



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB  
**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO MUNICIPAL**

**LINDONEZA FERREIRA LOIOLA**

EXONERAÇÃO E ABANDONO NA SECRETARIA DE  
EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE CAUCAIA

**REDENÇÃO – CEARÁ**  
**2014**

**LINDONEZA FERREIRA LOIOLA**

**EXONERAÇÃO E ABANDONO NA SECRETARIA DE  
EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE CAUCAIA**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, como requisito parcial para obtenção do título de especializações em Gestão Pública.

Orientadora: Prof. Ilana Viana do Amaral.

**REDENÇÃO – CEARÁ  
2014**

**Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro- Brasileira**  
**Direção de Sistema Integrado de Bibliotecas da Unilab (DSIBIUNI)**  
**Biblioteca Setorial Campus Liberdade**  
**Catálogo na fonte**

**Bibliotecário: Gleydson Rodrigues Santos – CRB-3 / 1219**

---

L826a      Loiola, Lindoneza Ferreira.  
Exoneração e abandono na secretaria de educação do município de Caucaia. / Lindoneza Ferreira Loiola. – Redenção, 2014.

53 f.; 30 cm.

Monografia do curso de Especialização em Gestão Pública Municipal da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB.

Orientadora: Profa. Dra. Ilana Viana do Amaral.  
Inclui Referências e Anexo.

1. Educação. 2. Planejamento educacional. I. Título.

CDD 370

---

LINDONEZA FERREIRA LOIOLA

EXONERAÇÃO E ABANDONO NA SECRETARIA DE  
EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE CAUCAIA

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, como requisito parcial para obtenção do título de especializações em Gestão Pública.

Aprovada em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Me. ou Dr.

---

Prof. Me. ou Dr.

---

Prof. Me. ou Dr.

## **RESUMO**

A questão do abandono do magistério público na rede de ensino do município de Caucaia é aprofundada nesta monografia. A pesquisa teve como principal objetivo compreender de que modo esse processo é construído ao longo da experiência dos professores. O estudo ressalta o período de 2010-2014, se baseia em dados quantitativos, colhidos na Secretaria Municipal de Educação, a partir dos quais se verificou um aumento significativo de pedidos de exoneração do magistério, e em dados qualitativos, obtidos através de um questionário enviado a trinta ex-funcionários da rede pública municipal. A pesquisa quantitativa foi composta ainda por dez entrevistas com profissionais em licença médica e o mesmo número de readaptados. As análises sugerem que as precárias situações, a insatisfação no trabalho, o desprestígio e a falta de cumprimento da legislação, estão entre os fatores que mais contribuem para que os professores deixem de exercer a profissão no município. Além de abordar fatores referentes à nova formação acadêmica deles, como o fato de serem mais reflexivos e conscientes de seus direitos e suas potencialidades.

Palavras Chaves: Experiência – Exoneração – Abandono - Reflexão - Professores

## **ABSTRACT**

La cuestión del abandono de la enseñanza pública en la red Caucaia educativa local se detalla en esta monografía. La investigación tuvo como objetivo comprender cómo se construye este proceso a lo largo de la experiencia de los docentes. El estudio pone de relieve el período 2010-2014, se basa en datos cuantitativos, recogidos en el Municipal de Educación, de la que se produjo un aumento significativo en las solicitudes de exención de la enseñanza, y los datos cualitativos obtenidos a través de un cuestionario enviado treinta ex empleados públicos municipales. La investigación cuantitativa también se compone de diez entrevistas con profesionales con licencia médica y el mismo número de nuevos equipos. Los análisis sugieren que las situaciones de precariedad, insatisfacción en el trabajo, el prestigio y la falta de cumplimiento de la legislación, son algunos de los factores que más contribuyen a los maestros dejen de ejercer la profesión en la ciudad. Además de abordar las cuestiones relacionadas con su nueva formación académica, ya que el hecho de ser más reflexivos y conscientes de sus derechos y posibilidades.

Palabras clave: Experiencia - Exención - Abandono - Reflexión - Profesores

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CA - Constituição Federal

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação

LOM - Lei Orgânica do Município

PCCR - Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação Pública Básica

PAIC - Programa de Alfabetização na Idade Certa

PNAIC - Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa

PMC - Prefeitura Municipal de Caucaia

PNLD - Programa Nacional do Livro Didático

SAD - Sistema de Avaliação de Desempenho

SAM - Secretaria de Administração do Município

SINDSEP - Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Caucaia

SME - Secretaria Municipal de Educação

SPAECE - Sistema permanente de avaliação da educação básica do Ceará

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	7
2. DESENVOLVIMENTO .....	9
2.1 – Gestão da Educação Municipal.....	9
2.2 - Gestão Municipal de Caucaia – Negação a sua autonomia.....	12
2.3 Professores Reflexivos e a Resiliência Positiva .....	19
3. Documentos Norteadores .....	23
3.1 - Lei Orgânica do Município de Caucaia .....	23
3.2- Plano de Cargos e Carreiras dos Profissionais de Educação do Município de Caucaia – PCCR .....	25
4. O Processo de abandono nas escolas de Caucaia .....	29
5. As diversas formas de abandono .....	35
5.1- Professores Readaptados.....	35
5.2 - Professores afastados por licença médica .....	37
5.3 - Mais três tipos de abandonos: Acomodação, Remoção e Remanejamento .....	39
6. Professores que pediram Exoneração nos últimos quatro anos .....	42
6.1 - Exoneração: o abandono definitivo .....	42
6.2 - História de vida colhida com o resultado de pesquisa .....	44
7. Panorama da evasão docente no município de Caucaia .....	46
CONCLUSÃO .....	49
REFERÊNCIAS .....	52

## 1. INTRODUÇÃO

Uma das questões-chave da educação é o professor. Por isso, a necessidade da gestão pública municipal de Caucaia entender a dinâmica de desistência que acontece nas escolas do município para que, com as informações, consiga traçar alternativas que levem a carreira a ser atraente, motivante e humanizada. Dessa forma, a gestão poderá efetivamente contribuir para a diminuição dos transtornos que a saída de um professor durante o ano letivo acarreta à aprendizagem dos alunos.

