

Desafios ao Planejamento da Força de Trabalho no Estado de Minas Gerais: o Instituto da Designação no Recrutamento dos Professores da Educação Básica

Autoria

Ana Luiza Gomes de Araujo - analu.araujo@gmail.com

Kamila Pagel de Oliveira - kamilapagel@yahoo.com.br

Leandro Alves Soares - Leandro.soares@educacao.mg.gov.br
Curso de Administração Pública /FJP - Fundação João Pinheiro

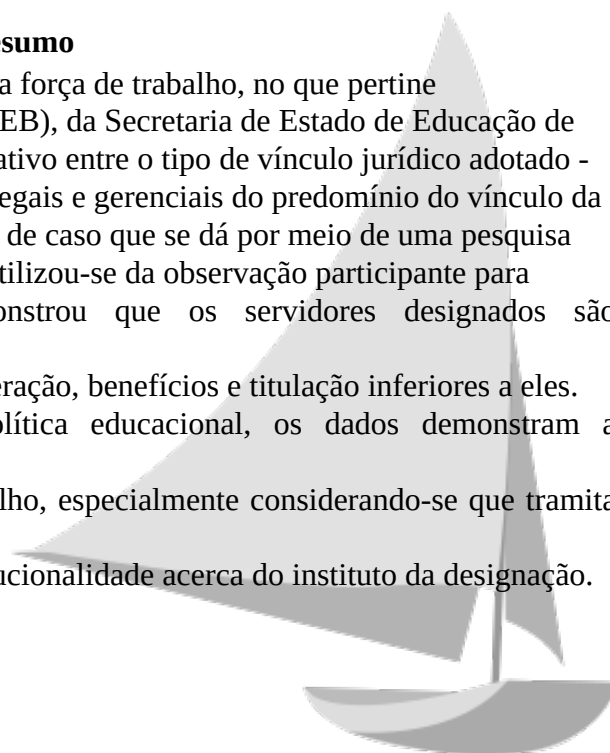
Isabelle Fernandes de Oliveira - isabelleferoliveira@gmail.com
Graduação em Administração Pública/FJP - Fundação João Pinheiro

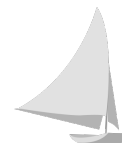
João Victor Teodoro Carvalho - joaovictor.betuel@gmail.com
Curso de Administração Pública/FJP - Fundação João Pinheiro

Mauro Fidelis Santana Pontes - maurofidelispontes@gmail.com
Graduação /FJP - Fundação João Pinheiro

Resumo

Este artigo constitui análise da composição da força de trabalho, no que pertine ao cargo de Professor de Educação Básica (PEB), da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE-MG), a partir do comparativo entre o tipo de vínculo jurídico adotado - efetivo ou designado. Analisam-se aspectos legais e gerenciais do predomínio do vínculo da designação no Estado. Trata-se de um estudo de caso que se dá por meio de uma pesquisa quantitativa. Além de pesquisa documental utilizou-se da observação participante para obtenção dos dados. A pesquisa demonstrou que os servidores designados são numericamente superiores aos efetivos, apresentando remuneração, benefícios e titulação inferiores a eles. Além dos impactos na qualidade da política educacional, os dados demonstram a necessidade premente de planejamento da força de trabalho, especialmente considerando-se que tramita no Supremo Tribunal Federal, ação de inconstitucionalidade acerca do instituto da designação.





Desafios ao Planejamento da Força de Trabalho no Estado de Minas Gerais: o Instituto da Designação no Recrutamento dos Professores da Educação Básica

RESUMO: Este artigo constitui análise da composição da força de trabalho, no que pertine ao cargo de Professor de Educação Básica (PEB), da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE-MG), a partir do comparativo entre o tipo de vínculo jurídico adotado - efetivo ou designado. Analisam-se aspectos legais e gerenciais do predomínio do vínculo da designação no Estado. Trata-se de um estudo de caso que se dá por meio de uma pesquisa quantitativa. Além de pesquisa documental utilizou-se da observação participante para obtenção dos dados. A pesquisa demonstrou que os servidores designados são numericamente superiores aos efetivos, apresentando remuneração, benefícios e titulação inferiores a eles. Além dos impactos na qualidade da política educacional, os dados demonstram a necessidade premente de planejamento da força de trabalho, especialmente considerando-se que tramita no Supremo Tribunal Federal, ação de inconstitucionalidade acerca do instituto da designação.

Palavras chave: Planejamento da força de trabalho, designação, inconstitucionalidade, política educacional.

