal reorganização, a Secretaria da Educação alegava que pretendia promover um trabalho pedagógico que considerasse as diferenças entre a infância e a adolescência, de modo a assegurar um melhor aprendizado escolar, conforme mostra o trecho que se segue:

A separação tornará possível um melhor atendimento pedagógico às necessidades de cada faixa etária, racionalizará e evitará o desperdício de recursos materiais e humanos. A economia decorrente dessa medida permitirá recuperar salários e melhorar as condições de trabalho do professor, a mola mestra do sistema de ensino (*Cartilha de Reestruturação do Ensino Estadual-SEE*, São Paulo, 1995, p. 47).

Mas, para Arelaro (1999), esses argumentos não se sustentavam por si só e as dúvidas sobre as verdadeiras razões dessa reorganização do ensino permaneceram levando a Secretaria Estadual da Educação (SEE) a justificá-la evocando a “consulta realizada junto aos educadores da rede pelo governo estadual, em 1983” e informando que haveria “transporte para os alunos se a escola para onde eles fossem transferidos fosse distante de suas residências”. Ainda segundo a autora, mais tarde, o órgão afirmou que o programa de reorganização das escolas estaduais, implementado a partir de 1996, fundamentou-se em estudos elaborados por técnicos da própria Secretaria que, desde o início dos anos 1990, alertavam para o fato de que a substituição do modelo de agrupamento beneficiaria a política de atendimento escolar.

Em outra pesquisa, realizada por Bueno (2002), constatou-se que, embora a reorganização da rede estadual de escolas de Ensino Fundamental no município de São Paulo tenha atingido em 1998 aproximadamente 70% das escolas, esta se deu de maneira bastante desigual, “com privilégio para os distritos que possuem melhor qualidade de vida” (Bueno, 2002, p. 13). Tal constatação contrapõe-se à base dos argumentos da SEE para a reorganização, que residia em aspectos pedagógicos, pois “seria de se esperar que a Secretaria priorizasse a reorganização das escolas localizadas nas regiões em que o problema da

seletividade escolar se avolumasse” (Bueno, 2002, p. 03). Bueno (2002) conclui que o processo de reorganização, independente do discurso e das possíveis intenções dos dirigentes, parece privilegiar exatamente aqueles que menos necessitam, pois os alunos das camadas populares são os que, mais uma vez, têm menor possibilidade de usufruir da política que tem sido justificada como um avanço pedagógico em relação às formas anteriores de organização de escolas fundamentais.

Apesar das justificativas de caráter pedagógico apresentadas pela SEE para a reorganização da rede estadual de ensino de São Paulo, não se pode deixar de relacionar tal iniciativa à municipalização do ensino. No que diz respeito especificamente a esse processo, o principal argumento utilizado para a sua implementação apresenta a transferência das responsabilidades da rede estadual para municipal como uma forma de melhorar a qualidade do ensino e viabilizar uma gestão mais democrática dos recursos públicos (BOTH, 1997; GIUBILEI, 2001). A articulação entre municipalização e a melhoria da qualidade de ensino aparece, por exemplo, no artigo publicado originalmente em 1991 por Azanha (1995), no qual o autor lembra que a tese e a luta pela municipalização do antigo Ensino de 1º grau não são recentes no Brasil. O autor retoma as idéias de Anísio Teixeira a esse respeito:

- A municipalização abrangeria apenas o antigo ensino primário a supervisão ficaria a cargo do Estado;

- O desempenho das atribuições municipais de educação ficaria a cargo de um Conselho de Educação (local), atenderia às normas de uma lei orgânica do ensino elaborada por um Conselho Estadual de Educação em consonância com as diretrizes e bases da educação nacional, interpretadas por um Conselho Federal de Educação. Ao conselho local caberia a determinação do custo do aluno nas escolas e a fixação da “cota municipal” de contribuição ante esse custo. A complementação desses recursos seria feita pela transferência ao Município de uma “cota estadual” e de uma “cota federal” e para a administração haveria em cada esfera, os respectivos fundos de educação.

- A municipalização do ensino primário ofereceria vantagens de ordem administrativa, social e pedagógica. Quanto à primeira, as razões são óbvias. Quanto à segunda, as vantagens adviriam do fato de o professor ser um elemento local. Quanto à terceira, residiria principalmente na possibilidade de o currículo escolar refletir a cultura local (AZANHA, 1995, p.106).

Azanha (1995) ainda enfatiza que a singeleza do modelo proposto tinha um propósito claro: a melhoria do ensino primário. Para o autor, após Anísio Teixeira, o tema da

municipalização saiu de moda por muitos anos e que muitos interpretam o seu retorno aos debates educacionais como “expressão da vontade política de fragmentação dos movimentos sindicais do magistério” (AZANHA, 1995, p.107). Por fim, ele conclui ressaltando que

mas, realmente fundamental para a municipalização do ensino não seja um projeto utópico nem uma retórica a serviços de interesses que nada têm a ver com o ensino, é necessário que principiemos a discussão do assunto com a idéia de que a municipalização só é defensável se puder contribuir para a melhoria do ensino, como queria A. Teixeira nesse sentido, *o passo inicial é municipalizar a preocupação com o problema educacional*. Sem isso, tudo o mais é tempo perdido. Não há nem haverá providência legal que substitua o sentimento coletivo de que é urgente melhorar o nível educativo de nossas escolas. (AZANHA, 1995, p. 110)

Tal preocupação com a qualidade do ensino é recorrente nas leis que regem a organização do ensino brasileiro em diferentes esferas de atuação do Estado.² No entanto, tal como salienta o relatório da Suécia apresentado à OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico) em 1984, o termo **qualidade do ensino** quando aparece nas legislações:

não é muito preciso e o seu emprego varia de acordo com os interesses em causa. A qualidade do ensino dá lugar, nas mais diversas circunstâncias, a apreciações mais ou menos precisas, mas os estudos sistemáticos são raros; portanto, as opiniões que lhe dizem respeito nem sempre são fundamentadas, seja qual for o sentido que se lhe atribui (OCDE, 1989, p.40).

Em decorrência dessa imprecisão, o termo pode ter um caráter “mais descritivo do que normativo” ou se referir a apenas “uma característica ou atributo” fazendo com que esta

diversidade de sentidos tenha repercussões nos debates travados sobre esta questão. Ainda segundo o relatório,

não surpreende que as proposta sobre a qualidade suscitem freqüentemente vivas controvérsias, as quais também aparecem nos debates políticos sobre as finalidades do ensino, pode ver-se nisto uma das razões que fizeram da qualidade do ensino um grande motivo de preocupação e que explicam as dificuldades com que se depara para propor uma solução. (OCDE, 1989, p.43)

Oliveira e Araújo (2005) reforçam que é muito difícil, mesmo para especialistas, chegar-se a uma noção do que seja a qualidade de ensino. Para os autores, no Brasil, a qualidade de ensino foi percebida de três formas distintas:

Na primeira, a qualidade determinada pela oferta insuficiente; na segunda, a qualidade percebida pelas disfunções no fluxo ao longo do ensino fundamental; e na terceira, por meio da generalização de sistemas de avaliação baseados em testes padronizados. (OLIVEIRA e ARAÚJO, 2005, p.03)

Os autores chamam a atenção para o fato de que, se por um lado, as políticas de avaliação mediante testes padronizados como o SAEB constituem indicadores de sucesso/fracasso escolar aferindo competências e habilidades requeridas para um ensino de qualidade, “por outro não possuem efetividade, visto que pouca ou nenhuma medida política ou administrativa é tomada a partir dos seus resultados, ou seja, não possuem validade conseqüencial. Dessa forma, os testes padronizados são instrumentos necessários, mas insuficientes para a melhoria da qualidade de ensino” (OLIVEIRA e ARAÚJO, 2005, p.18).

² O Art. 206 da Constituição Federal de 1988 prevê: “V – valorização dos profissionais do ensino, garantindo, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso de provas e títulos, assegurado regime público, na forma da lei; VI – gestão democrática do ensino público, na forma da lei; VII – garantia do padrão de qualidade.” O texto da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996 reitera tal preocupação nos seguintes itens do artigo 3º: “VII – valorização do profissional da educação escolar; VIII – gestão democrática do ensino público, na forma desta Lei e da legislação dos sistemas de ensino; IX – garantia de padrão de qualidade.” Na Lei nº. 9.424, de 24 de dezembro de 1996, que dispõe sobre o Fundo de Desenvolvimento e do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), precisamente nos Artigos 13 e 14, os mesmos termos voltam a aparecer com destaque para a busca do padrão de qualidade. “Art.13- Para os ajustes progressivos de contribuições a valor que corresponda a um padrão de qualidade de ensino definidos nacionalmente (...) VI – busca do aumento do padrão de qualidade do ensino.” Na esfera municipal, no caso da cidade de Jundiaí, a legislação também evidencia uma preocupação com a qualidade do ensino. O então prefeito Miguel Haddad criou o Decreto Nº. 18. 463, de 26 de novembro de 2001, “considerando que o ato de avaliar é indispensável em toda atividade humana e, portanto, em qualquer proposta de Educação”. Nos termos da lei, “A avaliação escolar é o mecanismo por meio do qual se permite confirmar todas as performances atingidas pelos

No entanto, a vinculação entre a melhoria da qualidade do ensino e municipalização é recorrente na defesa desse processo. Both (1997), por exemplo, apresenta a municipalização do ensino como um dos caminhos para o desenvolvimento, partindo da auto-gestão do Ensino Pré-escolar e Fundamental, ou seja, no e pelo município. Em seu entender, seria importante estabelecer uma estreita relação com as áreas da saúde, previdência social, assistência social e serviços básicos de repercussão imediata na sociedade. Tal interação, contudo, seria liderada por parte do ensino (a escola). O autor também retoma estudos em torno da municipalização do ensino, citando como exemplo países europeus e americanos que apostaram na descentralização administrativa, concedendo maior grau de auto-gestão aos municípios e, por fim, traça um paralelo comparativo sobre a descentralização administrativa evocando as Constituições de Portugal (1976) e do Brasil (1988).

Both (1997) observa que o Instituto Brasileiro de Administração, antes de ser efetuada a municipalização, já apontava a necessidade da elaboração de um plano de municipalização, que deveria ser executado por um órgão específico da Secretaria Estadual da Educação, em que fossem estabelecidos padrões mínimos de organização, funcionamento e desempenho, incluindo aqueles que dizem respeito ao magistério e à assistência técnica. O mesmo autor, ao comentar sobre as objeções à municipalização do ensino, exemplifica que:

A questão do mandonismo e do clientelismo, por exemplo, pode representar certa força para administradores municipais em se tratando da contratação de professores, no remanejamento dos diretores ou na disponibilidade dos professores, todavia o poder reivindicativo, a capacidade de vigilância das populações e o direito ao exame das contas pelos munícipes (Constituição de 1988, art.31, parágrafo 3º) não mais permitem às municipalidades enveredar por caminhos de manobra fácil. (BOTH, 1997, p.101)

Já Barreto e Arelaro (1986), ainda quanto à questão dos recursos humanos necessários, preocupam-se com a demanda de pessoal qualificado inclusive em nível superior, enfatizam que muitos municípios não contam com pessoas sequer com formação de 1º grau para assumir tarefas de coordenação ou orientação técnica que cabe às redes de ensino desempenhar. Mas, para Both (1997), mesmo que tais argumentos tenham peso, “certamente não são detentores da necessária justificação para barrar a idéia da municipalização da educação, pois uma política eficaz de interiorização de recursos humanos pode preencher, ao

menos em parte, tais lacunas” (p.104). Entretanto o próprio autor, ao apontar cinco tipos de recursos de suporte indispensáveis para a municipalização da educação, elege o de recursos humanos como a matéria prima de maior relevância. “São eles como que sua mola propulsora e dinamizadora mais importante” (p.150). Os outros recursos apontados são: recursos físicos e materiais, recursos financeiros e recursos normativos legais.

Giubilei (2001) reúne investigações realizadas em diferentes cidades do estado de São Paulo sobre vários aspectos do ensino pós-municipalização, privilegiando a participação da comunidade como um “avanço da democratização da educação, tendo em vista a melhoria da escola pública” (GIUBILEI, 2001, p.187). A obra traz seis estudos acerca dos estilos de administração de secretários municipais, incluindo investigações sobre os Conselhos Municipais de Educação e do CACS (Conselho de Controle e Acompanhamento Social) do FUNDEF (Fundo Nacional do Desenvolvimento da Educação Fundamental e Valorização do Magistério) e uma pesquisa sobre o financiamento da municipalização de ensino no município de São Paulo, de modo a oferecer:

Subsídios que poderiam esclarecer a realidade dos profissionais de educação e dos alunos, uma vez que estes são diretamente afetados pelos problemas da educação básica do país, particularmente nas redes públicas de ensino, constantemente sujeitas às novas gestões em razão da descontinuidade administrativa. (GIUBILEI, 2001, p. 231)

Entretanto, nenhum deles tratou das formas de contratação dos professores envolvidos nessas reformas. Um estudo a esse respeito – no meu entender – pode contribuir não só para se identificar as configurações que os processos de recrutamento e seleção de professores assumiram após a municipalização do ensino, mas também para refletir sobre a vinculação destes processos com a possibilidade de formar, nas escolas, equipes que possam desenvolver um trabalho coletivo com certa estabilidade e com uma perspectiva de uma permanência. Considerando que a proposta de municipalização do ensino quase sempre é apresentada como uma maneira de melhorar a qualidade do ensino no Brasil e que a mesma já se efetivou em diversos municípios do estado de São Paulo, é necessário realizar, agora, pesquisas para verificar de que maneira estas reformas políticas têm se desenvolvido. No que diz respeito ao presente estudo, pretende-se verificar, especificamente, como tais políticas têm afetado a situação dos professores, que constituem elementos importantes para transformar a qualidade do ensino brasileiro, sobretudo no tocante aos processos de recrutamento e de seleção.

Nesse sentido, é importante considerar estes processos no âmbito da profissionalização do magistério, tal como define Nóvoa (1996). Ao recuperar de que maneira a docência tornou-se uma profissão na Europa, o autor destaca a segunda metade do século XVIII, quando se procurou definir o perfil do professor ideal no âmbito do processo de estatização do ensino, numa tentativa de substituir um corpo de professores religiosos (sob o controle da Igreja) por um corpo de professores laicos (sob o controle do Estado), sem, entretanto, gerar mudanças significativas nos valores e normas que regiam a docência. Nesse período, já havia uma diversidade de grupos que encaravam o ensino como ocupação principal, e a intervenção estatal gerou uma homogeneização em nível nacional, fazendo com que os professores constituíssem um “corpo profissional”. Assim, uma das primeiras preocupações dos reformadores do século XVIII consistia na:

definição de regras uniformes de seleção e de nomeação dos professores. A diversidade de situações educativas do Antigo Regime não serve os novos desígnios sociais e políticos: é necessário retirar os professores da alçada das comunidades locais, organizando-os como um corpo de estado. Nesse sentido, a estratégia de recrutamento não privilegiará os candidatos que tencionam fixar-se nas suas terras de origem, visando, pelo contrário, a constituição de um corpo de profissionais isolados, submetidos à disciplina do Estado. (NÓVOA, 1996, p. 3)

Os professores, por sua vez,

aderem a este projeto, que lhes assegura um estatuto de autonomia e de independência em relação aos párocos, aos notáveis locais e às populações: a funcionarização deve ser encarada como uma vontade partilhada do Estado e do corpo docente. E, no entanto, o modelo ideal dos professores situa-se a meio caminho entre o funcionalismo e a profissão liberal: ao longo da história sempre procuraram conjugar os privilégios de ambos os estatutos. (NÓVOA, 1996, p.4).

Ainda segundo António Nóvoa (1996), o exercício da profissão passou a depender da licença ou autorização do Estado; em seguida, surgiram as instituições de formação específica - as Escolas Normais – cujo pleno desenvolvimento ocorreu a partir do século XIX e, por fim, foram criadas associações de professores e sindicatos com vistas a defender os valores da categoria e elevar o seu nível sócio-econômico. Tais etapas do processo de profissionalização do magistério referem-se a dimensões da docência a partir das quais se pode apreender o estatuto profissional da categoria, em diferentes momentos de sua trajetória. É inegável que a municipalização do ensino promovida no estado de São Paulo tem inúmeras conseqüências para a profissionalização do magistério paulista, ao transferir para os municípios os processos

de recrutamento, formação e gestão das questões funcionais, tendo repercussões, inclusive, para o movimento sindical. Dentre tais conseqüências, é possível questionar se a municipalização do ensino está contribuindo, ou não, para a profissionalização dos docentes. Convém indagar, também, se está ocorrendo um isolamento e/ou fragmentação do movimento de organização da categoria, como pressupunham os sindicatos, antes da sua realização. Se em praticamente todo o processo histórico relacionado à profissionalização do ensino houve uma preocupação do Estado em recrutar e selecionar os docentes, principalmente para atender os desígnios sociais e políticos, cabe então perguntar: atualmente, os representantes municipais responsáveis por esta importante tarefa têm quais preocupações? Quais seriam as estratégias de recrutamento?