Um dos principais objetivos desta pesquisa é a construção de uma análise que possa sugerir explicações acerca do significado dos pedidos de exoneração de profissionais que, tendo enfrentado um concurso público, não continuaram na instituição. Ao mesmo tempo, buscaremos analisar os documentos legislativos norteadores, e entender como diferentes tipos de abandonos interferem no dia a dia das escolas do município.

Assim, se tenta buscar a compreensão dos motivos que levam profissionais da Educação do Município de Caucaia a desistirem da estabilidade oferecida pelo serviço público através de pedidos de exoneração. O Trabalho utilizou a Lei de Acesso à Informação para ter acesso aos dados sobre a quantidade dos afastamentos definitivos ou temporários nos últimos três anos. Além disso, usamos o Portal de transparência para confirmação dos dados sobre quem realmente continua e/ou desistiu.

O fenômeno da fuga de professores, seja, através de licenças médicas, remanejamentos e/ou pedidos de exoneração, é registrado na rede municipal de Caucaia, o que direta ou indiretamente causa impacto na sala de aula, e no funcionamento adequado do ambiente escolar. O trabalho teve também como meta mostrar as dúvidas e os conflitos, que estão surgindo com a nova conjuntura na Educação de Caucaia, demonstrando quem são os envolvidos, e de que forma vivenciam esse fenômeno.

Alguns questionamentos são possíveis dentro do contexto deste trabalho: Porque tantos desistem? O que explica uma turma de 5º Ano de Ensino Fundamental ter até o mês de agosto do ano letivo de 2013, cinco professores regentes de sala? O que leva uma pessoa a abrir mão da estabilidade do serviço público a pedir exoneração, mesmo sem ter outro emprego em vista? Por que tantos educadores pedem afastamento por motivos de doenças como: depressão ou crise do pânico? Como os readaptados reagem às diferentes diretrizes na sua prática profissional? A convicção desta pesquisa de que tais questionamentos são centrais à gestão pública da educação neste município foi o seu elemento norteador.

Como tentativa de responder aos questionamentos, a pesquisa consistiu num estudo descritivo, na forma de estudo de casos dos pedidos de exoneração e afastamentos temporários dos funcionários da Educação de Caucaia. Para a consecução dos objetivos propostos julgou-se pertinente a adoção de uma estratégia metodológica quali-quantitativa, estratégia que teve como principais fontes de pesquisa: Diário Oficial do Município, Leis e decretos oficiais e conversa com Setor de recursos humanos da Secretaria Municipal de Educação e Secretaria de Administração, além de entrevistas que tiveram como foco atentar para as percepções e visões de participantes nos processos descritos.

A maioria dos debates sobre a Educação gira em torno da situação dos discentes. A pesquisa vai por outra vertente e busca analisar como os professores de um município da Região Metropolitana de Fortaleza se manifesta frente às dificuldades que enfrentam na atual gestão pública municipal.

## **2. DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 – Gestão da Educação Municipal**

Quando se analisa a gestão da educação, seja ela desenvolvida no processo escolar ou no sistema municipal de ensino, isso implica refletir sobre as políticas de educação, uma vez que há um elo muito forte entre elas, na medida em que a gestão transforma metas e objetivos educacionais em ações, dando direcionamento através das políticas que desenvolve.

Nesse contexto, é importante destacar que apesar do presente texto ter a questão do abandono dos professores na então gestão do município de Caucaia como foco privilegiado, a gestão dos sistemas municipais de ensino e da escola, as políticas de educação surgem naturalmente como suporte às reflexões apresentadas.

Ao determinar os princípios que devem reger o ensino, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB Lei 9.394/96), no inciso VIII do art. 3º estabelece que um deles seria a gestão democrática. No artigo 14, a LDB define também que os sistemas de ensino devem estabelecer as normas para o desenvolvimento da gestão democrática nas escolas públicas de educação básica e que essas normas devem, primeiro, estar de acordo com as suas peculiaridades e, segundo, garantir a participação dos profissionais da educação na elaboração da Proposta Pedagógica da escola e a participação das comunidades escolar e local em conselhos escolares ou equivalentes.

Com isso, a gestão democrática da educação, para atingir os objetivos apontados pela LDB, requer mais do que mudanças nas estruturas organizacionais das cidades. Requer mudança de posicionamentos que fundamentem a construção de uma Proposta Educacional e o desenvolvimento de uma gestão diferente da que atualmente é vivenciada. Ela precisa estar além dos padrões atualmente vivenciados, comuns às organizações burocráticas que não tem suas ações pautadas na realidade, mas sim nos conchavos políticos pessoais.

Essa nova forma de administrar a educação só pode ser constituída num fazer coletivo, em processo permanente, contínuo e continuada. Mudança que está baseada nos paradigmas emergentes da nova sociedade do conhecimento, que, por sua vez, fundamentam a concepção de qualidade na educação e definem, também, a finalidade da escola. Por isso, a Gestão do Sistema Municipal de Ensino, baseada no Plano Municipal de Educação, constitui-se, principalmente, como um processo de articulação na elaboração e desenvolvimento da Proposta Pedagógica das escolas de sua jurisdição.

