



Relações de Trabalho no Setor Público

Jurema Silvia de Souza Alves¹

Maria Auxiliadora Ávila dos Santos Sá²

Maria Ângela Arantes Monteiro³

André Luiz da Silva⁴

Resumo

Este texto pretende apresentar algumas ações ocorridas no setor da educação pública estadual paulista e as suas implicações nas relações trabalhistas, com enfoque na precarização e desregulamentação do trabalho que vem ocorrendo nas últimas décadas. Para tanto, inicia-se situando o Estado como um executor de serviços públicos, serviços estes que são afetados diretamente por fatores econômicos e políticos, tanto quanto as relações de trabalho. Para facilitar o entendimento das formas de precarização que adentram neste setor, faz-se uma breve explanação de como a prestação de serviços públicos é organizada e ofertada no âmbito da administração direta e indireta do Estado. Nesta explanação é possível observar que a gestão pública acaba driblando a legislação para inserir mecanismos de contenção de gastos e redução da máquina administrativa, sob a justificativa de modernização do aparelho estatal. Discute-se também brevemente o efeito causado por estas ações com relação à construção da identidade profissional docente, tendo em vista que este servidor é o agente principal deste setor público. As questões levantadas

¹ Mestranda do Programa de Pós Graduação em Educação e Desenvolvimento Humano da Universidade de Taubaté silvia_alves@terra.com.br

² Professor(a) Programa de Pós Graduação em Educação e Desenvolvimento Humano da Universidade de Taubaté doradavilla@gmail.com

³ Mestranda do Programa de Pós Graduação em Educação e Desenvolvimento Humano da Universidade de Taubaté angelamonteiro4@gmail.com

⁴ Professor(a) Programa de Pós Graduação em Educação e Desenvolvimento Humano da Universidade de Taubaté interiworld@gmail.com

Recebimento: 11/12/2014 • Aceite: 17/12/2014

suscitam a necessidade de uma mobilização em torno de políticas educacionais mais eficazes no que se refere à formação e valorização profissional.

Palavras-chave: Relações de Trabalho - Terceiro Setor - Gestão Pública

Abstract

This text presents some actions that occurred in the São Paulo state public education sector and their implications for labor relations, with a focus on deregulation and casualization of work that has occurred in recent decades. To do so, it starts placing the state as an enforcer of public services, which are directly affected by economical and political factors, as well as by labor relations. To facilitate the understanding of the forms of precariousness that enter this industry, it is given a brief explanation of how public services are organized and offered under the direct and indirect state administration. In this explanation it is possible to observe that public management ends up dribbling the legislation to insert mechanisms of cost containment and reduction of the administrative machinery under the justification of modernization of the state apparatus. It also briefly discusses the effect caused by these actions with respect to the construction of teacher professional identity, considering that this server is the main agent of this public sector. The issues brought up raise the need for mobilization around more effective educational policies with regard to professional training and valuation.

Keywords: Labor Relations – Third Sector – Public Management

Introdução

A sociedade brasileira assistiu, ao longo do século XX, as transformações ocorridas no setor público e no seu gerenciamento, bem como a uma gradativa evolução das políticas sociais, tendo em vista a ampliação dos direitos sociais, especialmente através da prestação de serviços públicos, entendendo-se como serviços públicos aqueles que são de necessidade e interesse coletivo.

Estas transformações foram intensificadas a partir dos princípios expressos na Constituição Federal de 1988, a chamada constituição democrática. Tais princípios emanaram de uma luta histórica, de um momento

de manifestação pelos direitos democráticos, representada por diferentes setores da sociedade, em repúdio às políticas centralizadoras e autoritárias que haviam dominado o país.

A Magna Carta incorporou a promessa da construção e manutenção de uma democracia sustentável, referindo-se tanto aos regimes de governo, como aos direitos de participação política e de inclusão social, sendo, portanto, marcada pela garantia de direitos sociais próprios de um Estado que se quis caracterizar como de bem estar social, com objetivos de ampla transformação social e redução das desigualdades (VERÍSSIMO, 2008).

A partir de então, muitos desses direitos tornaram-se garantias e dever do poder público. Contudo, como as políticas sociais sempre estão condicionadas às políticas econômicas, a qualidade dos serviços prestados à população acaba dependendo também de interesses e medidas econômicas, adotados nacional e regionalmente. Da mesma forma, as relações de trabalho que se estabelecem no serviço público também sofrem a influência das transformações socioeconômicas, bem como das relações que se estabelecem no setor privado. Para Antunes (2004), as mudanças organizacionais, tecnológicas e nas formas de gestão também afetam o setor de serviços submetendo-os, progressivamente, à racionalidade do capital.