Outro autor que realizou estudos sobre a profissionalização dos docentes foi Perrenoud (2001), salientando que este processo está articulado à evolução progressiva das práticas dos professores. Essa evolução é comandada por um estatuto, uma formação, uma identidade coletiva. O ofício de professor não é definido apenas por aqueles que o praticam, mas também pelas instituições e pelos atores que tornam essa prática possível e legítima:

O Estado, que proporciona bases legais à educação e *status* ao ofício e aos diplomas que dão acesso a ele; os poderes organizadores - privados ou públicos, nacionais, regionais ou locais -, que gerenciam as escolas, contratam e empregam os professores, estipulam suas incumbências; as instituições de formação dos professores, que definem e certificam suas competências profissionais, as ciências humanas, que dão uma imagem mais ou menos realista do ofício; os diretores de escola e os inspetores escolares, que aconselham ou controlam os professores; as empresas e as administrações, que exigem dos professores e da escola a formação de trabalhadores qualificados; as comunidades locais nas quais se inserem a escola; os alunos e as famílias, que têm inúmeras expectativas com relação à escola; a opinião pública e a classe política, que no fim das contas decidem o espaço dos professores na hierarquia dos ofícios. (PERRENOUD, 2001, p. 138)

A partir dessas considerações de Perrenoud (2001), deve-se pensar de que maneira o processo de profissionalização dos professores tem sido afetado pela municipalização do ensino, em especial, no que concerne às formas de recrutamento e seleção que são determinantes para a conquista da estabilidade e para a progressão profissional, permitindo, ainda, a formação de um corpo docente permanente – o que, por sua vez, favorece o desenvolvimento do trabalho coletivo nas escolas. Em razão da importância dessa questão, o presente estudo propõe-se a analisar as formas de recrutamento dos professores do primeiro

ciclo do Ensino Fundamental que vêm sendo utilizadas na cidade de Jundiaí que, como já dito, foi uma das pioneiras a assinar a parceria com o Estado de São Paulo em 1997 e serviu de “modelo” para outras cidades. O recrutamento e seleção dos professores, a meu ver, é o modo mais direto e imediato de promover mudanças na educação brasileira, porém, cabe questionar como está se dando esse acesso? Nesse sentido, deve-se considerar que a realização de concursos públicos aparece como obrigatória nas legislações federais, estaduais e/ou municipais, mas não há estudos sobre como tem ocorrido, de fato, o acesso dos professores à rede pública do ensino após o processo de municipalização.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, coletaram-se dados junto à Secretaria Municipal de Educação Cultura e Esportes (SMECE) do município de Jundiaí, de modo a reunir informações sobre o corpo docente, os concursos de ingresso e outros processos de seleção realizados pós-municipalização. Tais informações foram disponibilizadas pelas professoras Solange Maria Miguel Almeida Souza – Diretora de Apoio Administrativo da SMECE – e Odalice Fernandes Breitschaft – Diretora de Educação Básica da SMECE. Também procurei conhecer o funcionamento do Conselho Municipal de Educação, entrando em contato com o seu atual presidente, o professor Fernando Leme do Prado, e os processos de educação continuada promovidos pelo Centro de Formação “Paulo Freire”, mantido pela prefeitura. Por fim, conversei informalmente com o professor Vilmar Guerra, responsável pela sub-sede da APEOESP, localizada na cidade, onde procurei verificar como o sindicato vê os mecanismos de recrutamento dos professores utilizados pela rede municipal.³ Desse modo, foi possível reunir os materiais examinados no decorrer da pesquisa, a saber:

- a) os editais de abertura dos concursos e de outros processos de seleção (escalas rotativas⁴) realizados pós-municipalização, entre 1998 e 2005. Os quais encontram-se reproduzidos nos **Anexos VI e VII**.
- b) as atas das reuniões do Conselho de Educação, realizadas entre 12/11/2002 e 05/05/2005, cujo conteúdo encontra-se sistematizado no **Anexo III**;

³ Cabe informar que também tive acesso ao Caderno da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes, denominado *Plenária 2004*, que apresenta a organização da referida Secretaria e os projetos por ela desenvolvidos, e aos resultados do SIMARE (Sistema Municipal de Avaliação do Rendimento Escolar) do município de Jundiaí, realizados no ano de 2002 e publicados em 2003, que reúne dados relativos ao desempenho das escolas que integram a rede de Jundiaí. Além disso, realizei consultas aos *sítios* da cidade de Jundiaí, da SEE/SP, do MEC e do INEP.

⁴ Lei municipal nº. 4.250, de 03 de novembro de 1.993 – Regula a escala rotativa do magistério; e revoga a correlata Lei 2.806/85. A referida Lei será detalhada no Capítulo III desta pesquisa.

- c) recortes de jornais (*Cidade de Jundiaí*, *Jornal de Jundiaí* e uma matéria da *Folha de S. Paulo* da região de Campinas) de 1999 a 2005 arquivados pela APEOESP, que contêm informações sobre como se deu o debate acerca da municipalização do ensino e as formas de seleção dos professores na grande imprensa local, cujo conteúdo encontra-se sistematizado no **Anexo II**;

Além disso, sistematizei os dados obtidos através de questionário aplicado junto a 88 candidatos aprovados na seleção realizada pela escala rotativa em dezembro de 2005 e que participaram do processo de escolha em fevereiro deste ano (2006). Tal questionário, cujo modelo encontra-se no **Anexo IV**, permitiu-me caracterizar os professores que ingressaram na rede municipal de Jundiaí por meio deste processo de seleção do ponto de vista da formação, experiência profissional, faixa etária, cidade onde reside, outras fontes de renda e filiação aos sindicatos. Também reuni através de um pequeno questionário- **Anexo I**- dados junto a 27 escolas de Ensino Fundamental ciclo I da rede municipal de Jundiaí para identificar o número de docentes: efetivos, temporários e afastados da SEE.

Assim, nesta pesquisa, apresento no **Primeiro Capítulo** as formas de recrutamento e seleção dos professores no Estado de São Paulo para a composição do magistério público, com vistas a favorecer a análise dos modelos de recrutamento e seleção adotados pela cidade de Jundiaí, após o processo de municipalização do ensino.

No **Segundo Capítulo**, intitulado A Municipalização do Ensino na cidade de Jundiaí, inicio a discussão teórica a partir de autores como Azanha (1995) e Barreto (1992) que fizeram um resgate histórico sobre a municipalização do ensino e suas implicações políticas, para depois, a partir de dados mais atuais, escrever sobre o processo de municipalização no Brasil e no Estado de São Paulo. Finalmente, mediante análise de documentos, Leis municipais e uma pesquisa de Pavan (1988) sobre a municipalização nas cidades de Santos e Jundiaí, apresento as duas fases em que ocorreu o tal processo em Jundiaí – a primeira de 1995 a 1996 e a segunda de 1997 a 2005.

No **Terceiro Capítulo** apresento alguns resultados a partir da análise dos editais dos concursos e das escalas rotativas. Após estruturar os dados em quadros, ainda comparo os mesmos com o número total de docentes atuantes na rede municipal de Jundiaí, procurando também caracterizar os contratados a título precário, ou seja, por tempo determinado.

Nas **Considerações Finais** faço uma recapitulação dos resultados alcançados, procurando expor os limites dos modelos de recrutamento e seleção pesquisados na cidade de Jundiaí, apresentando os últimos desdobramentos da análise inicial.

CAPÍTULO I

AS FORMAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DOS PROFESSORES NO ESTADO DE SÃO PAULO

O presente capítulo destina-se a recuperar as formas de recrutamento e seleção empregadas em São Paulo para a composição do magistério público do estado, com vistas a favorecer a análise dos modelos de recrutamento e seleção adotados pela cidade de Jundiáí, após o processo de municipalização do ensino. Inicialmente, convém definir tais termos enfatizando a área da educação pública. Pereira (1950) define recrutamento como o conjunto de atividades destinadas a atrair o maior número possível de elementos qualificados para ocuparem as vagas existentes em determinada organização. O mesmo autor escreve que “selecionar é escolher os melhores, os mais capazes dentre os candidatos apresentados pelo recrutamento” (PEREIRA, 1950, p.7). Para Dallari (1985), “o problema de seleção de recursos humanos só existe para o estado democrático, aquele estado no quais os dirigentes estão submissos à lei, ou seja, é a democracia que, por meio da lei, assegura os critérios objetivos de seleção de pessoal, em detrimento dos subjetivos” (apud GOMES, 1998, p.30). Nesse sentido, o jurista Belmiro Siqueira chama a atenção para a importância do regime de concursos que:

compreende (...) atração e orientação do maior número de candidatos qualificados e a escolha, dentre estes, dos que apresentarem os mais elevados graus de capacidade, com relação a serem providos. Com outras palavras, podemos resumir: concurso envolve recrutamento amplo e seleção rigorosa, à vista de critérios tecnicamente estabelecidos (SIQUEIRA, 1963, p. 225).

Numa tentativa de mostrar como historicamente se constituíram as formas de regulamentação do ingresso ao magistério oficial do estado de São Paulo, utilizo aqui o estudo de Teixeira (1988) sobre os dispositivos legais que caracterizam as políticas de administração do pessoal docente da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, considerando os processos de *contratação* (recrutamento, seleção, formas de provimentos de cargos), *promoção* (avaliação de desempenho, possibilidades de acesso, evolução funcional) e *remuneração* (sistema retributório, sistema previdenciário, programas de benefícios). Em seu entender, o professor é o mais importante recurso do sistema de ensino na medida em que é o responsável direto pela execução da sua atividade fim – a tarefa de educar. Em sua análise, a

autora privilegia os fatores institucionais, considerando que a Administração Pública geralmente é orientada por determinadas diretrizes que traduzem ou cristalizam princípios dos administradores públicos da classe ou do grupo social dominante “que, em última análise, corporificam-se na legislação de pessoal” (TEIXEIRA, 1988, p. 47). Para tanto, Teixeira analisa a estrutura formal-legal dos órgãos de pessoal não só da Secretaria da Educação como também do Serviço Público Estadual, “pois o professor é, para todos os efeitos legais, funcionário público, e, como tal, sujeito à mesma legislação que rege o funcionalismo” (TEIXEIRA, 1988, p.10).

1. Os diferentes estatutos profissionais existentes no quadro do funcionalismo público brasileiro

Segundo Teixeira (1998), a sistematização da Administração de pessoal no serviço público brasileiro é bastante recente, tendo iniciado após a Revolução de 1930. Antes disso, havia apenas uma legislação esparsa, com regras gerais a respeito de determinadas questões de modo que cada órgão possuía o seu regulamento relativo à administração de pessoal. O aumento da população urbana e das camadas médias, associado à ampliação dos serviços públicos, levou os funcionários públicos a “intensificar a sua luta para **escapar das condições de emprego público de favor político que era então uma das características do nosso funcionalismo**. A política de clientela já vinha sofrendo certos desgastes devido ao declínio das oligarquias dominantes, também decorrentes das modificações econômicas e principalmente da Revolução de 1930” (TEIXEIRA, 1988, p. 12). Além disso, o surgimento de um sistema de valores trabalhistas, do qual se originaram as novas formas de comportamento e expectativas em relação a direitos e vantagens dos trabalhadores, consubstanciadas na própria legislação trabalhista que passou a regular as relações empregador–empregado, teve um impacto muito grande, tanto na administração do pessoal das empresas privadas quanto na administração do pessoal empregado no serviço público.⁵

⁵ Teixeira (1988) recorda a palestra do Diretor da Divisão de Organização e Coordenação do Departamento do Serviço Público do Estado, Moacy Ribeiro Briggs, que, em 1942, ao comentar as normas que regiam o ingresso no funcionalismo, dividiu o período de 1889 a 1942 em três fases: **1ª fase (de 1889 a 1936)** “patronage”: regime misto no qual funcionavam tanto a seleção quanto o “pistolão”. **2ª fase (de 1936 a 1939)**: a idéia do sistema de mérito começa a criar corpo e o Estatuto dos Funcionários Públicos é elaborado. **3ª fase (de 1940 a 1942)**: foi estendida aos Estados a obrigatoriedade de elaborar os respectivos Estatutos dos Funcionários Públicos.

Como toda a legislação de pessoal deve obedecer aos princípios constitucionais, em especial àqueles relacionados à contratação, promoção e remuneração, é importante ressaltar as determinações da Constituição de 1934 em relação ao funcionalismo, “destacando as relativas ao Estatuto dos Funcionários Públicos e ao sistema de Mérito para ingresso no funcionalismo” (TEIXEIRA, 1988, p. 11). Embora a Constituição de 1934, em seu artigo 170, título III, já tivesse estabelecido o sistema de mérito para o ingresso no funcionalismo público e normas para a elaboração do Estatuto dos Funcionários Públicos, estas e outras determinações, de início, não saíram do papel. As primeiras medidas relativas ao pessoal só começaram a ser tomadas a partir de 1936, com a Lei Nº. 234 que criou o primeiro órgão central de Administração de pessoal: O Conselho Federal do Serviço Público (CFSP). Este se subordinava diretamente ao Presidente da República e tinha como uma de suas principais atribuições o estudo da organização dos serviços públicos e a proposta de medidas necessárias ao seu aperfeiçoamento. Não eram de sua responsabilidade os concursos do magistério, regulados por leis especiais. A Constituição de 1937 extinguiu o CFSP e criou em seu lugar, com atribuições semelhantes, o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP).

Em relação à contratação, as Constituições subseqüentes à de 1934 mantiveram o provimento de cargos públicos por meio de concursos de provas e títulos por ela estabelecidos, deixando, porém, margem para que os cargos em comissão pudessem ser preenchidos sem concursos pelo fato de serem de confiança sem evidentemente a efetivação do funcionário. Teixeira (1988) ressalta que a idéia de nomeação por concurso está intimamente vinculada à de estabilidade ou efetividade. A própria Constituição de 1934 já garantia a estabilidade após dois anos para os funcionários nomeados por concurso, aliás, “a estabilidade é uma das vantagens do funcionalismo que mais atrai os candidatos a cargos públicos” (TEIXEIRA, 1998, p. 53). Mas, apesar desse dispositivo constitucional, os administradores públicos sempre encontraram uma maneira de “burlar” a lei, conseguindo, de forma legal, efetivar ou dar estabilidade a ocupantes de cargos em comissão ou a servidores contratados não concursados. Em seu dizer,

a Constituição de 1946 ‘inaugurou’ essa prática, ao abrir, em suas disposições transitórias, a possibilidade de se estabilizar os funcionários interinos. As demais Constituições também traziam, em suas disposições transitórias, tal possibilidade em relação a funcionários que não haviam sido selecionados por concursos para o cargo que estavam ocupando. Na esteira das Constituições, muitos outros dispositivos legais acabaram por se utilizar por este “artifício”.(TEIXEIRA, 1998, p. 53).

Teixeira (1988) também analisou as Constituições Estaduais, observando que, embora seguindo os princípios estabelecidos pelas Constituições Federais, elas são mais específicas a respeito dos princípios norteadores da política de pessoal. Para a autora, em relação à contratação de pessoal, as Constituições Estaduais têm seguido as determinações das Federais no que se refere à obrigatoriedade de seleção por meio de concursos públicos. A partir da Constituição de 1967, estabeleceu-se o prazo de validade de dois anos para os concursos públicos e permitiu-se ao Estado a contratação de servidores pela legislação trabalhista – Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) – quando não houvesse candidatos habilitados em concurso, porém pelo prazo máximo de dois anos, findos os quais seria vedada a recondução. Vale ressaltar que atualmente as prefeituras estão utilizando este tipo de contratação para admitir professores em caráter temporário e por tempo determinado.

Para Teixeira (1988), durante os últimos quarenta anos⁶ surgiram uma série de dispositivos legais, baseados nos princípios constitucionais, que orientam a execução da política de pessoal do Estado, mas que, em função do grande número, tornou a administração de pessoal extremamente complexa, para não dizer caótica. Analisando o conceito básico de funcionário público, a partir da legislação – Lei Complementar n°. 180/78 – que estabeleceu distinção entre cargo, função-atividade e função de serviço público, no entanto, a autora ressalta que, na realidade, em termos conceituais não existe praticamente nenhuma diferença entre eles. Vejamos:

- *Cargo público*: conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a funcionário público. ‘art. 5º, II’
- *Função-atividade*: conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a servidor. ‘art. 5º, III’
- *Função de serviço público*: conjunto de atribuições cometidas a funcionário público ou a servidor. ‘art. 5º, I’. (TEIXEIRA, 1988, p. 58)

A diferenciação pode ser feita apenas em relação à situação funcional dos ocupantes dos cargos ou funções, pois enquanto os cargos são ocupados privativamente por funcionários públicos, as funções-atividades são ocupadas por servidores. Aliás, essa distinção entre funcionário e servidor foi uma das inovações da Lei e baseou-se apenas na forma de

⁶ O citado trabalho foi elaborado como dissertação de mestrado e apresentado à Faculdade de Educação da USP em 1983. Para a sua publicação, a autora fez uma revisão e atualização, particularmente no que se refere à política de pessoal docente pois, em 1985, foi promulgada a Lei Complementar n°. 444/85 que instituiu um novo Estatuto do Magistério.

contratação: enquanto o funcionário público é selecionado por meio de concurso público de provas e títulos para provimento efetivo de cargo público, o servidor o é por meio de um processo seletivo e é contratado, temporariamente, para preenchimento de uma função-atividade. “Portanto, o que efetivamente distingue o funcionário do servidor e o cargo da função-atividade é a efetividade do primeiro e a temporalidade do segundo, isto é, a sua relação de emprego com o Estado”. (TEIXEIRA, 1988, p. 58)

Considerando a questão do recrutamento e seleção, a Lei Complementar nº. 180/78, em decorrência da distinção feita entre o funcionário e o servidor, estabeleceu dois tipos de processos seletivos:

- 1 – concursos públicos para provimento de cargos públicos;
- 2 – processos seletivos para preenchimento de funções-atividades.