Tal processo deve ser fundamentado e conduzido, segundo pensamos, de acordo com a concepção de educação e de sociedade adotada atualmente. Desta forma, refletir um processo educacional e as ações das escolas do município significa definir um projeto de cidadania e atribuir uma finalidade a cada unidade de ensino que seja adequado a essa concepção social - educacional. Contudo, pensar a escola para a construção de seu projeto de vida requer o estabelecimento de fundamentos sobre os quais se apoia essa construção, ou seja, definir pressupostos palpáveis que envolvam aspectos filosóficos, sociais e educacionais.

Assim, as propostas de mudanças na gestão dos sistemas municipais e das escolas devem ter presente, portanto, questões como: que modelos regulam as atuais práticas da administração educacional? Que projeto garantirá a construção da escola da cidadania, através de uma gestão democrática, cujos fundamentos são a autonomia, a participação e a emancipação? Essas inquietações reforçam a importância da intersubjetividade dialógica do processo pedagógico e a função libertadora que fundamenta os fins da educação. Uma vez que a relação entre sujeito e sujeito ou sujeito e objeto localiza-se no campo da ação, ou na liberdade de agir, o que possibilita a negociação com o outro. Na Educação é uma das características capaz de envolver diálogo, encontro e responsabilidades num mesmo aspecto, contribuindo assim para uma Educação libertadora.

Atualmente a hierarquia das relações se define com base no princípio de autoridade do chefe, estabelecendo um clima propício às relações autoritárias, de dominação e subserviência, aptas a formar indivíduos que se tornam objetos passivos na relação social, e não indivíduos que sejam sujeitos ativos e participantes de seu tempo, verdadeiros cidadãos.

Na hipótese da horizontalidade das relações institucionais, o poder não deveria se situar em níveis hierárquicos, mas nas diferentes esferas de responsabilidade, garantindo relações interpessoais entre sujeitos iguais, mas ao mesmo tempo diferentes. Esse contraste dos sujeitos, no entanto, não significa que um seja mais do que o outro, pior ou melhor, mais ou menos importante, nem concebe espaços para a dominação e a subserviência, pois essas são posturas que vão contra a cidadania.

As relações de poder não se realizam na particularidade, mas no relacionamento entre indivíduos no ambiente onde convivem, no qual existe liberdade de ação, o que implica a negociação com o outro. Nesse sentido o poder decisório necessita ser desenvolvido com base em colegiados consultivos e/ou deliberativos. Uma nova concepção organizacional não diminui a importância e autoridade, por exemplo, do Secretário Municipal ou do Diretor da Escola pública, ela na verdade destaca e demonstra como é fundamental o papel dos mesmos na construção de uma gestão realmente democrática e, por isso, mais competente tecnicamente e mais relevante socialmente.

Os fins da educação situam a finalidade da escola no desenvolver o ser, autônomo e livre, mas que se realiza pelo fazer ao relacionar-se com os outros, na construção da sociedade que queremos. Assim, o objetivo da escola, nos regimes democráticos, se fundamenta na concepção de homem histórico, autônomo e livre, vivendo solidariamente entre iguais num espaço e tempo determinados.

Para atender a esse propósito, qualquer organização educacional precisa ter uma estrutura pedagógica, determinada por uma finalidade, pelos fins da educação, diferentemente da tradicional estrutura burocrática, onde os meios são mais importantes que os fins. Por isso, a concepção político-pedagógica da Proposta Pedagógica escolar requer que as relações internas interpessoais sejam coerentes com a filosofia de educação, que situa a pessoa humana, singular e igual num processo de emancipação. Nesse contexto, as relações interpessoais do processo educativo devem desenvolver-se no eixo da horizontalidade, superando as relações de verticalidade concebidas pela hierarquia autoritária, não libertadora e emancipatória.

Assim, podem ser estabelecidas relações de reconhecimento dos iguais na condição humana, com diferentes responsabilidades sociais e profissionais, respeitada a singularidade das aptidões e vocação pessoal. As relações externas, de outro lado, buscam, também, coerência da finalidade da escola com o ambiente em que atua, garantindo a dimensão pública da prática social da educação.

Desta forma, a produção da escola, diferentemente de outras organizações, não tem sua qualidade definida na padronização, mas na busca de orientar indivíduos a se transformarem em seres emancipados, autônomos, não-autômatos, dimensão individual e no objetivo da equidade em sua dimensão social. Autonomia que requer o desenvolvimento de seres humanos únicos, distintos uns dos outros, iguais apenas a si mesmos; e equidade que retrata a busca da inclusão social, política, econômica e cultural de todos os cidadãos. Por isso, tanto a Constituição Federal quanto a LDB enfatizam a questão da cidadania, estabelecendo que a educação, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (LDB, art. 2º).

Desta forma, assumindo a sua especificidade, a escola conquista o espaço privilegiado para a construção da cidadania, fundada no conhecimento e no trabalho, construindo nele seu projeto de qualidade.

## **2.2 - Gestão Municipal de Caucaia – Negação a sua autonomia**

As mudanças estruturais nos municípios aconteceram a partir da Constituição Federal de 1988, na busca do legislador pela autonomia dos entes federados dando a capacidade de cada um atender aos interesses públicos de sua responsabilidade. Os municípios tiveram assim a oportunidade de buscar se sustentar e se desenvolver tomando iniciativas próprias, pensando na melhoria local. O Artigo 18 da CF declara que a organização política administrativa da República Federativa do Brasil compreende a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, todos autônomos.

Desta forma, pode – se determinar que o município de Caucaia não é um ente submetido ao Governo Estadual do Ceará e ao Governo Federal de acordo com a Constituição. Sendo assim alguns questionamentos podem ser repensados e analisados: O que Caucaia faz de maneira autônoma, no que se refere à elaboração e implantação de leis na Educação Básica? Como Caucaia se enquadra nessa deliberação de autonomia? Por que o Município de Caucaia não é auto-suficiente na distribuição dos tributos na área em questão, se é um dos maiores em arrecadação de impostos no Estado do Ceará?