Neste sentido, não obstante a nova Constituição, em seu Artigo 7º, tenha trazido ganhos sociais ao manter e ampliar direitos trabalhistas já previstos na Consolidação das Leis do Trabalho⁵ para superar o desequilíbrio gerado pelos respectivos e crescentes encargos, possibilitou também o estabelecimento da flexibilização de algumas normas, através de negociação coletiva entre trabalhadores, empresas e representações sindicais, minimizando a responsabilidade do Estado no que se refere à regulamentação de alguns temas. Entre eles, a irredutibilidade de salários e a composição de jornadas e turnos de trabalho.

⁵ CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada por Decreto Federal de 1º maio de 1943.

Oliveira (2012, p. 500) afirma que:

A implementação de contratos atípicos também foi uma justificativa para reduzir os custos de contratação e gerar mais empregos. De acordo com as justificativas do capital, os custos do trabalho impediam as empresas de contratar mais empregados, portanto competia ao Estado promover “reformas” flexibilizando a legislação para estimular as taxas de ocupação (OLIVEIRA, 2012, p. 500).

O afastamento do Estado de temas tão importantes para as relações de trabalho deixa o trabalhador numa condição desfavorável, tendo em vista que mesmo se agrupando, sua força não é maior do que a dos empregadores, haja vista a estrutura dos sindicatos no país.

Segundo Oliveira (2012), a flexibilização e a desregulamentação do trabalho, bem como o enfraquecimento dos sindicatos, foram estratégias significativas na consolidação da contrarreforma trabalhista. Portanto, não há dúvidas de que essa flexibilização permitida na legislação se constitui numa ameaça aos direitos dos trabalhadores, ainda que esta forma de precarização seja justificada pelas mudanças socioeconômicas das últimas décadas.

Ainda sob a alegação das mudanças socioeconômicas, outra medida que vem sendo tomada, nas últimas décadas, como mecanismo de redução de custos é a transferência de parte dos processos produtivos para outras empresas, processo denominado de terceirização. A desestabilização no mundo do trabalho a partir da década de 80 ocorreu através de demissões em massa, com severas reduções dos segmentos mais estáveis de trabalhadores, sendo muitos deles reintegrados sob diferentes formas de terceirização e outros tipos de precarização dos vínculos contratuais, dando origem a situações de trabalho frágeis em relação ao seu estatuto anterior (FRANCO; DRUCK; SILVA, 2010).

Tais processos têm uma lógica de divisão da classe trabalhadora à medida que dificulta a sua organização na luta por melhores condições de trabalho, facilitando a precarização das relações nele estabelecidas. Esta lógica

já foi incorporada pelo poder público e é apresentada pelo próprio Estado em suas propagandas governamentais, como uma criação das modernas técnicas de administração. No Brasil, mesmo o trabalhador estável com contrato por tempo indeterminado pode encontrar-se em situação de precariedade, conforme os novos empregos criados a partir de 2005, devido à baixa remuneração, ausência de proteção social e de demais direitos associados ao emprego (HIRATA, 2011).

É nesse sentido que o presente trabalho propõe uma breve discussão sobre algumas relações de trabalho que se estabeleceram na prestação de serviços públicos, especialmente no setor da educação pública paulista, sob a perspectiva da relação público-privado nas políticas sociais após as transformações ocorridas nas últimas décadas na legislação e no mercado de trabalho brasileiros.

A ADMINISTRAÇÃO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS

Está disposto no texto constitucional, em seu artigo 175 que, “incumbe ao Poder Público, na forma da lei, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, a prestação de serviços públicos” (BRASIL, 1988). Desta forma, os serviços públicos que devem ser prestados pelo Estado podem, em casos excepcionais, serem prestados por particulares, desde que outorgados ou delegados por ele. Nesse sentido, cabe esclarecer como se constitui a organização da administração pública para o entendimento dessa possibilidade do poder público fazer concessões ou permissões ao setor privado.

