



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA**  
**DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO – CAMPUS I**  
**MESTRADO PROFISSIONAL GESTÃO E TECNOLOGIA**  
**APLICADAS À EDUCAÇÃO**



**ROBSON SOUZA DE CARVALHO**

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**  
**ADMINISTRATIVO NAS UNIDADES ESCOLARES DO**  
**ESTADO DA BAHIA: UM ESTUDO DIAGNÓSTICO**  
**COM BASE NO PERÍODO DE 2005 A 2014**

Salvador – Bahia  
2017

**ROBSON SOUZA DE CARVALHO**

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO ADMINISTRATIVO NAS  
UNIDADES ESCOLARES DO ESTADO DA BAHIA: UM ESTUDO  
DIAGNÓSTICO COM BASE NO PERÍODO DE 2005 A 2014**

Relatório Técnico apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação (GESTEC) da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação.

Área de concentração: Gestão da Educação e Redes  
Sociais

Orientador: Prof<sup>o</sup> Dr. César Barbosa

Salvador – Bahia  
2017

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária Elisiene Oliveira  
CRB-5/1468

C331p Carvalho, Robson Souza de

A precarização do trabalho administrativo nas unidades escolares do Estado da Bahia: um estudo diagnóstico com base no período de 2005 a 2014. / Robson Souza de Carvalho. - 2017.

101f.: il.

Relatório (Mestrado Profissional) - Universidade do Estado da Bahia, Departamento de Educação. Mestrado Profissional Gestão e Tecnologia Aplicadas à Educação (Gestec), 2017.

Orientador: Prof. Dr. César Barbosa.

1. Política Pública; 2. Concurso Público; 3. Déficit de servidores efetivos; 4. Contratos Temporários; 5. Precarização do Trabalho.

I. Universidade do Estadoda Bahia. Departamento de Educação. II. Barbosa, Cesar. III. Título.

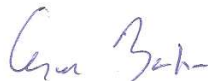
CDU: 37.08:35.08

## FOLHA DE APROVAÇÃO

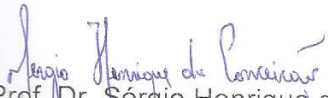
### A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO ADMINISTRATIVO NAS UNIDADES ESCOLARES DO ESTADO DA BAHIA: UM ESTUDO DIAGNÓSTICO COM BASE NO PERÍODO DE 2005 A 2014

ROBSON SOUZA DE CARVALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação (*Stricto Sensu*) Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação, Área de Concentração I – Gestão da Educação e Redes Sociais, 06 de junho de 2017, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação, pela Universidade do Estado da Bahia, composta pela Banca Examinadora:



Prof. Dr. César Barbosa  
Universidade do Estado da Bahia - UNEB  
Doutorado em Educação e Contemporaneidade  
Universidade do Estado da Bahia - UNEB



Prof. Dr. Sérgio Henrique da Conceição  
Universidade do Estado da Bahia - UNEB  
Doutorado em Educação e Contemporaneidade  
Universidade do Estado da Bahia - UNEB



Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Elisiana Rodrigues Oliveira Barbosa  
Secretaria de Educação do Estado da Bahia – SEC/BA  
Doutorado em Educação e Contemporaneidade  
Universidade do Estado da Bahia - UNEB

*À Deus que é à base de tudo;*

*Aos meus avôs, Marcelino e Prazeres, pelo exemplo de fé, amor e cumplicidade, vocês plantaram muitas sementes em nossas vidas;*

*Aos meus pais, Neusa e Rivaldo (em memória), em especial a minha mãe, que por amor aos filhos, abdicou muitas coisas para nos propiciar uma educação de qualidade e nos mostrou o significado da palavra dedicação;*

*À Lina, Lucas e Larissa, pelo carinho, dedicação, compreensão e alegria que me trazem, me desculpem pelas ausências e obrigado por tudo;*

*Aos meus irmãos, Roberta e Rivaldo Júnior, pela nossa relação de amizade e por terem me confiado sobrinhos e afilhados lindos;*

*A todos meus familiares, por estarem sempre presentes nos piores e melhores momentos da minha vida;*

*Aos meus verdadeiros amigos que me respeitam do meu jeito.*

*Robson Carvalho*

## AGRADECIMENTOS

Ao Secretário da Administração do Estado da Bahia, Dr. Edelvino Góes e ao Superintendente de Recursos Humanos (SRH), Adriano Tambone, meu amigo, que possibilitaram e incentivaram minha participação no Mestrado.

Ao meu orientador e amigo, Prof. César Barbosa, por confiar; acreditar no meu potencial; ter paciência com as minhas inquietudes; guiar-me nos momentos de incertezas e ser fundamental para conclusão deste trabalho.

Aos Professores Sérgio Henrique Conceição e Elisiana Rodrigues Oliveira Barbosa, pela generosidade manifestada ao aceitar nosso convite para participar da banca examinadora deste trabalho.

Ao Prof. Carlos Eduardo Cardoso de Oliveira (UEFS), pelas suas valiosas contribuições quando da qualificação deste trabalho.

Aos professores do Programa, por facilitarem essa caminhada, colocando à disposição da turma seus conhecimentos, suas habilidades e competências.

Ao Grupo Gestor do Programa, na pessoa de seu Coordenador, Prof. André Magalhães, pelo apoio e auxílio nas questões burocráticas.

A Secretaria Acadêmica do Programa, pelo apoio e paciência.

Aos colegas de jornada, pelos momentos de dificuldades, superação, convivência, amizade, troca de experiências, aprendizagens, ensinamentos, tristezas, alegrias, etc...

Ao o grupo de pesquisa Educação, Universidade e Região (EDUREG), por propiciar um ambiente privilegiado de discussões e trocas.

Aos amigos das Secretarias de Administração (SAEB), do Planejamento (SEPLAN) e da Educação (SEC), pela compreensão, companheirismo e profissionalismo, em especial à Marta, Pollyana e Ana Catapano pela disponibilidade, auxílio e incentivo.

Em fim, a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para realização deste sonho.

*“O preço a pagar pela tua não  
participação na Política é seres governado  
por quem é inferior”.*

Platão (428-347ac)

## RESUMO

Este trabalho teve como objetivo desenvolver um estudo diagnóstico sobre a precarização do trabalho na área administrativa das unidades escolares do Estado da Bahia em consequência das estratégias de provimento de pessoal utilizadas para suprir o déficit causado pela não realização de concurso público para servidores efetivos. Para isso, realizamos uma pesquisa aplicada de cunho exploratório e de natureza quantitativa, com uso de procedimentos de análise de dados e documental. O material que viabilizou a pesquisa foi composto de legislação estadual referente ao tema, relatórios, balanços de governo e consultas aos sistemas informatizados corporativos do Estado da Bahia, no período que envolveu os anos de 2005 a 2014. Os resultados indicam que, uma vez que não existe uma política de concursos públicos, com o objetivo de suprir a escassez de servidores administrativos efetivos, a Secretaria de Educação optou pela via da contratação de servidores temporários para prover as necessidades das unidades escolares, através contratação por Regime Especial de Direito Administrativo (REDA), Terceirização de Mão de Obra e Prestação de Serviços Temporários (PST), formas de contratação que seguem uma tendência à flexibilização do trabalho recomendada pelo ideário neoliberal e que conduzem a precarização desses trabalhadores.

**Palavras-chave:** Política pública. Concurso público. Déficit de servidores efetivos. Contratos Temporários. Precarização do trabalho.



## ABSTRACT

This investigation was destined to develop a diagnostic study on the precariousness of work in the administrative area of the school units of the State of Bahia because of the strategies of staffing to fill the deficit caused by the absence of a public tender for administrative effective public employees. For this, we did an applied research of exploratory character and of quantitative nature, using procedures of data and document analysis. The material that made the research feasible was composed of state legislation regarding the subject, reports, government balance sheets and consultations to the corporate computer systems of the State of Bahia, during the period from 2005 to 2014. The results indicate that, without a public tender policy, with the objective of filling the shortage of effective administrative servers, the Education Department opted to hire temporary staff to provide the needs of the school units, through hiring by the special regime of law administrative (REDA), outsourcing of labor and provision of temporary services (PST), forms of hiring that follow a tendency to flexibilization of the work recommended by the neoliberal ideology and that leads to the precarization of these workers.

**Keywords:** Public policy. Public tender. Deficit of effective servers. Temporary Contracts. Precarization of labor.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	– Ciclo da política pública .....	26
Figura 2	– Fluxo do processo decisório.....	27
Figura 3	– Fluxos para uma política de concurso público para a educação .....	37
Tabela 1	– Taxa desemprego nos países capitalistas avançados, 1950-1998 .....	47
Quadro 1	– Características da administração pública burocrática e gerencial.....	52
Figura 4	– Razão remuneração média real terceirizado ativo / remuneração média real contratante ativo .....	60
Figura 5	– Esquema metodológico.....	66
Tabela 2	– Concurso público realizado no âmbito da Secretaria da Educação do Estado da Bahia, 2005-2104.....	69
Tabela 3	– Professores e Coordenadores Pedagógicos efetivos lotados na Secretaria da Educação do Estado da Bahia, 2005-2014 .....	71
Tabela 4	– Cargos Administrativos efetivos lotados na Secretaria da Educação do Estado da Bahia, 2005-2014 .....	71
Tabela 5	– Idade média e tempo médio de serviço dos Administrativos efetivos lotados na Secretaria da Educação do Estado da Bahia, dez/2014 .....	72
Tabela 6	– Relação entre Número de Matrículas e Estabelecimentos de Educação Básica da Rede Estadual e Quantidade de Servidores Administrativos Efetivos locados na Secretaria de Educação do estado da Bahia, 2005 – 2014 .....	73
Tabela 7	– Evolução do Quantitativo de REDA Administrativo na Secretaria de Educação, 2005 –2014 .....	74
Tabela 8	– Tempo de serviço médio dos servidores REDA – Assistentes Administrativos, 2005 –2014 .....	75
Tabela 9	– Gastos com Terceirização na Secretaria da Educação do Estado da Bahia, 2005 – 2014.....	76
Figura 6	– Quantitativo Prestação de Serviço Temporário (PST) na Secretaria da Educação do Estado da Bahia, 2007 –2014 .....	77
Figura 7	– Gastos com outros serviços de terceiros, 2005 – 2014 (em Milhões) .....	79
Tabela 10	– Brasil: condições de trabalho e terceirização, 2013.....	80

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

<b>ABNT</b>	Associação Brasileira de Normas Técnicas
<b>ADCT</b>	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
<b>CE</b>	Constituição Estadual
<b>CF</b>	Constituição Federal
<b>CBPM</b>	Companhia Baiana de Pesquisa Mineral
<b>CERB</b>	Companhia de Engenharia Ambiental e Recursos Hídricos da Bahia
<b>CONDER</b>	Companhia de Desenvolvimento Urbano do Estado da Bahia
<b>COPE</b>	Conselho de Política de Pessoal do Estado
<b>CUT</b>	Central Única do Trabalhador
<b>DESENBHIA</b>	Agência de Fomento do Estado da Bahia S/A
<b>DIEESE</b>	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
<b>DOE</b>	Diário Oficial do Estado
<b>DPT</b>	Departamento de Polícia Técnica da Bahia
<b>DRH</b>	Diretoria de Administração de Recursos Humanos
<b>EBAL</b>	Empresa Baiana de Alimentos S/A
<b>EBDA</b>	Empresa Baiana de Desenvolvimento Agrícola S/A
<b>EJA</b>	Educação de Jovens e Adultos
<b>EMBASA</b>	Empresa Baiana de Águas e Saneamento S/A
<b>EPPGG</b>	Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental
<b>FIPLAN</b>	Sistema Integrado de Planejamento, Contabilidade e Finanças do Estado da Bahia
<b>IBGE</b>	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
<b>INEMA</b>	Instituto do Meio Ambiente e Recursos Hídricos
<b>IPCA</b>	Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
<b>LRF</b>	Lei de Responsabilidade Fiscal
<b>MARE</b>	Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado
<b>PC</b>	Polícia Civil do Estado da Bahia
<b>PEE</b>	Plano Estadual de Educação da Bahia
<b>PGE</b>	Procuradoria Geral do Estado da Bahia
<b>PNE</b>	Plano Nacional de Educação
<b>PM</b>	Polícia Militar da Bahia

<b>PRODEB</b>	Companhia de Processamento de Dados do Estado da Bahia
<b>PST</b>	Prestação de Serviço Temporário
<b>RAIS</b>	Relação Anual de Informações Sociais
<b>REDA</b>	Regime Especial de Direito Administrativo
<b>SAEB</b>	Secretaria da Administração do Estado da Bahia
<b>SEAP</b>	Secretaria de Administração Penitenciária e Ressocialização
<b>SEC</b>	Secretaria da Educação do Estado da Bahia
<b>SEFAZ</b>	Secretaria da Fazenda do Estado da Bahia
<b>SEI</b>	Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia
<b>SEMA</b>	Secretaria do Meio Ambiente do Estado da Bahia
<b>SEPLAN</b>	Secretaria do Planejamento
<b>SESAB</b>	Secretaria da Saúde do Estado da Bahia
<b>SICOF</b>	Sistema Informatizado Contábil e Financeiro
<b>SIMPAS</b>	Sistema Integrado de Material, Patrimônio e Serviços
<b>SIRH</b>	Sistema Informatizado de Recursos Humanos
<b>SIPLAN</b>	Sistema Informatizado de Planejamento
<b>UEFS</b>	Universidade Estadual de Feira de Santana
<b>UESB</b>	Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
<b>UESC</b>	Universidade Estadual de Santa Cruz
<b>UNEB</b>	Universidade do Estado da Bahia

# SUMÁRIO

<b>I – INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
1.1 A CONTEXTUALIZAÇÃO.....	14
1.2 O PROBLEMA.....	16
1.3 A HIPÓTESE .....	16
1.4 OS OBJETIVOS .....	17
1.4.1 O objetivo geral .....	17
1.4.2 Os objetivos específicos .....	17
1.5 A JUSTIFICATIVA .....	18
<b>II – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>21</b>
2.1 POLÍTICA PÚBLICA .....	21
2.1.1 Política e sua relação com o Poder .....	21
2.1.2 Sobre o conceito de política pública .....	23
2.1.3 A construção das políticas públicas .....	26
2.1.4 Política pública em educação .....	28
2.2 CONCURSO PÚBLICO .....	30
2.2.1 Breve histórico .....	30
2.2.2 Conceitos de concurso público .....	33
2.2.3 Política de concursos públicos no Estado da Bahia .....	35
2.2.4 Política de concursos públicos na secretaria da educação do Estado da Bahia ..	37
2.3 A CRISE DO CAPITALISMO.....	39
2.4 A CRISE E A REFORMA DO ESTADO.....	47
2.5 SOBRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO .....	53
2.6 TERCEIRIZAÇÃO E CONTRATOS TEMPORÁRIOS .....	55
2.7 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO ADMINISTRATIVO NA SECRETARIA DA EDUCAÇÃO DO ESTADO DA BAHIA .....	58
<b>III – PERCURSO METODOLÓGICO.....</b>	<b>62</b>
3.1 ENQUADRAMENTO DO ESTUDO .....	62
3.3 PROCEDIMENTOS .....	64
<b>IV – RESULTADO E DISCUSSÃO .....</b>	<b>67</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	67
4.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....	68
<b>V – CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>83</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>87</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>96</b>

# I. INTRODUÇÃO

## 1.1 A CONTEXTUALIZAÇÃO

O Estado da Bahia, segundo estimativa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -IBGE (2015), possui a quarta maior população do país estimada em 15.203.934 habitantes em 2015, enquanto que no censo demográfico realizado em 2010 a população baiana era de 14.016.906 habitantes, o que demonstra uma previsão de crescimento populacional na ordem de 8,46 % em 5 (cinco) anos de pesquisa.

Naturalmente, o crescimento populacional também gera um crescimento de demandas pela sociedade, principalmente na área social, especificamente na saúde, educação e segurança pública. Evidentemente, que esse aumento de demanda exige do Estado à elaboração e implementação de políticas públicas que atendam de maneira efetiva os anseios dos cidadãos.

No que tange a área de educação, também, segundo o censo em 2010, o Estado da Bahia possuía 3.629.479 habitantes com idade de 6 e 19 anos, potenciais alunos demandantes da educação básica, seja na escola pública ou escola privada.

Para atender essa demanda da sociedade baiana, a escola pública precisa estar preparada nos aspectos físicos, administrativos e pedagógicos. Ou seja, é fundamental que as escolas estejam equipadas com sala de aulas com mesas; cadeiras; quadro branco; armários; laboratórios; computadores; cozinha; quadra de esporte; biblioteca; etc., e tudo mais que viabiliza uma educação de qualidade.

Entretanto, todo esse aspecto físico da escola exige a presença de pessoas, servidores públicos, nas áreas administrativa e pedagógica, que suportam e garantem todo funcionamento dessa engrenagem para atender toda comunidade escolar, principalmente o aluno, razão de existir de uma escola.

No que se refere à questão pedagógica, as atividades de coordenar e lecionar são executadas por servidores públicos efetivos e/ou temporários das carreiras de coordenador

pedagógico e professor, os quais elaboram projetos políticos pedagógicos e planos de aulas para executarem juntamente com os alunos durante os 200 dias letivos anuais obrigatórios.

As carreiras de professor e coordenador pedagógico são carreiras bastante sólidas em todos os entes federativos, tanto que no cenário nacional em 16 de julho de 2008, foi sancionada a Lei nº 11.738, que instituiu o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, regulamentando disposição constitucional - alínea 'e' do inciso III do caput do artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 2008). O que demonstra uma busca pelo tratamento especial e uniforme da carreira do magistério em todos os entes federativos.

Vale destacar, que a demanda da sociedade por escolas públicas exige que o estado esteja sempre mantendo e repondo os seus quadros de servidores, principalmente, para preenchimento de vagas de professores e coordenadores, portanto, essas carreiras - mesmo com as aposentadorias; exonerações e falecimentos dos servidores - possuem uma recomposição de seus quadros, através da realização de concursos públicos de provas e títulos ou de processos seletivos simplificados para contratações temporárias.

Por outro lado, no que diz respeito aos servidores efetivos da área administrativa das escolas, também chamadas de área meio, pois executam atividades administrativas de apoio e suporte, não se percebe um tratamento igualitário quando se fala em reposição de profissionais para preenchimento de vagas reais, ou seja, não existe a realização de concurso público para cargos administrativos da Secretaria da Educação do Estado da Bahia (SEC).

É importante registrar que esses profissionais exercem nas escolas um papel fundamental na execução de atividades de suporte e apoio técnico nos projetos e ações; manutenção dos processos administrativos; acompanhamento dos processos de automação de rotinas; atendimento aos usuários; elaboração de relatórios e pareceres e suporte aos sistemas de controle e de informações nas diversas áreas de atuação dentro das escolas.

Desta forma, sem a reposição desses profissionais administrativos, todos os serviços e atividades realizados na escola são afetados e, por conseguinte, cria-se obstáculos para que a direção e a equipe pedagógica consigam alcançar os objetivos traçados no projeto político pedagógico da escola. Assim, percebe-se que a ausência de uma política pública de realização de concurso público para a área administrativa da Secretaria da Educação provoca

um déficit de servidores administrativos efetivos nas unidades escolares, contribuindo para a ineficiência da área meio dessas unidades.

Diante desse contexto de tratamentos diferenciados para contratação e preenchimentos de vagas de profissionais da educação das áreas finalísticas e meio da SEC, assim como a total escassez de trabalhos e estudos sobre esse tema, foi o que motivou a realização dessa pesquisa que pretende investigar e avaliar os efeitos e os impactos nas unidades escolares com a não realização de concurso público para preenchimento de cargos administrativos da SEC, especialmente no que tange a precarização do trabalho administrativo.

## 1.2 O PROBLEMA

Nesse contexto de precarização do trabalho administrativo nas unidades escolares do Estado da Bahia, percebe-se que a falta de uma política pública que priorize a realização dos concursos públicos para as carreiras técnico administrativo, contribui sobremaneira para escassez de servidores efetivos e ineficiência da área meio das unidades escolares, assim como força o governo a adotar formas de provimentos temporários, as quais normalmente tornam aquele ambiente suscetível a uma rotatividade excessiva e com pouco grau de motivação, originando um conhecimento disperso, não ordenado e com grande possibilidade de esvaecimento, que, conseqüentemente, dificulta o planejamento e o desenvolvimento das atividades pedagógicas.

Daí surge a seguinte questão norteadora deste estudo diagnóstico: Quais a conseqüência da falta de uma política pública para realização de concurso público para área administrativa da Secretaria da Educação do Estado da Bahia entre 2005 e 2014?

## 1.3 A HIPÓTESE

A ausência de uma política pública para realização de concurso público para área administrativa da Secretaria da Educação provoca um déficit de servidores administrativos efetivos nas unidades escolares, que é suprido com outras formas de provimentos temporários,



comprometendo significativamente as atividades da área meio das escolas e causando a precarização do trabalho administrativo.

#### 1.4 OS OBJETIVOS

Esta subseção tem o propósito de apresentar os objetivos geral e específicos da pesquisa. A ideia é demonstrar que estes últimos se articulam para a consecução do primeiro.

##### 1.4.1 O objetivo geral

Desenvolver um estudo diagnóstico sobre a precarização do trabalho administrativo nas unidades escolares do Estado da Bahia, promovida pelo déficit de servidores efetivos da área administrativa, que não são providos através da realização de concursos públicos, assim como, identificar as formas de contratação temporária para suprir essa escassez, com fim de alertar os gestores estaduais sobre os efeitos dessa precarização no desenvolvimento das atividades pedagógicas da unidade.

##### 1.4.2 Os objetivos específicos

- Investigar a política de concurso público no Estado da Bahia, evidenciando as áreas e atividades contempladas e as preteridas ao longo do período do estudo;
- Analisar o quantitativo de servidores efetivos nas carreiras administrativas das unidades escolares da Secretaria da Educação do Estado da Bahia, a fim de revelar o déficit existente;
- Identificar as formas de provimento de pessoal administrativo das unidades escolares, com fim de desvelar as estratégias adotadas pelo Estado para suprir o déficit de pessoal na área administrativa;
- Avaliar se o déficit de servidores efetivos e as formas de contratação contribuem para precarização do trabalho administrativo nas unidades escolares.

## 1.5 A JUSTIFICATIVA

Ingressei profissionalmente no Estado da Bahia no ano de 2002, através de concurso público para carreira de Gestor Governamental, que posteriormente foi reestruturada e atualmente se denomina Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG). Inicialmente trabalhei na área de orçamento público na Secretaria do Planejamento do Estado da Bahia (SEPLAN), atuando na Superintendência de Orçamento Público (SPO). No ano seguinte, também através de concurso público, ingressei na carreira de professor da Secretaria da Educação do Estado da Bahia (SEC) e até o presente momento me encontro atuando em sala de aula no Colégio Estadual Deputado Henrique Brito, lecionando as disciplinas de matemática e física.

Em 2007, através da carreira de EPPGG, tive a oportunidade de assumir o cargo comissionado de Diretor de Administração de Recursos Humanos (DRH), da Superintendência de Recursos Humanos (SRH) da Secretaria da Administração do Estado da Bahia (SAEB), que é o órgão responsável pelo processamento da folha de pagamento do Poder Executivo baiano, assim como pelo planejamento e administração de todas as carreiras efetivas do Estado da Bahia, inclusive com a responsabilidade de realizar todos os concursos públicos autorizados pelo Governador.

Vale destacar também, que na SAEB se encontra o Conselho de Política de Pessoal do Estado (COPE), formado por representantes dos órgãos sistêmicos do Estado – Casa Civil, SAEB, SEPLAN e a Secretaria da Fazenda (SEFAZ) – que analisa e recomenda ao Governador deliberar ou não sobre a autorização de todas as formas de provimentos e contratações de pessoal do Poder Executivo, seja através de concurso público ou de processos seletivos do Regime Especial de Direito Administrativo (REDA).

Desta forma, durante esses anos pude vivenciar na DRH/SAEB a realização de todos os processos seletivos do REDA e os Concursos Públicos realizados para várias carreiras e áreas (saúde, educação, segurança pública, etc...) do Poder Executivo. Essa experiência me fez perceber que a área meio, que engloba as carreiras administrativas do Estado, de certo modo, foi preterida em relação àquelas carreiras de áreas finalísticas, ou seja, não tiveram a necessária recomposição do quadro de ocupação, que normalmente diminui com as aposentadorias, falecimentos e exonerações dos servidores efetivos.

É importante registrar que, nesse momento, não se faz nenhum juízo de valor sobre os motivos que provavelmente balizaram os critérios para não realização de concursos públicos para área administrativa.