A Constituição Federal de outubro de 1988 resgatou o município da inércia em que se encontrava, inserindo este no pacto federativo, em posição de igualdade jurídica com a União, os Estados e o Distrito Federal. Assim, o município passou a ser personagem autônomo do denominado pacto federativo. Modificações ocorreram principalmente na distribuição dos recursos tributários e também no processo de descentralização das políticas públicas, conferindo ao município novas responsabilidades político-administrativas.

Ainda que (re) emendada mais de 70 vezes desde então, a Constituição Federal vigente não se coaduna com a submissão jurídica retrógrada dos Prefeitos aos grupos políticos detentores temporários do poder central. As mudanças constitucionais modificaram basicamente as normas de distribuição da receita tributária da União, com incremento de aporte de recursos aos municípios e, em contrapartida, novas atribuições foram transferidas para a responsabilidade dos entes federados e dos Chefes dos Executivos Municipais, conforme determina o capítulo IV da Constituição vigente.

Entretanto, mudanças políticas de natureza estruturais e conjunturais surgiram como empecilhos nesse processo de busca de autonomia financeira dos municípios prevista na Carta Magna.

As modificações estruturais ocorridas no período pós-Constituinte proporcionaram uma intensificação da urbanização, gerando, pela população do município, um incremento na demanda por serviços e equipamentos sociais em saúde, educação, habitação e segurança.

Dentre as alterações de natureza conjuntural, destaca-se a retração econômica gerada pela política recessiva do governo federal nos anos seguintes à promulgação da Constituição e a consequente redução da base de cálculo das receitas do Fundo de Participação dos Municípios, tendo como resultado prático a redução da arrecadação federal e, por consequência, das transferências de recursos aos municípios.

Situação contraditória em que, apesar da Constituição destinar mais recursos aos municípios, estes acabam sendo insuficientes em virtude da recessão econômica ou de um crescimento da economia inferior ao crescimento das demandas por serviços e equipamentos públicos.

Em relação ao ensino, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB 9394/96) é a legislação que regulamenta o sistema educacional (público ou privado) do Brasil (da educação básica ao ensino superior). A LDB 9394/96 reafirma o direito à educação, garantido pela Constituição Federal. Estabelece os princípios da educação e os deveres do Estado em relação à educação escolar pública, definindo as responsabilidades, em regime de colaboração, entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios.

Segundo a LDB 9394/96, a educação brasileira é dividida em dois níveis: a educação básica e o ensino superior. A Educação básica é dividida em Educação Infantil – creches (de 0 a 3 anos) e pré-escolas (de 4 e 5 anos). Sendo gratuita, mas não obrigatória, é de competência dos municípios. O Ensino Fundamental, anos iniciais (do 1º ao 5º ano) e anos finais (do 6º ao 9º ano) é obrigatório e gratuito.

A LDB estabelece que, gradativamente, os municípios serão os responsáveis por todo o ensino fundamental. Todavia, ao invés de gradativamente as cidades assumirem suas responsabilidades, o Estado e o Governo Federal vêm tomando dos municípios a responsabilidade pelo ensino básico, justificando cada intervenção devido aos índices educacionais que mostram uma realidade alarmante no que se refere à alfabetização e aprendizagem de conceitos básicos em Língua Portuguesa e Matemática.

Depois de constatar que 15,2% das crianças brasileiras chegavam aos oito anos sem estarem alfabetizadas e sabendo que a alfabetização tardia pode vir a atrapalhar a aprendizagem do aluno e visando mudar essa situação, o Ministério da Educação lançou através da Portaria nº 867, de 4 de julho de 2012, o Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa (PNAIC). Realizado entre municípios, distrito federal, estados e governo federal, o objetivo do pacto é reafirmar e ampliar o compromisso previsto no Decreto nº 6.094, de 24 de abril de 2007, de alfabetizar as crianças até, no máximo, os oito anos de idade, ao final do 3º Ano do Ensino Fundamental. Os resultados referentes aos desenvolvimento dos alunos durante a realização do PACTO devem ser aferidos por exame periódico específico em Português e Matemática.

Na verdade, os municípios precisam apenas oferecer os locais onde as formações deverão acontecer e distribuir o material disponibilizado pelo MEC. O Pacto é um atestado de falta de autonomia dos municípios em elaborar e colocar em prática políticas públicas que visem resolver seus problemas educacionais. Mais preocupante, todavia, é o fato de tratar os municípios como homogêneos, como se todos estivessem com o índice de alfabetização ruim.

O PNAIC é um programa do Governo Federal que tira a autonomia dos municípios, tratando como iguais municípios do Sul, como do Norte do país. Todos os lugares serão sujeitos a compactuar com as diretrizes da União, tirando de cada cidade sua autonomia em elaborar, ou direcionar ações para alcançar índices melhores na aprendizagem das crianças de 1º ao 3º Ano do EF.

Na verdade, para a maioria dos brasileiros, a forma como os governos municipais, estaduais e a União estabelece as relações entre si é pouco clara, e isso é percebido no Pacto Nacional para Alfabetização na Idade Certa. O formato dessas relações intergovernamentais é denominado Pacto Federativo.

Na constituição no Título IV da Organização da Educação Nacional no Artigo 8º é exposto que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizarão, em regime de colaboração, os respectivos sistemas de ensino. O artigo 9º da CF declara que a União

incumbir-se-á de: elaborar o Plano Nacional de Educação, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, mas o Plano Nacional de Educação claramente não contempla as características regionais de um país tão grande como o Brasil.

Tal situação determina, na maioria das vezes, que as políticas públicas municipais relacionadas à Educação sejam sempre ineficientes, pois tratam os alunos de diferentes regiões como se fossem iguais em suas maneiras de aprender e de compreender o conhecimento elaborado que lhes oferecem.