Existem basicamente duas formas de administração do serviço público: a administração direta e a indireta. Para Costa (2008, p. 851), o Decreto Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967:

Definia preceitos claros de organização e funcionamento da máquina administrativa. Em primeiro lugar, prescrevia que a administração pública

deveria se guiar pelos princípios do planejamento, da coordenação, da descentralização, da delegação de competência e do controle. Em segundo, estabelecia a distinção entre a administração direta - os ministérios e demais órgãos diretamente subordinados ao presidente da República - e a indireta, constituída pelos órgãos descentralizados - autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista (COSTA, 2008, p. 851).

Dessa forma, entende-se por administração direta quando o próprio Estado presta o serviço e, por indireta, quando o Estado outorga ou delega tal prestação a particulares. O Estado outorga um serviço quando cria, por meio de lei, instituições como autarquias e fundações para a prestação descentralizada de serviços. O que se configura como delegação de serviços, sendo classificada como concessão, permissão ou autorização, dá-se através da seleção de empresas privadas por meio das chamadas licitações⁶.

Por concessão, entende-se que o Estado delega não o serviço como um todo, mas a possibilidade da prestação de serviços a um particular por um período determinado. No que se refere à permissão, esta é dada a um particular sem período determinado, podendo ser revogada a qualquer tempo e tendo sempre como princípio, o interesse predominante da coletividade. A autorização tem praticamente a mesma característica da permissão, com exceção do interesse que, neste caso, é predominantemente particular. Cabem como exemplo de autorização, as instituições privadas de ensino.

Em se tratando destas modalidades de administração indireta por concessão, permissão ou autorização, ressalta-se que as empresas executam um serviço público, assumindo compromisso com os usuários e podendo responder pelos atos praticados. Porém, há outras relações que se estabelecem entre os setores público e privado, sob as quais ainda não há uma regulamentação que garanta que os serviços sejam prestados sem o prejuízo, quer do trabalhador que os executa, quer do próprio Estado. Trata-se das

⁶ As licitações de qualquer ordem e em qualquer instância governamental são regulamentadas pela Lei 8.666, de 21 de junho de 1993.

estratégias utilizadas pela administração direta para reduzir a máquina e seus custos, apontadas como mecanismos de modernização estatal através da contratação de particulares para executar serviços anteriormente feitos por agentes públicos, contratação esta que tem contribuído para trazer ao setor, a precarização do trabalho. O Estado assume um papel menos executor ou prestador direto de serviços, buscando o fortalecimento das suas funções de regulação e de coordenação das funções executivas no campo da prestação de serviços sociais e de infraestrutura (COSTA, 2008).

Nesta contratação de particulares pela administração pública, chamada de terceirização, embora realizada por meio de licitação, faz-se necessário salientar que a empresa contratada não tem nenhum vínculo com o usuário dos serviços, mantendo vínculo contratual apenas com o próprio Estado, ao contrário do que acontece com as contratações na administração indireta. Nesse sentido, poder-se-ia destacar um dos primeiros prejuízos à sociedade: qualquer dano causado a terceiros não é de responsabilidade da empresa e sim do próprio Estado. Mesmo assim, é notável que a terceirização tenha crescido nos últimos quinze anos em todos os setores do país, especialmente no setor público e nas empresas estatais (FRANCO; DRUCK; SILVA, 2010).

Também é necessário salientar que este tipo de contratação acaba por se distanciar do disposto no supramencionado artigo 175 da Constituição Federal, haja vista contrariar o fato de que os serviços públicos “também poderão ser prestados em regime de *concessão* ou *permissão*” (BRASIL, 1988), considerando que nesse caso não se trata nem de uma nem de outra forma de delegação.

Com base em tais considerações pretendemos nos ater neste tipo de relação entre o público-privado que cada vez mais é incorporada pelo governo sob a alegação de modernização da gestão de recursos humanos, fazendo com que as contratações, exceção da administração pública, comecem a tornar-se regra, considerando que a norma prevê que o acesso ao serviço público deve se dar por concurso público.

Neste sentido, tomamos como exemplos, algumas ações desenvolvidas através da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, que apontam para a crescente desregulamentação da estabilidade e da precarização do trabalho no setor público paulista.

ALGUNS ASPECTOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA EDUCAÇÃO PÚBLICA PAULISTA

Ainda que as mudanças no setor público, ocorridas nas últimas décadas, venham abrangendo as tendências do setor privado no sentido da flexibilização e desregulamentação do trabalho, o quadro de servidores públicos do Estado de São Paulo ainda é majoritariamente composto por estatutários, sendo estes, servidores admitidos por intermédio de aprovação em concurso público e regidos, no caso de São Paulo, pelo Estatuto dos Servidores Públicos - Lei nº 10.261, de 1968.