Por outro lado, a experiência no cargo de professor, me deu a oportunidade de observar que na área administrativa do colégio que leciono, historicamente existia uma escassez de pessoal muito grande e que, além disso, os servidores de carreira que trabalham atualmente possuem elevado tempo de serviço e estão prestes a se aposentar. Ou seja, a qualquer momento o colégio poderá perder aqueles profissionais efetivos.

Vale destacar também, que para suprir essa demanda do colégio na área administrativa, normalmente a SEC encaminha funcionários com um vínculo precário e com prazo estipulado para terminar o contrato, criando uma rotatividade excessiva de pessoas que dificulta a transmissão e aprendizado do conhecimento institucional e da cultura organizacional.

Esses fatos provocam uma insegurança e uma vulnerabilidade grande na equipe, o que compromete muito o funcionamento do trabalho administrativo do colégio, pois, esses profissionais, atendem a toda comunidade escolar (pais, alunos e professores); assessoram os gestores na execução das tarefas administrativas, burocráticas, legais e, ainda, dão apoio aos professores e coordenadores para o planejamento e desenvolvimento das atividades pedagógicas que são executadas no colégio.

Desta forma, ao longo das minhas atividades profissionais, como servidor de duas carreiras efetivas do Poder Executivo do Estado da Bahia, pude vivenciar os dois lados da moeda no que se referem ao provimento, formas de contratação e manutenção do quadro de pessoal dos que exercem atividades administrativas nos órgãos do Poder Executivo do Estado, especialmente na área da educação, e empiricamente posso afirmar que a falta de uma política pública para realização de concurso público para área administrativa, provoca uma precarização do trabalho administrativo nas unidades escolares do Estado da Bahia, comprometendo sobremaneira as atividades escolares desenvolvidas nesses ambientes.

Vale ressaltar, que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu em seu art. 37, inciso II, que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, exceto para cargo em comissão de livre nomeação e exoneração.

Todavia, percebo que nas carreiras das áreas administrativas do Estado da Bahia, em particular na Secretaria da Educação e, por conseguinte, nas unidades escolares, o concurso público vem sendo preterido por outras formas de contratação.

Vale registrar, que essa política de contratação pode ser vista como uma estratégia do Estado para dar agilidade na gestão de pessoal frente à rigidez do ordenamento da despesa pública. Em outras palavras, o Estado pode optar por essas formas de contratação para o atendimento a demandas urgentes e temporárias de pessoal, mesmo reconhecendo a sua inadequação e a precarização que a mesma enseja.

Outro entendimento também seria que a opção por essas formas de contratação temo objetivo de fugir dos limites de gastos com pessoal estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), que de certa maneira exige atitudes e ações restritivas e impactantes na gestão do gasto público, ou até mesmo criar possibilidades de contratar pessoas através de critérios subjetivos, sem provas e por indicação política.

Apesar da grande importância da área administrativa da Secretaria da Educação e da escola para a comunidade escolar - já que a mesma serve de suporte para todo planejamento, controle e execução das políticas públicas e pedagógicas que vão interferir diretamente na vida de alunos e professores -, existe uma carência de estudos sobre as consequências da falta de concurso público para essa área.

Portanto, essa escassez de estudo e de informações disponíveis sobre o assunto em questão, foi o que motivou a realização desta pesquisa que busca demonstrar a existência da precarização do trabalho administrativo nas unidades escolares, assim como, alertar aos gestores competentes sobre a preeminente instalação do caos nas atividades administrativas das escolas, assim como, sobre necessidade de valorização e recomposição, através da realização de concurso público, do quadro de pessoal das carreiras técnico administrativa do Poder Executivo do Estado da Bahia, buscando sempre identificar a importância dessa área como apoio e suporte para um processo efetivo de ensino e aprendizagem.

## II. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo tem a intenção de apresentar nosso marco teórico e contextual que suportará a análise dos dados coletados em nossa pesquisa e cujos resultados estão apresentados no capítulo IV. Iniciamos com os aspectos relacionados com conceito e a construção de política pública, tendo em vista que as políticas educacionais e os concursos públicos para o provimento de cargos administrativos das unidades escolares se enquadram nesta grande temática. Avançamos no sentido de desenhar o contexto de crise do capitalismo e de reforma do Estado, que combinados conduzem a ampliação da precarização do trabalho, como sendo as circunstâncias nas quais nosso diagnóstico está assentado.

### 2.1 POLÍTICA PÚBLICA

#### 2.1.1 Política e sua relação com o Poder

A palavra “Política” é uma derivação grega do termo “politeía”, que em seu sentido original significava “politikós” e está relacionada à “pólis” ou cidade, surgiu na Grécia antiga, porém como o conceito de pólis, que é mais abrangente do que cidade, inicialmente a palavra política fazia referência a tudo o que era urbano; civil; público. Este significado expandiu-se com a obra “*A Política*” de Aristóteles (384-322 ac.)<sup>1</sup>, que passou a designar política como a arte ou ciência do governo a balizar os estudos dedicados à atividade humana que se relacionam ao governo.

Também em sua obra, o filósofo grego Aristóteles (384-322 ac.)<sup>2</sup>, define a política como sendo a ciência que tem por objetivo a felicidade humana e a divide em ética (que se preocupa com a felicidade individual do homem na Cidade-Estado, ou pólis), e em política propriamente dita (que se preocupa com a felicidade coletiva). Para ele também: “O homem é um animal político”.

---

<sup>1</sup> ABBAGNANO (1970)

<sup>2</sup> Ibid.

Outro filósofo grego, Platão (428-347 ac.)<sup>3</sup>, em seu livro traduzido como "*A República*", originalmente intitulado *Politeia*, pregoava: "O preço a pagar por tua não participação política é seres governado por quem é inferior". Desta forma, percebemos a necessidade do homem participar das atividades e assuntos que integra a sociedade onde ele vive, uma vez que poderíamos dizer que Política é tudo o que se relaciona à busca de ações para o bem estar tanto individual como coletivo.

A política é objeto de estudo da ciência política e da ciência social, e o historiador italiano Nicolau Maquiavel (1469-1527) que é considerado o fundador da ciência política moderna, em seu livro "*O Príncipe*", define política como sendo "a arte de conquistar, manter e exercer o poder, o governo". Desta forma, a partir desse conceito de Maquiavel podemos perceber a relação direta que existe entre a política e o poder.

Seguindo essa tendência que relaciona a política com o poder, Thomas Hobbes (1588-1679), filósofo inglês, definiu que política "consiste nos meios adequados à obtenção de qualquer vantagem"<sup>4</sup>, enquanto que para Bertrand Russell (1872-1970), filósofo britânico, política é "o conjunto dos meios que permite alcançar os fins desejados"<sup>5</sup>.

Numa conceituação mais moderna, política é a ciência normativa entre o estado e a sociedade civil organizada, ou seja, a política é a orientação ou a atitude de um governo em relação a certos assuntos e problemas de interesse de determinado público, representadas através da política financeira, política educacional, política social, etc... Essas políticas estão relacionadas ao exercício do poder do estado; sendo assim, estão intimamente relacionadas ao conceito de política e ao conceito de poder.

O economista alemão Max Weber (1864-1920), considerado um dos fundadores da Sociologia, definiu Poder "como sendo a capacidade de impor a própria vontade"<sup>6</sup>, ou seja, é a capacidade de disposição sobre meios que permitem influenciar a vontade de outrem.

Bobbio (2002, apud Secchi, 2010, p. 1)<sup>7</sup>, define política como sendo a "atividade humana ligada a obtenção e manutenção dos recursos necessários para o exercício do poder sobre o homem".

---

<sup>3</sup>ABBAGNANO (1970)

<sup>4</sup>Thomas Hobbes. Definição de "Política" extraída em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Pol%C3%ADtica>.

<sup>5</sup>Bertrand Russell. Definição de "Política" extraída em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Pol%C3%ADtica>.

<sup>6</sup>Max Weber. Definição de "Poder" extraída em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Poder>.

Entretanto, uma definição mais completa sobre Política e que será considerada como referência para essa pesquisa, pois relaciona a demanda da sociedade; poder; negociação; disponibilidade de recursos públicos e discricionariedade do governo, foi descrita por Ruz (1998):

“política é um conjunto de procedimentos formais e informais que expressa relações de poder, que se destinam à resolução pacífica de conflitos em torno da alocação de bens e/ou recursos públicos. É o conjunto de decisões que visam responder a problemas e/ou necessidades do cidadão. A política é a luta entre grupos para influenciar as políticas públicas” (RUZ, 1998, p.232).

### 2.1.2 Sobre o conceito de política pública

Seguindo o pensamento de Ruz (1998) sobre política, percebe-se que a política pública é resultado das relações e interações que existem na política com objetivo de resolver conflitos e atender as demandas da sociedade.

Na área acadêmica, a política pública é um subcampo significativo dentro da disciplina de Ciência Política, que teve a partir dos anos 1970 um crescimento significativo do estudo e do interesse nesse tema. Segundo Souza (2006), vários fatores foram importantes para justificar esse aumento, sendo que os principais fatores foram os seguintes:

- *A adoção de políticas restritivas de gasto, que passaram a dominar a agenda da maioria dos países, em especial os em desenvolvimento;*
- *O estabelecimento de novas visões sobre o papel dos governos, onde políticas keynesianas foram substituídas pela ênfase no ajuste fiscal, ou seja, adoção de orçamentos equilibrados entre receita e despesa e em restrições à intervenção do Estado na economia e nas políticas sociais;*
- *A necessidade de desenhar políticas públicas capazes de impulsionar o desenvolvimento econômico e ao mesmo tempo promover a inclusão social de grande parte de sua população.*

---

<sup>7</sup>BOBBIO, N. Política. In: BOBBIO, N.; MATEUCCI, N.; PASQUINO, G. Dicionário de Política. 12ª ed. Brasília: Editora da UNB, 2002.

Essa autora destaca que, inicialmente a fundamentação teórica sobre Políticas Públicas contou principalmente com quatro grandes cientistas políticos que defenderam teses que balizaram vários outros conceitos sobre o tema. Em 1936, H. Laswell introduziu a expressão *policyanalysis* (análise de política pública), como o termo que combinava o esforço científico/acadêmico com a experiência dos governos, estabelecendo, assim, um diálogo entre cientistas sociais, grupos de interesse e governo (SOUZA, 2006, p. 22).

Em 1957, H. Simon introduzir o termo *policymakers* representando a racionalidade limitada dos decisores públicos, onde segundo ele, a racionalidade dos gestores públicos é sempre limitada por problemas tais como informação incompleta ou imperfeita, tempo para a tomada de decisão, conflitos de interesses dos gestores, etc... (SOUZA, 2006, p. 22).

Em 1959, questionando a ênfase no racionalismo proposto pelos seus predecessores (Laswell e Simon), C. Lindblom defendeu que na formulação e na análise de políticas públicas, como em qualquer outro espaço de exercício do poder, devemos levar em consideração o fato de que algumas variáveis que não necessariamente obedecem aos parâmetros de racionalidade influenciam no processo decisório, tais como as eleições, a burocracia, os partidos e os grupos de interesse (SOUZA, 2006, p. 24).

Contudo, foi D. Easton que em 1965 definiu a política pública como sendo um sistema, que tem relação entre a sua formulação, resultados e o ambiente. Para ele as políticas públicas são influenciadas pelos partidos, mídia e grupos de interesses (SOUZA, 2006, p. 24).

Com base nas diretrizes sobre políticas públicas defendidas pelos quatro cientistas políticos aludidos anteriormente, à seguir cita-se alguns conceitos sobre políticas públicas encontrados na literatura, entretanto, vale destacar que existem centenas ou milhares de definições, portanto, não existe uma que seja a melhor ou mais completa de todas. Então vejamos alguns desses conceitos:

- B. G. Peters: “é a soma das atividades dos governos, que agem diretamente ou através de delegação, e que influenciam a vida dos cidadãos” (SOUZA, 2006, p. 24);
- Thomas Dye: “é tudo aquilo que o governo decide ou não fazer” (SOUZA, 2006, p. 24);



- H. D. Laswell: “decisões e análises sobre políticas públicas implicam em responder às seguintes questões: quem ganha o que, por que e que diferença faz?” – Laswell (SOUZA, 2006, 24);
- Maria Paula Dallari Bucci: “processo ou conjunto de processos que culmina na escolha racional e coletiva das prioridades, para a definição dos interesses públicos reconhecidos pelo direito” (BUCCI, 2002, p. 264);
- Maria Paula Dallari Bucci: “são programas de ação governamental visando a coordenar os meios à disposição do Estado e as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados” (BUCCI, 2002, p. 241);
- Ronaldo Laranjeira e Marcos Romano: “são decisões de consenso tomadas por governantes na forma de leis, regras ou regulações” (LARANJEIRA, Ronaldo; ROMANO, 2004, p.69).

Apoiado nas definições acima se percebe que política pública é um conjunto de decisões e não uma decisão isolada. Entretanto, Rua (2009, p. 20) afirma que “embora uma política pública implique decisão política, nem toda decisão política chega a constituir uma política pública”.

Sendo assim, após analisar todos os conceitos citados anteriormente, chega-se à conclusão que para realização desse estudo será considerado o conceito de política pública apresentado por Teixeira (2002), que aglutina as várias vertentes e faz uma descrição que relaciona política pública com o poder e com a discricionariedade do governo na elaboração e implementação de programas e/ou projetos para atender demandas da sociedade organizada:

“Políticas públicas” são diretrizes, princípios norteadores de ação do poder público; regras e procedimentos para as relações entre poder público e sociedade, mediações entre atores da sociedade do Estado. São, nesse caso, políticas explicitadas, sistematizadas ou formuladas em documentos (leis, programas, linhas de financiamentos) que orientam ações que normalmente envolvem aplicações de recursos públicos (...). Devem ser consideradas também as “não-ações”, as omissões, como formas de manifestação de políticas, pois representam opções e orientações dos que ocupam cargos (TEIXEIRA, 2002, p. 2).

### 2.1.3 A construção das políticas públicas

Uma questão muito importante e interessante que devemos conhecer e entender sobre as políticas públicas é o seu processo de surgimento, formatação e aplicação, ou seja, como se constrói uma política pública.

Em relação aos estudos sobre a construção de uma política pública, verifica-se que, em 1995, Howlett e Ramesh estruturaram um modelo que apresentava as fases do processo da política pública em cinco etapas na forma de ciclo, e a denominaram 'Improved Model' (Modelo Aperfeiçoado): (1) montagem da agenda; (2) formulação da política; (3) tomada de decisão; (4) implementação e (5) avaliação.

Este ciclo da política pública definido por Howlett e Ramesh (1995), está representado na figura 1 a seguir, e nos dias atuais, é bastante divulgado e trabalhado nos estudos científicos.

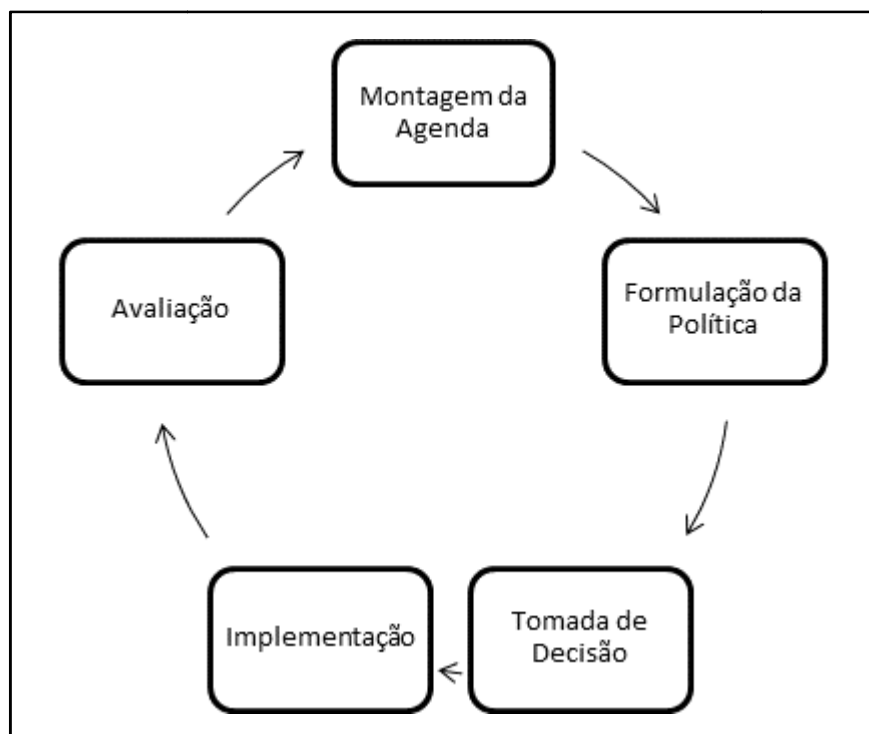


Figura 1 – Ciclo da política pública  
Fonte: adaptado de HOWLETT; RAMESH (1995)

Observa-se neste modelo de ciclo, que prevalece a ideia de que uma política pública se inicia na percepção de um problema identificado que fará parte de uma agenda, passa por um processo de formulação de propostas e posterior decisão, para que seja

implementada. Durante ou após o seu funcionamento ou aplicabilidade ela será avaliada, quando dará início a um novo processo de reconhecimento de problemas e formulação de novas políticas públicas.

No que se refere a esse processo de formação da agenda para formatação de uma política pública, Teixeira (2002) descreve:

As políticas públicas são um processo dinâmico, com negociações, pressões, mobilizações, alianças ou coalizões de interesses. Compreende a formação de uma agenda que pode refletir ou não os interesses dos setores majoritários da população, a depender do grau de mobilização da sociedade civil para se fazer ouvir e do grau de institucionalização de mecanismos que viabilizem sua participação (TEIXEIRA, 2002, p. 2).

Entretanto para John W. Kingdon (1984) existem três fluxos de processos decisórios que interferem e influenciam diretamente na entrada de temas na agenda do Governo. Ao se referir a esses fluxos, Baptista e Rezende (2015) escreveram:

cada um destes fluxos tem vida própria e segue seu caminho de forma relativamente independente, como o fluxo ou a corrente de um rio. Porém, em alguns momentos, estes fluxos convergem criando ‘janelas de oportunidade’ (policywindows), possibilitando a formação de políticas públicas ou mudanças nas políticas existentes. Ou seja, uma janela de oportunidade apresenta um conjunto de condições favoráveis a alterações nas agendas governamental e de decisão e à entrada de novos temas nestas agendas (BAPTISTA; REZENDE, 2015, p. 233-234).

Estes fluxos resumidos estão representados na figura a seguir:

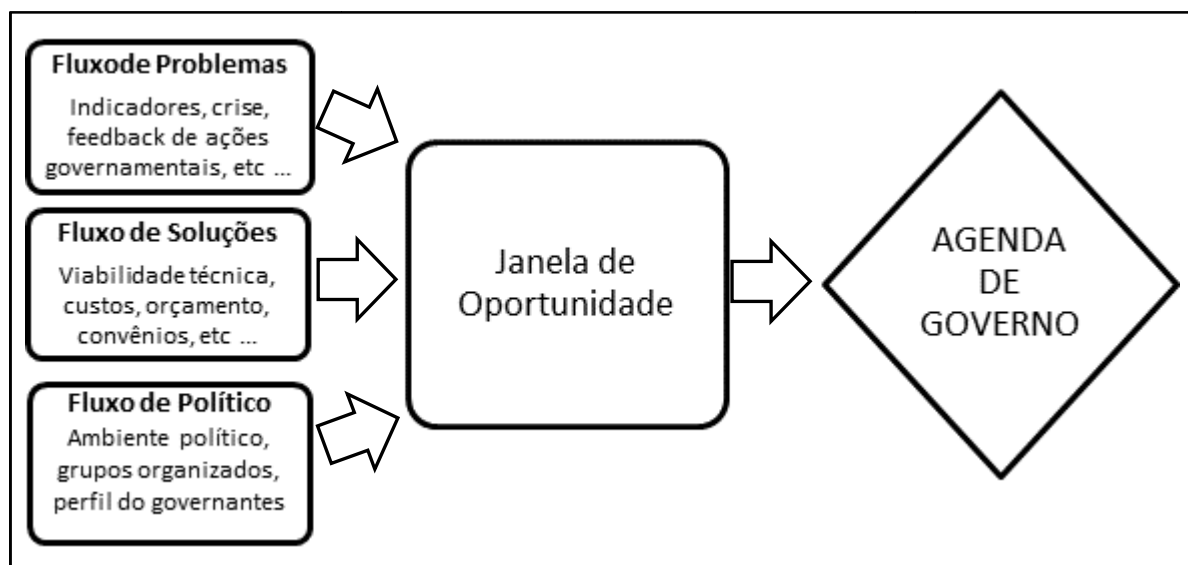


Figura 2 – Fluxo do processo decisório  
Fonte: adaptado de Baptista e Rezende (2015)

Diante do exposto, nota-se que a formação de uma agenda de governo para construção e implementação de uma política pública depende de fatores como: demanda da sociedade organizada; poder de pressão e articulação; viabilidade orçamentária e financeira e decisão política (discricionária).

#### 2.1.4 Política pública em educação

Partindo do conceito de Teixeira (2002) e do pressuposto que política pública “é tudo aquilo que um governo faz ou deixa de fazer em determinada área”, por analogia, pode-se afirmar que política pública em educação é tudo aquilo que um governo faz ou deixa de fazer na área de educação, com o objetivo de mudar uma realidade e atingir metas e indicadores que traduzam a transformação do perfil educacional da sociedade, considerando para tal, todos os atores envolvidos nas ações e programas do governo, assim como a fonte do seu financiamento.

Atualmente, no Estado da Bahia a política pública para educação está instituída pela Lei nº 10.330 de 15/09/06 que estabeleceu o Plano Estadual da Educação da Bahia – PEE<sup>8</sup> para um período de 10 anos.

Assim como no Plano Nacional de Educação – PNE, instituído através da Lei nº 10.172/01, o Plano Estadual de Educação – PEE estabelece as diretrizes e as metas nos próximos dez anos para:

- Cada nível:
  - Educação Básica – Infantil, Fundamental e Ensino Médio.
  - Educação Superior;
- Modalidades de ensino;
  - Educação de Jovens e Adultos — EJA
  - Educação Profissional e Tecnológica
  - Educação a Distância
  - Educação Indígena

---

<sup>8</sup>Vale destacar, que durante a realização desta pesquisa um novo Plano Estadual de Educação, para o período 2016 – 2026, foi instituído através da Lei nº 13.559 de 11 de maio de 2016 - Aprova o Plano Estadual de Educação da Bahia e dá outras providências. Entretanto, o período de aplicação do PEE está fora do escopo da pesquisa.

- Educação Especial
- Gestão e financiamento da educação;
- Formação e valorização do profissional do magistério e dos demais profissionais da educação.

Por fim, com objetivo de demonstrar que o PEE de 2006 foi construído seguindo toda a teoria do ciclo e do fluxo de um processo decisório numa política pública, como foi descrita até o momento nessa pesquisa desde seus conceitos até sua construção, reproduzimos abaixo o texto de apresentação do PEE publicado para sociedade baiana:

A Constituição Federal assegura que a Educação é direito de todos, um dever do Estado e da família, e que será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. Na instância que lhe compete, a Constituição da Bahia assegura a descentralização e a reorganização das ações educacionais de competência do poder público (Artigo 245, inciso III).

Portanto, a questão básica consiste em como realizar e efetivar uma política de educação no Estado que permita contribuir para a consecução das ações educacionais da Bahia, combinando critérios sócio-culturais, econômicos, geográficos, históricos, analisando experiências internacionais bem-sucedidas, aproximando-se de proposições que tentem integrar, favoravelmente, as questões de eficiência e de equidade, respeitando, evidentemente, as variações locais, regionais e nacionais que constituem a realidade educacional brasileira.

Assim considerando, este Plano de caráter estadual, discutido democraticamente pelos diversos segmentos da sociedade baiana, pensa, ao ampliar o conceito da cultura, em uma escola efetivamente democrática para todos. Uma escola que atenda as características civilizatórias fundadoras da nação, e na qual se possa implantar um sistema de ensino capaz de incluir a diversidade humana em todos os seus aspectos.

Apresentam-se, neste espaço, as perspectivas para um prazo de dez anos, do Plano Estadual de Educação (PEE) cujos temas e conteúdos específicos foram construídos e discutidos com ampla participação da sociedade civil organizada, sob a coordenação da Secretaria da Educação do Estado da Bahia, que instituiu a Comissão do Plano Estadual de Educação, composta por representantes dos segmentos representativos do Estado da Bahia, com a finalidade de definir, assessorar, mobilizar e avaliar a elaboração do projeto que se pretende efetivar.

Através da realização de audiências públicas, contou-se com a participação de aproximadamente 2.000 pessoas, distribuídas em grupos temáticos nos vários municípios, o que proporcionou a socialização e ampliação do conteúdo discutido, de acordo com o perfil de cada região. Essa metodologia subsidiou a definição de um plano plural efetivamente construído pela sociedade baiana.