Tal distinção permitiu a realização dos concursos públicos em nível regional ou mesmo local, de modo que, enquanto os primeiros órgãos tinham funções executivas em relação à seleção do pessoal, a Coordenadoria de Recursos Humanos passou a ter apenas funções normativas, embora pudesse assumir também a execução de concursos públicos ou processos seletivos, em situações excepcionais ou em caráter supletivo. Para Teixeira (1988), desde 1941, data da publicação do primeiro Estatuto, os funcionários efetivos têm seu regime jurídico estabelecido por esse tipo de dispositivo legal, o que não ocorre com os contratados temporariamente. Historicamente, o Estado tem necessidade de contratar pessoal em caráter temporário, em virtude da natureza transitória ou específica de muitas de suas atividades. Esse pessoal foi denominado de *extranumerário* e era admitido a título precário, sem nenhuma estabilidade e sem qualquer direito ou vantagem. A Constituição de 1947 determinou, em seu artigo 103, que as garantias e vantagens dos que prestavam serviços ao Estado sem pertencerem ao quadro de funcionários deveriam ser estabelecidas em lei ordinária. No entanto, a Emenda Constitucional nº. 2 determinou que o regime jurídico dos servidores admitidos temporariamente fosse estabelecido em lei especial, a qual acabou por restringir a aplicação da legislação trabalhista apenas a determinados casos. Trata-se da Lei 500, promulgada em novembro de 1974, segundo a qual a administração estadual só poderia admitir servidores temporários para os seguintes casos:

- I – para exercício de funções de natureza permanente, em atendimento a necessidade inadiável, até a criação e provimento dos cargos correspondentes;

II – para o desempenho de função reconhecidamente especializada, de natureza técnica, mediante contrato bilateral, por prazo certo e determinado;

III – para a execução de determinada obra, serviços de campo ou trabalhos rurais, todos de natureza transitória ‘Art. 1º’ (TEIXEIRA, 1988, p. 63)

Vale a pena observar que o Artigo 3º da Lei 500/74 permite a contratação pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de servidores apenas para a execução das tarefas enumeradas no item III, mas em 1975 a Lei nº. 900 alterou a redação deste artigo, acrescentando-lhe que, a critério da administração, também poderia ser admitido pessoal no regime trabalhista para o desempenho das funções enumeradas nos itens I e II, ressaltando, porém, que deveria ser disciplinado em Decreto (TEIXEIRA, 1988, p. 63). Como é possível observar, em função de toda essa legislação, o Estado passou a ter funcionários e servidores abrangidos por diferentes regimes jurídicos, a saber:

1 – o *estatutário*: que se aplica aos funcionários públicos efetivos, que são regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos “Lei nº. 10.261/68;

2 – o *temporário*: que se aplica aos servidores admitidos em caráter temporário, que se regem pela Lei nº. 500/74, com as alterações introduzidas pela Lei Complementar nº. 180/78;

3 – o *celetista*: que se aplica aos servidores admitidos pelo regime da CLT para exercerem funções-atividades de caráter permanente, que se regem pela CLT e pelas disposições da Lei nº. 500/74 a eles aplicáveis. (TEIXEIRA, 1988, p. 63)

2. As formas de recrutamento e seleção para o ingresso no magistério público no estado de São Paulo

Na esfera da Administração Pública Estadual os problemas de pessoal já vinham sendo detectados há muito tempo e algumas medidas legais chegaram a ser tomadas com o intuito de racionalizar a administração. No entanto, o esforço de sistematização esbarrava em inúmeras dificuldades: a rotina de muitos anos, as reações de interesses pessoais contrariados, a inexistência de elementos conhecedores dos princípios de administração de pessoal e, sobretudo, a política de clientela que colocava no serviço público os ‘afilhados’ dos políticos que, num determinado momento, detinham o poder. Analisando a evolução dos órgãos de

pessoal⁷, a autora conclui que as tentativas de aplicação das propostas teóricas da área de Administração de Pessoal não tornaram tais órgãos mais racionais. Ao contrário, contribuíram para deixá-los cada vez mais burocratizados, tornando a administração de pessoal altamente centralizada e impessoal.

Desde o início do período republicano a legislação estadual vinha insistindo em disposições relativas à exigência de provas para o ingresso no serviço público estadual, em certos cargos ou funções, para impedir que o recrutamento e seleção dos funcionários continuassem prejudicados pela intromissão dos políticos. As preocupações com o pessoal em São Paulo foram, portanto, anteriores às primeiras medidas federais, “embora a maioria delas não tivesse saído do papel” (TEIXEIRA, 1988, p.18). Se os processos de recrutamento e seleção são considerados extremamente importantes em qualquer organização, quando se trata dos responsáveis pela educação das crianças e dos adolescentes que frequentam as escolas da Rede de Ensino, essa importância aumenta. O órgão responsável por esses processos, no caso paulista, o Departamento de Recursos Humanos (DRHU), deve se preocupar com as seguintes questões:

- Que tipo de profissional deseja recrutar e selecionar?
- Quais os tipos de processos e técnicas adequados ao recrutamento e à seleção dos docentes e especialistas de educação?
- Quais os requisitos de formação e experiência profissional exigidos dos candidatos?
- Quais as características dos candidatos que devem ser avaliados nos processos seletivos? (TEIXEIRA, 1988, p. 215)

⁷ Teixeira (1988) reconstitui os órgãos responsáveis pela política de pessoal na Administração Pública Estadual, explicitando a função de cada um deles: 1- **Departamento do Serviço Público (DSP)** – 1942 a 1947: abrangia todos os setores de administração, sua atribuição principal era a de recrutar, selecionar e cadastrar o pessoal do serviço público. 2- **Repartição do Serviço Civil (RSC)** – 1947 e 1948: era um órgão exclusivamente de pessoal. 3- **Comissão do Serviço Público do Estado de São Paulo (CSPE)** – 1951 a 1954: era diretamente subordinada ao Governador do Estado e funcionava junto à Secretaria de Estado e Negócios do Governo. As suas funções eram, sobretudo, normativas. A Resolução que a criou, porém, não fazia nenhuma referência especial ao recrutamento, seleção e aperfeiçoamento de pessoal, nem ao estabelecimento de diretrizes e normas que norteassem a sua execução. 4- **Departamento Estadual de Administração (DEA)** – 1954 a 1958: as funções de recrutamento e seleção foram nele centralizadas. Além de consultivo e normativo, o DEA era também um órgão executivo. 5- **Departamento de Administração de Pessoal do Estado (DAPE)** – 1968 a 1978: foi o primeiro órgão com funções exclusivas de pessoal e resultou da transformação do DEA pelo Decreto nº. 51187 de 26/12/1968. 6- **Coordenadoria de Recursos Humanos do Estado (CRHE)** – 1978: passou a se constituir no órgão central de pessoal do também recente instituído Sistema de Administração de Pessoal do Estado. “Exceção à regra foi a Secretaria da Educação que desde 1976 já tinha o seu órgão de pessoal: o **Departamento de Recursos Humanos – DRHU**- criado quando da reestruturação da Secretaria pelo decreto nº. 7.510, de 29-01-76.” (TEIXEIRA, 1988, p.39)

Além disso, é preceito constitucional a ser observado em qualquer processo de recrutamento e seleção de pessoal a obrigatoriedade de:

- selecionar os candidatos por meio de concurso público, de provas e/ou títulos para a primeira investidura em cargo público;
- realizar exame médico e de sanidade mental nos candidatos;
- aceitar qualquer candidato, sem distinção de sexo, estado civil ou raça, desde que observados os requisitos legais. (TEIXEIRA, 1988, p.215-216)

Ao reconstituir como tal processo se dava no caso paulista, Teixeira observa que, desde 1940, o Departamento de Educação centralizava a realização de concursos para os professores primários, promovidos anualmente no mês de janeiro. Não havia um trabalho permanente na área de recrutamento e seleção de pessoal, pois a organização de tais concursos ficava a cargo de Comissões especialmente constituídas para esse fim e que, portanto, eram dissolvidas ao término do processo seletivo. De acordo com o artigo 324, § 1º do Código de Educação (Decreto nº. 5.884 de 21-04-1933), os candidatos deveriam preencher os seguintes requisitos mínimos:

- ser normalista diplomado por escolas normais do Estado ou ser professor a estes equiparados;
- ter idade mínima de 18 anos e máxima de 45;
- apresentar folha de saúde fornecida pelo Serviço Sanitário. (TEIXEIRA, 1988, p. 217)

Ainda segundo Teixeira (1988), em 1941 o Decreto nº. 427 instituiu a nomeação em caráter interino para os professores integrantes, que deveriam atuar como estagiários pelo prazo mínimo de um ano. Com isso,

o candidato que conseguisse "sobreviver" ao período em que passava substituindo nos piores locais para conseguir o número de pontos necessários a sua classificação era considerado apto, isto não significando que terminaria aí o seu sofrimento, pois, muitas vezes ao ingressar, ele escolhia escolas situadas em locais de difícil acesso, tendo que levar uma vida de sacrifícios até poder remover-se para um local melhor. (TEIXEIRA, 1988, p. 219)

Até a década de 1960, a sistemática de recrutamento e seleção dos professores primários no estado de São Paulo pouco se alterou. O que era modificado constantemente a cada novo dispositivo legal eram os critérios de contagem de pontos para a classificação. No entanto, em 1949 a Lei nº. 7 eliminou a necessidade de estágio probatório e a interinidade das

nomeações que passaram a ser feitas em caráter efetivo. Outra alteração significativa ocorreu em 1962, com a Lei nº. 7.378 que determinou que os concursos deveriam ser de provas e de títulos. As provas deveriam versar sobre matéria de cultura geral e especializada, e ter caráter objetivo. O concurso poderia ser constituído de testes de inteligência, vocação ou personalidade, e de capacidade docente. O teste de inteligência, por sua vez, deveria ter apenas o objetivo de excluir os candidatos que apresentassem contra-indicações graves para o exercício do magistério. Esta nova sistemática de seleção foi sendo aplicada gradativamente, pois era grande o número de professores substitutos que já haviam obtido ou estavam em vias de obter os pontos necessários para o ingresso por meio de concurso de títulos. Dessa forma, a Lei estabeleceu que em 1963 apenas 25% das vagas seriam preenchidas por meio do concurso de provas e títulos; em 1964, 50% para cada tipo de concurso; em 1965, 75% das vagas seriam destinadas ao concurso de provas e títulos e 25% ao concurso de títulos. A partir de 1966, a totalidade das vagas seria preenchida por meio de concurso de provas e títulos.

A seleção dos candidatos para os cargos de professor de ensino secundário era feita por meio de concursos de provas e títulos que se revestiam de certo rigor, tanto nos exames quanto na aprovação dos candidatos. As nomeações de acordo com o Código de Educação de 1933 seriam feitas por um período de três anos, após os quais os professores poderiam solicitar a sua efetivação, desde que contassem com pelo menos 2/3 de votos favoráveis dos membros da Congregação da Escola. Durante esse período os professores poderiam ser destituídos do cargo por voto de mais de 2/3 de Congregação e sanção do Governo nos casos de comprovada incompetência científica ou incapacidade didática. Em 1941, o Decreto-Lei nº. 427 estabeleceu que os cargos de professor catedrático e de professor de aulas dos ginásios e do curso fundamental das Escolas Normais deveriam ser providos mediante concurso de provas e títulos a ser regulamentado em lei, o que foi feito em 1942 pelo Decreto n.º 12.932. De acordo com o Decreto os concursos deveriam constar de:

- julgamento dos títulos e documentos apresentados pelos candidatos no ato da inscrição;
- prova escrita;
- prova oral;
- prova prática, experimental ou gráfica;
- prova didática. (TEIXEIRA, 1988, p. 222)

Teixeira (1988) destacou, ainda, a aprovação da Lei nº. 377, de 17/01/1969, que dispunha sobre o provimento de cargos de professores de Ensino Médio e que introduziu uma

modificação significativa na sistemática de seleção adotada até então: a possibilidade de realização dos concursos por grupos de disciplinas, obedecendo a certas condições a serem determinadas pelo Conselho Estadual de Educação (p.224). Em 1975, em função do Estatuto do Magistério – Lei Complementar n.º. 14/74 – uma nova regulamentação se fez necessária: o Decreto n.º. 6.823 estabeleceu normas para os concursos de ingresso aos cargos de Professor I, II e III e de acesso aos de Professor II e III.⁸

O baixo salário do Professor I acabou por tornar a profissão uma “ocupação-bico” para aquelas pessoas que têm outras atividades remuneradas ou que procuram apenas complementar a renda familiar. No caso dos Professores II e III, a situação era semelhante, pois, apesar de exigir formação de nível universitário, a profissão não era remunerada de forma condizente. Na tentativa de melhorar os seus “parcos vencimentos, os professores de modo geral têm procurado aumentar sua jornada de trabalho, o que acaba refletindo no seu desempenho profissional” (TEIXEIRA, 1988, p. 267). Em seu dizer,

Embora o legislador tenha considerado a Lei Complementar n.º 80/78 e o Estatuto do Magistério como instrumentos eficazes de política salarial, e, na verdade, tenham significado um certo avanço em relação à situação anterior, o que se percebe é que o objetivo principal da política salarial tem sido conter as despesas com pessoal e não atrair, reter e motivar o pessoal docente da Rede, para com isso contribuir na melhoria do seu desempenho, no qual depende o sucesso de todo o empreendimento escolar. (TEIXEIRA, 1988, p. 268)

Nesse sentido, é preciso lembrar como se deu o crescimento da demanda por educação no estado de São Paulo, motivado pelo processo de industrialização e urbanização, pelo acelerado crescimento demográfico, pelos movimentos migratórios e pela extensão da escolaridade obrigatória. A política educacional adotada pela Secretaria da Educação, no período de 1967 a 1970, foi a de estender as oportunidades educacionais através da implantação da escolaridade de oito anos. Dessa forma, o sistema escolar foi se expandindo e se adaptando às exigências sociais e econômicas da população e da sociedade. A expansão, nem sempre planejada de forma racional, acarretou sérios problemas para a administração de pessoal docente, cujo número cresceu assustadoramente para fazer face à expansão das matrículas.

⁸ De acordo com o Estatuto instituído pela Lei Complementar n.º. 114, de 13/11/1974 os cargos docentes eram: P I: exclusivamente nas classes de 1ª a 4ª série do 1º grau; P II: exclusivamente nas classes de 5ª a 8ª série do 1º grau; P III: nas classes de 5ª a 8ª série do 1º grau e em todo o ensino médio. (TEIXEIRA, 1988, p.164)

Ainda sobre esses concursos, o recrutamento dos candidatos era feito por meio de publicação de edital no Diário Oficial durante três dias consecutivos e de ampla divulgação pela imprensa. O edital especificava os cargos colocados em concurso, as condições e locais das inscrições, prazos, títulos que seriam considerados e tipos de provas. Um dado que nem sempre constava nos editais era a quantidade de vagas existentes, pois esse número poderia ser alterado, uma vez que entre a data da publicação do edital e a escolha quase sempre decorria muito tempo houve casos de mais de 1 (um) ano. O número de vagas e os locais dos cargos vagos geralmente eram divulgados quinze dias antes do início da escolha, “tempo muitas vezes considerado insuficiente para que os candidatos consigam informações a respeito dos mesmos, sobretudo pelo fato do concurso ser feito em nível estadual.” (TEIXEIRA, 1988, p. 228). Outro aspecto importante a ser considerado diz respeito ao nível da administração em que são realizados os concursos de ingresso: historicamente, sempre foram realizados em nível estadual, o que provoca uma movimentação muito grande, fazendo com que, por exemplo, os professores da Capital (SP) se desloquem para cidades situadas há mais de seiscentos quilômetros, enquanto que os do Interior (SP) escolhem vagas nas escolas da Grande São Paulo. O que ocorre, então, é que tais professores tomam posse do cargo e procuram por todos os meios conseguir um afastamento para voltarem à sua cidade. Como o grande contingente de professores é constituído de mulheres, geralmente casadas, esse deslocamento para cidades distantes acarreta sérios problemas familiares. Nas palavras da autora,

Daí o empenho das mesmas em conseguir um afastamento de qualquer maneira, até que, por meio de remoção, consigam chegar mais perto de sua cidade. Além dos afastamentos, a escola enfrenta o problema das faltas de tais professores que, quando realmente não conseguem se afastar, dão todas as faltas que têm direito, criando um grave problema para a direção da escola, que passa a necessitar, então, de contratados para suprir essas faltas. (TEIXEIRA, 1988, p. 231)

Outro problema apontado pela autora refere-se à nomeação dos professores ingressantes no início do segundo semestre, o que tumultua as escolas, sobretudo aquelas onde a rotatividade é muito grande e as classes trocavam de professores duas vezes ao ano. Aqueles que ingressavam em agosto normalmente se removiam em janeiro ou fevereiro, deixando vagos os seus cargos, que eram atribuídos a professores contratados até o final de junho. Em agosto, com o novo ingresso, tomavam posse novos professores que também pretendiam se removerem na primeira oportunidade “criando com isso sérios problemas

pedagógicos” (p.232). A solução para esse problema, de acordo com Teixeira (1988), seria a regionalização dos concursos.

Se estes fossem realizados em nível de Divisão Regional, o número de candidatos seria bem menor, permitindo que a equipe constituída para selecioná-los pudesse realmente avaliar, além do seu conhecimento, outros fatores considerados importantes para o desempenho das funções docentes. (p.234)

Em seu estudo, a autora sugeriu a seguinte organização dos concursos:

1 – *fase regional* – na qual os candidatos escolheriam as vagas existentes na sua região;

2 – *fase central* – na qual as vagas remanescentes seriam escolhidas pelos candidatos que desejassem mudar de região. (TEIXEIRA, 1988, p. 244)

Fischmann (1982), em seu estudo sobre a Secretaria Municipal de Educação da Prefeitura do Município de São Paulo, indica que, além da legislação, havia sintonia e coerência de ação entre a Administração Estadual e a Municipal. O Município de São Paulo não apresentava significativa preocupação com assuntos educacionais até a década de 1930. À exceção do Parque Infantil “Pedro II”, as escolas instaladas em São Paulo eram mantidas pelo Poder Público Estadual ou pela iniciativa privada. Esta situação começou a mudar após a Constituição de 1946 que obrigava os Municípios a destinarem 20% de sua renda tributária para a educação, permitindo diversificar o tipo de serviço oferecido.