Contudo, nota-se um esforço considerável das últimas gestões para reduzir este quadro e transferir para o setor privado atribuições que são de responsabilidade do Estado. Segundo Antunes (2008), os serviços públicos também sofreram um significativo processo de reestruturação, subordinando-se à máxima da *mercadorização*, que vem atingindo fortemente os trabalhadores estatais.

Valendo-se da legislação que permite a terceirização das atividades meio, o governo vem gradativa, porém expressivamente, sucateando os cargos existentes no quadro de diferentes Secretarias. No caso específico da educação, as formas adotadas para colocar em prática esta intenção têm se mostrado tão sutis que, mesmo aos olhos dos sindicatos, não se apresentam ameaçadoras.

Neste sentido, uma das estratégias utilizadas inicialmente, foi uma ação implantada como emergencial e reparadora através da contratação temporária de servidores para suprir o déficit do quadro efetivo, tanto do âmbito administrativo quanto pedagógico. No caso deste último, a situação é

até mais antiga, haja vista o número de professores que já se aposentaram sem ter conseguido efetivação, precisando recorrer na justiça para garantir os mesmos direitos a que os estatutários faziam jus. Como há muito tempo não se realizava concursos, e este efetivo reduz-se com as aposentadorias e afastamentos, a medida foi apresentada como emergencial e, como supriu as necessidades de diversas unidades administrativas, foi, sem muitos questionamentos, bem vinda.

Dessa forma, gradualmente, o emergencial – exceção – passou a tornar-se regra. No que se refere ao quadro de apoio administrativo, os auxiliares de serviços estão quase extintos e, em seu lugar, trabalhadores contratados por empresas terceirizadas passaram a dividir o espaço e a realizar suas tarefas com salário e condições muito diferentes. Ao contrário do funcionário titular, o terceirizado é um indivíduo que não se incorpora à unidade de trabalho por não se sentir pertencente ao quadro, tendo em vista que seu vínculo é direto com a empresa terceirizada e não com a unidade/órgão no qual exerce suas atividades. Além disso, há uma rotatividade muito grande destes trabalhadores, dificultando sua inserção no grupo de trabalho. Segundo Sennett (1999, p. 117) as pessoas sentem falta de relações humanas constantes e objetivos duráveis.

Com relação ao quadro de docentes, o rumo que se toma não é, a princípio, exatamente de uma terceirização. Contudo, “tal como aparece hoje, a profissão docente exhibe, mesmo aos olhos do observador comum, sinais evidentes de precarização, visíveis pela simples comparação com datas passadas” (LÜDKE; BOING, 2004). Um exemplo disso pode ser observado através das recentes contratações que têm sido efetuadas pelo próprio Estado, com prejuízo dos direitos que cabem aos titulares. Na verdade, há uma tradição na Secretaria da Educação paulista de manter professores não concursados. Até recentemente, não se tratava de contratação propriamente dita, visto que havia os chamados ocupantes de função atividade (OFA) regidos pela Lei 500, de 1974. Tais professores, embora não tivessem estabilidade como os efetivos,

conseguiram adquirir alguns benefícios que acabavam sendo incorporados à aposentadoria.

O São Paulo Previdência (SPPREV), novo Sistema de Previdência para os Servidores Públicos Estaduais, criado em 2007 pelo Governo do Estado de São Paulo através da Lei n. 1.010, abrangeu tanto os titulares quanto garantiu estabilidade aos ocupantes de função atividade que se encontravam em exercício da data de sua promulgação. A lei permitiu ainda, a continuidade das admissões nos termos da Lei 500/74, desde que sem qualquer tipo de estabilidade. Contudo, em 2009, através da Lei Complementar nº 1.093 os professores OFA, cuja estabilidade havia sido garantida, foram reenquadrados e classificados como categoria F, em 2010. Sob os efeitos desta lei, as admissões pela Lei 500/74 foram extintas e, aos não estatutários restou apenas o artifício da contratação sob o regime do INSS, sendo os mesmos enquadrados como categoria O. Tal categoria, embora continue exercendo as mesmas funções dos efetivos, foi excluída de todos os direitos previstos nos Estatutos, quer dos servidores públicos, quer do próprio magistério público.