Na Portaria nº 867 o Artigo 3º determina que os municípios devem aderir através de um instrumento próprio a ser disponibilizado pelo MEC o Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa. No Artigo seguinte, sugere que os municípios que aderirem, mas não optarem por não participar das ações do PACTO poderão contar com apoio técnico e financeiro do MEC, por meio de ações articuladas – PAR. Assim, a Portaria sendo analisada é um documento do legislativo que contraria a CF. Não dando ao município autonomia para realizar suas ações de acordo com a sua realidade. De todo jeito o MEC busca intervir nas ações municipais, quando sugere que mesmo que não queiram aderir tenham que ter apoio técnico específico e escolhido por eles. Dessa forma, as ações articuladas propostas no PACTO são uma maneira de buscar uma homogeneização. Todavia, num país de dimensões como o Brasil essa busca parece em vão.

Em relação aos educadores, acontece algo bem singular em relação ao Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa desenvolvido pelo Governo Federal: os docentes que não quiserem participar das formações oferecidas terão que sair das turmas onde estão lotados. De certa forma, existe uma obrigatoriedade. Para a Secretaria Municipal de Educação de Caucaia um professor regente numa das turmas de 1º, 2º e 3º Anos não pode ficar sem participar das formações previstas pelo MEC, porque é uma determinação do Governo Federal. Negando dessa forma sua autonomia, uma vez que o município pode e tem a legislação ao seu favor, ao que se refere as suas responsabilidades no Ensino Infantil e Fundamental.

Mas aparentemente contrariar as determinações federais, daria muito trabalho ao município. Um dado atual, colhida junto a coordenadora municipal do PNAIC se refere à fuga dos professores das turmas de 1º, 2º e 3º Anos do Ensino Fundamental, quase 50% dos professores que no ano de 2013 participaram da formação continuada oferecida pelo MEC no município de Caucaia, preferiram trocar de turma para não mais participarem do PACTO, mesmo com uma bolsa de R\$ 200,00 a desistência parece significativa.

Outra informação se refere aos resultados da ANA (Avaliação Nacional da Alfabetização) aplicados em todas as turmas do 3º Ano do Ensino Fundamental I na cidade, os dados mostraram que mesmo depois de um ano de trabalhos realizados de acordo com as formações do PACTO, os resultados ainda não foram significativos.

Aparentemente ao negar-se a contrariar as determinações do Governo Federal, o município apresentou nos últimos dois anos mais dificuldades em conseguir professores que queiram assumir as turmas envolvidas no PNAIC. E mesmo com professores há mais de 10 anos alfabetizando alunos, e tendo bons índices de aprendizagens de suas turmas, a obrigatoriedade em se adequar as formações foge da realidade local, fazendo com que muitos bons professores não tenham opção ou saem das salas onde são regentes ou participam das formações aos sábados. Como exemplo, uma determinação atual é que todas as turmas construam um cantinho da Matemática em sala de aula, com objetos e recursos que auxiliem os alunos na aprendizagem dos conteúdos. Não fosse o fato da estrutura física das salas, que não apresentam espaços para essa adaptação, uma vez que quase 80 escolas municipais são unidades de ensino anexos, funcionam em casas adaptadas.

Os três princípios básicos que regem as relações entre os governos municipais, estaduais e União são: *o princípio da subsidiariedade* que diz respeito à proteção a autonomia da pessoa humana, tendo como ponto de partida a liberdade e a responsabilidade dos sujeitos tanto no plano individual como no coletivo. *O princípio do federalismo* que estabelece a forma de distribuição do poder e das competências entre União e as unidades, estados e municípios. E por fim *o princípio da autonomia* que está ancorado em estrutura de proteção e integração estáveis, definidas constitucionalmente, as quais dizem respeito à distribuição de

competências políticas, legislativas, administrativas e tributárias. Quanto mais claras são as definições, mais fácil se torna o exercício da autonomia.

Assim, parece que na educação municipal de Caucaia, não foram definidas claramente as funções desenvolvidas pela gestão pública, por isso os princípios básicos são negligenciados, contribuindo para uma gestão não democrática e muito menos autônoma em relação às diretrizes que deveriam nortear todas as ações do município.

Por fim, pode ser destacado que os municípios atualmente só conseguem arcar com suas responsabilidades financeiras em relação à Educação por causa do FUNDEB (O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB é um fundo de natureza contábil, instituído pela Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006), um fundo provisório com vigência de 14 anos (2007 a 2020) que cumpre um papel decisivo para que os municípios paguem em dia os professores e tenham recursos para aplicar na melhoria do ensino. Sem o FUNDEB a maioria dos municípios não teria como arcar com suas contas.

Mais uma vez, ao invés de pensar em algo definitivo para melhorar a Educação dos municípios o Governo Federal cria um Fundo financeiro temporário para os municípios, a pergunta é: como será quando os municípios não receberem mais esse repasse financeiro?

Neste aspecto situacional, o que pode ser concluído é que mesmo com o marco caracterizado pela Constituição de 1988, a partir do qual os municípios tiveram a oportunidade de se apresentarem como unidades federativas, com poderes para legislar sobre os interesses que lhes conviessem, a grande maioria dos municípios do país não conseguiu desenvolver essa autonomia. A maioria não tem capacidade de se manter, não consegue pagar suas contas e organizar sua casa.

A realidade dos municípios brasileiros, entre eles o de Caucaia, é que em razão do caráter meramente formal da autonomia, se vê prejudicada toda a sua organização administrativa, nas diferentes áreas. Para BONDIGNON (2009) “*a autonomia é um dos*

*fundamentos da gestão democrática. Participação e exercício de cidadania significam exercício de poder” (pág. 80).* Tal afirmativa sugere também, inversamente, que a falta dela transforma unidades administrativas municipais em organizações fracas, permitindo a proliferação do aspecto burocrático na gestão pública, o que dificulta todo e qualquer avanço significativo.