(...)

Este documento retrata, portanto, o resultado do esforço conjunto de todos que dele participaram, bem como a aspiração da sociedade na efetivação de diretrizes que subsidiem políticas de Educação para os próximos dez anos. (BAHIA, 2006)

Sendo assim, percebe-se no texto, que o PEE do Estado da Bahia foi construído seguindo o fluxo do processo decisório para implantação de uma política pública referido por Baptista e Rezende (2015), representada na Figura 2, e depois seguirá o seu ciclo de uma política pública, conforme definição de Howlett e Ramesh (1995), apresentada na figura 1.

## 2.2 CONCURSO PÚBLICO

### 2.2.1 Breve histórico

A Constituição Federal de 1988 estabelece em seu art. 37, inciso II, que a investidura em cargo ou emprego público da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, exceto as nomeações para cargo em comissão de livre nomeação e exoneração.

**Art. 37.** A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

**II** - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

No Estado da Bahia, a previsão para a utilização do concurso público no preenchimento de cargos ou emprego público está no art. 14 da Constituição Estadual que repete todo o texto do inciso II, art. 37, da Carta Magna Federal.

Do ponto de vista histórico, o instituto do Concurso Público para provimento de cargos públicos ganhou fôlego no século XIX, quando da transição do estado absolutista para o estado de direito que impôs a necessidade de avanços na administração pública. Segundo Aglantzakis (2003, p. 2), “tratava-se de uma reação contra a hereditariedade e venalidade dos cargos públicos e da afirmação do princípio de acesso aos cargos públicos segundo a capacidade dos indivíduos e sem outra distinção que não fossem as virtudes e talentos do indivíduo”.

O constitucionalista português Canotilho<sup>9</sup> (1998 apud AGLANTZAKIS, 2003, p. 2), retratando esse momento histórico acrescentou que os códigos civis: Napoleônico (1807) e o Português(1867) já traziam “o princípio da igualdade nas relações jurídicas civis e que essa tendência seria fundamental para influenciar a legislação administrativa”. Ou seja, o exercício de cargos e funções públicas não poderia radicar em condições privilegiadas. Assim, nas palavras de Aglantzakis (2003, p. 2), “isto significava que o exercício de cargos e funções públicas não poderia radicar em condições particularísticas de privilégios”.

Cretella Júnior<sup>10</sup> (1994 apud AGLANTZAKIS, 2003, p. 2), afirma que a seleção de funcionários públicos se desenvolveu na França Napoleônica como forma de prover a administração pública de quadros que assegurassem seu funcionamento após a ascensão de Napoleão ao poder, tendo em vista que os cargos públicos estavam ocupados por pessoas que foram beneficiados pelo sistema ao qual ele se opunha<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup>CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 3a ed. Coimbra: Almedina. 1998.

<sup>10</sup>CRETELLA JÚNIOR, José. **Curso de Direito Administrativo**, 13a ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

<sup>11</sup>Ainda segundo CRETELLA JÚNIOR (1994 apud AGLANTZAKIS, 2003), os meios de provimento de funcionários públicos, ao longo da história, evoluiu da seguinte forma:

- A- sorteio: meio utilizado na Antiguidade clássica, pelas Comunas Italianas da Idade Média e, em especial, pelos gregos de Esparta e de Atenas ficou famoso pelas circunstâncias especiais em que cargos de natureza política eram sorteados. Existia o sorteio puro (que se aplicava a pessoas que passavam pelo crivo de um processo seletivo) e o sorteio condicionado (aplicado a pessoas que reuniam determinadas condições apreciáveis dentre os que poderiam ser escolhidos para os cargos públicos);
- B- compra e venda: consiste na alienação, pelo Estado a particular, a título oneroso, dos empregos públicos. Sistema utilizado na Idade Média, principalmente na França;
- C- herança: também instituído na Idade Média, tratava-se de um sistema de ingresso nos cargos públicos por meio de hereditariedade;
- D- arrendamento: meio pelo qual o Estado cedia cargos públicos aos particulares, por prazo determinado e mediante uma quantia arrecadada aos cofres públicos. Teve origem feudal;
- E- livre nomeação absoluta: forma de designação para o cargo público efetuado por um só indivíduo, sem a interferência de qualquer poder;
- F- livre nomeação relativa: ao contrário da livre nomeação absoluta, este sistema perfaz-se em ato administrativo complexo, onde o ato para se tornar perfeito e acabado necessita da manifestação de vontade de um poder sob a aprovação de outro poder;

A transição do Estado Absolutista para o Estado de Direito representou uma grande evolução na administração pública. No Estado Absoluto, não havia uma carreira pública nem, tampouco, direitos assegurados àqueles que ocupavam uma função pública. A nomeação e o exercício de uma função pública dependiam apenas ao arbítrio do monarca, de modo que os ocupantes de cargo público estabeleciam uma relação de solidariedade e fidelidade ao governante, impedindo-os de exercer suas funções com a independência.

No Estado de Direito, foram estabelecidos estatutos legais que constituíram carreiras públicas, reconhecendo os direitos dos funcionários públicos, bem como o código disciplinar ao qual os mesmos deveriam submeter-se, dotando a função pública da isenção necessária ao seu bom desempenho (AGLANTZAKIS, 2003).

No Brasil, a primeira Constituição a prevê o instituto do concurso público para preenchimento de cargos públicos foi a Constituição de 1934 que em seus art. 168 a 170 estabelece:

Art. 168 - Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, sem distinção de sexo ou estado civil, observadas as condições que a lei estatuir.

Art. 169- Os funcionários públicos, depois de dois anos, quando nomeados em virtude de concurso de provas, e, em geral, depois de dez anos de efetivo exercício, só poderão ser destituídos em virtude de sentença judiciária ou mediante processo administrativo, regulado por lei, e, no qual lhes será assegurada plena defesa.

Parágrafo único- Os funcionários que contarem menos de dez anos de serviço efetivo não poderão ser destituídos dos seus cargos, senão por justa causa ou motivo de interesse público.

Art. 170- O Poder Legislativo votará o Estatuto dos Funcionários Públicos, obedecendo às seguintes normas, desde já em vigor:

1º) o quadro dos funcionários públicos compreenderá todos os que exerçam cargos públicos, seja qual for a forma do pagamento;

2º) a primeira investidura nos postos de carreira das repartições administrativas, e nos demais que a lei determinar, efetuar-se-á depois de exame de sanidade e concurso de provas ou títulos.

---

G- eleição: consiste a eleição na escolha do funcionário pelo sufrágio, direto ou indireto;

H- concurso: processo normal de provimento da maioria dos cargos públicos na época moderna. Série complexa de procedimentos para apurar as aptidões pessoais apresentadas por um ou vários candidatos que se empenham na obtenção de uma ou mais vagas e que submetem voluntariamente seus trabalhos e atividades a julgamento de comissão examinadora.



Dentre outras considerações, foi possível nessa Carta apenas Concurso aberto ao público na primeira investidura; a possibilidade de concurso interno; liberdade ao legislativo na escolha de quais cargos de carreira poderia haver concurso; estabilidade do servidor e proibição de acumulação remunerada de cargos públicos, sejam eles ocupados na União, nos Estados ou Municípios.

Entretanto, a Constituição Federal de 1988, considerada a mais Cidadã e Democrática de todos os tempos no país, foi a que estabeleceu mais novidades sobre o tema, quando passou a exigir Concurso Público de provas ou de provas e títulos para o ingresso nos cargos e nos empregos públicos, art. 37, Incisos I e II.

### 2.2.2 Conceitos de concurso público

Como estabelece o art. 37 da Constituição Federal, já citado anteriormente, a Administração Pública, em todos os seus atos administrativos, deve se pautar nos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. O professor Celso Antônio Bandeira de Mello (1996) define esses princípios:

Princípio da Legalidade: é o da completa submissão da Administração às leis. Esta deve tão-somente obedecê-las, cumpri-las, pô-las em prática.

Princípio da impessoalidade: Nele se traduz a ideia de que a Administração tem que tratar a todos os administradores sem discriminações, benéficas ou detrimetosas.

Princípio da publicidade: Consagra-se nisto o dever administrativo de manter plena transparência em seus comportamentos.

Princípio da moralidade administrativa: a Administração e seus agentes têm de atuar na conformidade de princípios éticos. Violá-los implicará violação ao próprio Direito, configurando ilicitude que assujeita a conduta viciada a invalidação.

Princípio da boa administração ou da eficiência: desenvolver a atividade administrativa “do modo mais congruente, mais oportuno e mais adequado aos fins a serem alcançados, graças à escolha dos meios e da ocasião de utilizá-los, concebíveis como os mais idôneos para tanto.

Desta forma, sendo a realização de um concurso público um ato administrativo da Administração Pública, esse instituto também deve se apropriar dos princípios definidos acima, tanto que, ele permeia também os diversos conceitos que existem para concurso público no meio acadêmico e jurídico. Sendo assim, a partir de agora analisaremos alguns

desses conceitos presentes na literatura. Para iniciar, temos o jurista brasileiro Carvalho Filho (2001), que define mais subjetivamente o instituto:

Concurso Público é o procedimento administrativo que tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas. Na aferição pessoal, o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas e no aspecto seletivo são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras opostas no procedimento, obedecidas sempre à ordem de classificação. Cuida-se, na verdade, do mais idôneo meio de recrutamento de servidores público (CARVALHO FILHO, 2001, p. 472).

Ele também entende que o instituto do concurso público é um instrumento que melhor representa o sistema de mérito de seleção pública na administração pública, Carvalho Filho (2001, p. 472): “um certame em que todos podem participar nas mesmas condições, permitindo que sejam escolhidos realmente os melhores candidatos.”

Já o professor de Direito Administrativo, Moreira Neto (1994) é mais legalista e define:

O concurso, formalmente, considerado, vem a ser procedimento administrativo declarativo de habilitação à investidura, que obedece a um edital ao qual se vinculam todos os atos posteriores. O edital não poderá criar outras condições que não as que se encontram em lei (MOREIRA NETO, 1994, p. 202-203).

Outra definição encontrada na literatura jurídica é a do jurista e professor Marçal Justen Filho (2006), que assim define:

O concurso público é um procedimento conduzido por autoridade específica, especializada e imparcial, subordinado a um ato administrativo prévio, norteado pelos princípios da objetividade, da isonomia, da legalidade, da publicidade e do controle público, destinado a selecionar os indivíduos mais capacitados para serem providos em cargos públicos de provimento efetivo ou em emprego público (JUSTEN FILHO, 2006, p. 598).

Entretanto, uma definição mais técnica e que sintetiza os objetivos e finalidades de um concurso público foi apresentada pelo jurista brasileiro Hely Lopes Meirelles, reconhecido como um dos principais doutrinadores do Direito Administrativo:

O concurso público é o meio técnico posto à disposição da Administração para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, atender ao princípio da isonomia, uma vez que propicia igual oportunidade de acesso aos cargos e empregos públicos a todos os que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e

complexidade do cargo ou emprego, consoante determina o art. 37,II, C.F. (MEIRELLES, 1999, p. 387).

Vale destacar, que o concurso público não possui forma ou procedimentos estabelecidos na Constituição Federal ou Estadual, portanto, é necessário e importante que a administração pública estabeleça uma regulamentação legal e administrativa, com ampla publicização, divulgação e transparência para sociedade, sobre as regras e critérios dos certames seletivos, sempre orientados pelos princípios constitucionais.

Entretanto, a administração pública tem a discricionariedade para planejar e estabelecer uma política de concurso público com base nas demandas da sociedade, o interesse público, os limites fixados pela Lei Complementar Nº 101/2000, Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), e a sua capacidade de financiamento da despesa com pessoal. Ou seja, essas vertentes e fatores são impactantes para que o concurso público faça parte da agenda do governo e se transforme em uma política pública.

### 2.2.3 Política de concursos públicos no Estado da Bahia

Como já foi descrito anteriormente, política pública “é tudo aquilo que o governo decide ou não fazer”, portanto, a política de concurso público definida por um ente federativo está explicitada na realização, ou não, de concurso público para determinados cargos e/ou áreas da administração pública durante um intervalo de tempo. Nesta perspectiva, a realização de concurso público para o provimento de cargos/funções pública em uma determinada área constitui uma política pública, assim como a sua não realização, pois decorrem de decisões políticas com relação à priorização de algumas áreas em detrimento de outras, a exemplo, da educação.

No Estado da Bahia, todo concurso público da administração direta e indireta do Poder Executivo deve ser realizado e gerenciado pela Secretaria da Administração - SAEB, em parceria com o órgão beneficiado pelo cargo, em consonância com a Lei nº 6.677 de 26 de setembro de 1994:

Art. 9- O provimento dos cargos públicos e a movimentação dos servidores far-se-ão por ato da autoridade competente de cada Poder, do dirigente superior de autarquia ou de fundação pública.

Art. 10- São formas de provimento de cargo público:

I - nomeação;

(...)

Art. 12- A nomeação para cargo de classe inicial de carreira depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecida a ordem de classificação e o prazo de sua validade.

Art. 13- O concurso público será de provas ou de provas e títulos, realizando-se mediante autorização do Chefe do respectivo Poder, de acordo com o disposto em lei e regulamento.

(...)

Art. 15- A realização do concurso será centralizada no órgão incumbido da administração central de pessoal de cada Poder, salvo as exceções legais.(BAHIA, 1994)

Entretanto, antes de ser realizado, o concurso público necessita ser aprovado pelo Conselho de Política de Recursos Humanos do Estado – COPE e posteriormente autorizado pelo Governador, conforme o Decreto nº 7.882 13/12/00, que estabelece o Regimento Interno do COPE, e a Lei 6.677, respectivamente.

Art. 2º - Compete ao Conselho de Política de Recursos Humanos – COPE:

XI. Apreciar propostas de abertura de concursos públicos para provimento de cargos dos quadros da administração direta e indireta do Poder Executivo Estadual, manifestando-se conclusivamente sobre o cabimento da providência. (BAHIA, 1994)

Durante todo esse processo, entre a solicitação inicial do concurso público, pelo órgão beneficiado, ao COPE, até a deliberação final do Governador, são analisadas e consideradas questões sociais, políticas, jurídicas, orçamentárias e financeiras, ou seja, as demandas da sociedade, o interesse público e a capacidade de financiamento do Estado dessa nova despesa de pessoal com base na Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF).

Desse modo, é possível identificarmos na política de concurso público do Estado da Bahia - ou na ausência destas – os fluxos descritos por John W. Kingdon (1984), representados na Figura 3, conforme segue:

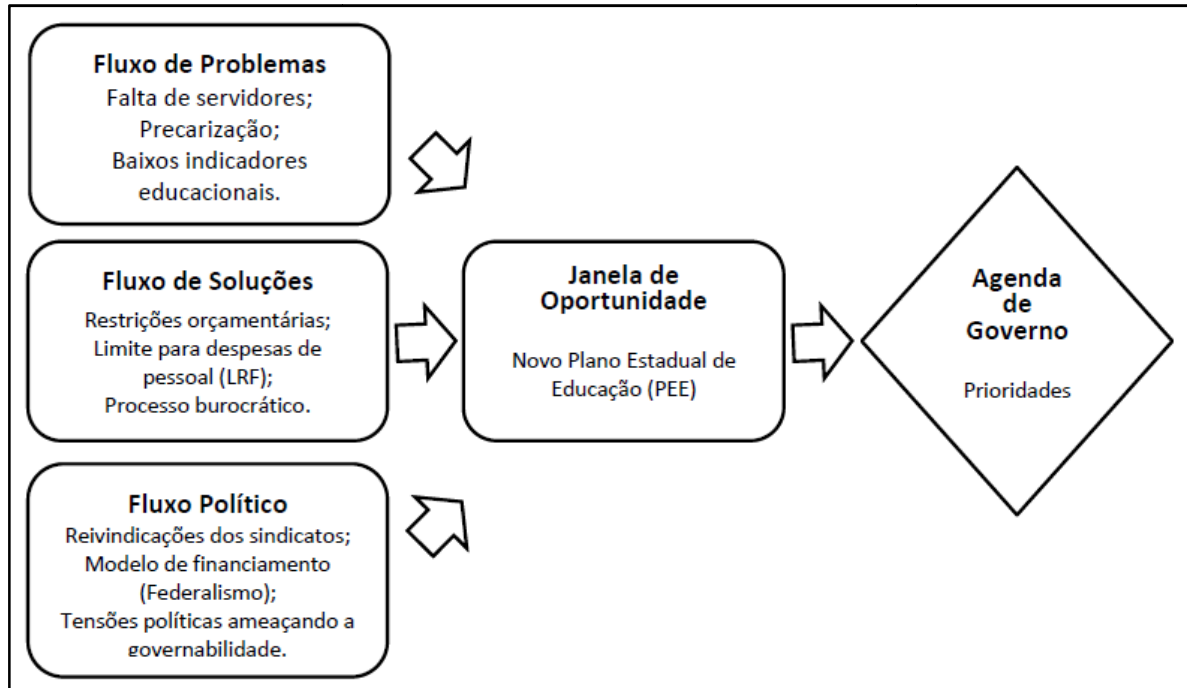


Figura 3 – Fluxos para uma política de concurso público para a educação  
 Fonte: adaptado de Baptista e Rezende (2015)

Desta forma, do ponto de vista prático, percebemos que nesse confronto dos fluxos, apesar de existirem problemas como a falta de servidores administrativos efetivos na rede escolar e a demanda da sociedade, existem fatores que conflitam, como questões financeiras, políticas e sindicatos sem poder de pressão que não conseguem sensibilizar a agenda do governo para implementação de uma política de concurso público para carreiras administrativas.

#### 2.2.4 Política de concursos públicos na secretaria da educação do Estado da Bahia

A Secretaria da Educação do Estado da Bahia - SEC foi criada através da Lei nº 115, de 16 de agosto de 1895, reestruturada pelas Leis nº 6.074, de 22 de maio de 1991, 6.812, de 18 de janeiro de 1995 e 7.028, de 31 de janeiro de 1997, e modificada pelas Leis nº 7.435, de 30 de dezembro de 1998, 8.538, de 20 de dezembro de 2002 e 8.970, de 05 de janeiro de 2004, tem por finalidade promover a execução da política de educação do Estado da Bahia. Compete à Secretaria da Educação:

- I- Formular diretrizes e promover a definição e implantação de planos, programas, projetos e ações relativos à educação, no âmbito do Estado;

- II- Promover a formulação e o acompanhamento do Plano Estadual de Educação - PEE;
- III- Viabilizar a promoção de estudos e pesquisas para o desenvolvimento e aperfeiçoamento do sistema educacional;
- IV- Fomentar articulação com outros órgãos ou instituições públicas e particulares, nacionais e internacionais, com vistas ao cumprimento de sua finalidade;
- V- Promover e fiscalizar o cumprimento das leis federais e estaduais relativas à educação, bem como das decisões dos Conselhos Nacional e Estadual de Educação;
- VI- Exercer outras atividades correlatas.

Para cumprir sua finalidade e desenvolver suas competências e atribuições com efetividade, a SEC necessita de uma estrutura organizacional condizente com o seu tamanho e que promova o desenvolvimento dos programas, projetos, atividades e ações demandados pelas instituições federais e estaduais de educação, assim como pela sociedade baiana.

Ela teve sua estrutura organizacional, de cargos efetivos, alterada pela Lei nº 8.899 de 01/12/2013, quando foi ratificado para sua área finalística as carreiras de Professor e Coordenador Pedagógico, enquanto que na área administrativa foi instituído o Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo, composto pelos cargos de Auxiliar Administrativo, Técnico Administrativo e Analista Técnico.

As atividades e atribuições desses cargos técnicos administrativos estão definidas nos art. 63 a 65 da Lei nº 8.899 de 01/12/2013:

Art. 63 - São funções inerentes ao Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo a execução de atividades de suporte técnico nos projetos e ações, manutenção dos processos administrativos, acompanhamento dos processos de automação de rotinas, atendimento aos usuários, elaboração de relatórios e pareceres e suporte aos sistemas de controle e de informações nas diversas áreas de atuação.

Art. 64 - O Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo é composto pelas carreiras de:

- I - Auxiliar Administrativo, de escolaridade de nível fundamental;
- II - Técnico Administrativo, de escolaridade de nível médio;
- III - Analista Técnico, de escolaridade de nível superior.

Art. 65 - Os ocupantes de cargo de Auxiliar Administrativo, Técnico-Administrativo e Analista Técnico tem como lotação órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional (BAHIA, 2013).

Vale destacar, que, para que os professores e coordenadores pedagógicos da Secretaria da Educação consigam desenvolver as atividades pedagógicas, planejadas no Projeto Político Pedagógico<sup>12</sup>, que busca um processo de ensino-aprendizagem efetivo com os alunos da rede estadual é necessário e fundamental o apoio, a colaboração e a participação de todos os servidores do Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo da SEC.

Desta forma, é basilar que exista no Estado da Bahia uma política pública de concurso público para provimento desses cargos administrativos da área meio da SEC, uma vez que eles garantem todo apoio operacional e administrativo para que os Diretores, Coordenadores Pedagógicos e Professores possam exercer suas atribuições finalísticas com tranquilidade e efetividade; e principalmente, para que, decorrente das aposentadorias, falecimentos e exonerações, não ocorra uma descontinuidade do conhecimento organizacional na unidade escolar e, conseqüentemente, um comprometimento da prestação do serviço à comunidade.

### 2.3 A CRISE DO CAPITALISMO

Para se caracterizar a precarização do trabalho é necessário que se inicie contextualizando a crise do capitalismo que ocorreu entre as décadas de 1970 a 1980, provocada pelo aumento excessivo do preço do petróleo, quando sucederam transformações nas formas de organização do trabalho e no espaço de produção fabril, motivado pela reestruturação produtiva do capitalismo.

---

<sup>12</sup>O Projeto Político Pedagógico – PPP é um instrumento de planejamento estabelecido pela Lei nº 9.394/96, LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação), que dar autonomia às escolas na elaboração participativa da sua própria identidade. Ou seja, ele permite a elaboração e autonomia da construção de projetos diferenciados de acordo com as necessidades de cada escola. "O projeto é um documento que propõe uma direção política e pedagógica para o trabalho escolar, formula metas, prevê as ações, institui procedimentos e instrumentos de ação." (LIBÂNEO, 2005, p.345).

O PPP deve ser construído com a participação de toda comunidade escolar – direção, professores, funcionários, alunos e pais – e segundo Gadotti (2000): "...não se constrói um projeto sem uma direção política, um norte, um rumo. Por isso, todo projeto pedagógico da escola é também político, O projeto pedagógico da escola é, por isso mesmo, sempre um processo inconcluso, uma etapa em direção a uma finalidade que permanece como horizonte da escola"

Essas transformações importantes são observadas a partir da transição do fordismo (como racionalização do trabalho) e do keynesianismo (com regulação econômica do Estado) para o toyotismo (regulação da produção e do trabalho) e a acumulação flexível (regulação econômica do mercado).

O Fordismo é um modelo de produção criado pelo empresário norte-americano Henry Ford (1863-1947), fundador da *Ford Motor Company*, que teve seu início quando ele mudou o processo artesanal de produção de carros com a implantação do sistema taylorista na linha de montagem, ou seja, racionamento do trabalho que permitiu uma produção em massa de produtos homogêneos.

É um modelo de produção em massa que revolucionou a produção industrial do início do século XX. Utilizando as técnicas de produção propostas por Frederick Winslow Taylor (1856-1915), que defendia uma administração de empresas mais científica, a fim de ampliar a produtividade e reduzir custos. O modelo taylorista tinha foco na eficiência e eficácia operacional das unidades fabris. A organização do sistema era totalmente baseada na linha de produção, na qual cada operário era especializado em apenas uma atividade específica. Se por um lado esta fragmentação do processo produtivo significou aumento de produção, por outro se constituiu em uma das formas mais claras de alienação da classe trabalhadora, pois o trabalhador não se enxergava no produto final.

O modelo taylorista é uma forma de organização do trabalho humano baseado na ciência, que tem como base o parcelamento extensivo das atividades e tarefas, formas de supervisão e controle despóticas, além da desqualificação da força detrabalho pela extrema separação entre as tarefas de concepção e de execução. Esse trabalhador desqualificado e parcelado é o chamado operário massa (BIHR, 1998, p.51).

Vale destacar que o fordismo se apoiou em cinco premissas básicas: produção em massa; parcelamento das tarefas; criação da linha de montagem; padronização das peças e automatização das fabricas.