Em essência, pelo acordo, o Município assumia o encargo da elaboração de um programa intensivo de construções escolares destinadas a abrigar grupos escolares e o Estado se obrigava a criar e instalar classes e escolas, nomeando os respectivos professores para atender à população infantil em idade escolar, população já àquela altura em ritmo de crescimento acelerado. (FISCHMANN, 1982, p.160)

Com relação ao aspecto de pessoal, reza o Decreto que a admissão de professores dar-se-ia por provas de seleção, com preferência aos candidatos cuja família residisse no Município de São Paulo. No entanto, o mesmo Decreto determinava que:

Art. 10 – Enquanto não se realizarem as primeiras provas de seleção de que trata este Decreto, a Secretaria de Educação e Cultura poderá admitir professores primários para atender às necessidades imediatas das unidades que forem instaladas. Parágrafo único: Os professores primários admitidos nos termos deste artigo são dispensados, automaticamente, no dia 16 de dezembro. (FISCHMANN, 1982,p. 165)

A possibilidade de instalar classes e, ao mesmo tempo, admitir professores levou a uma situação em que praticamente se comercializavam as nomeações:

Se o professor conseguisse listar 40 alunos e obter local para as aulas, seria admitido. Como resultado imediato, houve quem pagasse aluguel de, por exemplo, uma garagem, para servir como sala-de-aula; ou, ainda, as questões que se levantavam, à época, acerca da matrícula de crianças com menos de sete anos. Como resultado mediato, tornou-se comum entre os “pioneiros”, 15 a 25 anos depois, menosprezar os recém-concursados por encontrarem “tudo pronto”, não haverem “lutado pela causa do Ensino”, nem “amassado barro à procura de alunos”; o que há, portanto, aqui, é o preconceito “interno”, onde o simples fato de ser “antigo” vale para “contar pontos”. (FISCHMANN, 1982, p.166)

Ainda segundo Fischmann (1982), os interessados não tardaram a constituir uma entidade – a Associação dos Professores Municipais. Para defender seus interesses ameaçados inicialmente pela anunciada extinção do sistema, passaram a reivindicar a garantia da efetivação de todos os admitidos, independentemente do concurso de títulos e provas. Em seguida, lutou-se por uma política e legislação de pessoal na esfera municipal. À medida que todas as funções tinham seu provimento ligado a pessoas que já pertenciam ao Ensino Municipal, até mesmo o cargo de professor seria provido por um concurso interno. Somente a Lei nº 7. 037/67 “que propugnava o preenchimento dos cargos ou por via de concurso de provas e títulos ou por meio de promoção” possibilitou a realização do primeiro concurso público de provas e títulos para orientador pedagógico (20 vagas) e para professor primário (2.000 vagas). Gradativamente, o Ensino Municipal começou a mudar em consequência da Lei de Diretrizes e Bases nº 4.024/61, e foi criado o IMEP (Instituto Municipal de Ensino e Pesquisa), que funcionava como centro de pesquisa e aperfeiçoamento de técnicas e de pessoal; e a Escola Técnica de Comércio Municipal.

A reestruturação seguinte atingiu a área de atuação da Secretaria, desmembrando-a em Secretaria Municipal de Educação e Secretaria Municipal de Cultura, por força da Lei nº. 8.204/75. Quanto à estrutura interna, mantém-se a mesma. O que se altera, a seguir, é o quadro de pessoal, visando, principalmente, organizar a questão do acesso, instituindo a carreira do magistério. (FISCHMANN, 1982, p. 181)

A partir da Lei nº. 8.209, de 1975, houve a chamada “integração” do magistério municipal. Os professores de educação infantil passaram a enquadrar-se no mesmo padrão dos de ensino do 1º Grau – nível I. No entanto, a medida foi complementada pela Lei nº.

8.519, de 1977, que equiparou o padrão de Diretores de Escolas de 1º Grau, de Educação Infantil, de Orientadores Pedagógicos e de Assistentes Pedagógicos dos diferentes níveis de ensino.

Nova alteração no quadro de pessoal dar-se-ia a 31 de março de 1978, com a promulgação da Lei nº. 8.694. Criando novos cargos, propiciou a base legal para que, mediante o Decreto nº. 12.115/78, fosse alterada a estrutura administrativa da Secretaria Municipal de Educação. (FISCHMANN, 1982, p. 181-182)

Para Fischmann (1982) as alterações sucessivas e constantes da legislação, tanto no que se refere à estrutura administrativa, quanto à composição do quadro de pessoal, relacionam-se ao fato de o Ensino Municipal já ter 25 anos e as pessoas estarem preocupadas com a aposentadoria. A autora cita a criação de um cargo, ou até mesmo de um órgão, como garantia de estabilidade e melhor remuneração na aposentadoria para pessoas específicas: “em outras palavras, há uma grande *personalização*, definindo-se, comumente, em termos de ‘caciques’ e ‘feudos’ os grupos de influência, decisão e subordinação informal” (p. 197). Por outro lado,

O fenômeno de gigantismo do quadro de pessoal, que não é exclusivo da Secretaria Municipal de Educação, porém generalizado em órgãos públicos do Brasil, tem propiciado emprego a grande número de pessoas – e aí sua penetração política, porque são empregos do tipo “colarinhos brancos”, socialmente respeitados. (FISCHMANN, 1982, p. 206-207)

Em uma pesquisa mais recente Gomes (1998), também considera o concurso uma exigência constitucional para aqueles que querem ingressar no serviço público:

A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de prova e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarada em lei de livre nomeação e exoneração. (BRASIL, 1988: Art.37)

Entretanto, o autor observa que, no estado de São Paulo em 1998, dos professores ativos, 32% eram efetivos e 68% não efetivos, ou seja, a maioria dos professores não era concursada e, conseqüentemente, os professores estavam todos os anos mudando de escola para escola para garantirem o emprego, como havia constatado pela minha própria experiência. Costa (1999), no estudo que fez sobre as leis e os concursos públicos, também nos apresenta um quadro perverso ao afirmar que:

as leis sempre possibilitaram a admissão de professores sem concurso público. Essa questão, portanto, pode explicar em parte o fato de muitos governos das esferas estaduais e municipais, a exemplo dos governos paulista e paulistano, não realizarem concursos com mais frequência (COSTA, 1999, p. 25).

Ao fazer um levantamento da produção bibliográfica sobre políticas públicas educacionais para o magistério, especialmente aquelas voltadas para seleção e formação, Gomes (1998) constatou que existem poucos estudos voltados para este aspecto e dentre estes poucos, verificou que todos tiveram uma preocupação maior em discutir o perfil dos candidatos e não dos concursos. Por isso, a fim de se ter um quadro mais aprofundado da política de recrutamento e seleção dos professores do Estado de São Paulo, o autor analisou os concursos para Professor I da rede estadual paulista na década de 1980. Nesse sentido, avaliou o modelo de seleção da Secretaria Estadual da Educação, introduzindo uma reflexão sobre a relação entre a seleção e a formação dos professores, expressa inevitavelmente no modelo de seleção. Para o autor, pelo modelo implementado pelos concursos, é possível refletir sobre a formação dos professores e, a partir desta reflexão, tem-se condições de avaliar a qualidade e as deficiências da escola pública, ou seja, refletir sobre os concursos é confrontar um modelo desejado de professor com um tipo de escola desejada. Para este autor, os concursos fazem parte da principal exigência para a efetivação do servidor público, portanto ele confronta os concursos com os projetos políticos das gestões do governo, ainda, descreve e analisa com o intuito de avaliar e discutir os critérios na elaboração e avaliação do modelo de seleção.

Depois de fazer um estudo sobre diversas leis relacionadas ao recrutamento e seleção, Gomes conclui que:

embora existam diretrizes comuns que regulamentam o recrutamento dos funcionários públicos, cada instância do poder público tem autonomia para organizar e elaborar os seus próprios critérios de seleção, não perdendo de vista as bases legais que estabelecem as exigências de formação para a categoria que fará o concurso. É exatamente esta autonomia que imprime uma política de recrutamento e seleção. (GOMES, 1998, p.32)

Segundo o mesmo autor, a lei 9394/96 imprime uma diretriz comum que regulamenta o recrutamento dos funcionários públicos, cabendo retomá-la aqui:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos de estatutos e planos de carreira do magistério público:

I- ingresso exclusivamente por concursos de provas e títulos;

II- aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III- piso salarial profissional;

IV- progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V- período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI- condições adequadas de trabalho.

Parágrafo único. A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino.

Conforme foi possível constatar, desde o início da profissionalização do magistério sempre houve, em termos de Legislação, uma preocupação com o recrutamento e seleção dos professores apontando os concursos como a forma mais adequada de evitar o clientelismo e a rotatividade desses profissionais. Entretanto, ao longo dos anos a contratação a título precário manteve-se fazendo com que o número de docentes temporários (não concursados) fosse bastante elevado, no caso da Secretaria Estadual de Educação, mesmo com a realização do último concurso (em 2005), como demonstra quadro atual abaixo:

Quadro I - Cargos S.E. - Contingente ativo da Rede Estadual de Ensino (junho/2006)*

CARGO	EFETIVOS	NÃO EFETIVOS	EM COMISSÃO	DESIGNADOS	TOTAL S.E
PEB I**	32.039	29.266	0	0	61305
Professor II***	0	160	0	0	160
PEB II****	89.288	70.286	0	0	159.574
TOTAL	121.327	99.712	0	0	221039

Fonte: Departamento de Recursos Humanos (DRHU) Cadastro Funcional da Educação.

* inclui os afastados.

** Professor do Ensino Fundamental Ciclo I.

*** Antigo Professor com formação- licenciatura curta- que adquiriu estabilidade.

**** Professor do Ensino Fundamental Ciclo II e Ensino Médio.

Com a municipalização do ensino, a principal questão que se apresenta, em relação a isso, é verificar se o fortalecimento de sistemas de ensino organizados em nível municipal tem

favorecido a formação de quadros de professores efetivos mediante a realização de concursos diminuindo, desse modo, o número de contratados a título precário.

3. A questão da seleção dos professores após a municipalização do ensino

Na discussão sobre os efeitos da municipalização do ensino sobre as condições de trabalho dos professores e, em especial, sobre as formas de seleção e recrutamento, é importante apresentar aqui os principais aspectos do discurso produzido pelo sindicato da categoria – a APEOESP – a esse respeito. Em março de 2001, a entidade, juntamente com a Ação Educativa, publicou um documento ⁹ em que alertava para o risco de que, a despeito da exigência legal para a realização de concursos públicos, nos municípios a contratação por razões pessoais era maior do que nas outras esferas da administração pública. Nas palavras do presidente da entidade à época, Roberto Felício,

Embora a LDB e a constituição prevejam, não se tem garantia de plano de carreira nos municípios. Quando existe, nem sempre garante piso salarial, evolução profissional e salarial “que é uma perspectiva importante para a permanência do profissional dentro do sistema”, acesso ao serviço público através de concurso público. Não se tem garantia de que a contratação dos professores obedecerá a critérios de qualificação e experiência profissional. É própria dos costumes políticos brasileiros “e mais acentuadamente na esfera municipal do que no Estado ou na União” a contratação de pessoas por critérios que não tem nada haver com qualificação profissional. Elas se dão, no mais das vezes, por afinidade pessoal: parentesco, amizade, afinidade política. (APEOESP/Ação Educativa, 2001, p. 64).

Do mesmo modo, todos os municípios devem ter um plano de carreira para o magistério, conforme prevêem a Constituição desde 1988 e a LDB, contudo, isto ainda não se concretizou na maioria dos municípios desse país. O sindicato lembra que, apesar dos contratos assinados (municípios / SEE) incluírem essa, há a possibilidade de o contrato “ser rompido unilateralmente, a qualquer momento, pelo poder público estadual ou municipal” (APEOESP/Ação Educativa, 2001, p. 67). Além disso, convém questionar se o governo do Estado romperia um contrato com a prefeitura se esta estiver cumprindo todos os itens do contrato, exceto o de garantia de um plano de carreira dos professores. Há, ainda, o risco da composição dos Conselhos Municipais ser controlada pelo poder local: segundo Felício, em

algumas cidades quem indica o representante dos professores ou dos pais é o prefeito. Além disso, a atuação desses órgãos enfrenta restrições legais:

os nossos conselhos municipais não são deliberativos, no que se refere as certas políticas. Por exemplo: o Conselho pode ter uma proposta sobre plano de carreira, mais ela tem que ser aprovada na Câmara. O poder legislativo no município é a câmara municipal não o conselho municipal e educação (APEOESP/Ação Educativa, 2001, p. 70).

Os critérios políticos – em seu entender – também podem motivar demissões e perseguições a professores, pois se é verdade que, conforme dizia o ex-governador André Franco Montoro (mandato: 15/03/1983 a 15/03/1987), “o serviço público tem que ser prestado pelo poder público local, por que o cidadão está mais perto dessa esfera de poder e pode cobrar melhor”, também

o prefeito estando mais perto da população, conhecerá todos os professores da sua cidade e poderá trabalhar com eles segundo a lógica da maior ou menor simpatia pessoal e política. Assim, os professores poderão ser demitidos não pela sua eventual má qualificação, mas, por vezes, exatamente por sua boa qualificação profissional, se tiver divergências ou for desafeto político do mandatário local (APEOESP/Ação Educativa, 2001, p. 68).

Ainda segundo Roberto Felício, são esses problemas que preocupam a entidade e não a organização sindical, como propaga o governo do Estado, pois – em seu entender – mesmo com municipalização – os professores devem permanecer na APEOESP, um Sindicato Estadual, porque “reconhecem que um pequeno sindicato de 100 ou 200 associados terá menor poder de negociação” (APEOESP/Ação Educativa, 2001, p. 68). Desse modo, a entidade compromete-se a lutar para garantir que a “Lei orgânica de cada um dos municípios preveja o plano de carreira e o acesso ao serviço público exclusivamente por concurso público” e ainda que “no intervalo entre um concurso e outro a contratação seja feita pela CLT” (APEOESP/Ação Educativa, 2001, p. 68). Por fim, convém ressaltar que, para a APEOESP, a municipalização tem como conseqüências a deterioração da qualidade do ensino, a precarização dos direitos dos profissionais da educação e o surgimento de novos problemas, cujos efeitos tendem a aparecer a médio e longo prazo:

A municipalização do ensino significa uma fragmentação do atual sistema estadual de ensino que – em que pesem as suas desigualdades atuais – tem

⁹ Faço referência ao texto “A Municipalização do Ensino em São Paulo: campanha nacional pelo direito à educação”. São Paulo: Ação Educativa; APEOESP, março/2001, p. 05-70.

condições de conquistar a igualdade no oferecimento de um ensino de qualidade. A municipalização poderá fazer com que tenhamos, no estado de São Paulo 645 micro sistemas de ensino (um para cada município), o que não garantirá nenhuma unidade, nem igualdade de qualidade. Municípios mais pobres terão menos condições de oferecer uma boa qualidade de ensino; Municípios mais ricos terão melhores condições. (APEOESP/Ação Educativa, 2001, p. 67)

É interessante contrapor aqui as posições da APEOESP às de Guiomar Namó de Mello, para quem a organização de sistemas de ensino em nível local pode contribuir, de maneira decisiva, para a melhoria da qualidade do ensino oferecido, pois permite uma maior flexibilidade e autonomia. Em seu livro ‘Cidadania e Competitividade’, Guiomar Namó de Mello (1993) defende que, na sociedade atual, para se alcançar um ensino de qualidade com equidade, grande margem de decisão deve ser dada às escolas, desde que sejam capacitadas para essa tarefa e haja diretrizes gerais nacionais e estaduais. Para a autora, não se deve entender por descentralização a simples transferência de encargos sem os recursos necessários, nem o desmonte dos serviços públicos, nem ainda a delegação de funções de operação que mantém concentrado no nível central todo poder de decisão. Em seu dizer,

A descentralização aqui proposta, que terá como objetivo último o fortalecimento da organização escolar e sua maior autonomia se constituirão num processo de redefinição de papel das instâncias centralizadas do aparato estatal e de políticas pactuadas com instâncias intermediárias. (1993, p. 77)

Dentre essas políticas, a autora destaca a necessidade de um novo padrão de gestão que, além de atender às necessidades básicas de aprendizagem, também desenvolva sistemas integrados de informações, relativos a diversos aspectos do ensino brasileiro, ágeis e que pudessem prever etapas de viabilidade técnica e política a curto e médio prazo (MELLO, 1993, p. 81-83). Nesse sentido, é importante considerar que um país como o Brasil, de dimensões continentais, com grande diversidade regional e profundas desigualdades sociais, não comporta alternativas únicas e modelos idênticos. A autonomia da escola, bem como de nível local e estadual, é fundamental para que surjam soluções diversificadas, flexíveis para incorporar ajustes frente às necessidades de meios sociais e alunados muito heterogêneos. Nesse quadro, ganha importância a permanência de uma equipe estável de professores em suas respectivas escolas:

Estudos sugerem que um dos aspectos que parecem influenciar a aprendizagem do aluno é o tempo de experiência que a escola tem com uma

equipe razoavelmente estável. Tornar disponíveis às escolas alternativas de capacitação, para elaborar sua proposta pedagógica, gerenciar recursos humanos e financeiros, assumir tarefas administrativas, pode contribuir para ir desenvolvendo sua capacidade de gestão. (MELLO, 1993, p. 91)

Desse modo, é necessário constituir colegiados ou conselhos de escola, com poder deliberativo, para consolidar a prática da co-responsabilidade e de gestão compartilhada. Em relação ao corpo docente, Mello (1993) comenta, ainda, os problemas oriundos da baixa remuneração e critica a distribuição salarial prevista atualmente nos Estatutos e Planos de Carreira da categoria:

Por outro lado, enquanto a folha de pagamentos e encargos continuar consumindo quase todos os orçamentos de custeio do ensino, será difícil reverter a atual situação, em que um número cada vez maior recebe salários cada vez menores. Para uma distribuição mais justa da massa salarial é preciso atacar as duas pontas do problema, aumentando os recursos orçamentários e **racionalizando o uso dos recursos humanos**.

Estatutos e carreiras que prevêm a melhoria de salário com base apenas em critérios formais e cartoriais – tempo e titulação –; acúmulo de pequenas vantagens, pecuniárias ou não, mas que oneram os orçamentos; estabilidade; isonomia salarial; aposentadoria especial; acúmulos de ordenamentos legais muitas vezes casuísticos e negociados por critério clientelistas; inúmeros e freqüentes afastamentos da escola e da sala de aula; todas essas questões acumularam um ônus financeiro que vem dificultando o pagamento de um salário melhor aos que exercem efetivamente a docência e aos não aposentados. Acrescente-se a isso, o custo econômico e financeiro da repetência.