1. Introdução

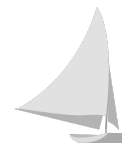
Este artigo constitui análise da composição da força de trabalho, no que pertine ao cargo de Professor de Educação Básica (PEB), da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE-MG), a partir do comparativo entre o tipo de vínculo jurídico adotado - efetivo ou designado. O trabalho possui como objetivo analisar os aspectos legais e gerenciais do predomínio do vínculo da designação no Estado. No que se refere à questão legal, analisa-se a (in) constitucionalidade do instituto da designação. Quanto à questão gerencial, comparam-se as características relativas à média salarial dos efetivos e designados e a titulação correspondente a cada tipo de vínculo praticado.

A designação constitui mecanismo de contratação precária, contemplado pelo artigo 10, da Lei nº 10.254/90, que permite a contratação de servidores temporários para substituição, durante impedimento dos titulares de cargos de professor, sem realização de concurso público, enquanto durar o impedimento do titular do cargo. Serão estudados os casos de designação apenas do cargo de Professor de Educação Básica, por ser o maior número e o cargo que impacta mais diretamente a prestação do serviço educacional.

Tal instituto excessivamente utilizado pelo Estado de Minas Gerais é objeto de ação direta de inconstitucionalidade – ADI 5.267, a partir da qual será analisada a (in) constitucionalidade deste tipo de vínculo, o que pode trazer severos impactos ao órgão, uma vez que a designação tem sido a principal forma de provisão de recursos humanos por ele utilizada, conforme é demonstrado no artigo.

Os dados, que se referem ao mês de novembro do ano de 2017, são de difícil acesso e foram obtidos por meio de pesquisa documental, a partir do estudo de leis e documentos internos da SEE-MG, tais como Resoluções e planilha de dados. A opção por tal período se deu basicamente em razão de se tratar de um mês cujos dados não estariam afetados, seja pelo pagamento do 13º salário, seja pelo pagamento de férias ou mesmo pelo período de férias escolares, momento no qual o número de designados cai substancialmente.

Foi ainda realizada observação participante, o que viabilizou o acesso ao banco de dados do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, via Sistema Integrado de Administração de Pessoal – SISAP. A observação ocorreu por meio da participação de um dos autores do artigo, que é professor da educação básica de Minas Gerais, obtendo maior acesso ao setor administrativo do órgão em razão de pesquisa desenvolvida sobre a força de trabalho dos professores. Trata-se de um estudo de caso que se dá por meio de uma pesquisa quantitativa.



A pesquisa se mostra esclarecedora por refletir sobre as mazelas vivenciadas pela Secretaria de Educação – SEE-MG, especialmente em relação ao planejamento da força de trabalho e à ampla utilização de vínculos precários em atividades estratégicas e de grande relevância. Tal situação pode comprometer a qualidade da educação pública prestada, o que vai de encontro ao estipulado na missão da Secretaria que constitui “desenvolver e coordenar políticas públicas de educação básica, inclusivas e de qualidade”.

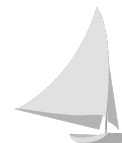
2. Do Instituto da Designação

A Constituição da República em seu artigo 37, inciso IX preceitua que os casos de contratação temporária serão estabelecidos por lei específica. Ou seja, cada ente federativo deve legislar sobre servidores temporários no seu âmbito de atuação. A Constituição Estadual de Minas Gerais de 1989, em seu art. 22, estipulou a contratação temporária somente para atender necessidades temporárias de excepcional interesse público, não se aplicando às funções de magistério. Estas foram tratadas, posteriormente, pela Lei nº 10.254/90, que no art. 10, §1º, alínea “a”, instituiu a designação para o exercício de função pública para os cargos de professor, regência de classe, especialista em educação e serviço, para exercício exclusivo em unidade estatal de ensino. Desse modo, percebe-se que as funções de magistério no Estado de Minas Gerais são supridas pelo instituto da designação e não pela contratação temporária, além dos concursos públicos, conforme esclarece Araujo e Maia (2016, p.63).

O instituto em comento, conjugado com o artigo 22 da CE/89 e com a lei n.º 18.185/2009 faculta a contratação de servidores temporários para substituição, durante impedimento dos titulares de cargos de professor, especialista em educação e serviço, para exercício em unidade estadual de ensino, sem concurso público, enquanto durar o impedimento do titular do cargo. Não se estabelece interstício para recontração de servidor temporário admitido anteriormente; não é fixado requisito como a dotação orçamentária específica, mediante prévia autorização do Secretário de Estado da entidade contratante; tampouco se determina prazo para realização de concurso público, ao contrário da normatização empreendida pela lei n.º 18.185/09 no âmbito de todas as outras hipóteses de admissão temporária.