Por outro lado, do ponto de vista da economia, desde a crise do capitalismo de 1929, o Estado vinha intervindo na economia baseado nas ideias do economista inglês John Maynard Keynes. Essa teoria econômica definida por Keynes ficou conhecida como keynesianismo e suas principais características eram:



- Defesa da intervenção estatal na economia, principalmente em áreas onde a iniciativa privada não tem capacidade ou não deseja atuar;
- Defesa de ações políticas voltadas para o protecionismo econômico;
- Contra o liberalismo econômico;
- Defesa de medidas econômicas estatais que visem à garantia do pleno emprego. Este seria alcançado com o equilíbrio entre demanda e capacidade de produção;
- O Estado tem um papel fundamental de estimular as economias em momentos de crise e recessão econômica;
- A intervenção do Estado deve ser feita através do cumprimento de uma política fiscal para que não haja crescimento e descontrole da inflação.

Entretanto, esse modelo de produção do fordismo associado ao modelo econômico keynesiano que defendia a intervenção do Estado na economia com o objetivo de atingir o pleno emprego, teve seu esgotamento à partir da década de 1970, quando o sistema entrou em crise. Sendo assim, com essa crise no capitalismo, ocorreram várias experiências em busca de um novo modelo de acumulação de capital.

Entre essas experiências que vigaram, está à acumulação flexível, que foi assim caracterizada por Harvey (1999):

A acumulação flexível, como vou chama-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos de padrão de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados, e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovações comerciais, tecnológicas e organizacionais. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos de industriais completamente novos até então subdesenvolvidas [...] (HARVEY, 1999, p.140).

Naturalmente que, com esse novo modelo caracterizado pelo aumento da mobilidade e da flexibilidade, os empregadores puderam fazer maiores pressões sobre a força de trabalho e seus sindicatos, o que implicou em alto índice de desemprego estrutural, redução dos salários reais e diminuição do poder sindical.

Também segundo (Harvey, 1999) esse novo modelo trouxe "*divisão de mercados, desemprego, divisão global do trabalho, capital volátil, fechamento de plantas industriais, reorganização financeira e tecnológica*", entre outras mutações que marcam essa nova fase da produção capitalista.

Para Antunes (1999), o modelo de acumulação flexível:

[...] se fundamenta num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível, recorrendo frequentemente à desconcentração produtiva, às empresas terceirizadas etc. Utiliza-se de novas técnicas de gestão da força de trabalho, do trabalho em equipe, das "células de produção", dos "times de trabalho", dos grupos "semi-autônomos" (ANTUNES, 1999, p. 52).

Para proporcionar maior competitividade no mercado de trabalho e possibilidades de aceleração do ritmo de inovação de produtos, esse sistema de gestão de produção flexível propôs a criação de uma rede de subcontratação e de deslocamento, com o objetivo de reduzir o tempo de giro do consumo e o aumento de giro dos produtos como chave para lucratividade capitalista.

Um exemplo de modelo de produção que se expandiu pelo mundo e representou bem essa transformação da acumulação flexível e reestruturação produtiva, foi crescimento do modelo de produção da Toyota, empresa Japonesa de fabricação de automóveis, que ficou conhecido como *Toyotismo* ou "*modelo Japonês*". Trata-se de um método de organização da produção e do trabalho, surgido no Japão nos anos que sucederam o fim da 2ª Grande Guerra. Foi idealizado pelo Engenheiro Taiichi Ohno e, segundo Antunes (1999), apresentava as seguintes características que as distinguem do fordismo:

- Trabalhadores: são mais qualificados do que no *Fordismo*. São treinados para conhecer todo o processo de produção e não apenas uma tarefa específica, sempre trabalhando em equipe com *multivariadas* de funções;
- Produção: esta não é "em massa" como no Fordismo. Busca-se produzir sem excedentes, de acordo com a demanda de mercado, os estoques são mínimos;

- Terceirização da produção: a fábrica toyotista é responsável por apenas 25% da produção, o restante é produzido por um complexo produtivo terceirizado e especializado;
- Qualidade total: Todo o sistema é acompanhado visualmente, buscando o máximo de qualidade em cada processo;
- *Just in Time*: produz-se somente o necessário, no tempo necessário e na quantidade necessária;
- Pesquisa de mercado: os produtos são desenvolvidos de acordo com as necessidades atuais do mercado.

Esse método industrial japonês teve grande impacto no mundo ocidental a partir dos anos 1970, quando mostrou para os países desenvolvidos que era uma opção possível para a superação da crise do capitalismo, através da utilização das premissas do Toyotismo na produção.

Desta forma, a adoção do modelo japonês (toyotismo) promoveu, entre os anos das décadas de 1980 até os anos 2000, uma grande transformação na gestão produtiva e no mercado de trabalho, com várias modificações significativas no seu parque industrial: a automação, a robótica, o circuito integrado, o micro eletrônico entre outros, que possibilitaram a perpetuação da chamada “Terceira Revolução Tecnológica”, o estoque mínimo, o controle de qualidade total, a flexibilização do trabalhador, a terceirização, e a subcontratação de trabalhadores.

Sendo assim, segundo Santos (2009) o Toyotismo trouxe os conceitos fundamentais de funcionamento do novo sistema de produção que foi determinante para a reestruturação do capitalismo na década de 1970, afetando diretamente todo o sistema anterior, principalmente a organização da produção e do trabalho, que vai contribuir sobremaneira para uma acumulação flexível.

Como já citado anteriormente, acumulação flexível é marcada por um confronto direto da rigidez do fordismo com a flexibilidade do toytismo. Harvey (1999) ressalta que a acumulação flexível:

...marca a transformação da rigidez fordista para a flexibilidade dos processos de trabalhos, dos mercados de trabalho, dos produtos, dos padrões de consumo, da descontração industrial, da revisão do papel do Estado, da

financeirização da economia, da heterogeneização e fragmentação da classe trabalhadora, da intensificação do trabalho, da precarização do trabalho [...] (HARVEY, 1999, p 140).

Essa transição entre o modelo fordista para o modelo toyotista se caracterizou por muita flexibilização na produção e no mercado de trabalho, assim como, por uma mudança de centro dinâmico da acumulação capitalista, quando o setor produtivo deixa de ser o carro chefe e a financeirização da economia assume esse papel, através da expansão do sistema financeiro internacional.

Para Pochmann (2002), a consequência da financeirização da economia sobre o setor produtivo no processo de acumulação flexível “é a desregulamentação da economia, redução do papel do Estado, flexibilização dos mercados de trabalho, dificuldades de investimentos nas economias periféricas, logo diminuindo as estratégias de geração de emprego nacionais”.

Também para Antunes (1999), essas mudanças e as crises do sistema de trabalho, visando reestruturar a produção na era da acumulação flexível, reduziram drasticamente a contratação de trabalhadores criando a “subproletarização do trabalho”, incorporando o trabalho precário, o temporário, e a terceirização. Tornando menos estável a condição do trabalhador efetivo.

A sociedade contemporânea, particularmente nas últimas duas décadas, presenciou fortes transformações. O neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível, dotadas de forte caráter destrutivo, têm acarretado, entre tantos aspectos nefastos, um monumental desemprego, uma enorme precarização do trabalho e uma degradação crescente, na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias, que destrói o meio ambiente em escala globalizada (ANTUNES, 200, p. 35).

Vale destacar, que o processo de produção de tipo toyotista, impôs uma intensificação da exploração do trabalho, assim como uma redução nos postos de trabalhos, seja pelo fato de que os operários trabalham simultaneamente com várias máquinas diversificadas, ou seja, pelo ritmo e velocidade da cadeia produtiva. Essa situação é caracterizada por Satochi Kamata (1982) no livro “Toyota, a fábrica de desespero: diário de um trabalhador sazonal”, sobre a racionalização da Toyota:

Não é tanto para economizar trabalho, mas, mais diretamente, para eliminar trabalhadores. [...] Por exemplo, se 33% de 'movimentos desperdiçados' são eliminados em três trabalhadores, um deles torna-se desnecessário. A história da racionalização da Toyota é a história da redução de trabalhadores e esse é

o segredo de como a Toyota mostra que sem aumentar trabalhadores, alcança surpreendente aumento na sua produção. Todo tempo livre durante as horas de trabalho tem sido retirado dos trabalhadores da linha de montagem, sendo considerado como desperdício. Todo seu tempo, até o último segundo, é dedicado à produção (Kamata, 1982, p. 199).

Essa redução nos postos de trabalho causou, segundo Antunes (2003), um dualismo, um racha, entre os trabalhadores empregados e desempregados, que ele chamou de “neocorporativismo”, onde os trabalhadores empregados farão de tudo para manterem-se no emprego enquanto que os desempregados procuraram formas precárias de se inserirem no mercado de trabalho.

Esse racha, causado pelo desemprego e a flexibilização das relações de trabalho, atinge fortemente os sindicatos, que passam, no processo de acumulação flexível, a ser envolvido e manipulado pela classe patronal, com receio de perder empregos. Assim, Antunes (2003) descreve a mutação no movimento sindical após o processo de reestruturação do capitalismo:

Os sindicatos operaram um intenso caminho de institucionalização e de crescente distanciamento dos movimentos autônomos de classe. Distanciam-se da ação, desenvolvida pelo sindicalismo classista e pelos movimentos sociais anticapitalistas, que visavam o controle social da produção, ação esta tão intensa em décadas anteriores, e subordinam-se à participação dentro da ordem. Tramam seus movimentos dentro dos valores fornecidos pela sociabilidade do mercado e do capital (Antunes, 2003, p.43).

Outro fato importante que surgiu nessa transição de modelos de produção foi que houve uma retração do Estado Social da era fordista, onde existiam leis que protegiam o trabalhador e garantia a reprodução do capital, para um Estado Mínimo, que desestrutura toda rede de proteção social e passa a ser um mero regulador da economia. Esse movimento ficou conhecido como neoliberalismo.

O neoliberalismo trouxe à tona um conjunto de ideias políticas e econômicas do capitalismo liberal do século XIX que defende a não participação do estado na economia (Estado Mínimo), ou seja, uma doutrina que defende total liberdade de comércio, pois segundo esse princípio, o livre mercado garante o crescimento econômico e o desenvolvimento social.

Para Harvey (2008), o termo neoliberalismo é compreendido como uma teoria das práticas político-econômicas que propõem que o bem-estar humano deve se assentar nas

liberdades e capacidades empreendedoras individuais, com uma intervenção mínima do Estado nestes assuntos. Os direitos à propriedade privada e livres mercados são cruciais, o que cabe ao Estado garanti-los.

Portanto, o resultado de todas essas transformações ocorridas no modelo de produção industrial, expansão do sistema financeiro internacional e no papel de atuação do Estado a partir da década de 1970, foi um aumento no desemprego estrutural da força de trabalho, assim como, uma crescente precarização das condições de trabalho, como também, forte tendência para a flexibilização das leis trabalhistas e do mercado em relação ao trabalho, alinhado ao racha na classe operária e ao enfraquecimento dos sindicatos.

Para Druck (2002), essa forma de organização flexível do trabalho não representou a superação do fordismo, visto que em sua essência manteve formas de exploração do trabalho tipicamente fordista. Entretanto, esse movimento convergiu para um aumento gradativo da hegemonia do capital financeiro no desenvolvimento do capitalismo.

[...] Com o regime de acumulação – e pelo surgimento de um regime de acumulação flexível, cujo desenvolvimento não tem implicado a superação ou substituição do fordismo por outra forma de regulação, à medida que combina as novas tecnologias e formas organizacionais flexíveis com padrões tipicamente fordistas. Essa transição, que tem na flexibilização da produção e do trabalho as mudanças mais visíveis, só pode ser explicada por outro fenômeno, qual será “... o florescimento e transformação extraordinária dos mercados financeiros”, com gradativa hegemonia do capital financeiro no desenvolvimento do capitalismo, na atual conjuntura (DRUCK, 2002 p. 12).

Vale ressaltar, que a flexibilização do trabalho, causada pela precarização do emprego, traz insegurança aos trabalhadores formais estáveis. Inclusive, para Druck (2002) a precarização ocorre por conta da subcontratação do mercado de trabalho, aumentando a participação dos terceirizados, através de empregos temporários, do aumento de atividades autônomas, da informalidade e das cooperativas, o que, por conseguinte provoca um aumento substancial no desemprego, como podemos observar na Tabela 1:

Tabela 1  
Taxa desemprego nos países capitalistas avançados, 1950-1998

País	% da Força de Trabalho			
	1950-1973	1974-1983	1984-1993	1994-1998
Alemanha	2,5	4,1	6,2	9,0
Austrália	2,1	5,9	8,5	8,6
Bélgica	3,0	8,2	8,8	9,7
Canadá	4,7	8,1	9,7	9,4
Espanha	2,9	9,1	19,4	21,8
Estados Unidos	4,6	7,4	6,7	5,3
Finlândia	1,7	4,7	6,9	14,2
França	2,0	5,7	10,0	12,1
Irlanda	-	8,8	15,6	11,2
Itália	5,5	7,2	9,3	11,9
Japão	1,6	2,1	2,3	3,4
Noruega	1,9	2,1	4,1	4,6
Países Baixos	2,2	7,3	7,3	5,9
Reino Unido	2,8	7,0	9,7	8,0
Suécia	1,8	2,3	3,4	9,2

Fonte: MADDISON, 2001, p. 134

Assim, observa-se um aumento significativo no nível de desemprego desses países, fenômeno que pode ser à crise do capitalismo e a solução gestada a partir do novo modelo de acumulação flexível. Ressalte-se que esse problema assume um contorno geral para classe trabalhadora, chegando, inclusive, às funções de Estado. O crescimento da flexibilização do trabalho, o avanço da terceirização e a conseqüente precarização das condições de trabalho atingem também os servidores públicos.

#### 2.4 A CRISE E A REFORMA DO ESTADO

No Brasil, a flexibilização do trabalho se inicia posterior à implantação de alguns padrões de organização de gestão do trabalho, como o toyotismo e sua reestruturação produtiva, além da implementação das políticas neoliberais dos anos 1990.

A ideologia neoliberal, liberalismo disfarçado que promove a desigualdade dos indivíduos, surgiu logo após a 2ª guerra mundial com o objetivo de combater a política

intervencionista (keynesiana) e de bem-estar social. Seus maiores doutrinadores foram Milton Friedman, que escreveu em 1960 o livro *Capitalismo e Liberdade*, defendendo a liberdade do indivíduo, e Friedrich Hayek, autor do livro *O Caminho da Servidão*, de 1944, que pregava que o Estado em nenhuma hipótese poderia intervir no mercado competitivo (FRIEDMAN, 2014; HAYEK, 2011).

Em 1947, Hayek e seus seguidores fundaram na Suíça a Sociedade de Mont Pèlerin, uma organização dedicada a divulgar a ideologia neoliberal e a combater o keynesianismo. Porém nos anos 1950 e 1960 o capitalismo, junto com o Estado intervencionista e de bem-estar social, viveu momentos áureos com altas taxas de crescimentos econômicos e controle da inflação, coibindo assim, o pensamento neoliberal.

Esse contexto começa a se modificar no final dos anos 1960. Primeiramente quando o Chile sob a ditadura do General Augusto Pinochet, assessorado por Friedman, coloca em prática o primeiro período neoliberal da história contemporânea. Os métodos do General foram os mais duros possíveis e o país passou pelas seguintes fases: desregulamentação do mercado; geração de desemprego; desarticulação dos sindicatos; redistribuição da renda em função dos ricos e privatização dos bens públicos.

Em seguida vieram as crises do petróleo em 1973 e 1979, que provocaram uma longa e profunda recessão no mundo capitalista devido à combinação de baixas taxas de juros e altas taxas de inflação. A partir daí a oportunidade da implantação da doutrina neoliberal como solução para recessão do capitalismo estava na mesa, uma vez que para Hayek e seus seguidores a causa da crise, era o poder excessivo e nefasto dos sindicatos, com pressões para melhores salários e mais gastos sociais do Estado, que corroíam as bases de acumulação capitalista.

Consequentemente, preconizaram que o remédio para a crise era manter um Estado forte para combater os sindicatos e controlar a oferta de moeda, porém modesto nos gastos sociais e na intervenção da economia; que perseguisse a estabilidade monetária; que reduzisse os gastos sociais; que gerasse desemprego (combater os sindicatos); que tivesse disciplina orçamentária e que para incentivar os agentes econômicos reduzisse os impostos sobre os altos rendimentos e sobre as rendas.

Desta maneira, a desigualdade saudável retornaria a dinamizar as economias avançadas, com a volta da acumulação de capital e do livre mercado. O crescimento



econômico seria consequência da estabilidade monetária e dos incentivos proporcionados pelo Estado.

O retorno do liberalismo como filosofia e prática política começou efetivamente a se consolidar com as seguintes eleições: Margaret Thatcher (Inglaterra, 1979 a 1990); Ronald Reagan (EUA, 1981 a 1988) e Helmut Kohl (Alemanha, 1982 a 1998). Esses políticos prometeram em suas campanhas eleitorais a implantação da política neoliberal como remédio para a crise que os seus países passavam. Entretanto, o saldo deixado foi de altas taxas de desemprego: 9,7%, no Reino Unido; 6,7%, nos Estados Unidos e; 9,0%, na Alemanha (Tabela 1).

A Inglaterra foi o primeiro país de capitalismo avançado a colocar em prática o programa neoliberal em toda sua essência: contração monetária; redução dos impostos sobre rendimentos altos; abolição de controle sobre fluxos financeiros; criação de níveis elevados de desemprego; nova legislação anti-sindical (combate aos sindicatos); corte nos gastos públicos; princípio orçamentário e amplo programa de privatização. Segundo Mendonça (1990):

no plano do poder político assistiu-se à perda progressiva de influência das teses keynesianas, favoráveis à extensão da intervenção do Estado na situação de crise e a uma certa hegemonia das concepções liberais (ou neoclássicas), sobretudo a partir da subida ao poder das forças políticas mais conservadoras na Inglaterra [Thatcher, em 1979] e nos EUA [Reagan, nos anos 1980] (Mendonça, 1990: 66).

Um fato importante que ocorreu e foi fundamental para o retorno das ideias liberais, foi que, em novembro de 1989, o Fundo Monetário Internacional, o Banco Mundial e o Banco Interamericano de Desenvolvimento, reuniram-se em Washington (EUA) com funcionários do governo dos Estados Unidos e de organismos financeiros internacionais ali instalados, com o objetivo analisar as reformas econômicas empreendidas e em curso na América Latina.

Vale destacar, que as conclusões daquele encontro acadêmico passaram a ser denominadas informalmente por “Consenso de Washington”. O documento oriundo desse encontro ratificou a proposta neoliberal, que o governo norte-americano vinha defendendo, como condição necessária para que qualquer país pudesse receber cooperação financeira externa.

Assim, embora resultassem de uma reunião informal, as conclusões daquele encontro tonaram-se uma espécie de receituário que passou a servir de referência para a coordenação das políticas de desenvolvimento indicadas aos países latino-americanos financiados por aquelas entidades, independente da realidade concreta do país ou de seus estágios diferenciados de desenvolvimento.

Segundo Batista (1995), podemos resumir as propostas do Consenso de Washington através das seguintes medidas:

1. *Ajuste fiscal*: o Estado limita seus gastos à arrecadação, eliminando o déficit público.
2. *Redução do tamanho do Estado*: limitação da intervenção do Estado na economia e redefinição de seu papel, com o enxugamento da máquina pública, através das terceirizações e não realização de concursos públicos.
3. *Privatização*: o Estado vende empresas que não se relacionam à atividade específica de regulamentar as regras sociais e econômicas e de implementar políticas sociais.
4. *Abertura comercial*: redução das alíquotas de importação. Estímulo ao intercâmbio comercial, de forma a ampliar as exportações e impulsionar o processo de globalização da economia.
5. *Fim das restrições ao capital externo*.
6. *Abertura financeira*: fim das restrições para que instituições financeiras internacionais possam atuar em igualdade de condição com as do país. Redução da presença do Estado no seguimento.
7. *Desregulamentação*: Redução das regras governamentais para o funcionamento da economia.
8. *Reestruturação do sistema previdenciário*.
9. *Investimento em infra-estrutura básica*.
10. *Fiscalização dos gastos públicos e fim das obras faraônicas*.

No que tange ao mercado de trabalho, as diretrizes do Consenso de Washington e seus ideais neoliberais, veio de encontro ao modelo de acumulação flexível do capitalismo e foram determinantes para uma precarização do emprego formal no aparelho estatal, principalmente com as privatizações de empresas públicas e a terceirização de atividades da área meio do Estado.

Mas, para se colocarem em prática essas diretrizes era imprescindível reformar o sistema de gestão das políticas públicas no sentido do “menos Estado e mais mercado”, em outras palavras, era necessária reformar o próprio Estado. Assim, promoveu-se uma série de reformas estruturais fundamentais para forjar um modelo de sociedade baseada na onipotência do mercado.

Em paralelo os teóricos defendiam que o Estado de bem estar social havia crescido demasiadamente, provocando retração no desenvolvimento e a aceleração do processo inflacionário, transformando-se em situações conflitantes que a política econômica keynesiana mostrou-se incapaz de resolver (SILVA, 2002).

Ou seja, nesse conflito entre os ideais keynesianas e os liberais, prevaleceu a tese de que a expansão dos gastos públicos com a área social acarreta déficit provocando inflação, desemprego e a consequente falência do Estado (WIECZNSKI, 2008).

Sendo assim, apesar dos anseios da sociedade por mais prestação eficiente de serviços pelo Estado, se registrava a crise de desempenho, a baixa qualidade dos serviços, o tamanho da máquina estatal e a incapacidade de gerir de forma eficaz os recursos públicos. Isso lastreou a necessidade de mudanças institucionais nos Estados nacionais e funcionou como substrato para uma Reforma do Estado com o objetivo de contornar a crise econômica e de governabilidade.

Segundo DUPAS (1998), depois de esgotadas as possibilidades de manutenção das práticas keynesianas, balizou-se a idéia de um Estado menor, que não criasse embaraço para o mercado e ao mesmo tempo fosse forte, que soubesse atuar no mundo globalizado minimizando seus conflitos.

Para tanto, como medida de modernização do Estado, idealizou-se uma Administração Pública Gerencial, em contra ponto ao paradigma organizacional da gestão pública até então vigente, caracterizado como um modelo ortodoxo do tipo burocrático (MARTINS, 2006).

Desta forma, para combater os pressupostos burocráticos, que segundo os liberais, foram os motivos da falência do Estado intervencionista, algumas medidas foram prescritas como solução (MARTINS, 2006):

- Redução do tamanho do Estado via privatização, terceirização e voluntarismo;
- Descentralização e desconcentração da esfera federal para a estadual e municipal;
- Desregulamentação radical;
- Forte liderança política do topo para a base;
- Extrema lealdade à programas de governo;
- Preenchimento de cargos-chave da administração por indicados compromissados com a agenda política partidária, em vez de funcionários de carreira;

- Papel tecnicista do administrador público: restrito a tarefas administrativas;
- Emprego de técnicas de administração por resultados nas instâncias de execução;
- Processo decisório centrado em análise de custo-benefício.

Em 1995, o Brasil, ao iniciar a sua reforma na gestão pública, Fernando Henrique Cardoso cria o Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado – MARE, que foi conduzido pelo economista Luiz Carlos Bresser Pereira até 1998, ano de sua extinção, quando foi substituído pelo Ministério do Planejamento e Gestão.

Para Bresser Pereira (1997), a emergência da reforma do Estado se dava em duas direções. De um lado, a reforma apresentava-se como condição para a inserção do país em mundo globalizado e competitivo. De outro lado, a reforma tinha o sentido de atender a um clamor da sociedade por um Estado equilibrado do ponto de vista fiscal, por uma administração pública profissional e eficiente, pela modernização dos serviços públicos.

Ainda segundo Bresser Pereira (1997), a intensificação dos fluxos de comércio internacional provocado pela globalização, conduziu a um acirramento da competição entre países, reduzindo o espaço para a formulação e implementação políticas públicas. Desta forma, os Estados Nacionais são impelidos à cooperar com esse novo modelo de acumulação capitalista. O ajuste fiscal, a privatização e a abertura comercial tornam-se inexoráveis para garantir uma boa inserção nesse novo mundo globalizado, "a fim de que o Estado assuma o seu novo papel - o de facilitar que a economia nacional se torne competitiva" (BRESSERT PEREIRA, 1997, p.8). Para isso era necessário transformar uma administração pública burocrática em uma administração pública gerencial, que segundo Pereira (2004) possuía as seguintes diferenças:

Quadro 1  
Características da administração pública burocrática e gerencial

CARACTERÍSTICA	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BUROCRÁTICA	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL
	Auto-referida	Orientada para o cidadão
	Racionalidade absoluta	A sociedade como um campo de conflito
	Combate ao nepotismo e a corrupção pelo controle rígidos dos processos	Combate ao nepotismo e a corrupção por controle de resultados
	Autoritária	Delegação de atividades - Confiança limitada controlada por resultados
	Formalismo, rigidez e rigor técnico	Descentralização, formas flexíveis de gestão (horizontalização)

Fonte: PEREIRA (2004)

Ou seja, o resultado do debate sobre o modelo da administração pública no Brasil apontava a burocracia e o tamanho do Estado como principais motivos para crise fiscal do Estado, sugerindo a adoção de medidas de redução do seu tamanho e a limitação do seu papel na economia como caminhos para a superação da crise.