Uma **profunda revisão neste padrão de gestão dos recursos humanos**, negociada com os sindicatos de professores e informando à sociedade, é condição para uma política salarial adequada. A mais longo prazo é também necessário começar a discutir o uso de avaliações de resultados, aferidos pela aprendizagem dos alunos, que permitam a diferenciação do desempenho de escolas e professores e, por consequência, **um padrão de remuneração pelo mérito**. (MELLO, 1993, p. 101 – grifos meus)¹⁰

Segundo Mello (1993), as políticas homogêneas de carreira e salário do magistério foram um dos fatores determinantes para a debilitação das escolas. Normas de recrutamento, de nomeações, de admissão e demissão, negociadas diretamente pelos sindicatos e

¹⁰ Vale lembrar que, atualmente, essa diferenciação está ocorrendo com os professores da maioria das redes estaduais e municipais em que parte considerável do salário está sendo paga com o chamado bônus mérito.

administrações centralizadas do ensino, impedem que as escolas tomem decisões responsáveis.

Ambas posições – a da APEOESP e da Guiomar Namó de Mello – vêm reforçar a necessidade de estudos que possam contribuir para o avanço das discussões sobre a educação pós-municipalização, pois fica evidente que esse avanço passa pela questão dos recursos humanos e as formas de recrutamento e seleção.

CAPÍTULO II

A MUNICIPALIZAÇÃO DO ENSINO NA CIDADE DE JUNDIAÍ

1. Um breve histórico da municipalização e suas implicações políticas

Segundo Barreto (1992), o debate sobre a municipalização do ensino se inicia nos anos 1950 e, conforme já foi dito, conta com Anísio Teixeira como o seu principal defensor, tendo como pano de fundo as condições objetivas criadas pela descentralização decorrente da Constituição de 1946 que, propugnando a autonomia dos municípios, chega a designar-lhes o maior montante de recursos até então a eles atribuídos. Vale a pena notar que, entre 1950 e 1964, triplica o número de municípios no país, muitos deles sem condições de autogerir-se, o que fragiliza as bases de sustentação de eventuais propostas de transferências de encargos sociais a essas instâncias (BARRETO, 1992, p. 51). Nos anos 1970, a LDB 5692/71 prescrevia explicitamente a passagem, para os municípios, de encargos e serviços do Ensino Fundamental que, por sua natureza, poderiam ser melhor assumidos e realizados.

Embora a letra da lei seja inequivocadamente descentralizante, essa passagem não é levada a sério em termos de implementação, visto que a proposta revela flagrante contradição com o projeto do Estado no período militar, de cunho eminentemente centralizador (BARRETO, 1992, p. 52).

Na mesma ocasião, ampliou-se de quatro para oito anos o Ensino Fundamental, os estados passaram a manter suas próprias redes de ensino, destinando os poucos recursos voltados para todo o ensino para os centros urbanos.

Eles (Estados) se omitem em relação à criação da legislação supletiva que determinaria as condições e o alcance da redefinição de responsabilidades, entre sua esfera de atuação e as dos municípios, quanto ao provimento da escolaridade obrigatória. (BARRETO, 1992, p. 52).

Para Barreto (1992), na prática, os municípios passam a receber a responsabilidade sobre o ensino nas áreas rurais, mas não são contemplados, no processo de sua criação, com os recursos necessários para tal responsabilidade, não tendo “condições de desincumbir-se a

conteúdo da gestão do ensino rural, que se concentra tão somente na oferta das séries iniciais.” (p. 02).

Conforme considerações de Arretche (2002), no Brasil dos anos de 1980, centralização e autoritarismo eram ambos encarados como filhos da ditadura, ao passo que descentralização, democratização do processo decisório e eficiência na gestão pública andariam automaticamente juntas. Havia um consenso das correntes políticas à esquerda e à direita em torno das virtudes da descentralização. Posteriormente, já nos anos de 1990, implementou-se um extensivo programa de descentralização, particularmente nas áreas sociais. Vale a pena ressaltar que, paralelamente aos processos de federalização e descentralização, ressurgiu o interesse acadêmico sobre o assunto. Estes estudos, no entanto, convergem quanto à interpretação da capacidade governativa dos estados, ou seja, consideram que a engenharia institucional das federações tenderia a restringir o potencial de implementação das reformas.

Segundo Arretche (2002), a descentralização no Governo Fernando Henrique Cardoso fez com que se transferisse para os municípios uma significativa oferta de matrículas no Ensino Fundamental, que implicara em expressiva transferência de funções de gestão. Com efeito, ocorreu no Brasil uma significativa redistribuição das matrículas no nível fundamental de ensino entre 1997 e 2000. Para a autora, isto se deve também pela redação da Constituição Federal de 1988 na qual a oferta de matrículas no nível fundamental deveria ser universal e oferecida *preferencialmente* pelos governos municipais. Além disso, a referida legislação obrigava governos estaduais e municipais a gastarem 25% de suas receitas de impostos levando a uma expansão generalizada por parte de governos estaduais e municipais da oferta de matrículas em todos os níveis de ensino: infantil, fundamental, médio e até mesmo superior.

Na legislação federal, a principal mudança ocorre a partir da criação do FUNDEF, instituído pela Emenda Constitucional nº. 14, de 12 de setembro de 1996, e regulamentado pela Lei nº. 9.424, de 24 de dezembro do mesmo ano, pelo Decreto nº. 2264, de 27 de junho de 1997 e implantado em 1º de janeiro de 1998. A sua principal inovação é a mudança da estrutura de financiamento do Ensino Fundamental no país pela subvinculação de uma parcela dos recursos destinados a esse nível de ensino. Oliveira (1999) constata que a legislação posterior a 1996 induz claramente à municipalização não considerando a questão dos recursos humanos em condições de gerir, com sucesso, um sistema de ensino:

Poderão construir prédios ou assenhorar-se dos prédios estaduais, poderão alocar professores, diretores, funcionários e poderão equipar os estabelecimentos de ensino. Porém entendemos que gerir a educação municipal seja mais do que isto. É bem provável que parte deles venha a cair nas mãos de escritórios de assessoria, nas mãos de editora, nas mãos de sistema de comunicação, nas *mãos de empresas particulares*. (OLIVEIRA, 1999, p. 33)

O mesmo autor ainda observa que, para uma gestão democrática, a existência de conselhos é fundamental. Resta analisar qual a composição e a forma de recrutamento dos integrantes desses Conselhos (OLIVEIRA, 1999, p. 33). Vale lembrar também que:

A criação dos conselhos municipais de educação no estado de São Paulo atendeu a disposto na lei estadual 9.143/95, regulamentadora do art. 242 da constituição estadual. A legislação definiu o CME como ‘órgão normativo, consultivo e deliberativo’ do Sistema Municipal de Ensino, criado por iniciativa do Poder Executivo Municipal e condição *sine qua non* para a municipalização. (CARVALHO, et al, 2001, p. 191).

Analisando a criação dos conselhos, Azevedo (2002) atenta para a questão que os mesmos foram criados obrigatoriamente, buscando novos caminhos de gestão para viabilizar a participação da sociedade no controle de sua execução. Assim, surgiram vários conselhos, a exemplo do Conselho do Programa Merenda na Escola, das unidades executoras do PDDE, do FUNDEF e conseqüentemente do CACS (Conselho de Acompanhamento e Controle Social) do FUNDEF. Levando em consideração que os resultados dessas medidas podem variar de acordo com o grau de articulação social e política das localidades em que foram implantadas e após análise de resultados de estudos específicos em municípios pernambucanos, Azevedo (2002) enfatiza que a tendência tem sido a de sua pouca eficácia, no sentido de contribuir para a efetiva democratização da gestão, uma vez que tais estudos revelam a dificuldade que os gestores municipais da educação encontram para constituir tais conselhos e, quando conseguem, coloca-se o problema de fazê-los funcionar segundo as normas pré-estabelecidas, sendo assim “a municipalidade procura garantir a existência formal dos conselhos como um meio de cumprir a norma legal, revestindo-os com as especificidades próprias das estruturas de cada localidade” (AZEVEDO, 2002, p 62). Segundo o autor,

Em síntese, os processos de descentralização das políticas educativas, impulsionados pelo poder central, aparentam desconhecer as diversidades que caracterizam a sociedade brasileira. Esses processos que têm na

participação um de seus pressupostos tendem em se assentar numa representação da nossa sociedade que afirma a existência de estruturas e relações sociais democraticamente consolidadas como uma estratégia de transferir para o poder local encargos e decisões previamente tomadas, para tão somente serem executadas (AZEVEDO, 2002, p. 66).

Carvalho, et al (2001), consideram os Conselhos Municipais de Educação como a instituição de um novo espaço político para a elaboração da gestão da política educacional do município, constituindo-se na instituição incentivadora do aumento da participação popular nas tomadas de decisões, apoiando-se em instrumentos de democratização e gestão participativa. No entanto, os mesmos autores, após análise de pesquisas em quatro municípios do Estado de São Paulo, concluíram que a descentralização ainda não se concretizou por via dos Conselhos, mas é certo que caminha para a consolidação de uma gestão democrática participativa, tomando como referência a motivação para a tomada de decisões coletivas e de envolvimento com os assuntos educacionais das comunidades. Os autores apontam caminhos que poderiam viabilizar uma gestão democrática participativa por meio dos CME:

Assim é que socializar as informações sobre as ações do Conselho; interagir com a comunidade de fora nela interessada; construir uma política educacional própria; buscar condições para um trabalho interno eficaz e participação do tema da educação sempre, eis o destino que haverá de caber ao CME (CARVALHO, et al 2001, p. 228).

Outra medida importante instituída pela lei do FUNDEF é a obrigatoriedade da criação do CACS. Entretanto, Silva (2001), após realizar um estudo em quatro municípios de São Paulo, concluiu que o CACS do FUNDEF, dado o caráter legal-contábil de sua instituição e natureza fiscal de suas funções, ainda se encontra muito atrelado a procedimentos formais e burocráticos. Diferentemente, Martins e Santos (2001) consideram que a existência deste tipo de instância, mesmo não sendo a melhor forma de participação, constitui um importante espaço do exercício da cidadania que deve ser ampliado e reestruturado para não ser apenas um local de participação formal, mas sim um lócus de poder de decisão.

2. A municipalização do ensino no Brasil e no Estado de São Paulo

Pavan (1998), ao traçar um quadro da municipalização no Brasil e em São Paulo, baseou-se nos dados do Censo Educacional do MEC publicado em 1996, relativo ao ano anterior, para mostrar que, apesar da média nacional, em que os estados respondiam por 62,84% e os municípios por 37,16% das matrículas do Ensino Fundamental, há “realidades e processos históricos muito distintos”, como demonstram os quadros apresentadas a seguir:

Quadro II – Dados sobre a municipalização: estados acima da média nacional (1996)

Estados	Matrículas no Ensino Fundamental na rede municipal
Maranhão	64,95%
Alagoas	64,94%
Rio de Janeiro	64,24%

Fonte: Pavan (1998)

Quadro III – Dados sobre a municipalização: estados abaixo da média nacional (1996)

Estados	Matrículas no Ensino Fundamental na rede municipal
Roraima	03,70%
Minas Gerais	24,89%
São Paulo	12,52%

Fonte: Pavan (1998)

Constatou-se, então, que a distribuição de responsabilidades entre estados e municípios em relação ao ensino básico varia enormemente no Brasil. No que diz respeito ao Ensino Fundamental no estado de São Paulo, especificamente, as iniciativas tomadas em direção à municipalização até 1995, com exceção das escolas rurais, deram-se praticamente em relação à merenda, ao transporte escolar, à construção e manutenção dos prédios, ou seja, constituíram-se em atividades meio e não atividades educacionais propriamente ditas. A gestão das escolas ficava sob responsabilidade direta da Secretaria Estadual da Educação

(PAVAN, 1998). Em relação às matrículas do Ensino Fundamental, a esfera estadual respondia em 1995 por 79% , os municípios por 9,74% e as escolas particulares por 10,17%.

Quadro IV – Matrículas por dependências administrativas no Estado de São Paulo (1995)

	Rede estadual	Rede municipal	Rede particular	Total
Educação infantil	989*	748.804	161.793	911.586
Ensino Fundamental	5.263.112	646.500	752.857	6.662.469
Ensino Médio	1.289.350**		318.839	1.608.189

* essas matrículas não são geridas diretamente pela SEE, mas por entidades conveniadas.

** não há dados de matrículas separadas das redes estaduais e municipais.

Fonte: *São Paulo em dados*. Fundação SEADE - apud Pavan (1998)

A seguir, na tentativa de contrapor dados relativos ao ano que antecedeu a municipalização (1995) e dados mais recentes, apresento dois quadros, referentes aos anos de 2003, 2004 e 2005, que retratam uma situação mais atual, considerando-se o número de matrículas por dependência administrativa no que tange à Educação Básica e ao Ensino Fundamental.

Quadro V - Educação Básica: número de matrículas por dependência administrativa

	Brasil	Estadual	Federal	Municipal	Privada
2003	55.265.848	23.513.901	105.469	24.711.657	6.934.821
2004	56.174.997	24.172.326	96.087	24.927.981	6.978.603
2005	55.768.890	23.391.705	98.737	25.262.431	7.011.017

Fonte: Instituto Nacional de Ensino e Pesquisa. In: <http://www.inep.gov.br/>

Quadro VI - Ensino Fundamental: número de matrículas por dependência administrativa

	Total	Estadual	Federal	Municipal	Privada
2003	34.438.749	13.272.739	25.997	17.863.888	3.276.125
2004	34.021.245	12.695.732	24.633	17.960.400	3.331.480
2005	33.529.827	12.146.108	25.728	17.986.424	3.371.567

Fonte: Instituto Nacional de Ensino e Pesquisa. In: <http://www.inep.gov.br/>

Considerando os quadros com os dados do Brasil nas diferentes esferas administrativas, fica evidente que houve praticamente uma estagnação em termos de total de alunos matriculados, porém constatamos que a média nacional apresentada por Pavan (1988) em que em 1996 os estados respondiam por 62,84% e os municípios por 37,16% das matrículas do Ensino Fundamental, nos últimos anos praticamente houve uma inversão.

3. A municipalização na cidade de Jundiaí – SP¹¹

3.1. Primeira fase da municipalização do Ensino: de 1995 a 1996

Pavan (1998), com o intuito de verificar se o processo de municipalização desenvolvido em 1996 contribuiu para a descentralização democrática do sistema educacional, tomou os casos das cidades de Santos e Jundiaí para o seu estudo. A autora apresenta duas hipóteses apontadas como inversas: a primeira considera que o processo de municipalização desencadeado pela SEE, embora de cima para baixo, tem se mostrado eficaz como estratégia de descentralização democrática abrindo espaços de efetiva participação da sociedade na gestão da política educacional e da escola. Isto porque criou estruturas

¹¹ A cidade de Jundiaí, situada a 63 quilômetros da capital do Estado de São Paulo, possui cerca de 340 mil habitantes, distribuídos em uma área de 432 km quadrados. O acesso à cidade é feito pelas rodovias Anhangüera, Bandeirantes e Dom Gabriel Paulino Couto, além da proximidade com as rodovias Castelo Branco, Dom Pedro I e Fernão Dias. Jundiaí faz limite com 11 municípios: Várzea Paulista, Campo Limpo Paulista, Franco da Rocha, Cajamar, Pirapora do Bom Jesus, Cabreúva, Itupeva, Louveira, Vinhedo, Itatiba e Jarinú.

gerenciais do sistema municipalizado e mecanismos de articulação entre os dois sistemas e, dessa forma, garantiu condições de igualdade para a melhoria da qualidade do ensino público. A segunda, ao contrário, vê o processo de municipalização desenvolvido em 1996 como uma iniciativa do poder central, a SEE-SP, que não levou em consideração aspectos fundamentais da situação local. A autora ainda apresenta uma terceira hipótese: a de que a municipalização do ensino, ao transferir escolas sob a responsabilidade do governo estadual para a administração municipal, não construiu mecanismos de articulação dos dois sistemas.

Pavan (1998), com base na análise de documentos e de entrevistas, procurou estudar o processo de municipalização a partir dos seguintes aspectos: existência de condições para a gestão, autonomia do poder local, participação da sociedade e principalmente a construção de mecanismos de articulação entre as duas redes públicas. Vale a pena ressaltar que a referida investigação foi realizada em 1998, ou seja, no mesmo ano em que começou a vigorar a emenda 14/96 e a Lei 9.424/96, o que, no meu entender, não permitiu que se elaborasse uma conclusão sobre as implicações e mudanças pós FUNDEF, principalmente em relação aos seguintes questões: Estatuto do Magistério; atuação dos Conselhos – Municipal e do CACS (Conselho de Acompanhamento e Controle Social) do FUNDEF – e criação do Sistema Municipal de Ensino.

Em 1995, foram reorganizadas em Jundiaí 26 escolas, mas a Secretaria Municipal não participou em nenhum momento desta reorganização (PAVAN, 1998) e, no ano seguinte, com a criação da Lei Complementar nº 179, de 05 de março de 1996 que cria a rede municipal de ensino, a mesma passa a ser integrada (DECRETO, nº 15.891) por 24 escolas reorganizadas. A nova rede de ensino contava então com essas 24 escolas mais 12 CMEF (Classes Municipais de Ensino Fundamental). Sete meses após e, por meio de um novo decreto, o prefeito criou mais duas escolas e extinguiu duas CMEF, completando-se assim a primeira fase da municipalização do ensino no município de Jundiaí. Esta primeira fase pode ser visualizada mediante o exame do quadro apresentado a seguir:

**Quadro VII – Matrículas por dependências administrativas na cidade de Jundiaí
(1995-1996)**

	1995			1996		
	Estadual	Municipal	Particular	Estadual	Municipal	Particular
Ed. Infantil		8.175	890		8.817	1.048
1ª a 4ª séries	23.794		5.552	10.798	12.425	5.842
5ª a 8ª séries	23.845		5.669	23.205		5.848
Ens. médio	12242		4.847	10.909		6.473
Supl. Fund.	2.495	261	2.229	1.805	265	404
Supl. Médio	867		222	880		

Fonte: Pavan (1998)

3.1. Segunda fase da municipalização do ensino: de 1997 a 2005

A segunda fase da municipalização em Jundiaí teve início no dia 29 de Dezembro de 1997 que pode ser considerado um marco no que diz respeito à sua implantação, pois no mesmo dia foram aprovadas e/ ou decretadas quatro leis diferentes, porém relacionadas a este processo¹². Passo a seguir a comentar duas delas destacando alguns pontos que considero relevantes para a pesquisa em questão que pretende investigar os processos de recrutamento e seleção pós-municipalização do ensino na cidade de Jundiaí-SP:

1- Lei nº. 5.086, de 29 de Dezembro de 1997, que cria o sistema de ensino e da providência correlatas, de acordo com o que decretou a Câmara Municipal em sessão extraordinária realizada no dia 23 de Dezembro de 1997.