Deve-se ressaltar o fato de os servidores designados não serem detentores nem de cargo nem de carreira, sendo que, grande parte de seus direitos e deveres encontram-se dispostos em resoluções esparsas da SEE/MG, que demonstram a precariedade do tipo de vínculo, uma vez que não estendem aos designados, inúmeros direitos atribuídos aos efetivos. Os critérios e procedimentos para inscrição e classificação dos candidatos à designação na Rede Estadual de Ensino da SEE-MG constam em Resoluções publicadas anualmente. Conforme a Resolução nº 3.643/17, o candidato aprovado em concurso e não nomeado tem preferência sobre os demais, no processo de designação. São adotados como critérios de classificação: a habilitação, escolaridade exigida, o tempo de serviço, utilizado como o primeiro critério de desempate, o que faz com que seja prática comum a continuidade das designações, o que denota que o vínculo não possui caráter tão temporário como possa parecer. As designações não podem exceder o ano letivo em que se deram o que faz com que o mesmo candidato participe anualmente de processos de designação e conviva com a precariedade do vínculo por parte considerável de sua trajetória profissional.

Segundo o relatório setorial de transição do governo, de outubro de 2018, as designações são feitas na modalidade presencial e *on line*, sendo que a última tem sido utilizada para cargos de jornada de trabalho não fragmentada. Como consta do mencionado relatório, os Professores de Educação Básica (PEB), por sua vez, permanecem:



designados exclusivamente na modalidade presencial, sendo o maior contingente de profissionais designados. Os professores regentes de aulas (ou seja, professores de disciplinas) tem carga horária de trabalho fragmentada, variando de 1 h/a semanal até 16 h/a semanais (Relatório Setorial de Transição do Governo, 2018, p. 141).

Desse modo, além das deficiências apontadas na designação: seja pela precariedade do vínculo criado, pela distinção nos direitos aplicáveis à relação de trabalho, tem-se que a designação, em muitas ocasiões é utilizada como “moeda de troca”, ferindo a impessoalidade e a isonomia, pela adoção do sistema presencial, o que foi constatado a partir da observação participante.

O Ministério Público Federal chegou a ajuizar a ADI 5.267, que visa impugnar o instituto da designação que tramita atualmente no Supremo Tribunal Federal. Segundo o então procurador-geral da República, Rodrigo Janot, a provisão contraria os princípios da isonomia (artigo 5º, caput, e inciso II), da impessoalidade e moralidade (artigo 37, caput), da obrigatoriedade de realização de concurso público (artigo 37, inciso II) e da excepcionalidade da contratação temporária (artigo 37, inciso IX). Conforme explanado por Janot: “Trata-se, na verdade, de promíscua forma de contratação temporária abrangente e genérica, ensejando a frustração da regra constitucional que obriga a realização de concurso público. Não há na lei [da designação] excepcionalidade capaz de justificar referidas contratações” (ADI 5267), salientando que as necessidades temporárias, na prática, se referem a afastamentos comuns e previsíveis da Administração Pública.

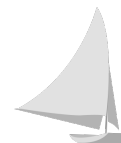
3. Planejamento da Força de Trabalho no Setor Público

Uma importante função da gestão de pessoas que vem se aprimorando ao longo dos últimos anos é o Planejamento da Força de trabalho. Trata-se de relevante atividade não apenas para a gestão de pessoas no setor público, mas também para a gestão como um todo, já que a quantidade e o perfil da força de trabalho certamente impactam a qualidade dos serviços prestados no âmbito da esfera pública.

Por meio do planejamento da força de trabalho, a organização identifica as necessidades de pessoal, em termos quantitativos e qualitativos, e define as ações necessárias para o atendimento dessas necessidades. Os aspectos quantitativos referem-se à definição de quantas pessoas a organização necessita para atender às suas demandas. O aspecto qualitativo diz respeito à definição do perfil, qualificação, formação e competências dos servidores necessárias ao atendimento destas demandas. No setor público agrega-se ainda a preocupação com a questão do vínculo jurídico adequado na escolha da força de trabalho (LONGO, 2007; KOMATSU, 2013).

No que tange às perspectivas temporais, planejar a força de trabalho significa conhecer quais são as demandas da organização não apenas para um futuro próximo, mas também para o médio e longo prazo, ou seja, compreende um processo de avaliação das necessidades futuras de provisão, projetadas para os diversos segmentos funcionais das organizações (BERGUE, 2010).

Conforme o nome indica, o planejamento da força de trabalho pressupõe uma atuação proativa e prévia ao surgimento efetivo da demanda de pessoal. Ações posteriores, tomadas quando a necessidade de pessoal está evidente e causando impactos na qualidade dos produtos e serviços prestados, não se configuram como ações planejadas, mas sim reativas. E por indicarem um possível planejamento falho, tendem a não ser as estratégias mais apropriadas de atendimento de pessoal, mas sim soluções possíveis implementadas diante da necessidade evidente (LONGO, 2007; BERGUE, 2010).



Para ser realista e efetivo deve, portanto, vincular-se ao planejamento estratégico, às disponibilidades orçamentárias e às exigências legais. Ou seja, essas questões não se limitam à atuação de um único setor, pelo contrário, envolvem decisões de alto nível e, no setor público, também englobam decisões que deixam a esfera exclusivamente técnica e adentram a esfera política. O planejamento da força de trabalho tem como pressuposto, portanto, o envolvimento da alta direção e dos diversos níveis gerenciais (BERGUE, 2010).