Ao longo da década de 90 e início dos anos 2000, para além da limitação da intervenção do Estado na economia, a reforma então operada adotou um paradigma gerencialista no bojo da administração pública, em substituição a uma cultura burocrática de controles de processos, a partir do qual se buscou a implementação de mecanismos de mercado na gestão pública. Esses mecanismos se voltaram para o controle de resultados, para a busca da eficácia e da eficiência, e para a flexibilização da gestão na chamada área de Recursos Humanos. Assim, reforçou-se a tese de que o Estado deveria delegar algumas de suas atividades a terceiros ou a outros parceiros, como uma forma de conter o crescimento do déficit público e do tamanho da máquina administrativa (DIEESE, 2003, p. 23).

Diante desse cenário de transformações para combater a crise do capitalismo e realizar a reforma do Estado, ocorreu uma redução do Estado de bem-estar social a partir da década de 1990. Sendo assim, várias atividades meio foram terceirizadas e empresas foram privatizadas, logo, provocou uma retração na realização de concursos públicos e consequentemente uma redução na contratação de servidores públicos efetivos.

## 2.5 SOBRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A flexibilização do trabalho provocada pelo modelo de acumulação de capital flexível promoveu uma verdadeira competição entre empregados e desempregados na busca da manutenção do emprego. Essa disputa entre trabalhadores para garantir um salário mensal, segundo CASTEL (1998), incentivou a precarização do trabalho através da criação de ocupações instáveis, sazonais e intermitentes.

Também para CASTEL (1998) o movimento causado pela reestruturação produtiva provocou a desestabilização dos estáveis, trazendo insegurança à estrutura social das famílias, traçando contornos incertos e aumentando o grupo dos assalariados marcados pela instabilidade, precariedade do trabalho e pela precarização do emprego. Esse cenário, inevitavelmente, conduz ao aumento do desemprego.

A desregulamentação do mercado de trabalho como requisito da reestruturação produtiva criou as bases para a nova fase de expansão capitalista na contemporaneidade. Nesse processo a classe trabalhadora é submetida a relações de trabalho cada vez mais assimétrica e desigual em favor do grande capital. Como consequência, observa-se um aumento da informalidade e marginalização do emprego, bem como, a dissolução do sistema de proteção social. Entretanto, operar no campo da informalidade e da marginalidade é suficiente para se chegar a uma delimitação de precarização que atenda aos interesses deste relatório. Precisamos de uma definição de aspecto amplo, que considere o acesso ao emprego, as condições de trabalho, os riscos sociais envolvidos no desempenho das atividades laborais, representação de classe, entre outras referências.

Dessa forma, tomamos de empréstimo a definição proposta por DRUCK (2011):

[...] tanto em relação às novas formas de emprego, designadas como atípicas, quando em relação às condições de trabalho em função do enfraquecimento ou perda de direitos sociais, sindicais, de prevenção e de recuperação dos riscos. Inclui o trabalho a domicílio, a terceirização, o trabalho em tempo parcial, o trabalho informal, os contratos temporários, o trabalho sazonal, mas também designa aquele nos quais a organização é rígida e é intenso o sofrimento físico e mental. O debate acerca da precarização do trabalho se refere, fundamentalmente, aos resultados e impactos da flexibilização, cujos conteúdos mais recorrentes nas análises são: heterogeneidade; individualização; fragilização dos coletivos; informalização do trabalho; fragilização e crise dos sindicatos; e a mais importante delas, a ideia de perda de direitos de todo tipo e da degradação das condições de saúde e de trabalho (DRUCK, Apud SILVA, 2015, p. 27-28).

Vale destacar também a definição de precarização descrita por Lopes (2011), que nomeia a precarização como sinônimo de modificações das leis trabalhistas que vai se ajustando de maneira a responder aos interesses e finalidades da empresa, impactando diretamente os direitos dos trabalhadores.

O surgimento da noção de precarização parece estar associado às modificações na organização da produção no período pós-fordista, dos anos de 1980 em diante, no sentido de diminuir custos e subtrair direitos da força de trabalho. O termo estaria também correlacionado às novas práticas de terceirização - passagem de atividades supostamente não essenciais à finalidade da empresa; passadas a outras empresas, empresas terceiras, com diminuição de direitos dos trabalhadores, com a frequência de contratos temporários de mão de obra (LOPES, 2011, p. 1).

Sendo assim, percebemos que essas formas de ocupação de postos de trabalhos, como a terceirização e os contratos temporários, acabam promovendo uma precarização do trabalho, pois, normalmente essas formas de contratação cortam alguns direitos trabalhistas;

diminuem a remuneração do trabalhador; aumenta a sua carga horária de trabalho e promove uma maior rotatividade de pessoas.

## 2.6 TERCEIRIZAÇÃO E CONTRATOS TEMPORÁRIOS

Inicialmente a terceirização permite flexibilizar e reorganizar um processo produtivo, garantindo às empresas e ao Estado empregador se concentrarem na realização de suas atividades finalísticas, obtendo assim, maior agilidade, competitividade e efetividade. Segundo Leite (1994), a terceirização é percebida como técnica de modernização e instrumento de gestão, entretanto, significa uma redução dos empregados contratados diretamente pelas empresas.

Também conhecido como outsourcing, o conceito de terceirização baseia-se na argumentação de que as empresas devem focar seus esforços naquilo que constitui sua atividade-fim delegando a terceiros tudo aquilo que não seja fundamental às atividades e processos que culminam na obtenção de seu produto final. Dessa forma o capitalista conseguiria reduzir custos através de economias de escala, horizontalização da produção e flexibilidade de ação em relação ao mercado (SILVA;PREVITALI,2012, p. 07).

Embora a terceirização necessariamente não implique na precarização trabalho, progressivamente tornam-se sinônimos, pois, vincula-se a uma maior desregulamentação da utilização da força de trabalho com a redução de postos de trabalho, a intensificação do trabalho e mudanças nos contratos nos quais se tenta enxugar os custos com direitos trabalhistas e sociais nas relações salariais.

Para Faria (1994) a terceirização brasileira, à partir dos anos 1990, é um modelo de precarização, pois se concentra apenas na redução dos custos com a força de trabalho, desconsiderando a externalidade positiva, representada pela qualidade de processos e produtos, a transferência tecnológica entre empresas e mesmo ganhos salariais de trabalhadores em contratos flexíveis e, talvez, mais participativos.

Outra forma de precarização do trabalho são os contratos temporários utilizados pelas empresas para prestação de um serviço de pessoa física para atender uma necessidade específica onde as garantias e obrigações trabalhistas são definidas em cada contrato, ou seja, permite uma precarização da remuneração, dos benefícios e garantias dos trabalhadores.

Para Barbosa e Barbosa (2014) no mundo capitalista, globalizado e em crise, a precarização, mais que um conceito para enquadramento das condições objetivas de trabalho, assume a configuração de uma estratégia de ação do capital sobre o trabalhador. Nesta perspectiva, a precarização avança na direção de todos os trabalhadores, sejam formais ou informais, e de qualquer categoria profissional. A precarização, portanto, torna-se central e hegemônica nas novas formas de gestão do trabalho.

Desta forma, a precarização do trabalho também acontece no serviço público, através das terceirizações e das contratações temporárias. No caso das terceirizações, o primeiro diploma normativo a tratar da questão no âmbito da Administração Pública no Brasil, foi o Decreto Lei nº 200 de 1967, que “dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências”, que regulou a matéria no seu art. 10, §1º, alínea c, c/c § 7º, conforme abaixo:

Art. 10 A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

§ 1º. A descentralização será posta em prática em três planos principais:

c) dá Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões.

§ 7º. Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Em seguida, tivemos a Lei Federal nº 5.645 de 1970 que exemplificou as atividades passíveis de terceirização pela administração federal, trazendo no Parágrafo Único de seu art. 3º o seguinte texto:

Art. 3º...

Parágrafo Único - As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto Lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967.

Já o Decreto nº 2.271/97 em seu §1º do art. 1º, atualizou o elenco das atividades indicadas para terceirização por parte da Administração Pública, estabelecendo:

Art. 1º - ...



§1º - As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenções de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta.

Atualmente temos no âmbito Federal a Lei nº 8.666, de 1993, que “regulamenta o art. 37, inciso XXI da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências”, entretanto, não apresenta qualquer restrição à terceirização. Ou seja, diferentemente do que ocorre em outros países da América Latina não há no Brasil, até o momento, uma lei específica regulando a terceirização<sup>13</sup>.

Desta forma, em 17 de dezembro 1993, o Tribunal Superior do Trabalho cria a Súmula nº 331 que deu mais flexibilidade ao assunto, uma vez que a Súmula anterior nº 256, de 22/09/1986, restringia a terceirização para o trabalho temporário e para serviços de vigilância.

*Súmula nº 331 do TST*

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.**

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

---

<sup>13</sup>Vale destacar, que durante a realização desta pesquisa foi aprovada a Lei Federal nº 13.429, de 31 de março de 2017. A chamada Lei da Terceirização, que regulamenta o tema no país. Entretanto, o início de aplicação do dispositivo legal está fora do escopo da pesquisa.

Conforme ressalta Teixeira *et al.* (2009, p. 06), “o enunciado da Súmula 331 não é lei e não apazigua a questão. Delimita a aplicação da terceirização às atividades meio do contratante, desde que inexistentes a personalidade e a subordinação direta. Também procura evitar a precarização das relações de trabalho, através de empresa interposta”.

No caso dos contratos temporários de servidores, a possibilidade de utilização desse tipo de contratação está previsto na Constituição Federal de 1988, em seu art. 37, inciso IX:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

...

II- a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

...

IX- a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;

Com o intuito de utilização adequada do permissivo constitucional foi editada, no âmbito de Administração Pública Federal, a Lei Federal nº 8.745/93 que “dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal e dá outras providências”. Posteriormente ela foi alterada pelas Leis nº 9.849/99 e 10.667/03, com o objetivo de amparar as situações em que a contratação temporária se faz imprescindível ao cumprimento dos interesses e necessidades públicos.

## 2.7 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO ADMINISTRATIVO NA SECRETARIA DA EDUCAÇÃO DO ESTADO DA BAHIA

No que tange a terceirização de serviços, o Estado da Bahia assim como no âmbito Federal, não possui uma regulamentação específica sobre o assunto e segue a doutrina aplicada ao Governo Federal. Entretanto, a terceirização, por falta dessa fundamentação, acaba por familiaridade, seguindo os ditames da Lei Estadual nº 9.433/05 que “dispõe sobre as licitações

e contratos administrativos pertinentes a obras, serviços, compras, alienações e locações no âmbito dos Poderes do Estado da Bahia e dá outras providências”.

Já às contratações temporárias, através do Regime Especial de Direito Administrativo (REDA), possui respaldo legal também no art. 37 da Constituição Federal, assim como nos arts. 252 à 255 da Lei Estadual nº 6.677/1994 e no Decreto Estadual nº 11.571/2009, que estabelece procedimentos para contratação temporária de excepcional interesse público, de que tratam os arts. 252 a 255, da Lei nº6.677/1994.

É importante ressaltar, que especificamente no caso da secretaria da Educação (SEC), além da terceirização e do REDA, existe uma contratação de profissionais através de uma figura que não existe na área jurídica, que é a Prestação de Serviço Temporário (PST).

Sobre o tema a promotora de justiça do Ministério Público baiano, Rita Tourinho, se posicionou em entrevista para o jornal ATARDE online em 2009<sup>14</sup>, quando ela disse: “O PST é uma figura que não existe, já que não prevê um contrato de trabalho. A pessoa simplesmente trabalha e no final do mês recebe o salário no banco. Isso é ilegal”.

Excetuando-se os contratos REDA, a terceirização e o PST são contratações que não passam por qualquer tipo de processo seletivo. Os servidores contratados nessas duas últimas modalidades enquadram-se na categoria que Antunes (2011) denominou de trabalhadores informais sem registros, sem a proteção da legislação trabalhista e sem os direitos dos trabalhadores efetivos. Portanto, esses servidores carregam um forte componente de precarização.

Vale destacar, que a precarização não está demarcada apenas pela precariedade dessas formas de contratação, mas se revela essencialmente na diferenciação da remuneração, uma vez que esses trabalhadores convivem no mesmo ambiente de trabalho com servidores efetivos (concursados) com vencimentos superiores aos recebidos pelos terceirizados e PST.

Este fato revela uma diferenciação remuneratória que não se dá em razão da atividade ou cargo que exerce, mas sim pela forma de contratação, uma vez que existem profissionais exercendo as mesmas atividades, porém com salários completamente diferentes, o que acaba promovendo um ambiente com pouca motivação. Segundo o DIEESE (2014), um

---

<sup>14</sup>PITTA (2009)

trabalhador terceirizado recebe em média 66% da remuneração de um trabalhador contratado diretamente, conforme gráfico abaixo:

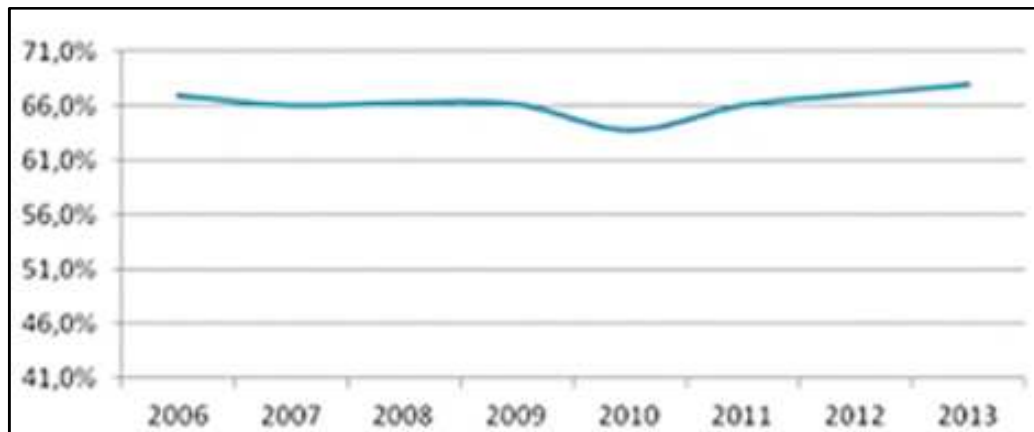


Figura 4: Razão remuneração média real terceirizado ativo / remuneração média real contratante ativo

Fonte: RAIS 2006 a 2013. Elaboração DIEESE, 2014

Além da diferença salarial, outra distorção exorbitante entre um servidor terceirizado ou temporário e o servidor efetivo, é que o servidor de carreira possui estabilidade no cargo, ou seja, de acordo com o art. 28, do Estatuto do Servidor Estadual, Lei 6.677/94, o servidor que ingressar através de concurso público, após passar três anos de efetivo exercício, adquirirá estabilidade no cargo exercido.

Assim, esse servidor só poderá ser exonerado do cargo através de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa, de acordo com o art. 29 do mesmo Estatuto.

Outro fato importante que contribui para a precarização do trabalho no ambiente escolar é a falta de treinamento e capacitação dos profissionais terceirizados e temporários, enquanto que os servidores de carreira participam de cursos e avaliação de desempenho previstos em Leis, como por exemplo, a Lei 11.374 de 05/02/2009, que estabelece o processo de avaliação de desempenho das carreiras do Grupo Ocupacional Técnico Administrativo, os servidores temporários não participam de qualquer tipo de avanço na remuneração ou capacitação institucional.

Essas distorções provocam a precarização do trabalho nas unidades escolares, pois, segundo ALVES (2010):

[...] a terceirização age como objeto de exclusão social e discriminação; uma vez que a contratação e remuneração diferenciada para funções e cargos equivalentes desenvolvem comparações inevitáveis entre temporários e efetivos, gerando supostos status dentro da empresa. ALVES (2010, p. 08)

Vale ressaltar, que apesar de existirem vários estudos sobre a precarização do trabalho docente na educação, praticamente inexistem trabalhos que foquem a precarização do trabalho administrativos nas unidades escolares, entretanto suas causas e efeitos são muito parecidos. Fato que podemos verificar conforme dados que o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA divulgou:

[...] existem duas principais razões para as redes de ensino terem tantos professores temporários. Uma delas é a baixa atratividade da carreira docente: faltam professores interessados em ir para as salas de aula. Além disso, esses números são resultado de uma **falha administrativa grave dos governos que não planejam adequadamente a realização de concursos públicos** [...] (<http://www.ipea.gov.br/portal>, acesso em 23/10/2016, grifo nosso).

[...] a precarização dos contratos de trabalho na rede pública é considerado o "problema mais proeminente" do sistema educacional brasileiro. **Os professores que não são efetivos chegam a receber menos, possuem pouca segurança jurídica como empregado, devem se desvincular das redes em determinado momento e não têm direitos**, como por exemplo, à assistência médica, concedida aos servidores efetivos (<http://www.ipea.gov.br/portal>, acesso em 23/10/2016, grifo nosso).

Esses problemas tornam-se mais intenso quando a categoria em análise se refere aos servidores da área administrativa das unidades escolares. A ausência de concurso público para esses servidores, conduziu a ampla precarização do trabalho administrativo nas escolas públicas do Estado da Bahia, que se caracteriza pela existência de profissionais terceirizados e/ou temporários com baixa remuneração, pouca capacitação e sem direitos trabalhistas adquiridos, com grande rotatividade de pessoas, promovendo um ambiente com conhecimento disperso, não ordenado e com grande possibilidade de esvaecimento.

### **III. PERCURSO METODOLÓGICO**

O objeto deste estudo é uma análise sobre as consequências que a falta de realização de concurso público para área administrativa da Secretaria da Educação do Estado da Bahia causa às pessoas e as unidades administrativas, de modo que propomos desenvolver um diagnóstico sobre a precarização do trabalho administrativo nas unidades escolares do Estado da Bahia, promovida pelo déficit de servidores efetivos da área administrativa, assim como, identificar as formas de contratação temporária para suprir essa escassez, com fim de propor ações para mitigar seus efeitos no desenvolvimento das atividades pedagógicas da unidade.

Esta seção visa caracterizar o estudo e descrever os procedimentos necessário para obtenção, sistematização e análise dos dados.

#### **3.1 ENQUADRAMENTO DO ESTUDO**

A metodologia, enquanto processo de pesquisa, foi baseada em autores conceituados, como por exemplo, Alves (2003), Serra Negra e Serra Negra (2004), Tachizawa e Mendes (2001), Gil (2002) e Vergara (2003), assim como obedeceu às normas técnicas regulamentadas pela ABNT e que estão em vigência.

Considerando que nosso estudo busca investigar precarização do trabalho administrativo em consequência da falta de realização de concurso público para área administrativa das unidades escolares relacionadas à Secretaria da Educação do Estado da Bahia, podemos dizer que o mesmo se enquadra na modalidade de Pesquisa Exploratória, que, segundo Alves (2003, p. 52), “tem como objetivo tornar mais explícito o problema e aprofundar as ideias sobre o objeto de estudo”.

Por se tratar de um objeto de investigação na qual há pouco estudo e publicações, essa pesquisa realmente se caracteriza como uma investigação exploratória, pois, como diz Vergara (2003, p. 45), “ela é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado”.

A busca por informações sobre a falta de realização de concurso público para área administrativa da Secretaria da Educação, em particular no que tange às suas consequências, como a precarização do trabalho administrativo, foi realizada pelas vias bibliográficas e documentais, o que nos permite enquadrar nosso estudo, naquilo que se referir aos procedimentos técnicos, com uma pesquisa que combina duas técnicas de pesquisa, levantamento bibliográfico e documental.

A pesquisa bibliográfica segundo Alves (2003):

[...] é aquela desenvolvida exclusivamente a partir de fontes já elaboradas – livros, artigos científicos, publicações periódicas, as chamadas fontes de papel. E que tem como vantagem cobrir uma ampla gama de fenômenos que o pesquisador não poderia contemplar diretamente. (ALVES, 2003, p. 53)

Em relação à pesquisa documental, que se assemelha à pesquisa bibliográfica, segundo Alves (2003, p. 53), “é aquela empreendida em documentos encontrados em arquivos e que não tiveram uma análise específica”.

Desta forma, a diferença principal entre os dois tipos de pesquisas citadas é que enquanto a pesquisa bibliográfica utiliza “as fontes de papel” produzidas por vários autores, a documental, conforme Gil (2002, p. 45), “vale-se de matérias que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa”.

Quanto a natureza da pesquisa, este estudo enquadra-se na categoria de pesquisa aplicada, pois objetiva gerar novos conhecimentos para aplicações práticas e dirigidas à solução de problema específico, que é a falta de realização de concurso público para área administrativa da Secretaria da Educação. Para Vergara (2003, p. 45), nesse tipo de pesquisa “é fundamentalmente motivada pela necessidade de resolver problemas concretos [...]. Tem, portanto, finalidade prática, ao contrário da pesquisa pura, motivada basicamente pela curiosidade intelectual do pesquisador [...]”

Quanto à forma de abordagem, este estudo se insere na perspectiva da pesquisa quantitativa, visto que as análises documental e bibliográfica, naquilo que foi possível de ser mensurado, foi transformada em dados estatísticos e informações que proporcionaram a construção de resultados que servirão de base para as discussões e para as nossas considerações finais.

Esse tipo de abordagem, conforme Richardson (1999):

[...] caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas, desde as mais simples até as mais complexas (RICHARDSON, 1999, p. 70).

### 3.3 PROCEDIMENTOS

O levantamento de informações foi realizado, com a técnica da observação, nas Constituições Federal e Estadual, em Leis Estaduais, especialmente no Estatuto dos Servidores Públicos do Estado da Bahia e nos Decretos; nos Relatórios e Balanços de Governo do Estado da Bahia, que são publicados e divulgados todos os anos para o conhecimento da sociedade; nos Regimentos Internos de Órgãos e Escolas; e através de consultas e relatórios do Sistema Informatizado de Recursos Humanos (SIRH), do Sistema Integrado de Material, Patrimônio e Serviços (SIMPAS, ambos da Secretaria da Administração do Estado da Bahia; do Sistema Integrado de Planejamento, Contabilidade e Finanças do Estado da Bahia (FIPLAN), cuja gestão é compartilhada entre as Secretarias do Planejamento e de Fazenda; dentre outros quando necessários.

Inicialmente realizamos uma investigação na legislação estadual e nas resoluções do Conselho de Política de Pessoal (COPE) para verificar a existência de uma política pública de concurso público no Estado da Bahia e identificar as áreas contempladas e as preteridas.

Os dados foram coletados, sempre que possível, para o período que envolveu os anos de 2005 a 2014. Os mesmos foram sistematizados, ponderados e traduzidos em gráficos e tabelas, a fim de transformá-los em informações estatísticas de grande potencial analítico que serviram de argumentos para nossas discussões, análises e considerações finais constantes do diagnóstico que estamos apresentando neste relatório.

Com base nas informações estatísticas obtidas na pesquisa, foi possível construir alguns indicadores que foram fundamentais para a consecução dos objetivos deste estudo, tais como: o déficit de servidores administrativos efetivos nas escolas; as formas de provimentos de pessoal administrativo utilizados pela Secretaria da Educação; o crescimento dos gastos dessas formas de provimento durante o período avaliado; entre outros.



Concomitante a esses procedimentos, buscamos em alguns autores o apoio para montarmos o contexto de análise, bem como estruturarmos um conjunto de categorias que nos ajudaram a compreender a dinâmica das relações entre o objeto estudado e o cenário de crise do capitalismo. Entre essas categorias destacamos: Política pública; Concurso público; Déficit de servidores efetivos; Contratos Temporários; Precarização.

Na Figura 5, em um esquema adaptado de Macedo Júnior (2017), descrevemos o nosso percurso metodológico. Nesse esquema é possível observar que a metodologia está articulada com a questão norteadora da pesquisa e contribui para a consecução dos objetivos do estudo.