Oliveira (2004, p. 1140) aponta para o fato de que:

[...] o trabalho docente tem sofrido relativa precarização nos aspectos concernentes às relações de emprego. O aumento dos contratos temporários nas redes públicas de ensino, chegando, em alguns estados, a número correspondente ao de trabalhadores efetivos, o arrocho salarial, o respeito a um piso salarial nacional, a inadequação ou mesmo ausência, em alguns casos, de planos de cargos e salários, a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias oriunda dos processos de reforma do Aparelho de Estado têm tornado cada vez mais agudo o quadro de instabilidade e precariedade do emprego no magistério público (OLIVEIRA, 2004, p. 1140).

Nos casos apontados, as formas de precarização das relações de trabalho se fazem fortemente presentes, mas basicamente invisíveis aos olhos das representações de classe. Antunes (2002) afirma que algumas

transformações no mundo do trabalho são a desregulamentação em nome dos direitos do trabalho, o aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora, a precarização e a terceirização do trabalho, bem como o desmantelamento do sindicalismo de classe.

Em meio a essas ações de terceirização e precarização do trabalho no setor público paulista, outra medida, tão perversa quanto às demais, parece ter passada despercebida aos olhos dos professores e de seus sindicatos. Na verdade, uma prática que tem sido vista como um ganho para sociedade: as formas de expansão do ensino médio profissionalizante.

Essa modalidade de ensino, anteriormente oferecida pela Secretaria de Estado da Educação, há vários anos passou a ser de responsabilidade da Secretaria de Ciências e Tecnologia. No entanto, numa iniciativa recente, a Secretaria da Educação lançou um programa que estabelece parcerias com instituições privadas de ensino para a oferta de cursos técnicos integrados ou concomitantes ao ensino médio. De acordo com dados disponíveis na página virtual da Fundação para o Desenvolvimento da Educação (FDE), do segundo semestre de 2013 ao final de 2014, serão investidos cerca de 108 milhões de reais para suprir a parceria com 134 instituições credenciadas, terceirizando boa parte do ensino técnico profissionalizante. A terceirização de serviços educacionais, como apontam Lüdke e Boing (2004), é uma medida administrativa adotada frequentemente para a redução da folha de pagamento e incremento de receitas.

Sem discutir os aspectos técnico-pedagógicos que o assunto pode suscitar, há de se considerar dois aspectos fundamentais neste processo. De um lado, o investimento no setor privado em detrimento da ampliação e melhoria das condições de acesso na educação pública, além da redução ou ausência de ampliação de cargos públicos. Por outro lado, em que pese à discussão sobre a precarização da classe docente, há que se considerar também, as próprias condições de trabalho dos professores da rede privada, tendo em vista os critérios estabelecidos para firmar a parceria público-privada. Neste caso, reitera-se que a terceirização é realizada mediante processo

licitatório, o que implica dizer que vencem aquelas que oferecem os melhores preços. Dessa forma, a vantagem da parceria para os mantenedores recai única e exclusivamente sobre a redução de custos, sinônimo de redução da folha de pagamentos.

Percebe-se, portanto, o empenho governamental no sentido de ampliar as ações de terceirização e reduzir a máquina estatal, bem como de retirar direitos trabalhistas de seu quadro de servidores. Neste sentido, há um grande desafio para o Estado: conciliar seu papel regulador e fiscalizador com suas próprias ações que contribuem para o aumento das disparidades socioeconômicas. Por esta perspectiva, caberia lembrar Antunes (2008) quando aponta que a ressignificação do trabalho e da classe trabalhadora requerem também um redesenho das maneiras como as forças sociais laborais são representadas. Afinal, parece ser preciso um esforço para além da vontade política para levantar discussões e reivindicações rumo a um equilíbrio entre as relações de trabalho, papel que somente representações sindicais fortalecidas e também ressignificadas poderiam exercer. Ainda que se entenda, como afirma Costa (2010), que o fortalecimento dos movimentos sociais e do trabalho está diretamente ligado com o fortalecimento do poder de intervenção do Estado, esperar que esta intervenção ocorra nesse sentido, no momento em que nos encontramos, pode ser considerado uma utopia.