No setor público brasileiro observa-se uma preocupação ainda incipiente com o Planejamento da Força de Trabalho. As necessidades de pessoal são frequentemente encaradas como um processo exclusivamente relacionado à redução de despesas de pessoal (MARCONI, 2003; BERGUE, 2010; KOMATSU, 2013).

4. Análise Comparativa entre Efetivos e Designados na SEE-MG

Coube à Lei nº 15.293/ 04, reformular e instituir as carreiras que compõem o grupo de atividades de educação básica do Poder Executivo de Minas Gerais, com alterações posteriores. São oito as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado de Minas Gerais, sendo que este estudo se atém ao Professor de Educação Básica (PEB) cujas atribuições principais são exercer a docência na educação básica, em unidade escolar, responsabilizando-se pela regência de turmas ou por aulas, pela orientação de aprendizagem na educação de jovens e adultos. O ingresso nas carreiras em questão, nos termos do artigo 37, II da Constituição da República se dá mediante aprovação prévia em concurso público.

A análise dos dados obtidos foi dividida em três tópicos, sendo eles: composição da força de trabalho, remuneração dos professores e escolaridade.

4.1. Composição da força de trabalho

Segundo dados obtidos no âmbito da Secretaria de Estado de Educação, de novembro de 2017, os dados gerais envolvendo a força de trabalho no âmbito do órgão em questão, são os constantes na Tabela 1:

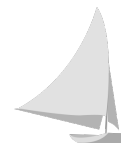
Tabela 1 – Quantidade de cargos da SEE por tipo de vínculo jurídico

Função	Efetivos	Designados
Professor de educação Básica - PEB/ Fundamental I e II e Ensino Médio (ensino regular e especial) e Educação Integral e Integrada	75.532	128.946

Fonte: Dados da SEE-MG – elaboração dos autores

Percebe-se, a partir da Tabela 1, um elevado percentual de designados em relação ao total de professores, sendo que considerando os dados de novembro de 2017, 63,01% dos professores da Educação Básica são designados.

No entanto, em outubro de 2018, o estado de Minas Gerais divulgou novos dados relativos à força de trabalho no âmbito da Secretaria de Estado de Educação, no relatório setorial de transição do governo. Segundo esse documento, o número de servidores efetivos do cargo de Professor de Educação Básica foi ampliado para um total de 76.690 e o número de designados passou a ser 89.447. Embora, o governo afirme o esforço envidado em ampliar o número de servidores efetivos, por meio de nomeações feitas em relação ao concurso então vigente, procurando reduzir a precariedade da função, ressalta-se que o número de designados continua sendo superior ao número de efetivos.



Ao observar o total de Professores de Educação Básica, percebe-se que de um universo de 166.137 servidores (conforme os dados de outubro de 2018), 46,2% são efetivos e 53,8 % são designados.

Comparando os números, tanto de novembro de 2017 quanto de outubro de 2018 com a Sinopse Estatística que consolida os dados coletados pelo Censo Escolar do ano de 2016, pode-se verificar que o estado de Minas Gerais tem docentes efetivos em menor percentual que o do Brasil (68,87%) e que os totais das escolas Federais (80,80%), estaduais (62,67%) e municipais (73,45%).

A utilização de mão de obra precária é um dos fatores que contribui para a alta rotatividade de professores, o que segundo Ferreira (2006) é um dos principais problemas enfrentados pela escola pública, o que prejudica a construção de um vínculo estável entre professor, escola e entre seus pares, dificultando a realização do trabalho educativo.

4.2. Remuneração dos professores

Os padrões remuneratórios das carreiras atualizados encontram-se dispostos nos Anexos da Lei nº 21.710/15, que dispõem sobre a política remuneratória das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo.

De acordo com essas legislações, o padrão remuneratório inicial (nível I, grau A) para PEB, a partir de 01/07/2018, é de R\$ 2.135,64 e o padrão final equivale a R\$ 4.418,07.

Considerando que, nos termos do artigo 64, I do Decreto Estadual nº 26.515/87 o designado recebe o valor correspondente à “habilitação mínima exigida para o desempenho da atividade docente que lhe for atribuída”, já se espera uma discrepância entre os valores da remuneração mensal.