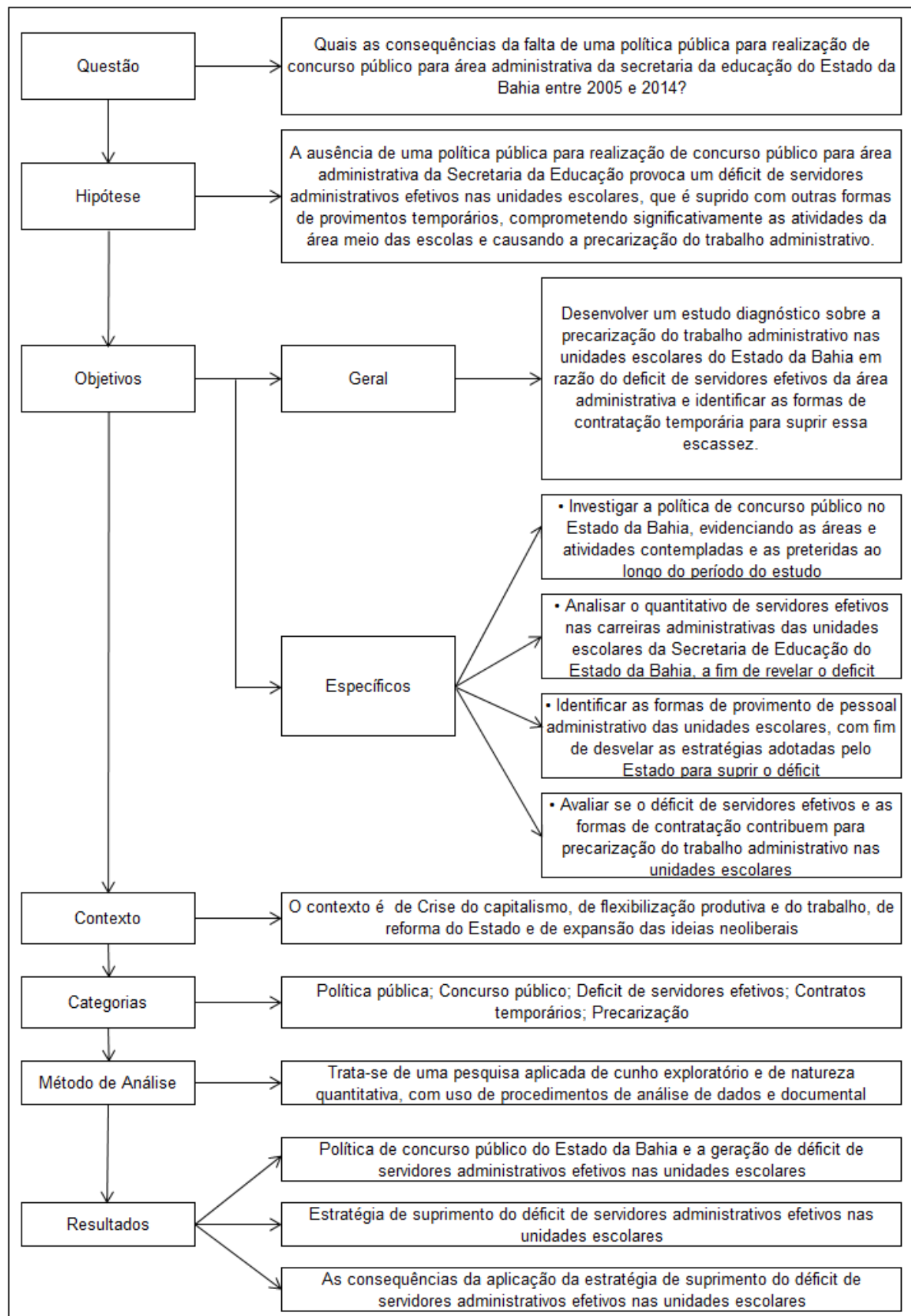


Figura 5: Esquema metodológico  
Adaptado de Conceição (2007) apud Mota Júnior (2017)

## **IV. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA**

A pesquisa, de caráter exploratória, foi realizada durante os meses de agosto a dezembro de 2016 e se fundamentou em uma abordagem quantitativa que utilizou as pesquisas: bibliográfica; documental e de levantamento, a fim de se atingir os objetivos do estudo.

Inicialmente foi feita uma investigação nas Constituições Federal e Estadual e em várias Leis Estaduais, com o objetivo de identificar a existência de uma política pública de Estado para realização de concurso público no Poder Executivo do Estado da Bahia.

A necessidade de documentos mais específicos para a realização do estudo viabilizou a análise de uma coletânea de Resoluções do Conselho de Política de Pessoal – COPE que recomendavam a realização de concursos públicos e processos seletivos simplificados para contratação temporária, assim como, procura em Diários Oficiais do Estado da Bahia - DOE que tinham a publicação de edital para realização desses certames, que foram autorizados pelo Governador.

Em seguida realizaram-se consultas ao Sistema Informatizado de Recursos Humanos – SIRH e ao Sistema Mirante do Tribunal de Contas do Estado da Bahia - TCE, de onde foram emitidos relatórios que foram relacionados e transformados, em tabelas e gráficos que serviram de fundamento para as discussões e conclusão da pesquisa.

Com base nessas informações obtidas na pesquisa exploratória foi avaliada a idade média dos servidores efetivos que atuam nas unidades administrativas da Secretaria da Educação do Estado da Bahia, assim como seus tempos de serviço e de contribuição para o fundo próprio de previdência, relacionando-os com o tempo que faltava para aposentadoria desses servidores.

Outra questão analisada refere-se ao comportamento ao longo do período pesquisado da quantidade de servidores efetivos ou temporários e seu impacto no funcionamento das unidades administrativas das escolas estaduais baianas, quando se avaliou um indicador de exploração.

#### 4.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Em consonância com os objetivos específicos e com a fundamentação teórica deste estudo, a legislação estadual sobre o tema foi dissecada e os Diários Oficiais do Estado - DOE foram pesquisados, assim como, os dados coletados através de relatórios de sistemas corporativos foram convertidos em tabelas e gráficos, para subsidiar a investigação de uma política de concurso público; analisar o quantitativo de servidores efetivos nas carreiras administrativas; identificar as formas de provimento de pessoal administrativo nas unidades escolares e avaliar a existência de precarização do trabalho nesses locais.

A investigação realizada em algumas Leis Estaduais e nos DOE - Ba permitiu a construção de uma tabela que traz informações sobre todos os concursos públicos realizados pelo poder Executivo do Estado da Bahia entre os anos de 2005 e 2014 para carreiras de todas as áreas de atuação (Anexo).

A Tabela 2 foi confeccionada com as seguintes informações: o ano de realização do concurso; o órgão e o cargo (carreira) contemplados; a quantidade de vagas e de cadastro de reserva e a data da publicação do edital de abertura do concurso no DOE.

Os resultados da pesquisa nas legislações e nos dados da tabela, inicialmente apontam que não existe uma política pública definida para realização de concursos públicos, uma vez que os certames são esporádicos e sem regularidade. Entretanto, conforme a tabela, a área de Educação é mais contemplada em quantidade de certames, sendo as Universidades Estaduais com o maior número de concursos entre 2005 e 2014.

Em nosso levantamento sobre a realização de concursos públicos por parte do Poder Executivo do Estado da Bahia, constatamos que no período de 2005 a 2014 foram realizados 141 concursos, representando 26.736 vagas (ver Anexo). Na área da educação foram 35 certames com 9.076 vagas, assim distribuída: 7.359 Professores da Educação Básica;

800 Coordenadores Pedagógicos; 797 Professores do Ensino Superior e 120 Técnicos/Analistas Universitários (Tabela 2).

Tabela 2

Concurso público realizado no âmbito da Secretaria de Educação do Estado da Bahia  
(2005-2104)

Ano	Órgão	Cargo	Vagas	Data da Publicação no DOE
2005	SEC	Professor Nível III	3.769	08/11/2005
	SEC	Coordenador Pedagógico Nível III	800	08/11/2006
	UESB	Professor	23	22/11/2005
2007	UESC	Professor	24	05/11/2007
2008	UNEB	Professor	94	13/11/2008
	UESB	Professor	32	29/10/2008
	UESB	Técnico Nível Médio	42	20/10/2008
	UESC	Professor	47	05/11/2008
2009	UESB	Professor	CR	24/03/2009
	UEFS	Professor	21	DOE de 07/12/2009
	UESC	Professor	25	DOE de 07/12/2009
2010	SEC	Professor Padrão P - Grau 1	3.200	DOE de 07/10/2010
	UNEB	Analista Universitário Nível Superior	CR	DOE de 16/04/2010
	UNEB	Técnico Universitário Nível Médio	53	DOE de 16/04/2011
	UESB	Professor	34	DOE de 21/04/2010
	UESC	Professor	46	DOE de 14/10/2014
	UEFS	Analista Universitário	CR	DOE de 21/04/2010
	UEFS	Técnico Universitário	25	DOE de 21/04/2011
	UEFS	Professor	35	DOE de 21/04/2012
2011	UNEB	Professor	24	DOE de 11/01/2011
	UNEB	Professor	CR	DOE de 30 e 31/07/2011,
	UESB	Professor	22	DOE de 23/09/2011
	UESC	Professor	29	DOE de 07/10/2011
	UESC	Professor	22	DOE de 07/06/2011
	UEFS	Professor	74	DOE de 06/06/2011
2012	UNEB	Professor	CR	DOE de 20/01/2012
	UESB	Professor	69	DOE de 26/01/2012
	UESB	Professor	CR	DOE de 15/06/2012
	UEFS	Professor	28	DOE de 06 e 07/10/2012
2013	SEC	Professor Indígena	390	DOE de 30/11 e 01/12/2013
	UESB	Professor	48	DOE.de 22/10/2013
	UESC	Professor	27	DOE de 02/08/2013
2014	UESC	Professor	47	DOE de 26/12/2013
	UESB	Professor	19	DOE de 25/04/2014
	UEFS	Professor	7	DOE de 11/06/2014
Total Geral			9.076	

Fonte: Diário Oficial do Estado; Coordenação de Provimento e Movimentação/DRH/SRH/SAEB

CR - Cadastro Reserva

Mesmo no que pese o fato de  $\frac{1}{3}$  do total de vagas terem sido destinados à Secretaria de Educação, vale destacar que em grande medida essas vagas foram absorvidas pelos cargos de Professor. Apenas duas universidades estaduais (UNEB e UESC) promoveram concursos para a área administrativa, através dos cargos de Técnico Universitário e Analista Universitário.

No que tange especificamente ao objeto deste relatório, que se concentra nas carreiras administrativas da Secretaria da Educação, percebemos através da Tabela 2 que durante o período analisado não foi realizado nenhum concurso para essas carreiras no âmbito da educação básica, seja para Técnico Administrativo ou para Analista Técnico. O que evidencia a ausência de uma política de concurso público e uma clara priorização das carreiras finalísticas em relação às carreiras meio (administrativas). As carreiras que executam atividades meio foram preteridas em relação às carreiras que executam atividades finalísticas.

Essa prevalência das atividades finalística em detrimento das atividades meio pôde ser percebida em todas as áreas e funções do governo (saúde, educação, segurança pública, etc. ...). Entretanto, não podemos deixar de reconhecer que estas áreas requerem um conjunto de operações e ações necessárias para auxiliar e viabilizar o seu bom desempenho, isto é, as atividades meio. O funcionamento de um hospital não está restrito aos médicos e enfermeiros, da mesma forma que uma escola não se resume a professores e coordenadores pedagógico, ou ainda, a ação policial não envolve apenas o policial. Há um conjunto de atividades de natureza administrativa sem as quais as atividades finalísticas não acontecem.

Vale destacar, que as carreiras finalísticas realmente são importantes e fundamentais para o atendimento da população e um serviço público qualificado, todavia, esse serviço fica comprometido pela falta de uma equipe de apoio administrativo capacitada, comprometida e motivada nas suas atividades de planejamento, gestão e suporte aos profissionais da linha de frente.

Assim, podemos observar na análise das Tabelas 3 e 4 que ao longo do tempo há um declínio do quadro de servidores efetivos da Secretaria de Educação. Em dez anos os quantitativos de Professores e Coordenadores Pedagógicos efetivos recuaram 27,6% e 2,9%, respectivamente, correspondendo a uma retração no total desses servidores de 27,3% no período de 2005 a 2014. Esse movimento pode ser explicado pela conjunção de dois fatores. O primeiro está relacionado aos riscos que acompanham a idade, a aposentadoria e o

falecimento. O segundo reside na ausência de uma política de concurso público que garanta a reposição desses quadros.

Tabela 3

Professores e Coordenadores Pedagógicos efetivos lotados na Secretaria de Educação do Estado da Bahia, 2005-2014

Cargo	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Var (%) 2014/2005
Professor	44.284	42.076	42.506	41.108	39.903	38.038	35.663	34.939	34.191	32.059	-27,6%
Coordenador Pedagógico	655	631	607	588	567	721	678	651	645	636	-2,9%
TOTAL	44.939	42.707	43.113	41.696	40.470	38.759	36.341	35.590	34.836	32.695	-27,2%

Fonte: Sistema Informatizado de Recursos Humanos (SIRH/SAEB)

Elaboração própria

Tabela 4

Cargos Administrativos efetivos lotados na Secretaria de Educação do Estado da Bahia, 2005-2014

Cargo	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Var (%) 2014/2005
Analista Técnico	392	379	360	346	334	308	283	246	226	216	-44,9%
Técnico Administrativo	2.543	2.423	2.311	2.210	2.066	1.925	1.693	1.485	1.310	1.163	-54,3%
Auxiliar Administrativo	6.641	6.140	5.650	5.317	4.963	4.391	3.474	2.722	2.210	1.923	-71,0%
TOTAL	9.576	8.942	8.321	7.873	7.363	6.624	5.450	4.453	3.746	3.302	-65,5%

Fonte: Sistema Informatizado de Recursos Humanos (SIRH/SAEB)

Elaboração própria

Esse movimento de retração de quadro é sentido mais intensamente quando olhamos para os servidores efetivos da área administrativa. Com efeito, notamos que o quantitativo de servidores administrativos declinou em 65,5% no período analisado, com destaque para os Auxiliares Administrativos cuja queda foi de 71,0%. Os mesmos fatores arguidos dos professores e coordenadores também prestam á explicação da redução dos cargos administrativos. Cabe, no entanto, chamar atenção para o fato de que a alta velocidade da queda se deve ao fato de que, esses últimos dez anos, nenhum concurso fora feito para os servidores administrativos, enquanto que para os Professores, ainda no pese o caráter

esporádico, foram realizados concurso para Professor Nível III (2005), Professor Padrão P (2010), Professor Indígena (2013).

Reafirmando, essa redução do quantitativo de profissionais é resultado das aposentadorias, exonerações e falecimentos dos servidores e professores durante o período analisado. A recomposição desses servidores efetivos deveria ser realizada através de concursos públicos, entretanto, como já citamos anteriormente, durante o período analisado não ocorreu concurso público para carreiras de área meio da Secretaria de Educação do Estado da Bahia. Desta forma, como não ocorreu à reposição de servidores administrativos, essa diferença no percentual de redução é muito grande. Enquanto a quantidade de professores reduziu 27,61%, os servidores administrativos reduziram o quantitativo na média em 65,52%.

Desse modo, se continuar nesse ritmo de aposentadorias e com ausência de reposição através de concurso público para área as carreiras administrativas, elas serão extintas e se promoverá um colapso na rede estadual de ensino, uma vez que a reposição através de formas de provimento temporário promove a precarização no ambiente de trabalho, devido à rotatividade de pessoas (*turnover* alto), que dificulta a gestão e a transmissão do conhecimento organizacional, assim como, à perda de direitos trabalhistas.

Esse problema tende a agravar-se, na medida em que um servidor administrativo lotado na Secretaria da Educação tem, em média, 57 anos de idade, sendo 31 anos de tempo de serviço. Comparando com as exigências atuais para uma aposentadoria normal, ou seja, 35 anos de contribuição e 60 anos de idade, podemos concluir que os atuais servidores estão na eminência de se aposentarem. Portanto, ratificamos que, caso não seja realizado urgentemente concurso público para prover as carreiras administrativas da SEC, em menos de 4 anos, as suas unidades escolares vão entrar em colapso no que tange as atividades administrativas.

Tabela 5  
Idade média e tempo médio de serviço dos Administrativos efetivos lotados na Secretaria de Educação do Estado da Bahia, dez/2014

Cargo	Quantitativo	Idade Média	Tempo Médio de Serviço
Analista Técnico	216	57	29
Técnico Administrativo	1.163	56	32
Auxiliar Administrativo	1.923	57	32
TOTAL	3.302	57	31

Fonte: Sistema Informatizado de Recursos Humanos (SIRH/SAEB)

Elaboração própria



Os números levantados também revelaram que esse processo terminou por ampliar as taxas de exploração do trabalho a qual esses servidores estão submetidos. Na Tabela 6, consideramos a evolução da quantidade de matrículas e do número de escolas, bem como o quantitativo de servidores administrativos efetivos. A ideia é tomar as relações de servidor por unidade escolar e aluno por servidor como indicadores de exploração. Mesmo sendo apenas uma possibilidade teórica, esses indicadores carregam um grande potencial analítico. Constituem boas medidas do déficit de servidores administrativo nas unidades escolares da Secretaria da Educação do Estado da Bahia.

Assim, podemos observar que, não obstante a queda da demanda de matrículas e escolas pela sociedade, em relação à quantidade de servidores efetivos não ocorreu uma redução proporcional à procura dos alunos e à necessidade da manutenção de escolas, gerando um déficit de servidores nas unidades escolares e aumento da taxa de exploração desses servidores no período analisado, seja qual for o indicador que considerarmos (Tabela 6). Em 2005 havia em média 5 servidores administrativos efetivos por unidade escolar, enquanto que em 2014, essa média recua para menos da metade (apenas 2 servidores), evidenciando um grande déficit de servidores administrativos efetivos. Esse fenômeno tem rebatimento na carga de trabalho a qual esses servidores estão submetidos e conseqüente comprometimento da qualidade dos serviços prestados nas unidades escolares. Um servidor que atendia em média 163 alunos em 2005, passou a ficar responsável por 278 alunos em 2014, correspondendo a um crescimento de 70,5% na taxa de exploração desses servidores.

Tabela 6  
Relação entre Número de Matrículas e Estabelecimentos de Educação Básica da Rede Estadual e Quantidade de Servidores Administrativos Efetivos alocados na Secretaria de Educação do Estado da Bahia, 2005 - 2014

Ano	Matrículas	Estabelecimentos de Ensino	Servidores Administrativos Efetivos	Quantidade de Servidores por U.E	Quantidade de Alunos por Servidor
2005	1.563.024	1.824	9.576	5	163
2006	1.502.689	1.753	8.942	5	168
2007	1.356.939	1.681	8.321	5	163
2008	1.323.643	1.629	7.873	5	168
2009	1.246.334	1.511	7.363	5	169
2010	1.109.984	1.444	6.624	5	168
2011	1.107.971	1.439	5.450	4	203
2012	1.064.184	1.409	4.453	3	239
2013	990.948	1.357	3.746	3	265
2014	919.319	1.335	3.302	2	278

Fonte: SEC, MEC/INEP - Censo Escolar. Elaboração: CIE, SGInf/DIE

A não realização de concursos públicos confirmou esse quadro de déficit de servidores administrativos efetivos nas unidades escolares e aumento da taxa de exploração desses servidores. Para minimizar os efeitos desse déficit, o órgão central procurou viabilizar outras formas de contratação para suprir as demandas das escolas. Entre as formas, identificamos a terceirização de serviços, a contratação por Regime Especial de Direito Administrativo (REDA) e a Prestação de Serviços Temporários - PST.

Na Tabela 7, demonstramos a evolução do quantitativo de contratos REDA para área administrativa da Secretaria da Educação do Estado da Bahia, durante o período de 2005 a 2014. Nela é possível observar que esse tipo de contratação descreve uma irregularidade muito grande na quantidade de contratos por ano, com destaque para os anos de 2007, quando se verificou o maior número, e 2011, com menor número de contratos.

Tabela 7

Evolução do Quantitativo de REDA Administrativo na Secretaria de Educação, 2005 - 2014

CARGO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Assistente Atividades Adm	1952	1676	3123	2419	1142	938	128	1415	1637	1445
Técnico Nível Médio	4	3	2	0	64	47	34	35	34	31
Técnico Nível Superior	0	0	0	0	81	72	53	65	74	88
Total	1956	1679	3125	2419	1287	1057	215	1515	1745	1564

FONTE: SIRH

Essa situação provoca grande instabilidade entre os profissionais admitidos e na própria rede escolar de ensino do Estado, uma vez que esses contratos temporários são geralmente de no máximo 4 anos. Ou seja, pelo menos à cada quatro anos a equipe se renova e todo treinamento e capacitação dos servidores temporários se perderá, forçando a realização de novos treinamentos.

Pra piorar a situação, como esses contratados não possuem todos os direitos e vantagens do servidor efetivo, a rotatividade de pessoas durante o contrato de quatro anos é muito grande. Desta forma, uma vaga que deveria ser preenchida por uma pessoa durante quatro anos de contrato acaba sendo preenchida por mais de uma pessoa, pois ocorrem muitas desistências e substituições durante os quatro anos. Esse fato pode ser constatado através dos dados da Tabela 8.

Tabela 8

Tempo de serviço médio dos servidores  
 REDA – Assistentes Administrativos  
 2005 - 2014

Ano	Quantidade	Tempo de serviço médio (Anos)
2005	1.952	1,6
2006	1.676	2,5
2007	3.123	2,5
2008	2.419	2,4
2009	1.142	2,5
2010	938	2,1
2011	128	2,2
2012	1.415	0,2
2013	1.637	0,7
2014	1.445	1,7
Média	-	1,9

FONTE: SIRH

Com base na tabela acima, percebe-se que o tempo médio de serviço de um REDA administrativo é de 1,9 anos, ou seja, menos de 2 anos de trabalho, o que nos leva à concluir, que para cada vaga autorizada para trabalhar durante 4 anos nas unidades escolares, haverá pelo menos duas pessoas diferentes trabalhando durante esse período. Fato que ratifica a alta rotatividade de contratados REDA e que contribui sobremaneira para precarização do ambiente de trabalho.

Outra via utilizada para suprir as necessidades da área administrativa da Secretaria da Educação do Estado da Bahia foi a terceirização de mão de obra. Apesar de geralmente a terceirização nas escolas ser utilizada para postos de trabalho da área de limpeza, portaria e vigilância, o que vem acontecendo historicamente na SEC é que esse modelo de contratação vem sendo utilizado para contratar pessoas para recepção que realizam serviços administrativos.

Para investigar esses gastos com terceirização de mão de obra nas unidades escolares da SEC, levantamos relatórios no Sistema Integrado de Planejamento, Contabilidade e Finanças do Estado da Bahia – FIPLAN dos gastos com o elemento de despesa 37 (Locação de Mão de Obra) e os seus respectivos subelementos.

Vale destacar, que além da dificuldade natural de depuração e detalhamento desses gastos no período de 2005 a 2014, porque muitas vezes o gasto não é contabilizado na rubrica do subelemento correto, no ano de 2013, ocorreu a substituição do Sistema de Informações Contábeis e Financeiro (SICOF) pelo FIPLAN, quando necessitou a realização de uma vinculação dessas rubricas para se manter o legado. Fato que dificultou mais ainda a obtenção dos dados pretendidos.

A Tabela 9 traz as informações referentes à terceirização na Secretaria da Educação do Estado da Bahia, em termos de recursos orçamentários gastos para esse fim. Não foi possível chegarmos ao quantitativo de contratos, por esta razão consideramos o valor monetário dessa despesa. É claro que o valor financeiro oculta os aspectos relacionados ao nível de preços da economia. Para escapar dessa armadilha, tentaremos, sempre que possível, confrontar com a inflação no período, a fim de revelar o fenômeno com sua verdadeira dimensão.

Tabela 9

Gastos com Terceirização na Secretaria da Educação do Estado da Bahia, 2005 - 2014

Milhões R\$			
Ano	Limpeza e Conservação	Mão de Obra e Apoio Técnico Administrativo	Valor Gasto (Terceirização)
2005	30,1	0,0	30,1
2006	45,4	3,8	49,2
2007	46,5	1,4	47,9
2008	37,4	0,0	37,4
2009	21,0	3,4	24,4
2010	33,5	1,2	34,7
2011	24,8	53,7	78,5
2012	1,0	228,1	229,1
2013	67,6	137,6	205,2
2014	92,1	130,0	222,1

Fonte: FIPLAN

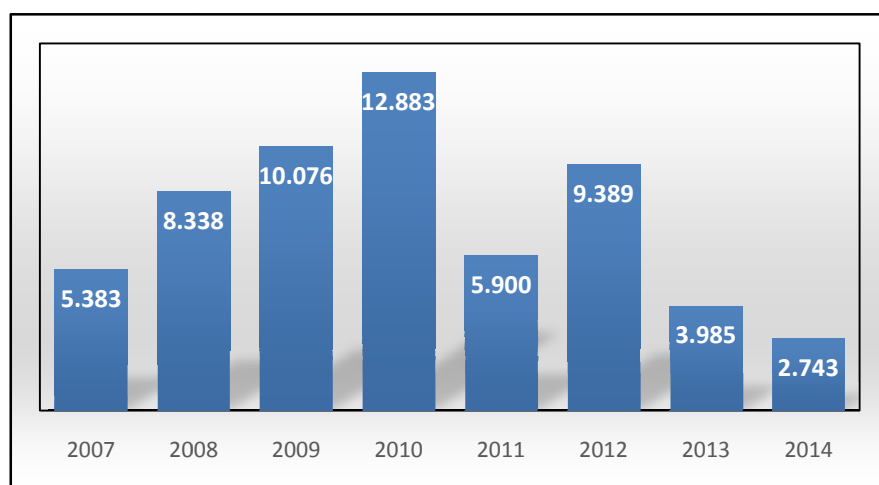
Assim, analisando a Tabela 9, observamos que ocorreu um aumento significativo da terceirização no período analisado, saindo de um gasto de R\$ 30,1 Milhões em 2005 para R\$ 222,1 Milhões em 2014, o que representou um acréscimo nominal de 637,9%. Este resultado ganha mais expressividade quando comparamos com a inflação acumulada medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), que, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) foi de 69,2% no período de 2005 a 2014.