Em que pesem as relações de trabalho que se estabelecem diretamente no âmbito do quadro de efetivos do Estado, outras medidas adotadas podem ser citadas como elementos que compõem este cenário de crescente precarização do trabalho, merecendo destaque, a bonificação e valorização por mérito em detrimento de políticas de ajustes salariais; a gestão de resultados – política de metas; o plano de carreira que não valoriza a progressão das funções; a descentralização de serviços, sem adequadas estruturas administrativas.

A política de bonificação instituída desde 2001, posteriormente transformada em bonificação por mérito, ao invés de ser uma política salarial justa, reforça o individualismo e a competitividade, além de restringir direitos

e necessidades dos servidores, haja vista que os afastamentos, à exceção das férias, interferem no cálculo dos valores pagos a cada servidor. Dentro da regra estabelecida, o bônus foi atrelado ao cumprimento de metas atingidas pelas escolas, cuja aferição é feita anualmente por indicadores obtidos através de uma avaliação externa em todos os segmentos de ensino.

Além da bonificação por mérito, a Lei Complementar nº 1.097, de 2009 criou o Programa de Valorização pelo Mérito como um sistema de promoção para o quadro do Magistério. O referido programa previa uma evolução da faixa salarial do servidor mediante aprovação em avaliação aplicada pelo órgão central, considerando ainda períodos de interstício entre uma prova e outra, com permanência na mesma unidade administrativa, além de estabelecer também como requisito um limite máximo de ausências anuais.

O plano de carreira dos servidores do quadro do magistério, Lei Complementar nº 836, de 1997, vem se arrastando e sofrendo alterações ao longo dos anos sem, contudo, considerar o avanço dos professores quando do acesso a cargos de maior complexidade, bem como sem uma definição clara sobre os critérios que podem ser considerados para progressão funcional. Uma das justificativas para este plano de carreira era a redução do número de gratificações das folhas de pagamento, incorporando algumas delas no salário base, altamente defasado. Na época, a propaganda sobre um vultoso aumento salarial do quadro do magistério teve grande espaço na mídia. Porém, como se tratava de incorporação de gratificações, o produto final não teve tal expressividade. Além disso, com o passar dos anos, as gratificações voltaram a compor a folha de vencimentos, enquanto o salário base permanecia sem os devidos (re)ajustes.

Em 2011, com o Decreto nº 57.141 que reorganizou a Secretaria de Estado da Educação, serviços que eram executados pelos órgãos centrais passaram a ser executados pelas unidades administrativas regionais, antes mesmo do aparelhamento e treinamento necessário para que isso acontecesse.

Todas essas medidas remeteram o servidor vinculado à educação paulista a uma grande fragilidade. Um sistema de bonificação por mérito coloca nas mãos dos trabalhadores da educação toda a carga de responsabilidade por fatores que extrapolam a competência técnico-pedagógica, haja vista ser este mérito aferido por indicadores que desconsideram fatores socioeconômicos, conjunturais e até mesmo de infraestrutura, bem como as extensas jornadas de trabalho de professores diluídas muitas vezes em outras várias unidades escolares.

Sennett (2009) afirma que assumir responsabilidades por fatos alheios ao nosso controle pode se configurar em culpa, o que neste caso, acaba acontecendo com aqueles que não conseguem cumprir as metas estabelecidas. Assim, de acordo com Oliveira (2004, p. 1132), em geral, os professores são considerados:

[...] os principais responsáveis pelo desempenho dos alunos, da escola e do sistema. Diante desse quadro, os professores vêem-se, muitas vezes, constrangidos a tomarem para si a responsabilidade pelo êxito ou insucesso dos programas (OLIVEIRA, 2004, p. 1132).

O trabalho por metas gera competitividade, individualização e segregação na classe trabalhadora, como aponta Antunes em vários de seus escritos. Além disso, o desgaste provocado pelas excessivas jornadas de trabalho, o medo e a insegurança relacionados à competitividade no contexto organizacional são fatores que contribuem para vivências de sofrimento, ao mesmo tempo em que minam as relações de solidariedade (COUTINHO; MAGRO; BUDDE, 2011).