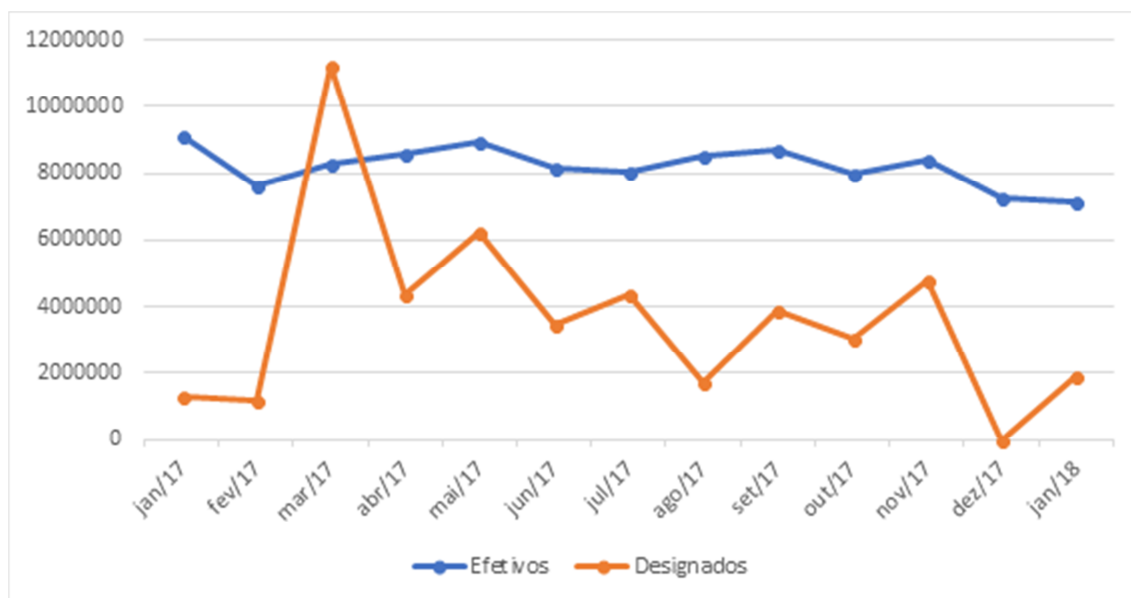
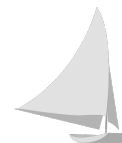
Tal discrepância pode ser confirmada, a partir da análise da média de remuneração dos professores de acordo com o tipo de vínculo, disponibilizada pela SEE/MG para a pesquisa. A média remuneratório do professor efetivo é de R\$ 3.090,30 ao passo que a média remuneratória do professor designado é de R\$ 2.021,75¹.

Assim, tem-se que a remuneração dos professores designados é em média 34,57% inferior à remuneração dos servidores efetivos. Além da diferença referente à remuneração, os servidores efetivos fazem jus a diversos outros benefícios que não se aplicam aos professores designados, tais como adicionais de tempo de serviço, gratificação de dedicação exclusiva, gratificação de incentivo à docência, além de terem progressão e promoção na carreira (Manual do Secretário Escolar, 2014).

Isso mostra que o governo estadual “economiza” muito ao manter servidores designados cujo vínculo é precário. Essa economia é duvidosa, pois pode trazer aspectos negativos principalmente ao ensino e aprendizado dos alunos, já que se trata de uma relação temporária. Isso induz a uma percepção de maior rotatividade e menor identificação do profissional docente com a instituição e seus alunos. Além disso, as diferenças existentes entre os incentivos praticados de acordo com o tipo de vínculo podem servir de desestímulo e desmotivação aos professores designados.

Com o predomínio da designação, o Estado de Minas Gerais deixa de onerar ainda mais a folha de pagamento de pessoal. O Gráfico 1 demonstra essa economia, apresentando o valor empenhado para despesas de pagamento de professores, conforme o tipo de vínculo.

Gráfico 1: Valor Empenhado para efetivos e designados no período de Janeiro de 2017 a Janeiro de 2018.



Fonte: DCMEFO/SEPLAG, Elaboração dos Autores

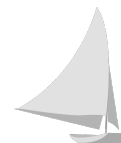
Pela análise do gráfico 1, que utilizou o valor empenhado das despesas, conforme Relatório de Execução Física do Orçamento da Diretoria Central de Monitoramento da Execução Física e Orçamentária (DCMEFO), pertencente à Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG), percebe-se que o valor empenhado para os servidores efetivos da educação permanece constante ao longo do período analisado, ao passo que no que diz respeito aos servidores designados esse valor sofre grande variação, sendo que os menores valores são constatados nos períodos de férias (janeiro e dezembro) e o pico de designação se dá em fevereiro, quando se iniciam as aulas. Demonstra-se assim, que além da precariedade que envolve o vínculo da designação não há continuidade em sua manutenção, dado que anualmente as designações se encerram em dezembro para recomeçarem em fevereiro.

Além da economia financeira, o uso da designação faz com que o governo não enfrente as dificuldades de realizar um planejamento da força de trabalho, resolvendo no curto prazo os problemas de carência de pessoal.