### **2.3 - Professores Reflexivos e a Resiliência Positiva**

O papel do educador é fundamental no processo de ensino e aprendizagem, sobretudo no mundo contemporâneo e em particular em sua atual conjuntura, na qual se apresentam avanços científicos e tecnológicos permanentes. As evoluções tecnológicas, que inicialmente produziram uma impressão mais ou menos generalizada de que pudessem apontar para um potencial fim da profissão de professor, mostraram, com o tempo, que ele é necessariamente insubstituível nesse sistema educativo.

Percebe-se que uma das características atuantes na vida de muitos profissionais da educação em Caucaia seria a resiliência. Para, Job (2003), que estudou o tema em organizações, argumenta que a resiliência é uma tomada de decisão quando alguém se depara com um contexto entre a tensão do ambiente e a vontade de vencer. Os conflitos e as decisões propiciam uma capacidade de superação e força para enfrentar a adversidade.

Esse conceito, ao contrário da simples resignação, significa que nem sempre o indivíduo deve ficar num ambiente injusto e desmotivador. A capacidade e força características da resiliência oferecem condições ao sujeito de buscar alternativas de emprego, deixar algo que lhes cause estranheza e buscar uma situação mais adequada para o exercício da sua prática pedagógica.

Os professores estão continuamente em formação, conhecem os seus direitos e todas as diretrizes que orientam a organização e funcionamento da Educação, e por isso a resistência em aceitar atitudes contrárias ao que determinam parâmetros e leis nacionais. Situação mais visível nos dias atuais, conseqüentemente cria muitas vezes um embate com as

gestões públicas municipais omissas e descompromissadas com os problemas que a classe docente enfrenta.

O doutor em Filosofia e História da Educação, José Carlos Libâneo (2005) questiona que a reflexividade e formação de professores pode ser outra oscilação do pensamento pedagógico brasileiro. Em seu trabalho publicado no livro *Professor Reflexivo no Brasil gênese e crítica de um conceito*, Libâneo situa a reflexividade como conceito integrante de um balizamento da modernidade, referindo-se ao caráter reflexivo da razão, influenciando na capacidade de pensar, na prática da auto-reflexão, na intencionalidade e no empoderamento dos sujeitos, frente à realidade na qual se encontram.

Essa capacidade de empoderamento apresentada por Libâneo nos leva a perceber uma mudança de paradigma no indivíduo que ingressa no serviço público: Ele não aceita tudo como se apresenta, pelo contrário, esse apoderar-se se refere a apresentar uma posição de sujeito diante de todas as nuances que surgem na organização da instituição onde for inserido. Por isso, a resiliência positiva, pela qual a busca por melhores condições de trabalho supera a utopia que a emoção inicial do ingresso no serviço público municipal possa oferecer.

Dessa forma, a realidade é vista e compreendida na sua totalidade, pois não se aceita mais desculpas que fujam do que a Lei Orgânica do Município determina sobre os direitos dos trabalhadores em suas funções. Assim, nossa hipótese é a de que o abandono em Caucaia pode demonstrar uma reflexão frente à emoção imediata do ingresso em uma administração pública municipal quando esta não oferece aos seus recém chegados trabalhadores a oportunidade de ficar e estabelecer um vínculo de trabalho efetivo e eficaz.

O pensamento é uma capacidade inata do ser humano, pois, pensar é uma atividade que acontece naturalmente e é o que diferencia os seres humanos de outros animais. Logo, a educação é um processo de contínua reorganização e reconstrução da experiência e é vista como um processo individual e pessoal, sem deixar ao mesmo tempo, de ser social. Em sua fase de plena consciência assume e acentua particularmente, mas essa significativa conscientização acontece quando o sujeito se depara com o contexto social vivenciado.

Para Dewey (1979) o pensamento reflexivo é a maneira ideal de pensar e o define como: “a espécie de pensamento que consiste em examinar mentalmente o assunto e dar-lhe consideração séria e consecutiva” (p. 13). À medida que o homem mais conhece e mais se instrui, mais complexo se torna o seu ambiente, que passa a estar carregado de mais incertezas, e mais difícil se torna viver em segurança e em harmonia. Dessa forma, é necessária a atuação da escola como uma instituição capaz de criar um ambiente adequado ao desenvolvimento de cada profissional que nela ingresse. Nesta perspectiva a função do pensamento consiste em:

Transformar uma situação na qual se tenham experiências caracterizadas pela obscuridade, pela dúvida, pelo conflito, isto é, de qualquer modo perturbadas, numa situação que seja clara, coerente, ordenada, harmoniosa. (ABBAGNANO e VISALBERGHI (s/d), apud LALANDA e ABRANTES, 1996, p. 44).

Consequentemente, a reflexão abrange um estado de hesitação, dúvida, perplexidade, dificuldade mental é um ato de pesquisa, de procura, de questionamentos. Assim, para Dewey a ação reflexiva:

Implica uma consideração ativa, persistente e cuidadosa daquilo em que se acredita ou que se pratica, à luz dos motivos que o justificam e das conseqüências a que conduz. Não é, portanto, nenhum conjunto de técnicas que possa ser empacotado e ensinado aos professores (p. 18).

Buscando articular tais reflexões sobre a capacidade reflexiva humana à nossa questão, o professor, que se caracteriza como um ser humano criativo, pensante, capaz de analisar, questionar a sua prática para que aja sobre ela, não como se apresenta como um mero reprodutor de ideias e ações que lhes são exteriores. Por conseguinte, espera-se que ele seja capaz de atuar de uma forma mais autônoma, inteligente, flexível, buscando construir e reconstruir conhecimentos, a partir da realidade onde se percebe inserido. Nessa prática,

exerce o seu direito de escolher a melhor instituição pública que lhe ofereça a possibilidade de exercitar essa capacidade reflexiva.