¹² **Lei nº. 5.086**, de 29 de Dezembro de 1997, que cria o sistema de ensino-; **Lei complementar nº. 242**, de 29 de dezembro de 1997, que reformula o Estatuto do Magistério; **Lei nº. 5.088**, de 29 de Dezembro de 1997 que Municipal de Educação e a **Lei nº5085**, de 29 de Dezembro de 1997, que cria o Conselho Gestor do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério.

Artigo 1º - Esta lei dispõe sobre a criação do Sistema Municipal de Ensino e estabelece as normas gerais para **sua adequada implantação**. (grifo meu)

Artigo 2º - O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

(...)

V- valorização dos **profissionais de ensino**, garantindo na forma da lei, **planos de carreira para o magistério público** com piso salarial profissional. (grifo meu);

VI- garantia do padrão de qualidade;

2- Lei complementar nº. 242, de 29 de dezembro de 1997, que reformula o estatuto do Magistério e cria os cargos públicos que especifica.

Artigo 1º - O Estatuto do magistério, instituído, estruturado e organizado pela Lei 3.068, de 10 de julho de 1987, passa a vigor com a seguinte redação e os acréscimos referentes ao plano de carreira e remuneração do Magistério Municipal de Jundiáí.

Artigo 6º - Haverá concurso público de provas ou de provas e títulos para o provimento de cargos do Quadro do Magistério.

Artigo 11 - A contratação, da série de classes de docentes e especialistas de educação, **em caráter excepcional e por tempo determinado**, far-se-á mediante processo classificatório de títulos, de formação profissional e de tempo de serviço no magistério público municipal. (grifo meu)

Artigo 12 - A Secretaria Municipal de Educação deverá, anualmente, através de Edital publicado na Imprensa Oficial do Município, abrir inscrições para o exercício anual de cargos e funções de docentes e de especialistas de educação, em **escala rotativa**, nas escolas municipais, para atendimento aos seguintes fins (grifo meu)

I- para ocupar cargo de especialista de educação, a título de substituição ou para os fins do disposto no artigo 11 desta Lei Complementar;

- II- para reger classe ou turma , por tempo determinado ou a título de substituição;
- III- para ministrar aulas, por tempo determinado ou a título de substituição.

Artigo 23 – As aulas, classes ou turmas que não constituem jornada de titular de cargo são consideradas excedentes e serão ministradas ou regidas **por tempo determinado** (grifo meu)

Como é possível notar, a **Lei nº5.086** prevê a adequada implantação do sistema municipal de ensino considerando “os princípios de valorização dos profissionais” e assegurando, portanto, o estabelecimento de um plano de carreira para o professorado público e a realização de concursos para a contratação de professores em caráter efetivo, conforme consta do Estatuto do Magistério-(Anexo VII). Entretanto, a Lei Nº 4.250, de 03 de novembro de 1993, que institui a Escala Rotativa do Magistério e revoga a correlata Lei 2.806/85, regulamentada pelo Decreto Nº17.380, de 24 de junho de 1999- (Anexo V), traz a seguinte possibilidade:

Artigo 1º - Fica a Secretaria Municipal da Educação encarregada de elaborar a escala rotativa de professores para exercerem, **em caráter temporário ou em substituição**, funções docentes e de especialistas de educação, para cada ano letivo, em unidades escolares municipais. (grifo meu)

Nenhum dos artigos das Leis ou Decretos relativos à educação em Jundiá estabelece um percentual para os professores contratados por tempo determinado, o que parece ter estimulado a elaboração das escalas rotativas e, por conseguinte, a contratação em caráter temporário, conforme veremos no próximo capítulo.

CAPÍTULO III

OS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DOS PROFESSORES PÓS-MUNICIPALIZAÇÃO DO ENSINO NA CIDADE DE JUNDIAÍ

O objetivo principal desta Secretaria é oferecer educação de qualidade nas áreas de educação infantil e ensino fundamental (Ciclo I). Investe na capacitação continuada de todos os trabalhadores em educação do sistema municipal, visando aprimorar a qualidade do ensino. Outro importante papel da Secretaria é a prestação de serviços de alimentação escolar e assistência ao educando, com transporte escolar, material didático, etc. Além disso, executa convênios com os governos Estadual, Federal e entidades. São 117 unidades de ensino (creche, pré-escola e ensino fundamental) e um Centro Municipal de Educação de Jovens e Adultos, que atendem mais de 36 mil estudantes. São fornecidas 80 mil refeições/dia para todos os estudantes dos sistemas municipal e estadual de ensino, SESI e 52 instituições. A Secretaria é responsável pelo Centro de Línguas, que beneficia 1.700 alunos com cursos gratuitos, em cinco idiomas: inglês, italiano, alemão, espanhol e francês. São desenvolvidos diversos projetos como o Circulando Escola, Família vai à Escola, Vale Verde, Hora do Conto, entre outros. (SMECE - <http://www.jundiai.sp.gov.br>, 2006)

1. A composição do corpo docente das escolas municipais de Jundiaí

O presente capítulo visa a identificar as formas de recrutamento e seleção de professores das séries iniciais do Ensino Fundamental, empregadas pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes após a municipalização do ensino de Jundiaí. Antes, porém, procurarei caracterizar a rede no que concerne ao número de escolas e de professores, de modo a tornar possível uma avaliação do impacto dos processos de recrutamento realizados nos últimos anos pela prefeitura na constituição do corpo docente da cidade. A seguir, apresento esses dados sob a forma de quadros, de modo a permitir uma melhor visualização:

Quadro VIII – Número de Escolas Municipais da Rede de Ensino de Jundiáí

MODALIDADE DE ENSINO	NÚMERO DE ESCOLAS
Creches (0 a 3 anos) e Educação Infantil (04 a 05)	62
Educação Infantil (04 a 05) e Ensino Fund. Ciclo I	15
Ensino Fundamental- Ciclo I	37
Educação Inf. (04 a 05) e Ensino Fund. Ciclo I e II	01
Ensino Fundamental Ciclo I e II	01
Entidades	05

Fonte: Prefeitura do Município de Jundiáí. Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes/Diretoria de Apoio Administrativo.

Quadro IX - Número de Professores nas escolas municipais de Jundiáí por nível de ensino (2005)

ÁREA DE ATUAÇÃO	NÚMERO DE PROFESSORES
Educação Infantil (EMEBs/CMEBs 4 a 6 anos)	375
Recreação (creches, EMEBs 0 a 3 anos)	50
Recreação de Ed. Especial (Entidades)	24
Ensino Fundamental – ciclo I	611
Ensino Fundamental – ciclo II (s/ inglês e Ed. Física)	24
Eventual	22
Ed. Física	22
Inglês (Titulares em EMEBs)	52
EJA (5 ^a / 8 ^a séries)	12
EJA (Ensino Médio)	16
EJA (Alfabetização – CMEJA/Núcleo)	22
TOTAL	1.230

Fonte: Prefeitura do Município de Jundiáí. Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes/Diretoria de Apoio Administrativo.

Do total acima (1.230), segundo Solange Maria Miguel Almeida Souza – Diretora de Apoio Administrativo –, 363 são professores contratados em caráter temporário por meio das Escalas Rotativas. Estas são realizadas anualmente pela Secretaria Municipal da Educação para selecionar professores para exercer funções docentes e de especialistas de educação, tendo por base a já citada Lei nº. 4.250, de 03 de novembro de 1993. Para integrar as Escalas

Rotativas, os professores inscritos passam por processos seletivos realizando, na 1ª fase, prova escrita e, na 2ª fase, prova de informática. Os professores devidamente habilitados para a área de atuação pretendida são classificados considerando-se o somatório dos pontos obtidos nas provas. Dentre os aprovados, os selecionados são admitidos por seis meses. Terminando o contrato, este poderá a critério da SMECE ser prorrogado por mais seis meses; em seguida, o professor deve ficar afastado por pelo menos seis meses para retornar à rede municipal. Em razão do período em que são abertas as inscrições para as Escalas Rotativas, esse afastamento estende-se por um ano. Apesar de serem contratados pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), os mesmos não têm direito ao plano de carreira¹, do qual somente efetivos usufruem.

Diferentemente das Escalas Rotativas, promovidas todos os anos, os concursos para a contratação de professores em caráter efetivo foram realizados com menor frequência na cidade de Jundiaí após a primeira fase da municipalização, ocorrida em março de 1996, pois, desde então, foram realizados três concursos públicos para professores do Ensino Básico – Educação Infantil e Fundamental Ciclo I, em 1998, 1999 e 2005. Isto sem considerar os concursos específicos para professores de Inglês e Educação Física, promovidos em 2000 e 2005, respectivamente. Mais adiante, será analisada com mais detalhe a frequência com que tais processos seletivos foram utilizados pelo sistema educacional de Jundiaí.

Além dos contratados pelos concursos e pelas Escalas Rotativas, é preciso considerar que a rede também conta com professores afastados da rede estadual que não são efetivos pelo município. Estes, de acordo com o convênio de municipalização firmado entre o estado de São Paulo e a prefeitura de Jundiaí, podem ser afastados anualmente a pedido do Prefeito Municipal. O afastamento, que começou em 1996, deve ser renovado todos os anos. Segundo informações fornecidas pelo Departamento de Planejamento da Diretoria Regional de Ensino da Região de Jundiaí, dentre as cidades dessa localidade, só Jundiaí paga um bônus que complementa o salário dos professores e, em 2005, contava com 241 professores afastados da SEE, conforme mostra o quadro apresentado a seguir:

¹ O plano de carreira foi estabelecido pela lei complementar nº. 242, de 29 de dezembro de 1997. As tabelas de vencimento, evolução funcional e gratificações, estão reunidas no **Anexo V** desta pesquisa.

Quadro X - Número de professores afastados da rede estadual em decorrência da municipalização do ensino na região de Jundiaí

CIDADE	NÚMERO DE PROFESSORES AFASTADOS
Campo Limpo Paulista	85
Itatiba	180
Itupeva	16
Jundiaí	241
Jarinu	11
Louveira	19
Várzea Paulista	28

Fonte: Departamento de Planejamento da Diretoria Regional de Ensino da Região de Jundiaí.

Pelo fato de privilegiar as formas de recrutamento dos professores do Ensino Fundamental do Ciclo I, procurou-se identificar qual a constituição desse segmento tendo em vista os diferentes estatutos profissionais existentes no sistema educacional de Jundiaí. Além disso, considerando que os efeitos da rotatividade dos professores manifestam-se, sobretudo, na organização do trabalho escolar, procurou-se conhecer a composição do corpo docente das 54 escolas responsáveis por esse nível de ensino. Embora tenha solicitado tais informações junto à Secretaria de Educação da cidade, os dados obtidos não possibilitaram uma caracterização da totalidade do corpo docente tendo em vista a forma de contratação.²

² Em agosto de 2005, solicitou-se à prefeitura de Jundiaí (Processo: 19.171- 5/2005 1) os seguintes documentos: 1 – Os editais de todos os concursos realizados na cidade pós-municipalização do ensino; 2 – Número de inscritos e número de aprovados por concurso; 3 – Lista dos nomes dos aprovados que assumiram o cargo; 4 – Lista dos nomes dos aprovados que não assumiram os cargos; 5 – Lista dos nomes dos aprovados que foram chamados, mas não assumiram os cargos; 6 – Os Editais das Escalas Rotativas de todos os anos pós-municipalização do ensino; 7 – Lista dos nomes dos aprovados nas Escalas Rotativas nesse período; 8 – Lista dos nomes dos aprovados nas Escalas Rotativas que assumiram o cargo; 9 – Lista das Escolas e/ou pré-escolas onde estão atuando os atuais contratados pela escala Rotativa. Depois de tramitar por duas Secretarias (Recursos Humanos e Educação), a solicitação foi parcialmente atendida em maio de 2006, sobretudo no que se refere aos itens um, dois e seis.

Quadro XI – Composição do corpo docente das escolas da rede municipal de Ensino Fundamental – Ciclo I em Jundiaí (2006) segundo o vínculo empregatício

Escolas*	Nº de professores efetivos da Prefeitura (Estatutários)	Nº de professores afastados da rede estadual pós-municipalização	Nº de professores temporários (contratados pela Escala Rotativa)	Total de Professores
01.A	04	02	03	09
02.A	03	03	02	08
03.A	19	00	04	23
04.A	10	03	05	18
05. A	07	07	10	24
06. A	02	06	04	12
07. A	10	03	03	16
08. B	09	01	04	14
09. A	07	05	04	16
10. A	16	03	01	20
11. A	05	01	05	11
12. A	06	01	23	30
13. A	06	08	00	14
14. A	02	00	00	02
15. B	06	00	02	08
16. A	05	00	03	08
17. A	09	00	00	09
18. B	04	00	00	04
19.B	05	01	01	07
20. A	15	02	03	20
21. A	08	01	05	14
22. A	06	02	05	13
23. A	10	08	09	27
24. A	14	02	05	21
25. B	03	03	00	06
26. B	05	01	01	07
27. B	02	00	02	04
TOTAL	198 (54,25%)	63 (17,26%)	104 (28,49%)	365

Fonte: Pequeno questionário aplicado nas 27 escolas/ modelo no Anexo I.

* Optei por designar por **A** as escolas de **Ensino Básico - Fundamental Ciclo I** e por **B** as de **Ensino Básico - Educação Infantil e Fundamental Ciclo I**.

Por isso, com vistas a identificar de que maneira os professores com diferentes estatutos profissionais se distribuem pelas escolas que integram o sistema educacional de Jundiaí, solicitou-se em maio de 2006 para que cada escola preenchesse um pequeno questionário (**Anexo I**), informando o número de professores que atuam na escola e a forma de contratação de cada um. Dessa maneira, foi possível coletar dados referentes a 27 escolas de Ensino Fundamental do Ciclo I, abrangendo, portanto, 50% do total existente na rede de Jundiaí (54). O **Quadro XI** reúne esses dados explicitando a porcentagem de professores atuantes em cada escola de acordo com o seu estatuto profissional.

De acordo com esse quadro, é possível afirmar que a maioria (54,25%) dos professores é concursada/estatutária e, portanto, goza de uma certa estabilidade e possui um plano de carreira de acordo com a Lei Complementar nº. 242, de 29 de dezembro de 1997 que lhe assegura uma evolução funcional. Foram afastados da rede estadual 17,26% dos professores em decorrência da municipalização do ensino, mas continuam subordinados ao estatuto estadual e recebem o bônus mensal pago pela prefeitura para equiparar os seus salários aos dos demais professores. Com relação à estabilidade, no entanto, a cada ano necessitam de um novo afastamento solicitado pelo Prefeito Municipal junto à Secretaria Estadual de Educação. Se novas escolas não forem municipalizadas, provavelmente este tipo de contratação será extinto.

Por fim, os professores contratados por tempo determinado que foram selecionados por meio da Escala Rotativa representam 28,49% do total e, como já foi dito, a sua vida funcional é regida pela CLT, de maneira que não possuem estabilidade nem mesmo plano de carreira. Exceto os que entraram com liminar na justiça, conforme veremos a seguir, eles são afastados ao término do contrato de seis meses e só voltam a participar do processo de seleção após cumprirem o intervalo de seis meses sem atuar no sistema municipal. Isto significa que o auto declarado sistema “referência nacional em Educação” – como consta da publicação editada pela própria prefeitura³, tem no mínimo 28,49% de seu corpo docente em constante rotatividade, pois os ingressos de profissionais em caráter temporário ocorrem no início e no meio do ano letivo. A possibilidade de essa rotatividade acontecer nas escolas dos bairros mais pobres é grande, considerando que o acesso é sempre mais difícil e que os professores efetivos escolhem as escolas considerando vários fatores dentre eles, e talvez principalmente, o local da escola. Isto provavelmente afeta o processo de ensino-aprendizagem, entretanto tal

³ Jundiaí. Prefeitura do Município de Jundiaí. Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes. *Plenária*, 2004.

questão extrapola os objetivos desta pesquisa.

A composição da rede municipal de Jundiaí, evidentemente, deve ser vinculada à frequência com que as duas formas de recrutamento e seleção de professores – os concursos e as escalas rotativas – foram utilizadas pela prefeitura da cidade, após a municipalização do ensino, conforme veremos no próximo item.

2. Os processos de recrutamento e seleção de professores utilizados pela prefeitura

Conforme mostra o **Quadro XII**, o primeiro concurso após a municipalização do ensino em Jundiaí foi realizado em 1998, quando foi iniciada a segunda fase desse processo. Esse concurso foi também o que abriu mais vagas (200) das quais, de acordo com a análise do edital e da lista de convocados, a maioria foi preenchida no segundo semestre de 1998. O referido concurso também chama a atenção pelo enorme número de inscritos, aproximadamente 2.300. Diferentemente dos demais concursos ou Escalas, o número de aprovados (227) aproximou-se muito do número de vagas (200) publicadas no edital.

Diferentemente de 1998, o concurso de 1999, apesar de ter oferecido no seu edital 120 vagas e apesar de o número de inscrições ter sido tão representativo quanto o do concurso anterior, ou seja, 2.268, dos 787 aprovados aproximadamente 429 foram chamados gradativamente, no decorrer dos anos de 2000, 2001, 2002 e 2003. O prazo de validade do referido concurso, que era de dois anos, foi prorrogado por mais dois anos, o que possibilitou a Prefeitura ficar quatro anos sem fazer concurso para o primeiro ciclo do Ensino Fundamental.