Mas, há que se considerar que, conforme mencionado, o instituto da designação consiste em uma exceção à contratação temporária, pois, diferente do que normatiza a Lei nº 18.185/09, não se estabelece interstício para recontração do servidor designado admitido anteriormente, não é necessária dotação orçamentária específica e não se determina prazo para realização de concurso público.

Diante disso, Amorim *et al* (2018) indicam duas hipóteses que explicam a opção pela designação ao longo do tempo, no Estado de Minas Gerais. A primeira delas seria justamente a hipótese financeira, advinda pela economia de gastos alcançada pela manutenção de tal vínculo, comparativamente aos efetivos. A segunda se refere à hipótese gerencial, já que pela maior facilidade da designação, resolve-se o problema de carência do servidor e assegura-se o direito constitucionalmente tutelado à educação. Supõem-se, neste trabalho, que ambas as hipóteses contribuem para a opção pelo uso excessivo da designação.

A designação sofre diversas críticas como: supressão do direito dos trabalhadores, já que aos designados não são oferecidos benefícios tais como férias, licenças, entre outras; enriquecimento ilícito do Estado, já que os designados desenvolvem as mesmas funções de um professor efetivo, recebendo, porém, salários inferiores; prejuízo das políticas de gestão de pessoas, já que nesse contexto de desigualdade de tratamento é possível que haja



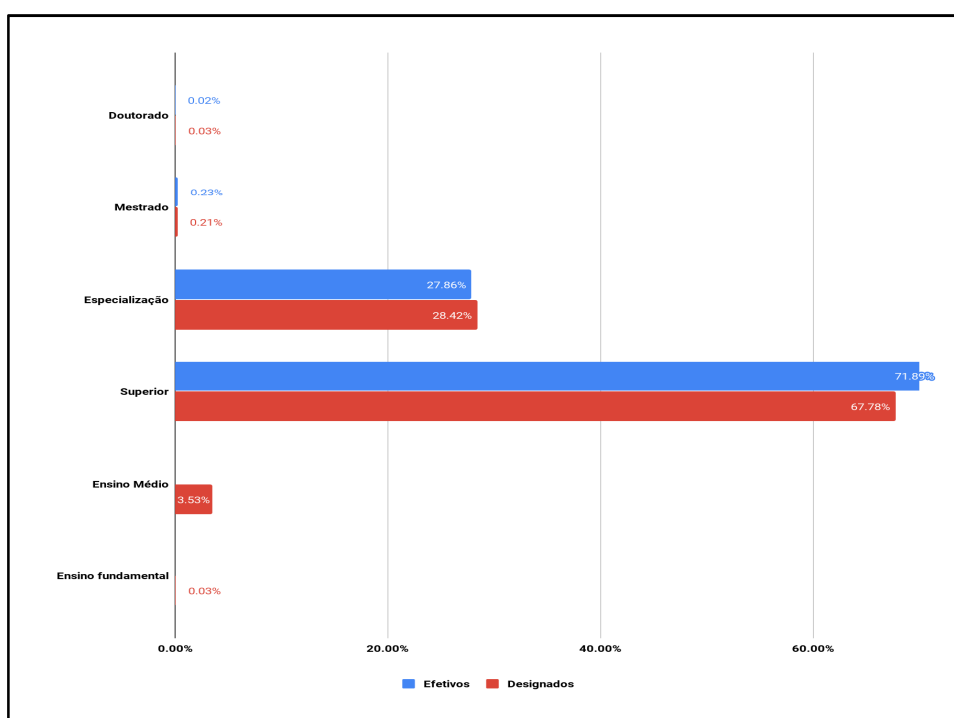
desmotivação e conflitos, impactando inclusive a qualidade do serviço público prestado; além do desrespeito ao princípio da isonomia. Nesse sentido, a designação consegue ser ainda mais precária que as contratações temporárias.

4.3. Escolaridade

Os dados de escolaridade dos professores foram informados pela SEE-MG, sendo que em relação aos designados, utilizou-se uma amostra equivalente a aproximadamente 20% da força de trabalho. Quanto aos efetivos trata-se do universo de professores da rede estadual de educação neste vínculo.

O Gráfico 2 apresenta os dados de escolaridade comparativamente.

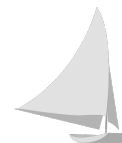
Gráfico 2: Comparativo entre a escolaridade dos Professores de Educação Básica da SEE-MG



Fonte: Dados da SEE-MG, Elaboração dos Autores

Apesar do percentual da amostra dos designados, a primeira vista é preocupante encontrar professores designados que não possuem a formação mínima atual para lecionar (Superior) e mais preocupante ainda é encontrar professores que possuem apenas ensino fundamental na formação, situações que não são observadas com os efetivos. Analisando-se o Gráfico 2, pode-se constatar o predomínio de servidores efetivos titulares do mínimo de escolaridade exigida, a saber, Superior.