Portanto, mesmo descontado o efeito da inflação, os gastos com terceirização cresceram de forma exorbitante. Ressalte-se que nesses valores estão embutidas todas as áreas de terceirização (limpeza, conservação, vigilância, portaria, recepção, administrativo, etc...).

Quando analisamos os componentes dos gastos de terceirização evidenciamos que as atividades de locação de mão de obra e apoio técnico administrativo foram as que responderam pelo crescimento absurdo desses gastos, o que significa que a Secretaria da Educação utilizou o expediente da terceirização para preencher a ausência de servidores efetivos na área administrativa nas suas unidades escolares.

*In loco*, com a vivência nas escolas e em sala de aula, identificamos outra forma de contratação de pessoal para suprir a falta de profissionais efetivos, que é a Prestação de Serviço Temporário (PST). Essa é a forma mais precária de contratação de todas as utilizadas pela Secretaria da Educação do Estado da Bahia, pois retira do trabalhador, direitos básicos, como férias e décimo terceiro salário, assim como, oferece uma remuneração que não possui nenhuma relação com os planos de cargos e salários do Estado ou de qualquer categoria profissional organizada.

Segundo dados obtidos no Sistema Informatizado - SEC Online da Secretaria da Educação do Estado da Bahia, a contratação de Apoio Administrativo para unidades escolares, na modalidade de Prestação de Serviço Temporário (PST), se inicia no ano de 2007 com o emprego, sem nenhum processo seletivo, de 5.383 profissionais, atingindo seu auge em 2010, quando empregou 12.883 servidores (Figura 6).



Fonte: Sistema Informatizado / SEC Online - SRH

Figura 6: Quantitativo Prestação de Serviço Temporário (PST) na Secretaria de Educação do Estado da Bahia, 2007 - 2014

Vale destacar que, como já mencionado, o Ministério Público do Estado da Bahia (MP-BA), através da Promotora Rita Tourinho, afirmava que esse tipo de contratação era ilegal. Desta forma, em 2008, conforme matéria extraída do site [www.mp.ba.gov.br/noticia/26884](http://www.mp.ba.gov.br/noticia/26884), o Ministério Público Estadual instaurou um inquérito civil para investigar essa situação dos PST.

De acordo com a própria matéria, em 2011, esse inquérito se transformou em uma ação civil pública que exigiu a substituição imediata de todos os contratados através dessa modalidade, tanto professores como apoio administrativo. Desta forma, percebe-se que, a partir de 2011, se inicia uma redução drástica na quantidade de profissionais contratados pelo PST, saindo de 12.883 em 2010 para 2.743 em 2014, o que significou uma redução de 78,7%.

Entretanto, apesar de ser uma contratação considerada ilegal pelo Ministério Público, essa redução drástica da quantidade de contratados pelo PST sem um planejamento de reposição de pessoal contribui para a precarização das atividades administrativas nas unidades escolares, uma vez que as demandas não reduziram na mesma proporção no período analisado. Infelizmente, em razão de restrições do Sistema Integrado de Planejamento, Contabilidade e Finanças (Fiplan), não foi possível fazer a separação da despesa com prestação de serviço temporário em gastos com professores e gastos com técnicos administrativos. Entretanto, as unidades escolares trabalham com profissionais contratados pelo PST para substituírem professores, assim como, para exercerem atividades administrativas.

Abaixo, com base nas informações do FIPLAN, temos a figura 7 que demonstram, através do elemento de despesa outros serviços de terceiros, a evolução dos gastos com pagamentos de PST para o período desta pesquisa:



Fonte: FIPLAN

Figura 7: Gastos com outros serviços de terceiros, 2005 – 2014 (em Milhões)

Desta forma, verifica-se que o gasto com a Prestação de Serviços Temporários, entre os anos de 2005 e 2014, teve um crescimento nominal exponencial de mais de 915 %. Ressalte-se que a inflação medida pelo IPCA no período foi de 69,2%, isto é, mesmo descontando o aumento dos preços, o crescimento nessa rubrica de despesa foi muito significativo, o que significa houve uma utilização frequente, constante e desmedida dessa forma de contratação para repor a falta de servidores efetivos nas unidades escolares da Secretaria da Educação do Estado da Bahia.

Até aqui demonstramos que a ausência de concursos públicos para área administrativa da Secretaria da Educação do Estado da Bahia provocou um déficit de servidores administrativos efetivos nas unidades escolares. Esse déficit foi suprido por outras formas de provimento através da contratação de profissionais por Regime Especial de Direito Administrativo (REDA); Terceirização de Mão de Obra e Prestação de Serviços Temporários (PST). Entretanto, essas formas de contratação possuem muitos fatores em comum que contribuem para precarização do trabalho administrativo nas unidades escolares. Os fatores que foram analisados são os seguintes: remuneração; tempo de serviço; rotatividade; direitos trabalhistas e capacitação.

Em relação aos contratados pelo REDA, que no Estado da Bahia está regulamentado pelo Decreto nº 11.571 de 03 de junho de 2009, temos que sua remuneração,

seguindo entendimento e orientação da Procuradoria Geral do Estado (PGE) deve ser igual à remuneração inicial da carreira de Estado do qual o REDA é contratado. Segundo a legislação vigente, é necessário um processo seletivo público para contratação desses profissionais e o tempo máximo de contrato de um REDA é 4 anos, o que provoca uma grande rotatividade de profissionais nas unidades escolares, conforme já mencionamos.

No que tange aos terceirizados, não existe uma legislação que defina a remuneração e o tempo de serviço do contratado, vai depender da licitação e do contrato assinado entre o Estado e a empresa terceirizada, entretanto, segundo um estudo do DIEESE/CUT 2014, os terceirizados ficam no emprego em média 2,7 anos, têm uma jornada de trabalho maior (43hs) e possuem uma remuneração, em média, inferior em aproximadamente 25%, aos trabalhadores contratados diretamente pelas empresas. Essas informações podem ser observadas na Tabela 10:

Tabela 10

Brasil: condições de trabalho e terceirização, 2013

Condições de Trabalho	Setores tipicamente contratantes	Setores tipicamente terceirizados	Diferença terceirizados/ contratante
Remuneração média (R\$)	2.361,15	1.776,78	-24,7%
Jornada semanal de trabalho (horas)	40	43	7,5%
Tempo no emprego (anos)	5,8	2,7	-53,4%

Fonte: DIEESE/CUT

No que diz respeito aos PST's a situação é mais drástica ainda, pois não existe qualquer aspecto legal que ampare os trabalhadores que são contratados dessa forma. Segundo a Promotora do Ministério Público do Estado da Bahia, Rita Tourinho, em entrevista ao jornal A Tarde Online em 24/07/09, "O PST é uma figura que não existe, já que não prevê um contrato de trabalho. A pessoa simplesmente trabalha e no final do mês recebe o salário no banco. Isso é ilegal".

Ou seja, o profissional trabalha por empreitada, sem nenhum direito trabalhista garantido pela CLT, como férias e décimo terceiro salário, ele apenas recebe um salário, que deve ser baseado no salário mínimo praticado e estabelecido no país, entretanto, não existe nenhum estudo ou dados estatísticos sobre os valores de remuneração e o tempo de serviços desses profissionais. Ressalte-se, que não existe nenhum critério de seleção para esses profissionais, o que compromete sobremaneira a qualidade do serviço prestado e a dedicação



ao trabalho nas unidades escolares, assim como, pela precariedade do vínculo, existe uma rotatividade altíssima de profissionais.

Desta forma, percebe-se que a área administrativa das unidades escolares está ocupada com servidores efetivos e com servidores temporários contratados por vários tipos de vínculos (REDA, Terceirização e PST) para realizarem as mesmas atividades. Entretanto, os servidores efetivos possuem vários direitos e vantagens que os contratados temporários não possuem, logo, de cara, essa situação provoca problemas motivacionais e de comparação entre os trabalhadores.

Normalmente, a remuneração do servidor efetivo é maior do que os contratados temporários, porém todos executam as mesmas atividades administrativas. No que tange aos pagamentos desses salários, os servidores REDAS recebem no mesmo dia do servidor efetivo, ou seja, no último dia útil do mês trabalhado.

Entretanto, os servidores terceirizados dependem das suas respectivas empresas, que dependem do pagamento dos contratos pelo Estado para pagarem os salários de seus empregados. Por lei, eles devem receber os salários até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado, porém, não é difícil encontrar terceirizados com atrasos no pagamento de salários.

Em relação aos PST a situação é mais complicada ainda, pois não existe uma data definida em lei para pagamento do serviço prestado. Essas pessoas dependem do encaminhamento por parte dos Diretores de escolas para SEC de um documento atestando que realmente o serviço foi prestado por eles, para depois ser encaminhado ao setor de pagamento da SEC que, normalmente, depende de fluxo de caixa da Secretaria da Fazenda para realização do mesmo.

Essa desigualdade de remuneração e divergências nas datas de pagamentos entre os servidores efetivos e temporários estimula uma desmotivação nos trabalhadores temporários e promove a precarização das atividades administrativas nas unidades escolares.

Vale destacar que essa despesa com PST e Terceirização é contabilizada pelo Estado como despesa de custeio, portanto, pode-se acreditar que um dos motivos desse tipo de contratação é fugir dos limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF).

No que tange a capacitação dos profissionais, a Secretaria da Educação, geralmente, promove cursos e treinamentos para seus servidores efetivos, comissionados e REDA, todavia, essa capacitação exclui os servidores terceirizados e os PST's. A falta de capacitação para esses profissionais provoca a desmotivação, compromete a qualidade do serviço e torna as unidades escolares um ambiente precário.

Em relação ao tempo de serviço, a alta rotatividade dos servidores temporários dificulta o aprendizado organizacional nas unidades escolares e atrapalha a transmissão do conhecimento organizacional, pois o tempo para maturação e disseminação das informações é muito curto. Essa situação torna a escola vulnerável para uma prestação de serviço sem qualidade e precariza o ambiente de trabalho.

Outro fato relevante e que merece destaque, diz respeito ao tempo para aposentadoria dos atuais servidores administrativos efetivos que estão em atividades nas unidades escolares. Como pode ser constatada através da Tabela 5, a maioria dos servidores já possui tempo de serviço para se aposentar e caso o faça, o déficit de pessoal vai aumentar nas escolas, por conseguinte, vai aumentar a precarização do trabalho administrativo com tendência ao colapso nos serviços e atividades prestados à sociedade.

Sendo assim, diante dos fatores analisados: remuneração; tempo de trabalho; rotatividade e direitos trabalhistas, pode-se afirmar que o déficit de servidores efetivos nas unidades escolares e a utilização de outras formas de contratação de servidores temporários provoca a precarização da atividade administrativa no ambiente de trabalho.

## V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O primeiro objetivo específico deste estudo diagnóstico foi *investigar a política de concurso público no Estado da Bahia, evidenciando as áreas e atividades contempladas e as preteridas ao longo do período do estudo*. Assim, por tudo que foi dito, podemos afirmar que não há uma política pública de concursos, tendo em vista que os mesmos foram realizados esporadicamente para atender às necessidades das áreas finalísticas do Estado (médicos, policiais, professores, etc...), enquanto que a área meio, notadamente as atividades administrativas de apoio e gestão, foram preteridas para realização de concursos públicos.

A falta de realização de concurso público para área meio do Estado provocou um déficit de servidores efetivos das carreiras administrativas nas unidades escolares da Secretaria da Educação, uma vez que, durante o período analisado, o quantitativo dessa categoria funcional recuou em 65,5% (Tabela 4). Esta constatação, além de dar conta do nosso segundo objetivo específico, cuja finalidade foi de *analisar o quantitativo de servidores efetivos nas carreiras administrativas das unidades escolares da Secretaria da Educação do Estado da Bahia, a fim de revelar o déficit existente*, nos permitiu ir além, na medida em que vislumbramos o agravamento desse quadro. Ocorre que as demandas da sociedade e da comunidade escolar continuaram aumentando, enquanto que o quantitativo de servidores efetivos de apoio administrativo e gestão foi diminuindo com o passar do tempo. Vale destacar que, além de estarem em quantidade pequena em relação à necessidade das unidades escolares (Tabela 6), os atuais servidores efetivos, na sua grande maioria, já possuem tempo para se aposentar (Tabela 5), o que deve agravar ainda mais o déficit nas escolas.

O terceiro objetivo específico deste estudo diagnóstico buscou *identificar as formas de provimento de pessoal administrativo das unidades escolares, com fim de desvelar as estratégias adotadas pelo Estado para suprir o déficit de pessoal na área administrativa*. Nessa perspectiva, constatamos que a estratégia utilizada para suprir o déficit de servidores efetivos das carreiras administrativas nas unidades escolares foi a contratações de servidores temporários através do Regime Especial de Direito Administrativo – REDA (Tabela 7), Terceirização de Mão de Obra (Tabela 9) e Prestação de Serviços Temporários – PST (Figura 5). Entretanto, essa opção trouxe consequências nefastas: vulnerabilizou tanto as atividades

administrativas nas escolas, quanto o conjunto dos trabalhadores submetidos a essas formas de contratação.

No que diz respeito ao nosso quarto objetivo específico (*Avaliar se o déficit de servidores efetivos e as formas de contratação contribuem para precarização do trabalho administrativo nas unidades escolares*), constatamos que a estratégia de suprir o déficit de servidores administrativos efetivos, baseada na contratação de temporários criou mais dificuldades para as unidades escolares. De um lado, por estarem submetidos a regras trabalhistas diferentes, os servidores temporários não gozam dos mesmos direitos dos efetivos. As formas de contratações temporárias utilizadas pela Secretaria da Educação do Estado da Bahia, normalmente, tem remuneração, direitos e vantagens divergentes dos servidores efetivos, possuem, em média, um tempo de serviço muito curto, o que provoca uma alta rotatividade de pessoas no ambiente de trabalho. De outro lado, provoca uma precarização do trabalho administrativo nas escolas estaduais baianas.

Na consideração do que foi exposto, chegamos ao seguinte diagnóstico:

Com base na análise das informações e documentos obtidos, durante os anos de 2005 a 2014 não foi encontrada uma Política Pública para realização de concursos públicos no Estado da Bahia. Ressalte-se que, esporadicamente nesse período, tiveram áreas e carreiras que foram contempladas e realizaram concursos públicos em detrimento de outras, especificamente, áreas e carreiras de saúde, segurança pública e educação, todavia, sem uma diretriz formal de uma política do Estado para realização desses certames.

Uma política pública é um conjunto de decisões, diretrizes e princípios norteadores da ação do poder público, explicitadas e sistematizadas em documentos (leis, programas, linhas de financiamentos, etc...) sobre determinados temas ou áreas de atuação do Estado, com objetivo de resolver conflitos e atender as demandas da sociedade (TEIXEIRA, 2002).

Desta forma, a reposição de servidores efetivos das carreiras administrativas que atuam nas repartições públicas, mais precisamente nas unidades escolares do Estado Bahia, realizadas através de Concurso Público, como determina a Constituição Federal em seu art. 37, deve ser considerada como uma Política Pública de Estado, de modo que a ausência dessa política provocou o esvaziamento dessas carreiras administrativas, devido às aposentadorias, falecimentos e exonerações de servidores efetivos no período.

Segundo um estudo do IPEA (2014), sobre os desafios da educação básica no Brasil, uma das razões para que as redes de ensino possuam tantos profissionais temporários “é uma falha administrativa grave dos governos que não planejam adequadamente a realização de concursos públicos”.

Portanto, é importante destacar, a premente necessidade de que seja formulada e implementada uma política pública de concurso público no Estado da Bahia que contemple os cargos administrativos da área meio da Secretaria de Educação, uma vez que essas carreiras de apoio e gestão, conforme o art. 63 da Lei nº 8.899/2013, garantem toda parte operacional e administrativa para que os Diretores, Coordenadores Pedagógicos e Professores possam exercer suas atribuições finalísticas com tranquilidade e efetividade; e principalmente, para que não ocorra uma descontinuidade do conhecimento organizacional na unidade escolar e, conseqüentemente, um comprometimento da prestação do serviço à comunidade.

Uma vez que não existe uma política de concursos públicos, com o objetivo de suprir a escassez de servidores administrativos efetivos, a Secretaria da Educação optou pela via da contratação de servidores temporários para prover as necessidades das unidades escolares, através contratação por Regime Especial de Direito Administrativo (REDA), Terceirização de Mão de Obra e Prestação de Serviços Temporários (PST), formas de contratação que seguem uma tendência à flexibilização do trabalho recomendada pelo ideário neoliberal.

Nessa perspectiva, Druck (2002) chama atenção para o fato de que a flexibilização do trabalho conduz a precarização por conta da subcontratação do mercado de trabalho, aumentando a participação dos terceirizados, através de empregos temporários, do aumento de atividades autônomas e da informalidade.

Os trabalhadores contratados nas modalidades de servidores temporários contam como pouco tempo de trabalho (no máximo 4 anos), não possuem todos os direitos trabalhistas, auferem salários inferiores aos servidores efetivos para realizarem as mesmas atividades, não recebem a capacitação adequada às atividades e não possuem as vantagens de um servidor efetivo concursado. Essas desigualdades, distorções e divergências provocam uma alta rotatividade de servidores temporários, que dificulta a transmissão do conhecimento organizacional; geram insatisfação e desmotivação dos servidores e, por conseguinte, promove a precarização do trabalho administrativo nas unidades escolares.

Em suma, após a análise dos dados obtidos nos levantamentos realizados nas legislações e sistemas corporativos do Estado, apoiada na fundamentação teórica, foi possível constatar que a ausência de uma política pública para realização de concurso público para área administrativa da Secretaria da Educação do Estado da Bahia (SEC) provocou um déficit de servidores administrativos efetivos nas unidades escolares, que foi suprido com formas de provimentos temporários, conformando um estado de precarização do trabalho administrativo, de modo a comprometer significativamente as atividades da área meio das escolas.

É importante registrar, que diante do cenário encontrado em 2014 sobre o quantitativo de servidores administrativos efetivos com tempo para se aposentar, caso não haja uma ação imediata dos gestores públicos para suprir essa escassez existente e substituir os potenciais servidores que vão se aposentar, se vislumbra para um futuro próximo um ambiente de trabalho de absoluta precarização, tendendo ao colapso das atividades administrativas das unidades escolares com reflexo nas atividades pedagógicas.

Para finalizar, gostaríamos de ressaltar que este relatório não pretende esgotar o assunto ou estabelecer paradigmas, pelo contrário, devido à falta de estudos sobre o tema, ele pleiteia abrir um canal de discussão sobre a precarização do trabalho administrativo nas unidades escolares em decorrência da falta de uma política pública para realização de concurso público, assim como, alertar os gestores públicos sobre alguns achados da pesquisa, tais como: a necessidade de um planejamento de reposição de servidores efetivos para atender as demandas da sociedade; a importância de tratamento isonômico para as carreiras meio e finalísticas e; a possibilidade de um colapso na rede de ensino básico do Estado da Bahia em um futuro próximo.

## REFERÊNCIAS

AGLANTZAKIS, Luciana Costa. Breves conceitos sobre o instituto do Concurso Público no Direito Brasileiro. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, VI, n. 15, nov 2003. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=4092](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4092)>. Acesso em: 15 abr 2016.

ALVES, Guilherme Muniz. **Terceirização Conceituação e regulamentação segundo o Direito do Trabalho**. 2010. In. Jusbrasil. Website: no ar desde 2008. Disponível em: <<https://alvesgmuniz.jusbrasil.com.br/artigos/219562600/terceirizacao>>. Acesso em: 19 dez 2015.

ALVES, Magda. **Como escrever teses e monografias: um roteiro passo a passo**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Campus. 2003.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6ª ed. São Paulo: Cortez, 1999.

\_\_\_\_\_, Ricardo. **Trabalho e Precarização numa ordem neoliberal**. 2000. Disponível em: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101010021549/3antunes.pdf>. Acesso em 26 jun 2016.

BAHIA. **Constituição do Estado da Bahia**. Secretaria de Governo. Bahia: Empresa Gráfica da Bahia. 2001.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 7.882 de 2000**. Aprova o Regimento Interno do Conselho de Política de Recursos Humanos – COPE. Disponível em: <<https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/78432/decreto-7882-00>>. Acesso em: 19 abr 2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 11.571 de 03 de junho de 2009**. Estabelece procedimentos para contratação temporária de excepcional interesse público, de que tratam os arts. 252 a 255, da Lei nº 6.677, de 26.09.1994, com as alterações introduzidas pela Lei nº 7.992, de 28.12.2001, Lei nº 8.889, de 01.12.2003 e Lei nº 9.528, de 22.06.2005, altera o Decreto Estadual nº 8.112, de 21.01.2002, e dá outras providências. Disponível em: <<https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/231839/decreto-11571-09>>. Acesso em: 19 abr 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.074, de 22 de maio de 1991**. Modifica a estrutura organizacional da Administração Pública Estadual e dá outras providências. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/>. Acesso em: 10 abr 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.677, de 27 de agosto de 2001.** Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. 1994.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.812, de 18 de janeiro de 1995.** Cria a Secretaria da Cultura e Turismo, introduz modificações na estrutura organizacional da Administração Pública Estadual e dá outras providências. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/>. Acesso em: 10 abr 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.028, de 31 de janeiro de 1997.** Altera a estrutura organizacional e de cargos da Administração Pública Estadual e dá outras providências. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/>. Acesso em: 10 abr 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.435, de 30 de dezembro de 1998.** Dispõe sobre a organização e estrutura da Administração Pública do Poder Executivo Estadual e dá outras providências. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/>. Acesso em: 10 abr 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.538, de 20 de dezembro de 2002.** Modifica a estrutura organizacional da Administração Pública do Poder Executivo Estadual e dá outras providências. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/>. Acesso em: 10 abr 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.899, de 01 de dezembro de 2013.** Dispõe sobre a estrutura dos cargos e vencimentos no âmbito do Poder Executivo do Estado da Bahia e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.legislabahia.ba.gov.br/verdoc.php?id=62867&voltar=voltar>>. Acesso em: 19 abr 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.970 de 05 de janeiro de 2004.** Modifica a estrutura organizacional e de cargos em comissão da Secretaria da Educação - SEC e dá outras providências. Disponível em: <<https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/85877/lei-8970-04>>. Acesso em: 19 abr 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.433 de 01 de Março de 2005.** Dispõe sobre as licitações e contratos administrativos pertinentes a obras, serviços, compras, alienações e locações no âmbito dos Poderes do Estado da Bahia. Disponível em: <<https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/85396/lei-9433-05>>. Acesso em: 19 abr 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.330, de 15 de Setembro de 2006.** Aprova o Plano Estadual da Educação da Bahia – PEE. 2006.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.374, de 05 de fevereiro de 2009.** Altera a estrutura remuneratória das carreiras de Analista e Técnico de Infra-Estrutura de Transportes, de Analista e Técnico de Registro do Comércio, de Analista e Técnico de Radiodifusão, Médico Veterinário, Médico, Assistente de Serviço Social, Assistente Social, Assistente de Serviço de Saúde, Enfermeiro,



Técnico Auxiliar em Nutrição e Dietética, Nutricionista, Odontólogo, Psicólogo e Terapeuta Ocupacional, do Grupo Ocupacional Técnico Específico, bem como da carreira de Jornalista e das carreiras do Grupo Ocupacional Técnico Administrativo, e dá outras providências.

Disponível em:

<[http://www.portaldoservidor.ba.gov.br/sites/default/files/Lei\\_11374\\_Estrutura\\_varias\\_carreiras\\_0.pdf](http://www.portaldoservidor.ba.gov.br/sites/default/files/Lei_11374_Estrutura_varias_carreiras_0.pdf)>. Acesso em: 23 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.559 de 11 de maio de 2016.** Aprova o Plano Estadual de Educação da Bahia e dá outras providências. Disponível em: <<http://institucional.educacao.ba.gov.br/plano-estadual-de-educacao-0>>. Acesso em: 20 jan. 2017.