Durante esse período, a Secretaria Municipal de Educação recrutou e selecionou professores por meio das Escalas Rotativas, que foram abertas, de acordo com os editais, **todos os anos**, mesmo tendo 789 aprovados no concurso de 1999 que ainda não haviam sido convocados. Pode-se concluir, portanto, que, nesse período, na cidade de Jundiaí, privilegiou-se a contratação de professores por tempo determinado, cuja seleção se deu por meio da Escala Rotativa. Apesar de o número de vagas não constar nos editais das Escalas Rotativas, o confronto entre o número de aprovados nas escalas e o de professores contratados (**Quadro XII**) evidencia que, entre 2000 e 2003, o número de professores contratados pelas Escalas Rotativas superou o número de professores convocados devido à sua aprovação no concurso de 1999.

Quadro XII – Editais de Concursos e Escalas Rotativas para Professores de Educação Básica (Ensino Fundamental - Ciclo I - 1ª a 4ª série) na cidade de Jundiá (1998-2006) (*)

ANO	EDITAIS	FORMA DE AVALIAÇÃO	Nº DE VAGAS	Nº DE INSCRITOS	Nº DE APROVADOS
1998	Abertura de Concurso Público (Nº. 094, de 03/04/1998); Nº. 167 de 15/05/1998 (inscrições); Nº. 200 de 02/06/1998 (aprovados na 1ª fase); Nº. 217 de 18/06/1998 (classificação final);	1ª fase: prova escrita de acordo com a bibliografia em anexo. 2ª fase: análise de títulos.	200	Deferidos: cerca de 2.301 Indeferidos: 475	1ª fase: 232 Classificação final: 227
1999	Abertura de Concurso Público (Nº. 216, de 23/07/1999); Nº. 267 de 27/07/1999 (inscrições); Nº. 019 de 13/01/2000 (aprovados);	1ª fase: prova escrita. 2ª fase: análise de títulos.	120	2.268 aproximadamente	787
2000	Abertura de inscrições para Escala Rotativa (Nº 28, de 09/08/2000)	Somente avaliação dos títulos (tempo de serviço e formação profissional)	–	–	–
2001	Abertura de inscrições para Escala Rotativa (Nº 11, de 27/08/2001) Nº 31 de 13/12/2001(classificação final)	1ª fase: prova escrita. 2ª fase: prova oral. 3ª fase: prova prática de informática.	–	29 (Educação Física) 87 (Inglês - Ciclos I-II) 296(**)	29 (Educação Física) 87 (Inglês - Ciclos I-II) 296(**)
2002/ 2003	Abertura de inscrições para Escala Rotativa (Nº 33, de 25/10/2002) Nº3 de 22/01/2003(classificação final)	1ª fase: prova escrita. 2ª fase: prova prática de informática.	–	144 (Inglês - Ciclos I-II) 653(**)	144 (Inglês - Ciclos I-II) 653
2003/ 2004	Abertura de inscrições para Escala Rotativa (Nº 35, de 29/09/2003) Nº 60 de 15/12/2003(classificação)	1ª fase: prova escrita. 2ª fase: prova prática de informática.	–	129 (Inglês - Ciclos I-II) 986(**)	129 (Inglês - Ciclos I-II) 986(**)
2004/ 2005	Abertura de inscrições para Escala Rotativa (Nº 29, de 16/08/2004)	1ª fase: prova escrita. 2ª fase: prova prática de informática	–	–	–

(*) Para permitir uma melhor visualização da incidência com que essas duas formas de seleção de professores foram utilizadas na cidade de Jundiá, optei por registrar os dados relativos a cada uma com cores diferentes, isto é, os editais referentes aos concursos estão em preto e os relativos às escalas rotativas em azul.

(**) Educação Infantil, Fundamental, Jovens e Adultos e Educação Especial em lista única.

ANO	EDITAIS	FORMA DE AVALIAÇÃO	Nº DE VAGAS	Nº DE INSCRITOS	Nº DE APROVADOS
2005/ 2006	<p>Abertura de Concurso Público (Edital Nº 197, de 24 de outubro de 2005) Nº 29 de 31/01/2006(classificação) Nº 149, de 25/05 de 2006(sessão de escolha de classe). Nº 156, de 05/06 de 2006(sessão de escolha de classe). Nº 185, de 13/07 de 2006(sessão de escolha de classe) Nº 199, de 24/07 de 2006(sessão de escolha de classe) Nº 177, de 29/06 de 2006(desclassificação de 07 professores) Portaria Nº 551 até 644, de 03/07 de 2006(nomeação de 90 professores) Portaria Nº 727, de 17/07 de 2006(nomeação de 01 professor)</p>	<p>Prova Objetiva Prova de Redação Prova de Títulos</p>	15	2.229	418
2005/ 2006	<p>Abertura de inscrições para Escala Rotativa (Nº 20, de 03/10/2005) Nº21 de 03/10/2005 (inscrições) Nº 31, DE 7 DE DEZEMBRO DE 2005(nº e nome dos inscritos) Nº5 de 30/01/2006 (sessões de escolha) Nº8 de 06/02/2006 (classificação final) Nº 09 de 08/02/2006 (classificados)</p>	<p>1ª fase: prova escrita. 2ª fase: prova oral.</p>	—	260 (Educação Física) 37 (Inglês - Ciclo I e II) 1.209(**)	260 (Educação Física) 37 (Inglês - Ciclo I e II) 1.209(**)

Em relação às Escalas Rotativas, convém ressaltar que as formas de avaliação determinadas pelos editais foram se modificando no decorrer dos anos examinados aqui. Em 2000, por exemplo, os professores foram selecionados apenas a partir de avaliação dos títulos (tempo de serviço e formação profissional). Já em 2001 os professores foram avaliados em três fases, a saber:

1ª fase – prova escrita – que até então era utilizada apenas nos concursos para professores efetivos;

2ª fase – prova oral – realizada nos estúdios da TV educativa local, em que os professores aprovados na primeira fase apresentavam-se diante das câmaras para, em alguns minutos, demonstrarem como dariam “uma aula”. Havia uma banca julgadora que utilizava escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, porém só passava para a próxima fase aquele que obtivesse no mínimo 50 pontos. É possível considerar que, com isso, a seleção estava sendo mais rigorosa para ser professor temporário do que para ser professor efetivo. Mas, por outro lado, não se pode ignorar que tal procedimento permite identificar os candidatos durante a avaliação e tornar o processo mais vulnerável a interferências de diversas naturezas. Por fim, é importante salientar que se trata de uma inovação, tendo em vista a revisão bibliográfica sobre as formas de recrutamento e seleção de professores, utilizadas no estado de São Paulo, apresentada no capítulo anterior desta pesquisa;

3ª fase – prova prática de informática – também uma inovação tendo em vista os concursos anteriores.

No ano seguinte (2002) a seleção passou a ser avaliada em duas fases, prova escrita e prova prática de informática, formato que prevaleceu nos anos subsequentes. É importante notar que os editais das Escalas Rotativas, ao contrário dos que regem os concursos, não apresentaram o número de vagas em nenhum ano. Isto deve ser associado ao fato de que o número de aprovados sempre coincide com o de inscritos, embora nem todos sejam convocados para atuar na rede municipal de ensino.

Depois do concurso de 1999, somente no final de 2005, a prefeitura realizou concurso para a seleção de professores para o primeiro ciclo do Ensino Fundamental. Apesar do longo período sem realizar este tipo de recrutamento, o edital previa apenas 15 vagas, entretanto a procura novamente foi enorme, com 2.229 inscritos e, desta vez, 418 foram aprovados, ou seja, mais de 10 vezes o número de vagas publicadas, diferentemente do que acontecera anteriormente. Pelo fato de ter ocorrido durante o desenvolvimento desta pesquisa, foi possível contabilizar o número de professores convocados: 116 na primeira chamada, 23 na segunda, 255 na terceira e 24 na quarta e última chamada, totalizando, portanto, 418

convocados. Destes, 07 foram desclassificados, 91 tomarão posse em agosto de 2006 e os demais chamados estão em fase de entrega de documentação para nomeação. Tal fato nos permite levantar a hipótese de que, mesmo se considerando as possibilidades de expansão da oferta de vagas, bem como de aposentadoria e exoneração de servidores públicos, esse número pode ser tomado como indicativo da porcentagem de professores do primeiro ciclo do Ensino Fundamental contratados pela Escala Rotativa, existentes até então na prefeitura de Jundiáí.

A ampliação do número de convocados pelo concurso deve ser vista, também, como uma alteração na tendência identificada nos anos anteriores, pois tal fato indica que, em 2005, a prioridade foi contratar professores efetivos. Entretanto, o número de professores aprovados pela última escala rotativa ainda é bastante alto (1.209), sendo suficiente para preencher vagas que ainda estejam descobertas. Tal mudança pode ser compreendida também como uma tentativa de diminuir os inúmeros processos que os professores aprovados pela escala rotativa têm movido contra a prefeitura, pois, ao término de um ano de trabalho, são impedidos de continuar lecionando na rede municipal. Tais processos têm permitido a esses profissionais manterem o seu vínculo por meio de uma liminar da justiça e foram objeto da imprensa local.⁴

Os recortes de jornais da região – *Jornal de Jundiáí* e *Jornal da Cidade* – arquivados pela sub-sede da APEOESP incluem várias notícias a esse respeito, conforme evidencia o quadro que agrupa as matérias por temáticas ligadas à municipalização do ensino (**Anexo II**). Das vinte e seis matérias arquivadas pela APEOESP sobre a situação profissional dos professores, dezesseis dizem respeito às Escalas Rotativas e às resistências dos professores em relação a essa forma de contratação. Uma matéria, no entanto, chama a atenção pela riqueza de informações sobre esta questão e oferece dados que até a presente data não consegui obter junto à Secretaria Municipal de Educação de Jundiáí. A matéria escrita por Viviane Rodrigues foi publicada pelo *Jornal de Jundiáí*, no dia 12/02/2005, e traz o seguinte título: “Liminar garante o direito de professores”; e ainda apresenta um subtítulo marcante: “Prefeitura de

⁴ É importante notar que, ao examinar as atas do Conselho Municipal de Educação de 11 reuniões ocorridas entre 12/11/2002 e 05/05/2005, não encontrei nenhuma referência durante todo esse período que pudesse contribuir para a apreensão do debate em torno da questão do recrutamento e seleção adotados pela SMEEC. Nas reuniões, foram discutidos diversos temas, como por exemplo, a função do conselho para os próprios conselheiros, os projetos da SMEEC, sempre enaltecendo que os mesmos fazem parte de um sistema de ensino que é “referência nacional”, além de outras questões pertinentes à atuação do Conselho Municipal, que podem melhor ser observadas na tabela que consta do **Anexo III** deste trabalho. Também tive a oportunidade de identificar a composição do referido Conselho. O Presidente é o representante do Ensino Privado, há também uma representante do Conselho Municipal da Criança e Adolescente, uma da Associação de Pais e Mestres e uma representante da Associação Municipal de Educadores de Jundiáí (AMEJ). Os outros seis componentes são todos da SMECE, cada qual representando um segmento do Ensino Municipal, ou melhor, da SMECE. Sobre a AMEJ, soube que a mesma foi extinta.

Jundiaí cumpre ordem judicial e autoriza professores que tiveram liminares concedidas a participar de atribuição”.

No início da matéria, a repórter chama a atenção para o fato de que a atribuição de aulas foi interrompida para análise de liminares da Justiça, concedidas a professores com contrato de trabalho temporário, ou seja, que tinham sido contratados pela Escala Rotativa no ano anterior (2004) e, de acordo com a legislação municipal, já mencionada anteriormente, deveriam cumprir um intervalo de seis meses “para voltar a dar aula na rede municipal de ensino de Jundiaí”. Segundo as informações fornecidas ao jornal pela Diretora de Educação, Solange Miguel Almeida Souza, cerca de cinquenta liminares foram concedidas pela justiça. Com suas palavras: “Neste caso temos que seguir a determinação da justiça”. Para o advogado Alexandre José Mariano, representante de treze professores, “a liminar os autoriza a participar da atribuição de classes, mesmo tendo dado aula no ano passado”. De acordo com o depoimento do advogado ao jornal, “A lei municipal criada, baseada na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), entra em conflito com a lei federal 5.099/98, que garante outros prazos ao trabalhador”. Embora não se pretenda aqui analisar a maneira como os professores têm reagido à contratação por intermédio das Escalas Rotativas, é importante assinalar que o recurso às liminares evidencia um tipo de resistência individual. A seguir, destaco diferentes opiniões dos envolvidos que foram transcritas na mesma matéria.

Os professores, que tiveram as liminares concedidas garantiram o direito de escolha das classes, ainda passarão por julgamento. (Solange Miguel Almeida Souza - Diretora de Educação)

“Não posso ficar seis meses sem trabalhar”, ressaltou uma professora que não quis se identificar.

“Em nenhum outro município ocorre isso. Se a Prefeitura realizasse concurso público ao invés de selecionar professores por meio da escala rotativa, este tipo de problema seria evitado. Este sistema de contratação só traz prejuízos ao professor, que não recebe pelos meses de janeiro e fevereiro e, além disso, fica impedido de dar aula durante seis meses”, comentou outra professora que também não quis se identificar.

“Respeitei o prazo, fiquei um ano sem dar aula, e agora vários professores passaram na minha frente. Não é certo”, indignou-se a professora Vera Lúcia Monteiro.

Com vistas a fornecer maiores elementos sobre os professores que são recrutados pela Escala Rotativa para atuar no sistema educacional de Jundiaí, apresento uma caracterização de parte do grupo que ingressou no ano de 2006, no próximo item.

3. Caracterização dos professores aprovados pela Escala Rotativa (2005-2006)

Para caracterizar os professores contratados pela Escala Rotativa, elaborei um questionário com dezessete questões (**Anexo IV**), que foi entregue aos professores aprovados pela Escala Rotativa de 2005 e que participaram do processo de escolha de aulas em fevereiro de 2006. Na ocasião, foram respondidos mais de cem questionários, porém foram selecionados 88 para tabulação dos dados, restringindo os sujeitos aos professores de Educação Infantil e Ensino Fundamental ciclo I e desconsiderando, portanto, os questionários respondidos por professores de línguas estrangeiras e professores de Educação Física. Os quadros apresentados a seguir privilegiam os dados mais representativos para a caracterização dos docentes em questão.

Quadro XIII - Faixa etária dos professores que ingressaram na rede municipal de Jundiá a partir da Escala Rotativa 2005-2006

IDADE	RESPOSTAS	PORCENTAGEM
18 a 25	31	35%
26 a 35	26	29,5%
36 a 45	19	22%
46 em diante	11	12,5%

De acordo com o **Quadro XIII**, pode-se afirmar que a maioria desses professores é formada por jovens: 64,5% têm entre 18 e 35 anos dentre os quais 35% não passam de 25 anos. Pode-se constatar, ainda, que a maioria dos professores reside em Jundiá (**Quadro XIV**). Essa proximidade deve ter favorecido o acompanhamento das repercussões na mídia local sobre essa forma de contratação. Por outro lado, essa proximidade também pode inibir possíveis reações daqueles que discordam das condições impostas pela contratação em caráter temporário.

Quadro XIV - Cidade onde residem os professores que ingressaram na rede municipal de Jundiaí a partir da Escala Rotativa 2005-2006

CIDADE	RESPOSTAS	PORCENTAGEM
Jundiaí	61	69%
Na Capital ou Grande São Paulo	13	15%
Outra do interior de São Paulo	13	15%
Não respondeu	01	1,13%

No que diz respeito à formação (**Quadro XV**), se somarmos todos os professores com formação superior teremos 54%, ou seja, a maioria. No entanto, um número considerável (46,5%) tem apenas o nível médio, mas, de acordo com o estatuto municipal vigente, a formação em nível médio ainda é suficiente para que o professor possa atuar na rede de ensino.

Quadro XV – Formação dos professores que ingressaram na rede municipal de Jundiaí a partir da Escala Rotativa 2005-2006

FORMAÇÃO	RESPOSTAS	PORCENTAGEM
Ensino Médio/ Magistério	41	46,5%
Normal Superior	05	5,7%
Pedagogia	19	21,5%
Magistério e Pedagogia	14	16%
Magistério e outra licenciatura	09	10%
Não respondeu	01	1,13%

Quadro XVI – Experiência Profissional dos professores que ingressaram na rede municipal de Jundiá a partir da Escala Rotativa 2005-2006

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	RESPOSTAS	PORCENTAGEM
Já lecionou na rede municipal de Jundiá?	Sim = 51 Não = 36 Não respondeu = 01	58% 31,7% 1,14%
Dos que já lecionaram, por quanto tempo?	Menos de seis meses = 01 Seis meses = 09 Um ano = 21 Mais de um ano (direto)= 05 Mais de um ano (alternando ano sim, ano não)= 14 Não respondeu= 01	2% 18% 41% 10% 27% 2%
Dos que já lecionaram, qual foi a forma de contratação?	Concurso = 00 Escala rotativa= 48 Outro= 03	94% 6%
Leciona na rede estadual?	Sim= 11 Não= 75 Não respondeu= 02	12,5% 85,2%
Leciona em outra rede municipal?	Sim= 06 Não= 79 Não respondeu= 03	6,8% 88,6%
Leciona em escola particular?	Sim= 13 Não= 71 Não respondeu= 04	14,7% 80,6% 4,54%
Possui outra fonte de renda fora da educação?	Sim= 09 Não= 78 Não respondeu= 04	10,2% 88,6% 4,54%

Ao analisarmos os dados do **Quadro XVI**, inicialmente constatamos que a maioria

(58%) dos professores já atuou na rede municipal de Jundiaí. Destes que já lecionaram 41% atuaram por um ano, 27% por mais de um ano (alternando ano sim, ano não) devido o tipo de contratação (Escala Rotativa), e 18% atuaram por seis meses – certamente foram aqueles em que o prazo de contrato não foi prorrogado por mais seis meses. Curiosamente, 10% desses professores estão atuando há mais de um ano sem intervalo. Talvez esse dado possa indicar o percentual dos poucos que têm o contrato renovado pela prefeitura ou indicar os que entraram com liminares na justiça, pois estas seriam as duas justificativas para tal situação, considerando que 94% destes que já lecionaram responderam que foram contratados pela Escala Rotativa. Ainda é importante observar que a maioria não leciona na rede estadual, nem em outra rede municipal nem mesmo em escola particular, respectivamente 85,2%, 88,6% e 80,6%. Enfim, 88,6% não possuem outra fonte de renda fora da educação. Diante disso, pode-se afirmar que a grande maioria desses professores depende econômica e profissionalmente do vínculo com o sistema de ensino municipal de Jundiaí.