A existência de professores designados que não possuem a titulação mínima para lecionar, acrescido aos valores remuneratórios inferiores pagos aos designados denotam que o Poder Público aparenta priorizar a economia financeira e a facilidade na contratação em detrimento da qualidade da política educacional praticada. Desse modo, o Poder Público se desincumbe de seu dever constitucional de prestar a educação (art. 6º e 205, da CR/88), sem demonstrar real preocupação com a qualidade da mesma, adotando uma postura meramente reativa em relação às demandas educacionais da população.



Se não bastassem os problemas mencionados decorrentes da designação, que denotam política educacional de pior qualidade há de se aprofundar na questão legal, uma vez que a designação é de constitucionalidade duvidosa. Conforme mencionado anteriormente, o Supremo Tribunal Federal está analisando a constitucionalidade da designação na ADI 5.267. Em outra ocasião, no julgamento da ADI 4876, que tratou da inconstitucionalidade do artigo 7º, da Lei Complementar 100, que efetivou designados que não haviam sido aprovados em concurso público, o Ministro Dias Toffoli, em seu voto afirmou:

Constata-se, portanto, que, já sob a vigência da Constituição de 1988, se editou legislação (Lei estadual nº 10.254/1990) que, sem observância da regra do concurso público – e também sem fundamento na regra constitucional sobre a contratação temporária (art. 37, IX, CF/88) –, determinou a designação, para ‘função pública’, em caráter excepcional e temporário, de pessoas para o exercício das atividades de professor, especialista em educação ou serviço (ADI 4876)

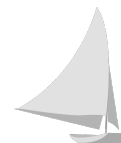
Diante disso, ressalta-se que o Ministro mencionado, aparenta dar indícios da inconstitucionalidade da designação, o que é preocupante, tendo em vista a atual composição da força de trabalho da SEE-MG, no que se refere ao PEB, analisada neste artigo. Caso, a designação seja julgada inconstitucional, o estado de Minas Gerais terá que solucionar o problema de recrutamento de professores, em um período curto, comparativamente ao tempo pelo qual essa situação se mantém, já que a designação existe desde 1990.

Considerando que, 53,8 % dos professores da educação básica de Minas Gerais são designados, em uma eventual declaração de inconstitucionalidade, o Estado teria que em um só momento substituir mais de 50% da força de trabalho de PEB. Denota-se assim, que a opção por não enfrentar esse problema no atual momento, pode levar à necessidade de ter que enfrenta-lo em um curto ou médio prazo, comprometendo ainda mais a qualidade do planejamento da força de trabalho.

5. Considerações Finais

Este estudo demonstrou um diagnóstico da educação em Minas Gerais, a partir da temática comparativa do tipo de vínculo jurídico aplicável à função de Professor. Pela análise dos dados da quantidade de pessoal, tanto efetivo quanto os designados, constata-se uma preponderância numérica deste último. Interpretando a Constituição da República, poderia haver o entendimento de que as formas de contratação precária e temporária são, na verdade, uma exceção. Contudo, verificou-se que, em Minas Gerais, tais designações apresentam maior número, tomando a vez do concurso público.

Uma razão apontada para esse comportamento seria a economia que o Estado tem com o uso da designação, o que foi demonstrado por meio da análise da média de remuneração conforme o tipo de vínculo praticado. Outra razão que se pode mencionar, nesse momento, seria o argumento de que a Administração usaria da designação em prol de uma maior flexibilidade do processo de admissão e desligamento do servidor, movido por uma possível “necessidade transitória” da prestação do serviço. Porém, a maioria dos serviços da Educação, principalmente os cargos de professores, não apresentam esse caráter transitório e a designação já vem assumindo o papel de forma corriqueira de admissão. Assim, tal atitude denota falta de planejamento e uma decisão inercial/reativa. Tal situação pode ser agravada em uma eventual decisão de inconstitucionalidade da designação, que exigirá do Estado de Minas Gerais, o esforço de planejamento da força de trabalho, até então não observado, no que se refere à função de Professor Educação Básica.

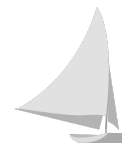


Além dos aspectos gerencial e legal que envolvem a designação, ressaltam-se os possíveis impactos na qualidade da política educacional, uma vez que os dados demonstram que os designados possuem nível de escolaridade inferior aos servidores efetivos e apresentam forte descontinuidade em seu vínculo, uma vez que as designações, via de regra, ocorrem anualmente, entre fevereiro e dezembro.

Os fatores apresentados no presente diagnóstico são suficientes para demonstrar o quão frágil pode ser o instituto da designação como principal ferramenta de admissão dos Professores de Educação Básica, no Estado de Minas Gerais. Nesse sentido, parece fundamental que o Estado de Minas Gerais adote uma postura proativa e se antecipe aos possíveis impactos da decisão do STF, buscando formas juridicamente viáveis de recomposição de sua força de trabalho. Tal atuação precisa levar em consideração não apenas uma visão financeira e de curto prazo, mas a importância da política educacional como direito social.