Por fim e ainda considerando as postulações de Antunes, a ideia de precarização deriva da ideia de precário, debilitado, não estando, portanto, ligada somente ao campo do trabalho. Para o autor, é especificamente nesse campo que a ideia de precarização ganha uma conotação distinta, justamente pela vulnerabilidade dos direitos e garantias sociais a ela atrelados, que começaram a ter uma perda gradativa nas últimas décadas. Essa

vulnerabilidade interfere diretamente na vida e na saúde física e psicológica do trabalhador, considerando que o trabalho é um dos importantes fatores na construção da identidade e para o desenvolvimento humano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao se considerar o desenvolvimento profissional, como define Marcelo (2009), como um processo que se constrói gradativamente na medida em que os docentes adquirem experiência e consciência profissional, e que essa identidade é a forma como os professores se definem a si mesmos, torna-se evidente que todos esses fatores presentes no cotidiano laboral dos servidores da educação interferem fortemente na constituição de sua identidade profissional, gerando situações de stress e desmotivação. Reiterando esta ideia, Hall (2006, p. 38), “afirma que a identidade é realmente algo formado, ao longo do tempo, através de processos inconscientes, e não algo inato”.

Desta forma, a crescente crise de identidade dos docentes apontadas em muitos estudos atualmente, pode ser um reflexo da precarização e flexibilização impostas nas relações de trabalho. Isso porque, segundo Sennett (1999, p. 144), as pessoas desejam um status, uma carreira, sendo esta um elemento significativo no desenvolvimento do caráter do indivíduo, no sentido de que, quem segue uma carreira “define objetivos de longo prazo, padrões de comportamento profissional ou não profissional, e o senso de responsabilidade por sua conduta”.

Por esta perspectiva, seria desejável que a sociedade, e especialmente as representações de classe dos profissionais da educação, se mobilizassem em torno da luta por uma política educacional mais assertiva no sentido de formar, valorizar e fortalecer os profissionais da educação, sob pena de um enfraquecimento cada vez maior dos sistemas educacionais. Esta luta deveria partir do pressuposto de que construir uma boa política educacional nos remete à ideia de que esta deva ser uma política de Estado e não uma

política alternativa de Governo, atendendo meramente a interesses partidários e econômicos.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. Afinal, quem é a classe trabalhadora hoje? **Revista da Rede de Estudos do Trabalho**, Marília, SP, ano II, n. 3, p. 1-9, 2008.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. In: **Educ. Soc.**, Campinas, SP, vol. 25, n. 87, p. 335-351, mai./ago. 2004.

ANTUNES, R. As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 23-45, jul./dez. 2002.

BOING, L. A; LÜDKE, M. Caminhos da profissão e da profissionalidade docentes. **Educ. Soc.**, Campinas, SP, v. 25, n. 89, p. 1159-1180, set/dez. 2004.

BUDDE, C.; MAGRO, M. L. P. D.; COUTINHO, M. C. Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. **Psicologia: Teoria e Prática**. São Paulo, v. 13, n. 2, p. 154-167, 2011.

COSTA, F. L. Brasil: 200 anos de Estado, 200 anos de administração pública, 200 anos de reformas Brasil: 200 anos de Estado; 200 anos de administração pública; 200 anos de reformas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, vol. 42, n. 5, p. 829-874, set/out. 2008.

COSTA, M. S. O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, v. 20, n. 59, p. 111-132, out. 2005.

HALL, S. **A Identidade cultural na Pós-modernidade**, Rio de Janeiro, DP&A Editora, 2006.

HIRATA, H. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Cadernos CRH**, Salvador, vol. 24, n. spe 01, p. 15-22, 2011.

MARCELO, C. Desenvolvimento Profissional Docente: passado e futuro. **Sísifo. Revista de Ciências da Educação**, n. 08, p. 7-22, jan./abr. 2009.

MEDEIROS, J. J.; OLLAIK, L. G. Instrumentos governamentais: reflexões para uma agenda de pesquisas sobre implementação de políticas públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n.6, p. 1943-1967, nov./dez. 2011.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educ. Soc., Campinas, SP**, v. 25, n. 89, p 1127-1144, set/dez. 2004.

OLIVEIRA, E. A. A política de emprego no Brasil: o caminho da flexinsegurança. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 111, p. 493-508, jul./set. 2012.

SELIGMANN-SILVA, E.; DRUCK, G.; FRANCO, T. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 35 (122): p. 229-248, 2010.

SENNET, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro, Record, 1999.

VERÍSSIMO, M. P. A Constituição de 1988, vinte anos depois: suprema corte e ativismo judicial “à brasileira”. **Revista Direito GV**, São Paulo, v.4, n.2, jul./dez. 2008.