Entre outras informações, ainda é importante considerar mais algumas características desses professores contratados a título precário. A maioria dos professores (85,2%) não é filiada a nenhum sindicato ou associação profissional, o que pode explicar, em parte, as tentativas de resistência individual dos professores contratados pela Escala Rotativa, sem uma articulação de caráter coletivo.

Além disso, constatou-se que 64,8% dos professores participaram do último concurso, e destes apenas 30% foram aprovados, o que permite concluir que, no segundo semestre de 2006, aproximadamente 70% estarão desempregados novamente no meio do ano letivo, uma vez que todos os aprovados no último concurso já foram convocados e estão prestes a assumir seus novos cargos. Com isso, mais uma vez a rotatividade vai ser grande na rede municipal de Jundiaí com conseqüências para os alunos, principalmente das escolas onde o número de temporários ainda é grande. No entanto, se a tendência de efetivação por meio dos concursos for mantida em Jundiaí, pode-se levantar a hipótese de que, depois de uma década de rotatividade de grande parte dos professores, a situação pode mudar, com a constituição de um corpo docente mais estável, o que pode contribuir para o desenvolvimento do trabalho coletivo dessas escolas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho, foram investigados os processos de recrutamento e seleção dos professores do Ensino Fundamental – Ciclo I da cidade de Jundiaí São Paulo após a municipalização do seu sistema de ensino. É importante lembrar que Jundiaí foi uma das cidades consideradas pioneiras no que se refere à adesão a esse processo pós LDB 9394/96.

De acordo com os estudos sobre municipalização, tinha-se como expectativa uma melhoria na qualidade do ensino em razão da possibilidade de um maior acompanhamento da população local no que concerne às políticas públicas sobre educação. Tendo em vista tal expectativa, este estudo procurou verificar se isto de fato ocorreu em relação aos processos de recrutamento e seleção dos professores, que constituem um elemento importante para assegurar a melhoria da qualidade do ensino.

Nesse sentido, o estudo privilegiou a análise das formas de contratação temporária ou por tempo determinado, uma vez que esse fenômeno, mesmo tendo sido constatado por várias pesquisas (TEIXEIRA, 1988; GOMES, 1998; COSTA, 1999) pelo fato de ser bastante representativo no Brasil, é pouco investigado pela produção da área que privilegia a realização de concursos públicos como forma de recrutamento e seleção dos professores.

Após a obtenção de inúmeros documentos, tais como os editais dos concursos e das escalas rotativas, as leis e decretos municipais, as atas do conselho municipal de educação, recortes de jornais da imprensa local etc., pude caracterizar como vêm sendo realizados os processos de recrutamento e seleção, bem como reunir alguns elementos para refletir sobre as reais possibilidades de acompanhamento pela população das condições de trabalho existentes nas escolas municipais. Vale lembrar que foi possível constatar que cerca de 30% dos professores contratados pela SMECE do município de Jundiaí são em caráter temporário.

Para conhecer melhor esses professores, procurou-se caracterizá-lo mediante a análise dos dados coletados por meio de um questionário aplicado no dia da sessão de escolha desses profissionais. As informações sobre formação, cidade onde residem, faixa etária, experiência profissional, dentro e fora da rede de ensino de Jundiaí, foram importantes para identificar o perfil desses profissionais que atuam por tempo determinado e ficam desempregados por

tempo indeterminado.

Embora o estudo tenha revelado que, no primeiro semestre de 2006, após uma década de municipalização, a tendência à contratação por tempo determinado começou a ser revista, não se pode deixar de notar que os processos de recrutamento, realizados nos anos anteriores, priorizaram a contratação em caráter temporário que, além de ser mais econômica para a prefeitura, também possibilita um maior controle dos dirigentes locais em relação à composição e à atuação do corpo docente. Por fim, é importante ressaltar que, desse modo, impulsionou-se uma permanente rotatividade de aproximadamente um terço dos professores todos os anos, quando não todos os semestres.

A esse respeito, convém lembrar que, no final de 2005, a SEE/SP tentou aprovar no estado de São Paulo um projeto de lei muito parecido com a Lei que regulamenta a Escala Rotativa em Jundiaí, mas que não foi aprovado tendo gerado uma grande reação da categoria que se mobilizou pela sua derrubada. Tal fato leva-nos a considerar as observações da APEOESP de que um grande sindicato tem melhores condições de resistir às mudanças que venham a precarizar ainda mais a situação dos professores, diferentemente de pequenos sindicatos ou associações que possam existir em redes menores pós-municipalização do ensino.

Tal constatação nos permite, finalmente, reafirmar e indicar outras possibilidades de pesquisa sobre as formas de contratação dos professores e sobre os diferentes estatutos profissionais que delas decorrem, verificando como isto interfere no trabalho desenvolvido no interior das escolas. Como indaga Perrenoud (2001), ao escrever sobre a importância dos recursos humanos e os processos de profissionalização docente, a constituição de um corpo docente estável pode também indicar uma possibilidade de um bom trabalho coletivo nas escolas? Estaria essa rotatividade influenciando nos resultados das avaliações realizadas pelo Município, Estado ou União? Seria interessante, ainda, pesquisar como os professores e alunos vêem essa rotatividade. Tais são as questões que poderiam gerar outros estudos a partir dos resultados obtidos nesta pesquisa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AÇÃO EDUCATIVA/ APEOESP. A Municipalização do Ensino em São Paulo: campanha nacional pelo direito à educação. São Paulo, março/2001, p. 05-70.

ARELARO, Lisete R.G. A municipalização do ensino no Estado de São Paulo: antecedentes históricos e tendências. In: OLIVEIRA, C. et al. *Municipalização do ensino no Brasil*. Belo Horizonte: Autêntica, 1999.

ARRETCHE, Marta. Relações federativas nas políticas sociais. In: *Revista Educação e Sociedade*, n. 80, p. 25-48, set. 2002.

AZANHA, J. M. P. *Educação: Temas Polêmicos*. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

AZEVEDO, Janete Maria Lins de. Implicações da Nova Lógica de Ação do Estado para a Educação Municipal. In: *Revista de Educação e Sociedade*, n. 80, p. 49-71, 2002.

BARRETO, Elba S. S.; ARELARO, Lisete R. G. A municipalização do Ensino de 1º grau: tese controvertida. In: *Em aberto*. Brasília, ano 5, nº. 29, jan/mar, 1986.

BARRETO, Elba. S. S. Onde se quer chegar com a municipalização do ensino. In: *Caderno de pesquisa*, n.80, p. 51-55, fev.1992.

BOTH, Ivo José. *Municipalização da Educação: Uma contribuição para um novo paradigma de gestão do ensino fundamental*. Campinas-SP: Papirus, 1991.

BUENO, José Geraldo Silveira. Reorganização da rede de ensino fundamental da Secretaria Estadual de Educação de São Paulo: distribuição pelos distritos de inclusão e exclusão social do município de São Paulo. *Série Estudos*, Campo Grande, n. 13, p. 65-80, 2002.

CARVALHO, Maria Lúcia R. D. et al. Conselho Municipal de Educação: mecanismos (in)viabilizadores da gestão democrática da escola pública municipal na micro região de Campinas. In: GIUBILEI, Sônia. (org). *Descentralização, Municipalização e Políticas Educativas*. Campinas-SP: Alínea, 2001.

COSTA, José Cícero da. *Dos concursos públicos e da política de recrutamento de professores do ensino fundamental, no município de São Paulo*. São Paulo, PUC/SP, Dissertação de Mestrado, 1999.

CURY, Carlos Roberto Jamil. A Educação Básica no Brasil. In: *Revista de Educação e Sociedade*, n. 80, p.169- 201, set. 2002.

FISCHMANN, Roseli. *Estrutura Administrativa da Secretaria Municipal de Educação da Prefeitura do Município de São Paulo (Um estudo de fatores condicionantes)*. São Paulo, Faculdade de Educação, USP, Dissertação de Mestrado, 1982.

GIUBILEI, Sônia. (org). *Descentralização, Municipalização e Políticas Educativas*. Campinas-SP: Alínea, 2001.

GOMES, L. R. *Políticas de seleção de professores: estudo sobre os concursos públicos para provimento de cargo de professor I da rede estadual paulista na década de 80*. São Paulo, PUC/SP, Dissertação de Mestrado, 1998.

JUNDIAÍ (município).1993. *Lei N°4.250, de 03 de novembro de 1993*. Institui a Escala Rotativa do Magistério e revoga a correlata Lei 2.806/85.

_____. 1996 a. *Decreto nº15.891, de 18 de novembro de 1996*. Dispõe sobre as escolas que integram a Rede Municipal de Ensino de Jundiaí.

_____. 1997 a. *Lei Complementar nº. 242, de 29 de dezembro de 1997*. que reformula o Estatuto do Magistério e cria os cargos públicos que especifica.

_____. 1997b. *Lei nº. 5.086, de 29 de Dezembro de 1997*. Cria o Sistema de Ensino do município de Jundiaí.

_____. 1997c. *Lei nº. 5.088, de 29 de Dezembro de 1997*. Cria o Conselho Municipal de Educação do município de Jundiaí.

_____. 1997d. *Lei complementar nº. 242, de 29 de dezembro de 1997*. que reformula o Estatuto do Magistério.

_____. 1997e. *Lei nº5085, de 29 de Dezembro de 1997*. Cria o Conselho Gestor do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério.

_____. 1999. *Decreto nº17.380, de 24 de junho de 1999*. Regulamenta a Escala Rotativa na cidade de Jundiaí.

_____. 2004. *Caderno da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes*. Plenária 2004.

_____. SIMARE (Sistema Municipal de Avaliação do Rendimento Escolar) do município de Jundiaí. Realizados no ano de 2002 / publicados em 2003.

MARTINS, Adelina M e SANTOS, Alfredo Sérgio. R. dos. O financiamento da municipalização do ensino no município de São Paulo. In: GIUBILEI, Sônia. (org). *Descentralização, Municipalização e Políticas Educativas*. Campinas-SP: Alínea, 2001.

MELLO, Guiomar Namó de. *Cidadania e competitividade: desafios educacionais do terceiro milênio*. São Paulo: Cortez, 1993.

NÓVOA, Antônio. *O Processo de Profissionalização do Professorado*. São Paulo: Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, 19-26 de Novembro de 1996, mimeo.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). *As Escolas e a Qualidade*. Portugal: Ed. ASA, 1989.

OLIVEIRA, Cleiton de et al. *Municipalização do Ensino no Brasil*. Belo Horizonte: Autêntica, 1999.

OLIVEIRA, R. P.; ARAÚJO, G. C. Qualidade do ensino: uma nova dimensão da luta pelo direito à educação. *Revista Brasileira de Educação*, Rio de Janeiro, n. 28, p. 5-23, 2005.

PAVAN, Rosiver. *A municipalização do Ensino Fundamental: o caso de Santos e Jundiaí*. São Paulo. PUC/SP, Dissertação de Mestrado, 1998.

PEREIRA, J. N. *O problema do recrutamento: tese apresentada ao concurso para a carreira de técnico de administração*. Rio de Janeiro: Departamento de imprensa nacional, 1950.

PERRENOUD, P. *Ensinar: agir na urgência, decidir na incerteza*. Porto Alegre: Ed. Artmed, 2001.

SILVA, Sebastião Orlando. Estilo de Administração de secretários municipais de Educação de três municípios do Estado de São Paulo em processo de municipalização do ensino. In: GIUBILEI, Sônia. (org). *Descentralização, Municipalização e Políticas Educativas*. Campinas-SP: Alínea, 2001.

TEIXEIRA, Maria Cecília Sanches. *Política e Administração de Pessoal Docente* (Um Estudo sobre a Secretaria de Estado de Educação de São Paulo). São Paulo, Faculdade de Educação, USP, Dissertação de Mestrado, 1988.

SECRETARIA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO. *Cartilha de Reestruturação do Ensino*, São Paulo, 1995.

Departamento de Recursos Humanos (DRHU). Cadastro Funcional da Educação. Disponível em: http://drhu.edunet.sp.gov.br/a_principal/index.asp. Acesso em 22/07/06.

Instituto Nacional de Ensino e Pesquisa. Disponível em: <http://www.inep.gov.br/>

Secretaria Municipal de Educação Cultura e Esportes da cidade de Jundiaí. Disponível em: <http://www.jundiai.sp.gov.br/secretarias/smfss/index.html>. Acesso em _____.

Secretaria Municipal de Educação Cultura e Esportes da cidade de Jundiaí. Disponível em: http://www.jundiai.sp.gov.br/PMJSITE/portal.nsf/V03.02/sme_institucional_apresentacao?OpenDocument. Acesso em 27/07/06.

Secretaria Estadual de Educação do Estado de São Paulo. A Municipalização do Ensino. Disponível em: <http://info.edunet.sp.gov.br/municipalizacao/>. Acesso em 20/06/06.

CAIEIRAS, 23 DE MAIO DE 2006.

CAROS COLEGAS DIRETORES

VENHO ATRAVÉS DESTA SOLICITAR O NÚMERO DE PROFESSORES QUE ESTÃO ATUANDO NA RESPECTIVA UNIDADE ESCOLAR, BEM COMO, A FORMA DE SUA CONTRATAÇÃO. APROVEITO A OPORTUNIDADE PARA ESCLARECER QUE OS DADOS SERÃO UTILIZADOS EXCLUSIVAMENTE PARA CONTRIBUIR PARA O DESENVOLVIMENTO DA MINHA PESQUISA CUJO TEMA É A **MUNICIPALIZAÇÃO DO ENSINO FUNDAMENTAL** QUE ESTÁ EM ANDAMENTO NO PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS- GRADUADOS EM EDUCAÇÃO: HISTÓRIA, POLÍTICA E SOCIEDADE DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO.

DESDE JÁ AGRADEÇO

VALFREDO ALVES SIQUEIRA

EMAIL. VALFREDO.S@UOL.COM.BR

- 1- Nome da Escola. _____
- 2- Modalidade de Ensino _____
- 3- Número de Professores Efetivos _____
- 4- Número de Professores Temporários _____
- 5- Número de Professores afastados do Estado _____
- 6- Outros _____

**Anexo II – Matérias publicadas sobre a municipalização do ensino
nos jornais de Jundiaí (1999-2005)**

Sub-temas	Nº de matérias	Conteúdo das Matérias
Debate sobre a Municipalização do ensino	20	10 matérias favoráveis em relação à municipalização; 10 matérias apresentando um discurso de resistência à municipalização.
A Situação dos professores pós-Municipalização do Ensino.	23	13 matérias sobre a Escala Rotativa; 02 matérias sobre concursos; 03 matérias sobre professores que entraram na justiça, contra o processo de seleção (Escala Rotativa); 05 matérias sobre benefícios (salários, bônus, gratificações).
A questão da qualidade do ensino	53	28 matérias sobre debates em torno da questão: Qualidade do Ensino; 11 matérias sobre os projetos da Secretária Municipal de Educação de Jundiaí; 08 matérias enfatizando a cidade de Jundiaí como referência nacional em se tratando de Educação; 06 matérias sobre o processo de avaliação do sistema Municipal.
Política local	06	04 matérias sobre o afastamento do secretário da Educação de Jundiaí por improbidade administrativa; 02 matérias sobre a nomeação do ex-prefeito para ocupar o cargo de Presidente da FDE (Fundação para o Desenvolvimento da Educação).

QUESTIONÁRIO - PROFESSORES QUE ESTÃO PARTICIPANDO DA ATRIBUIÇÃO (ESCALA ROTATIVA-2006) EM JUNDIAÍ.

OBS: APROVEITO A OPORTUNIDADE PARA ESCLARECER QUE OS QUESTIONÁRIOS SERÃO UTILIZADOS EXCLUSIVAMENTE PARA CONTRIBUIR PARA O DESENVOLVIMENTO DA MINHA PESQUISA CUJO TEMA É A **MUNICIPALIZAÇÃO DO ENSINO FUNDAMENTAL** QUE ESTÁ EM ANDAMENTO NO PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS EM EDUCAÇÃO: HISTÓRIA, POLÍTICA E SOCIEDADE DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO.

DESDE JÁ AGRADEÇO

VALFREDO ALVES SIQUEIRA

EMAIL. VALFREDO.S@UOL.COM.BR

1- Sexo: M () F ()

2- A sua idade atual é (em anos completos)

3- Você atualmente reside: () em Jundiaí () na Capital ou Grande São Paulo () Em outra cidade do interior de SP. Indique a cidade: _____

4- Qual a sua formação? _____

5-Escola e/ou Universidade / Faculdade onde você se formou.

() Magistério.Onde? _____

() Universidade ou Faculdade Pública. Qual? _____

() Universidade ou Faculdade Particular. Qual? _____

6- Você fez o curso

() Período diurno () Período noturno () Parte no diurno e parte no noturno

7- Você já lecionou na Rede Municipal de Jundiaí? () Sim () Não

Se sim.Em que ano e por quanto tempo? _____

Se sim. Qual era a forma de sua contratação() Concurso

() Escala Rotativa

() outro/qual? _____

8- Você leciona na Rede Estadual de São Paulo? () Sim () Não

Se sim. Há quanto tempo? (Em anos completos)

Se sim. Qual o vínculo () efetivo () ACT () Estável () Eventual

Se não, mas já lecionou na Rede Estadual, marque por quanto tempo lecionou. (Em anos completos)

9-Você atua na Rede Estadual de São Paulo ocupando algum cargo de gestor? () Sim () Não

Se sim.Qual? () Diretor / () efetivo ()designado

() Vice-diretor

() Coordenador Pedagógico