Referências

- AMORIM, M. A. Superdesignação de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais. *Revista Brasileira de Educação*, v. 23, 2018.
- ARAÚJO, A. L. G. de; MAIA, L. S. F.. Contratação precária na Administração Pública do Estado de Minas Gerais: o caso da Lei Complementar nº 100/2007. *Revista Brasileira de Estudos da Função Pública – RBEFP*, Belo Horizonte, ano 5, n. 14, p. 49-72, maio/ago 2016.
- BERGUE, S. T. Gestão de pessoas em organizações públicas. Caxias do Sul, RS: Educus, 2010.
- BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 24 de jul. 2016
- BRASIL. Ministério da Educação. Sinopses Estatísticas da Educação Básica. Disponível em <<http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>> acesso em 26 fev. 2019
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 4876. Relator: Min. Dias Toffoli. Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6272695>> acesso em 26 fev. 2019
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 5267. Relator: Min. Luiz Fux. Disponível em <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4732504>> acesso em 26 fev. 2019
- FERREIRA, M. P.. Concursos, ingresso e profissão docente: um estudo de caso dos professores de história. Dissertação de mestrado. PUCSP, São Paulo. Disponível em <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/10551/1/MPF2006.pdf>> acesso em 12 fev. 2019
- KOMATSU, S.; VELOSO, G. R.; ANTERO, S. A.; SALGADO, V. A. B. Desenvolvimento de metodologia para planejamento da força de trabalho em entidades e organizações da administração pública federal. IFCI/AECID/MPOG, Editora IABS. Brasil, 2013.
- LONGO, F. Mérito e Flexibilidade: a gestão das pessoas no setor público. São Paulo: FUNDAP, 2007.
- MARCONI, Nelson. Planejamento da Força de Trabalho no Governo Federal. 2002.
- MINAS GERAIS. Constituição do Estado de Minas Gerais. 22 ed. – Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2019.
- MINAS GERAIS. Decreto Estadual nº 26.515, de 13/01/1987. Regulamenta a Lei nº 9.381, de 18/12/1986, que dispõe sobre o quadro de pessoal de Unidades Estaduais de Ensino e dá outras providências. Disponível em <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=27317&comp=&ano=1987>> acesso em 26 fev. 2019.



MINAS GERAIS. Lei 10.254, de 20/07/1990. Institui o regime jurídico único do servidor público civil do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Disponível em <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=10254&comp=&ano=1990&aba=js_textoAtualizado#texto> acesso em 26 fev. 2019

MINAS GERAIS. Lei 15.293, de 05/08/2004. Institui as carreiras de Profissionais de Educação Básica do Estado. Disponível em <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=15293&comp=&ano=2004&texto=consolidado#texto>> acesso em 26 fev. 2019

MINAS GERAIS. Lei 18.185, de 04/06/2009. 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 da República. Disponível em <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=18185&comp=&ano=2009&aba=js_textoAtualizado#texto> acesso em 26 fev. 2019

MINAS GERAIS. Lei 21.710, de 30/07/2015. Dispõe sobre a política remuneratória das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo, altera a estrutura da carreira de Professor de Educação Básica e dá outras providências. Disponível em <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=21710&comp=&ano=2015&texto=consolidado#texto>> acesso em 26 fev. 2019

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Publicado em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/sobre/mapa-do-site/servicos-18/missao-e-valores>>. Acesso: 10 de maio de 2018.

MINAS GERAIS. Manual do Secretário Escolar. Disponível em <<http://sreuberlandia.educacao.mg.gov.br/images/stories/docs/pagamento/Documentos/manual-do-secretario-de-escola.pdf>>. Acesso em 14 fev. 2019

MINAS GERAIS. Relatório Setorial de Transição de governo. Secretaria de Estado de Educação. Disponível em: <<https://www.mg.gov.br/sites/default/files/transicao-governamental/Sistema%20Operacional%20de%20Educa%C3%A7%C3%A3o/Documento%20de%20Transi%C3%A7%C3%A3o%20-%20SEE.pdf>> Acesso em 04 de fevereiro de 2019.

SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO. Resolução nº 3.643, de 20/10/2017. Dispõe sobre critérios e define procedimentos para inscrição e classificação de candidatos à designação para o exercício de função pública na Rede Estadual de Ensino da Secretaria de Estado de Educação. Disponível em <<https://designacao-see-mg.com.br/wp-content/uploads/2017/10/resolucao-see-mg-3643.pdf>> acesso em 26 fev. 2019

ⁱ O valor médio da remuneração dos designados é inferior ao valor estipulado por lei ao nível I, A do PEB, em função da existência de carga horária fracionada e da titulação inferior.