A partir deste sentido, é reforçado que o professor não se constitui como profissional reflexivo sozinho, mas em interação com outras pessoas de seu convívio escolar e de outros lugares. Ou seja, a reflexão é um processo coletivo, mesmo que a atitude seja individual, ninguém pensa por outra pessoa, mas o contexto que leva ao ato de refletir tem diferentes nuances. De acordo com interações entre colegas, familiares e alunos, essa capacidade tem como consequência mudanças de posicionamentos, pois existe uma troca de experiências e uma construção de expectativas.

Portanto, o professor reflexivo está envolvido em uma prática coletiva que não é isolada, ele não se preocupa somente com os problemas particulares por si só, mas as suas dificuldades e a sua decisão de continuar ou não sua prática no serviço público municipal, são influenciadas pelo contexto, pela ação de seus colegas, pela estrutura facilitadora da sua prática e de como se socializa ou se relaciona com outras pessoas no seu ambiente de trabalho.

### **3. Documentos Norteadores**

Os documentos norteadores são leis, decretos, portarias que tentam legitimar as ações realizadas pela Gestão Pública Municipal. E a análise deles se justifica pela necessidade de refletir sobre o que dizem as leis e o que realmente a prática aponta.

#### **3.1 - Lei Orgânica do Município de Caucaia**

A Lei que rege o município de Caucaia aplica-se das mais diferentes formas, nas diferentes áreas. É uma espécie de Constituição que rege todos os setores de responsabilidade do município.

A LOM é constantemente atualizada. Todavia, alguns artigos, principalmente na área de Educação permanecem inalterados. Fora do contexto e sem aparente eficácia. Desta forma, alguns artigos merecem destaque, por apresentarem diferenças peculiares entre o que a LOM determina e o que realmente acontece nas unidades de ensino.

O Artigo 228 declara a necessidade da adoção, tão logo quanto possível, de uma cartilha de alfabetização calcada no vocabulário do uso comum do coletivo social, ilustrada com paisagem física, humana e natural da terra, que agilize a formação das frases e facilite a memorização das idéias, bem como pela criação de um livro de leituras que – evocando os costumes, as tradições, artes, o artesanato popular, os feitos individuais e coletivos do povo ao longo da sua existência – induza as mudanças dos comportamentos sociais sem repúdio aos valores do passado.

Todavia, mesmo especificando essa possibilidade, o município não adota ou adotou nos últimos anos nenhum recurso próprio, criado a partir de qualquer diagnóstico realizado nas escolas da cidade. O material didático utilizado é escolhido pelo Governo do Estado, no caso dos livros do PAIC, que é a base do ensino dos anos iniciais do Ensino Fundamental, além dos livros do PNLD, que são escolhidos levando em conta os descontos ofertados pelas editoras, e não a real necessidade da demanda escolar

De acordo com o documento, a administração municipal zela pela acoplagem do ensino a um padrão alimentar condizente com o desenvolvimento harmônico e integrado da inteligência, do físico, da saúde, compatível, com possibilidade do pleno desenvolvimento. Mas, a questão da merenda escolar, tem enfrentado críticas da comunidade caucaense, uma vez que são oferecidos alimentos com pouco teor de nutrientes para as crianças, como suco e biscoito salgado, muito comum na merenda.

Outra situação, se refere a necessidade das escolas públicas municipais – assim como as estaduais e privadas – terem que apresentar boas condições de instalações físicas e segurança para alunos, professores e funcionários, cabendo ao Executivo Municipal determinar os critérios para construção e/ou adaptações, sob os quais será autorizado o funcionamento devido, assim como a interdição, se necessário.

Numa situação que contraria o Artigo 234 da LOM em 2014, o município fechou ou remanejou alunos de 60 escolas sem antes realizar um diagnóstico sobre a estrutura onde iriam ser re-allocados. A questão sobre as boas condições de instalações físicas e segurança para alunos, professores e funcionários, torna-se algo que precisa ser revisto como prioridade, uma vez que essa situação é citada por professores como um dos principais fatores que influenciaram a decisão de abandonar o trabalho no município.

No Artigo 238, é definido que as escolas públicas terão seus diretores nomeados pelo Prefeito Municipal. Todavia, mesmo sendo alertada pelo Ministério Público para a necessidade da realização de uma seleção pública transparente para coordenadores e diretores das escolas, até início junho de 2014 nenhum certame tinha sido realizado.

Outro aspecto se refere ao assédio moral sofrido por professores que alegam como causas para o abandono os casos de humilhações e detrimento do seu trabalho, assédio feito por alguns diretores e coordenadores das escolas de Caucaia. Desta forma, a atual estrutura das escolas do município, a ocupação dos espaços físicos e o perfil dos dirigentes são coerentes com o paradigma da gestão tecno-burocrática. Os organogramas seguem o tradicional figurino piramidal, em cujo topo está o poder e na base o dever, ambos se diluindo na medida em que caminham na direção oposta.

Nessa pirâmide, os sujeitos, no caso, chamados usuários, alunos e professores, são situados na base, assim como as escolas ocupam a base do nível municipal. Os espaços físicos, por sua vez, são compartimentalizados em tamanhos e segregações que materializam o poder e burocratizam as relações, alimentando a cultura individualista e da coisificação. O dirigente dessa “organização” tem seu perfil definido pelos princípios da autoridade, comprometido apenas com a eficiência burocrática da organização junto à gestão pública, situando-se como dono da mesma e das vontades dos que dela participam.