BATISTA, P. N. **O consenso de Washington: a visão neoliberal dos problemas latino americanos.** In: BATISTA, P. N. et al. Em defesa do interesse nacional: desinformação e alienação do patrimônio público. 3ª ed. São Paulo, Paz e Terra, 1995.

BAPTISTA, Tatiana Wargas de Faria; REZENDE, Mônica de. A ideia de ciclo na análise de políticas públicas. In MATTOS, Ruben Araujo de, BAPTISTA, Tatiana Wargas de Faria (orgs). **Caminhos para análise das políticas de saúde.** Porto Alegre: Rede UNIDA, 2015.

BARBOSA, Cesar; BARBOSA, Elisiana. R. O. . **Condições de trabalho docente e precarização da educação básica: o caso do Estado da Bahia.** In: Seminário Internacional da Rede Estrado, 10, 2014, Salvador. **Anais...** Salvador: UNEB, 2014. p. 1-14.

BIHR, A. **Da Grande noite à alternativa: o movimento operário em crise.** São Paulo: Boitempo, 1998.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Manuais de Legislação. São Paulo: Atlas. 2002.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)>. Acesso em: 19 abr 2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 2.271, de 7 de Julho de 1997.** Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d2271.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm)>. Acesso em: 19 abr 2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto Lei nº 200 de 1967.** Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del0200.htm#art10§7](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm#art10§7). Acesso em: 10 abr 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 101, de 2000.** Estabelece parâmetros a serem seguidos relativos ao gasto público de cada ente federativo brasileiro. Disponível em [http://www.tesouro.fazenda.gov.br/pt\\_PT/lei-de-responsabilidade-fiscal](http://www.tesouro.fazenda.gov.br/pt_PT/lei-de-responsabilidade-fiscal). Acesso em 19 de abril de 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970.** Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm)>. Acesso em: 19 abr 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.666, de 21 de Junho de 1993.** Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm)>. Acesso em: 19 abr 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.745, de 9 de Dezembro de 1993.** Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8745cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745cons.htm)>. Acesso em: 19 abr 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.849, de 26 de Outubro de 1999.** Altera os arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º e 9º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9849.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9849.htm)>. Acesso em: 19 abr 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.394, de 20 de Dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm)>. Acesso em: 19 abr 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.172, de 2001. Institui o Plano Nacional de Educação.** Manuais de Legislação. São Paulo: Atlas. 2002.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.667, de 14 de Maio de 2003.** Altera dispositivos da Lei no 8.745, de 9 de dezembro de 1993, da Lei no 10.470, de 25 de junho de 2002, e da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, cria cargos efetivos, cargos comissionados e gratificações no âmbito da Administração Pública Federal, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10.667.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.667.htm)>. Acesso em 19 abr 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.738, de 2008.** Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2008/lei/111738.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/111738.htm)>. Acesso em: 19 abr 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 10 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Programas e Ações.** Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12498&Itemid=820](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12498&Itemid=820). Acesso em 13 de abril de 2015.

\_\_\_\_\_. **PORTAL DA TRANSPARÊNCIA. Orçamento Participativo.** Disponível em: <<http://www.portaldatransparencia.gov.br/controlesocial/Orçamento>>. Acesso em: 19 abr 2015.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos, Exposição no Senado sobre a Reforma da Administração Pública. **Cadernos MARE da reforma do estado**, Brasília, v. 3, 1997

\_\_\_\_\_, Luis Carlos. **Uma Resposta Estratégica aos Desafios do Capitalismo Global e da Democracia.** Balanço da Reforma da Reforma do Estado No Brasil. 2002. Disponível em: <[http://www.bresserpereira.org.br/papers/2002/02.Desafios\\_do\\_capitalismo\\_Global.pdf](http://www.bresserpereira.org.br/papers/2002/02.Desafios_do_capitalismo_Global.pdf)>. Acesso em: 19 abr 2015.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Direito administrativo e políticas públicas.** São Paulo: Saraiva, 2002.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.** Petrópolis: Vozes, 1998.

CONCEIÇÃO, Sérgio Henrique da. **Estudo do Desempenho econômico-financeiro das maiores emissoras de televisão aberta do Brasil.** 2007. Dissertação (Mestrado). Mestrado em Contabilidade. Centro de Pós-Graduação e Pesquisa Visconde de Cairu (CEPPEV), Faculdade de Ciências Contábeis, Fundação Visconde de Cairu, 2007. Disponível em: <http://br.monografias.com/trabalhos-pdf/desempenho-economico-emissoras-televisao/desempenho-economico-emissoras-televisao.pdf>. Acesso em: 19 abr 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha** - dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: DIEESE/ CUT, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie>>. Acesso em: 20 out. 2016

\_\_\_\_\_. **Terceirização: o modelo à brasileira de outsourcing**, texto de apoio ao formador 1. São Paulo: DIEESE, 2003.

DRUCK, Graça. **Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho**. Caderno CRH, , v. 15, Salvador, 2002.

\_\_\_\_\_. Graça. **Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios?** Caderno CRH, v. 24, Salvador, 2011.

DUPAS, Gilberto. **A lógica econômica global e a revisão do *welfarestate*: a urgência de um novo pacto**. *Estudos avançados*, São Paulo, v.12, n.33, 1998. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sciarttext&pid=SO103-40141998000200013&lng=en&nrm=iso>>. Acesso em: 05 nov. 2016.

DYE, Thomas D. *Understanding Public Policy*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall. 1984.

EASTON, D. *A Framework for Political Analysis*. Englewood Cliffs: Prentice Hall. 1965.

FARIA, A.. Terceirização: um desafio para o movimento sindical. In MARTINS, H. T. S.; RAMALHO J. R. (Orgs.), **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1994.

FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e Liberdade**. 1ª Ed. LTC. 2014. Disponível em: <[https://drive.google.com/viewerng/viewer?url=http://ler-  
agora.jegueajato.com/Milton+Friedman/Capitalismo+e+Liberdade+\(1434\)/Capitalismo+e+Liberdade+-  
+Milton+Friedman?chave%3D1677cfea7cb1b4e721f78316a481fd9c&dsl=1&ext=.pdf](https://drive.google.com/viewerng/viewer?url=http://ler-<br/>agora.jegueajato.com/Milton+Friedman/Capitalismo+e+Liberdade+(1434)/Capitalismo+e+Liberdade+-<br/>+Milton+Friedman?chave%3D1677cfea7cb1b4e721f78316a481fd9c&dsl=1&ext=.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2016.

GADOTTI, M. **Perspectivas atuais da educação**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 8ª ed. São Paulo, Loyola, 1999.

\_\_\_\_\_. **O neoliberalismo: história e implicações**. São Paulo, Loyola, 2008.

HAYEK, Friedrich. **O Caminho da Servidão**. 1ª Ed. Mises Brasil. 2011. Disponível em: <<http://www.mises.org.br/files/literature/O%20CAMINHO%20DA%20SERVID%20C3%83O%20-%20WEB.pdf>>. Acesso em: 10dez. 2016.

HOWLETT, M; RAMESH, M. **Studying Public Policy**. Canadá: Oxford University Press, 1995.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estimativas populacionais para os municípios e para as Unidades da Federação brasileiros em 01.07.2015**. Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2015. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2015/estimativa\\_dou.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2015/estimativa_dou.shtm)>. Acesso em: 19 abr. 2016.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). IG (SP): 1 em cada 4 professores de escolas públicas brasileiras é temporário, diz Ipea. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal>. Acesso em: 19 set. 2014.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

KAMATA, Satochi. **Toyota, a fábrica de desespero: Diário de um trabalhador sazonal**. Edições trabalhadores, 1982.

KINGDON, J. **Agendas, Alternatives and Public choices**. Boston: Little Brown, 1984.

LARANJEIRA, Ronaldo; ROMANO, Marcos. **Consenso brasileiro sobre políticas públicas do álcool**. Rev. Bras. Psiquiatr., São Paulo, v. 26, supl. 1, p. 68- 77, 2004. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-44462004000500017&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-44462004000500017&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 15 fev. 2016.

LASWELL, H.D. (1936/1958) **Politics: Who Gets What, When, How**. Cleveland, Meridian Books.

LEITE, J. C. **Terceirização em informática**. São Paulo. [texto produzido para a disciplina Direção Estratégica de Tecnologia de Informação GV/PEC da Escola de Administração de Empresas de São Paulo – FGV, 1994.

LIBÂNEO, J. C.; OLIVEIRA, J.F de; TOSCHI. **Educação escolar: política, estrutura e organização**. 2. Ed. São Paulo: Cortez, 2005.

LINDBLOM, Charles E. (1959) *"The Science of Muddling Through"*, *Public Administration Review* 19: 78-88.

LOPES, Jose Sergio Leite. Notas sobre a precarização do trabalho no Brasil. **Estudos do Trabalho**, Ano V, n. 8, 2011. Disponível em: <[www.estudosdotrabalho/8\\_%208%20%20Articulo%20Leite%20Lopes.pdf](http://www.estudosdotrabalho/8_%208%20%20Articulo%20Leite%20Lopes.pdf)>. Acesso em: 30 out 2016.

MADDISON, A. 2001. *The world economy: a millennial perspective*. Paris: Center of the Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD), 2001.

MARTINS, Humberto Falcão. **Burocracia e a revolução gerencial - a persistência da dicotomia entre política e administração**. Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado, nº 6, junho/julho/agosto 2006, Salvador-Bahia, Brasil. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com/revista/RERE-6-JUNHO-2006-HUMBERTO%20MARTINS.pdf>>. Acesso em: 23 set. 2016.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 1999.

MENDONÇA, A. **A Crise Econômica e a sua forma contemporânea**. Lisboa: Editorial Caminho, 1990.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. **Curso de Direito Administrativo**. 10ª ed., revisada, refund. e atualizada pela Constituição de 1988, Rio de Janeiro: Forense, 1994.

MOTA JÚNIOR, Antônio Macedo. **Política de financiamento das universidades estaduais baianas: dimensões relevantes à compreensão das demandas por recursos públicos na Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS)**. 2017. 157 f. Relatório Técnico (Mestrado Profissional) – Programa de Pós-Graduação em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação, Universidade do Estado da Bahia, Salvador, 2017.

PEREIRA, José Matias. **Reforma do estado, transparência e democracia no Brasil**. El Observatorio de la Economía Latinoamericana. Málaga, n. 26, 10 de jun. 2004. Disponível em: <[http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/1011/1/ARTIGO\\_ReformaEstado.pdf](http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/1011/1/ARTIGO_ReformaEstado.pdf)>. Acesso em: 23 set. 2016.

PITTA, Paula. Ministério Público afirma que educação na Bahia está "completamente irregular". A Tarde, Salvador, 24 jul. 2009. Disponível em: <<http://atarde.uol.com.br/bahia/salvador/materias/1267237-mp-afirma-que-educacao-na-bahia-esta-%22completamente-irregular%22>>. Acesso em 20 out. 2016.

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2002.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RUA, Maria das Graças. **Políticas Públicas**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC, 2009.

\_\_\_\_\_. Análise de Políticas Públicas: Conceitos Básicos. In: RUA, Maria das Graças; VALADÃO, Maria Izabel. **O Estudo da Política: Temas Selecionados**. Brasília: Paralelo 15, 1998.

SANTOS, Vinicius Correia. **Da era fordista ao desemprego estrutural da força de trabalho: mudanças na organização da produção e do trabalho e seus reflexos**. Artigo submetido ao VI Colóquio Internacional Marx e Engels nas seções de comunicações do Grupo Temático 9 - Trabalho e produção no capitalismo contemporâneo. 2009. Disponível em: <[http://www.ifch.unicamp.br/formulario\\_cemarx/selecao/2009/trabalhos/da-era-fordista-ao-desemprego-estrutural-.pdf](http://www.ifch.unicamp.br/formulario_cemarx/selecao/2009/trabalhos/da-era-fordista-ao-desemprego-estrutural-.pdf)>. Acesso em: 23 set. 2016.

SECCHI, Leonardo. **Políticas Públicas: Conceitos, Esquemas de Análise, Casos Práticos**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

SERRA NEGRA, Carlos Alberto; SERRA NEGRA, Elizabete Marinho. **Manual de Trabalhos Monográficos de Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

SILVA, Ângela Maria da. **Transformações no mundo do trabalho e as suas implicações para os trabalhadores de uma rede de supermercado da cidade de Natal-RN**. 2015. Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN, para obtenção do título de Licenciada em Ciências Sociais. Disponível em: [https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/1776/6/Transformacoes%20no%20mundo%20do%20trabalho\\_Monografia.pdf](https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/1776/6/Transformacoes%20no%20mundo%20do%20trabalho_Monografia.pdf). Acesso em: 23 set. 2016.

SILVA, Ricardo. **A eficácia das idéias em mudanças institucionais**, Revista de Sociologia Política, Curitiba, n. 19, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/n19/14628.pdf>>. Acesso em: 10dez. 2016.

SILVA, Ricardo Margonari da, PREVITALI, Fabiane Santana. **A terceirização no setor público brasileiro: um estudo acerca da Terceirização na Universidade Federal de Uberlândia e seus impactos na qualidade do ensino**. XI Jornada do Histedbr, Cascavel, 2013. v. 1. p. 1-18. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/2752570-A-terceirizacao-no-setor-publico-brasileiro.html>>. Acesso em: 19 abr. 2016.

SIMON, Herbert. **Comportamento Administrativo**. Rio de Janeiro: USAID, 1957.

SOUZA, Celina. **Políticas públicas: uma revisão da literatura**. Sociologias, Porto Alegre, n. 16, p. 20-45, 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-45222006000200003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222006000200003&lng=en&nrm=iso)>. Acessado em: 15 fev. 2016.

TACHIZAWA, Takeshy; MENDES, Gildásio. **Como fazer monografia na prática**. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

TEIXEIRA, Elenaldo Celso. **O Papel das Políticas Públicas no Desenvolvimento Local e na Transformação da Realidade**. Revista políticas públicas, 2002 - AATR-BA.

TEIXEIRA, Hélio Janny. MARTELANC, Roy. PRADO FILHO, Luiz Patrício Cintra. **Dilemas e perspectivas da terceirização no setor público**. 2009. Disponível em: <<http://consad.org.br/wp-content/uploads/2013/02/dilemas-e-perspectivas-da-terceiriza%c3%87%c3%83o-no-setor-p%c3%9ablico.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 331/TST de 17 de dezembro 1993** . Locação de mão-de-obra. Terceirização. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Responsabilidade subsidiária do tomador de serviço. Disponível em: <https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=331>. Acesso em: 12 mai 2016.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: ATLAS. 2003.

WIECZYNSKI, Marineide. **Considerações teóricas sobre o surgimento do Welfarestate e suas implicações nas políticas sociais: uma versão preliminar**. Disponível em: <<http://www.portalsocial.ufsc.br/publicacao/consideracoes.pdf>>. Acesso em: 10 abr 2016.



# **ANEXO**

## CONCURSOS PÚBLICOS REALIZADOS NO ESTADO DA BAHIA (2005 -2014)

Ano	Concurso	Cargo	Vagas	Data da Publicação no DOE	
2005	DPT	Perito Criminalístico	100	12/04/2005 Retificação - DOE de 02/11/2005	
		Perito Odonto-Legal	100		
		Perito Médico Legal	12		
		Perito Técnico de Polícia	200		
	<b>Sub Total DPT</b>			<b>412</b>	
	SEC	Professor Nível III	3.769	08/11/2005	
		Coordenador Pedagógico Nível III	800		
	<b>Sub Total SEC</b>			<b>4.569</b>	
	SESAB	Regulador da Assistência em Saúde	100	28/09/2005	
		Sanitarista	250		
		Auditor em Saúde Pública	92		
		Farmacêutico	129		
		Psicólogo	37		
		Fisioterapeuta	89		
		Assistente Social	52		
		Nutricionista	29		
		Enfermeiro	423		
		Técnico em Radiologia	62		
		Técnico Patologia Clínica	84		
Auxiliar de Enfermagem		456			
Técnico de Enfermagem		684			
Terapeuta Ocupacional	20				
<b>Sub Total SESAB</b>			<b>2.507</b>		
UESB	Professor	23	22/11/2005		
<b>Sub Total 2005</b>			<b>7.511</b>		
2006	PM	Soldado	3.200	26/09/2006	
	EBDA	Assistente Administrativo	2	03/04/2006	
		Auxiliar de Laboratório	5		
		Laboratorista	1		
		Técnico em Desenvolvimento Rural	40		
		Técnico Rural	10		
<b>Sub Total EBDA</b>			<b>58</b>		
<b>Sub Total 2006</b>			<b>3.258</b>		
2007	UESC	Professor	24	05/11/2007	
<b>Sub Total 2007</b>			<b>24</b>		
2008	PM	Soldado	3.200	18e 19/10/2008	
	SESAB	Assistente Social	9	28/11/2008	
		Enfermeiro	54		
		Farmacêutico	33		
		Fisioterapeuta	7		
		Fonoaudiólogo	9		
		Médico	609		
		Médico Veterinário	2		
		Nutricionista	18		
		Odontologo Cirurgião Buco-Maxilo-Facial	7		
		Psicologo	8		
		Regulador da Assistência em Saúde	10		
		Sanitarista	8		

## CONCURSOS PÚBLICOS REALIZADOS NO ESTADO DA BAHIA (2005 -2014)

Ano	Concurso	Cargo	Vagas	Data da Publicação no DOE	
		Terapeuta Ocupacional	8		
		Técnico de Enfermagem	40		
		Técnico em Patologia Clínica	15		
		Técnico em Radiologia	15		
	<b>Sub Total SESAB</b>			<b>852</b>	
	PRODEB	Analista de Tecnologia da Informação	65	27/09/2008	
		Analista	16		
		Assistente	23		
	<b>Sub Total PRODEB</b>			<b>104</b>	
	UNEB	Professor	94 + CR	13/11/2008	
	UESB	Professor	32	29/10/2008	
		Técnico Nível Médio	42	20/10/2008	
<b>Sub Total UESB</b>			<b>74</b>		
UESC	Professor	47	05/11/2008		
<b>Sub Total 2008</b>			<b>4.371</b>		
2009	DESENBAHIA	<b>Advogado</b>	<b>3</b>	05/01/2009	
		Analista de Desenvolvimento	11 + CR		
		Médico do Trabalho	CR		
		Técnico de Apoio ao Desenvolvimento	16		
	<b>Sub Total DESENBAHIA</b>			<b>30</b>	
	EMBASA	Analista de Saneamento	367	30/10/2009	
		Assistente de Saneamento	1.620		
		Técnico em Saneamento	283		
	<b>Sub Total EMBASA</b>			<b>2.270</b>	
	UESB	Professor	CR	24/03/2009	
UEFS	Professor	21	DOE de 07/12/2009		
UESC	Professor	25	DOE de 07/12/2009		
<b>Sub Total 2009</b>			<b>2.346</b>		
2010	SEAP	Agente Penitenciário	80	DOE de 05/02/2010	
	SEC	Professor Padrão P - Grau 1	3.200	DOE de 07/10/2010	
	EBAL	Operador	787	DOE de 15/01/2010	
		Assistente	96		
		Analista	39		
	<b>Sub Total EBAL</b>			<b>922</b>	
	UNEB	Analista Universitário Nível Superior	CR	DOE de 16/04/2010	
		Técnico Universitário Nível Médio	53		
	<b>Sub Total UNEB</b>			<b>53</b>	
	UESB	Professor	34	DOE de 21/04/2010	
	UESC	Professor	46	DOE de 14/10/2014	
UEFS	Analista Universitário	CR	DOE de 21/04/2010		
	Técnico Universitário	25			
	Professor	35			
<b>Sub Total UESF</b>			<b>60</b>		
<b>Sub Total 2010</b>			<b>4.395</b>		
2011	UNEB	Professor	<b>24</b>	DOE de 11/01/2011	
		Professor	CR	DOE de 30 e 31/07/2011,	
	UESB	Professor	22	DOE de 23/09/2011	
	UESC	Professor	29	DOE de 07/10/2011	

## CONCURSOS PÚBLICOS REALIZADOS NO ESTADO DA BAHIA (2005 -2014)

Ano	Concurso	Cargo	Vagas	Data da Publicação no DOE	
		Professor	22	DOE de 07/06/2011	
	UEFS	Professor	74	DOE de 06/06/2011	
<b>Sub Total 2011</b>			<b>142</b>		
<b>2012</b>	PM	Soldado	2.000	DOE de 03/10/2012	
	SEI	Especialista em Produção de Informações Econômicas, Sociais e Geambientais	30	DOE de 03/10/2012	
	SEMA/INEMA	Especialista em Meio Ambiente e Recursos Hídricos	139	DOE de 03/10/2012	
		Técnico em Meio Ambiente e Recursos Hídricos	40		
	<b>Sub Total SEMA/INEMA</b>			<b>179</b>	
	CBPM	Assistente Administrativo	15	DOE de 20//12/2012	
		Auxiliar Técnico	25		
		Técnico em Editoração Gráfica	1		
		Técnico de Geologia ou Mineração	10		
		Administrador	1		
		Advogado	2		
		Analista de Sistema	3		
		Assistente Social	1		
		Contador	3		
		Bibliotecário	1		
		Economista	3		
	Engenheiro de Minas	1			
	Geólogo	9			
	<b>Sub Total CBPM</b>			<b>75</b>	
	CERB	Técnico de Processos Operacionais	27	DOE de 11/12/2012	
Operador de Equipamento de Perfuração e Bombeio		30			
Oficial de Manutenção e Instalação		30			
Analista de Processos Técnicos		30			
Analista de Processos Organizacionais		6			
Analista de Processos Sociais		6			
<b>Sub Total CERB</b>			<b>116</b>		
UNEB	Professor	CR	DOE de 20/01/2012		
UESB	Professor	69	DOE de 26/01/2012		
	Professor	CR	DOE de 15/06/2012		
<b>Sub Total UESB</b>			<b>69 + CR</b>		
UEFS	Professor	28	DOE de 06 e 07/10/2012		
<b>Sub Total 2012</b>			<b>2.497</b>		
<b>2013</b>	PGE	Assistente de Procuradoria	36	DOE de 30/05/2013	
		Analista de Procuradoria	20		
		Procurador do Estado	25	DOE de 11/10/2013	
	<b>Sub Total PGE</b>			<b>81</b>	
PC	Delegado de Polícia	100	DOE de 12 e 13/01/2013		

## CONCURSOS PÚBLICOS REALIZADOS NO ESTADO DA BAHIA (2005 -2014)

Ano	Concurso	Cargo	Vagas	Data da Publicação no DOE
		Investigador de Polícia	100	
		Escrivão de Polícia Civil	400	
	<b>Sub Total PC</b>		<b>600</b>	
	SEC	Professor Indígena	390	DOE de 30/11 e 01/12/2013
	CONDER	Analista de Processos Ambientais, de Obras Urbanas e Informações Geoespaciais	115	DOE de 09/08/2013
		Analista de Processos Sociais	27	
		Analista de Processos Administrativos	73	
		Técnico em Desenvolvimento Urbano e Organizacional	125	
	<b>Sub Total CONDER</b>		<b>340</b>	
	UESB	Professor	48	DOE.de 22/10/2013
UESC	Professor	27	DOE de 02/08/2013	
<b>Sub Total 2013</b>		<b>1.486</b>		
2014	DPT	Perito Criminalístico	40	DOE de 24/04/2014
		Perito Médico-legal	60	
		Perito Odonto-legal	10	
		Perito Técnico de Polícia Civil	20	
	<b>Sub Total DPT</b>		<b>130</b>	
	SEAP	Agente Penitenciário	490	DOE de 12/08/2014
	DESENBÁHIA	Escriturário	3	DOE de 06/01/2014
		Técnico de Suporte em Informática	CR	
		Administrador	CR	
		Advogado	CR	
		Arquivista	CR	
		Analista de Desenvolvimento	2	
		Analista de Projetos	5	
		Analista de Sistemas	CR	
		Analista de Suporte	CR	
		Contador	CR	
	Engenheiro Agrônomo	2		
Engenheiro Civil	1			
Jornalista	CR			
<b>Sub Total DESENBÁHIA</b>		<b>13 + CR</b>		
UESC	Professor	47	DOE de 26/12/2013	
UESB	Professor	19	DOE de 25/04/2014	
UEFS	Professor	7	DOE de 11/06/2014	
<b>Sub Total 2014</b>		<b>706</b>		
<b>Total Geral</b>		<b>26.736</b>		

Fonte: DOE/Ba; Coordenação de Provimento e Movimentação / DRH / SRH / SAEB

Elaboração Própria

CR - Cadastro de Reserva



Universidade do Estado da Bahia

Junho/2017

---