### **3.2- Plano de Cargos e Carreiras dos Profissionais de Educação do Município de Caucaia – PCCR**

Atualmente, existem cinco PCCR na Administração Municipal de Caucaia atualmente, a saber: o dos servidores da Saúde, o do magistério (cargos técnicos e de nível médio), o dos educadores, o da assistência social, e o dos demais funcionários efetivos. O PCCR determina a tabela salarial dos servidores abrangidos pelo plano, carga horária de trabalho, sistema de progressão/crescimento na carreira, rol de atividades de cada cargo, enfim é ele que regula toda a vida funcional dentro da PMC. Por isso cada plano possui suas peculiaridades. Algumas áreas, como a Saúde, a Assistência Social e a Educação, possuem diretrizes nacionais para elaboração destes planos.

O PCCR da Educação, mesmo tendo sido elaborado de acordo com as diretrizes nacionais desde agosto de 2010, parece apresentar a marca da ineficiência, uma vez que muito do que foi conquistado, legitimado, na prática não se concretiza efetivamente.

Para analisar o PCCR foi levada em conta a fala da advogada da Secretaria de Administração do Município, conversa com diferentes funcionários e professores. Todos são unânimes em declarar que alguns importantes artigos da Lei não são cumpridos ou realizados como o próprio documento determina.

De acordo com os artigos do PCCR podem ser observados alguns pontos: o ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos de todos os funcionários, adequado ao perfil profissional e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa, assim como na LOM, é descrito no capítulo II, Artigo 1. Mesmo assim, há uma peculiaridade no município: as escolas são distribuídas aos vereadores, cada um tem uma região onde podem interferir ou apadrinhar pessoas para assumir cargos temporários: professores, coordenadores e diretores, contrariando novamente o que a legislação determina, uma vez que o ingresso não é exclusivo por concurso público.

Em outro ponto destacado no Capítulo II, Artigo 1, fala-se sobre a progressão salarial na carreira baseada na experiência e desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional; Esse é um dos pontos mais cobrados, assunto que tem sido debate entre o Sindicato dos servidores de Caucaia (SINDSEP), a prefeitura e os professores, apesar de diversas paralisações, nada aparentemente avançou. Uma das cobranças é que a progressão horizontal, onde devem ser acrescidos 2% no salário base, caso os professores comprovem 200h de cursos de aperfeiçoamento ou extensão, seja imediatamente concedida.

No Artigo 75, são dadas outras diretrizes sobre a progressão horizontal que se efetivará por meio do Sistema de Avaliação de Desempenho (SAD), cujos critérios e procedimentos específicos serão discriminados em regulamentação própria, a ser estabelecida após a promulgação desta Lei, atendendo às seguintes determinações: a avaliação de desempenho deve ser realizada, no máximo, anualmente, para obtenção da progressão

horizontal. Concorrerão à progressão horizontal, exclusivamente, os profissionais da educação que tenham cumprido o interstício mínimo de 01 (um) ano de efetivo exercício, na referência em que se encontre enquadrado, quando da efetivação dos resultados do SAD; terão direito à progressão horizontal, todos os servidores que alcançarem a pontuação requerida para seu cargo. As pessoas a quem foram indagadas questões sobre esse tema, não (?) souberam responder algo sobre como é realizado esse processo de avaliação de desempenho.

O Artigo 61, §7º especifica sobre os professores que atuam na docência de turmas com inclusão de portadores de necessidades educacionais especiais, explicando que fazem jus a uma gratificação por cada aluno incluído, até o limite de dois alunos por turma, excepcionalmente, este quantitativo poderá ser ampliado. Artigo amplamente cobrado e sem efetivo efeito, no município não existe nenhum professor que fez jus a essa gratificação, mesmo comprovando a inclusão das crianças.

Enquanto o Artigo 64 informa que a Gratificação de Incentivo do Magistério pela Dedicção do Professor de Campo será devida aos ocupantes de classes na docência em escolas do campo, sendo obrigatória a identificação destas pela Secretaria Municipal de Educação, no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base do profissional.

Os dados reunidos na pesquisa mostraram que nenhum profissional de Ensino que se enquadra – e que por Lei deveria receber – tem direito a qualquer gratificação. A própria Secretaria de Administração do município desconhece qualquer documento apropriado para a solicitação das gratificações, dessa forma, na prática, os Artigos 61 e 64, não são legitimados.

Segundo o Artigo. 68, os profissionais da educação compreendidos no PCCR poderão se afastar, com remuneração, para participar de cursos de pós-graduação em nível stricto sensu, necessariamente em cursos reconhecidos junto aos órgãos competentes, tendo os seguintes limites de prazo de afastamento de até três anos para o Mestrado; até quatro anos para o Doutorado e até seis anos para o Mestrado e Doutorado, se cursados concomitantemente; Todavia quem precisa desse recurso, esbarra na negativa contrária ao que a lei determina para o afastamento para qualificação acadêmica.

O PCCR dos professores de Caucaia é um documento bem fundamentado, mas na prática parece esquecido e/ou desrespeitado pela gestão municipal. Compreende-se, com base na presente pesquisa que seja esse descumprimento um dos responsáveis diretos pela saída de muitos professores do município. Tal afirmação é legitimada pela fala de muitos professores entrevistados quando estes apresentam a impossibilidade de crescimento profissional no município como um dos motivos para o abandono definitivo.

#### **4. O Processo de abandono nas escolas de Caucaia**

A construção acadêmica de um professor é um processo contínuo, muitas vezes o indivíduo se constrói como profissional antes mesmo de se formar academicamente como tal. O deixar de ser, por outro lado, mostrou-se, como um percurso construído na prática, com seus dilemas e frustrações.

Desta forma, difícil é saber em que momento esse caminho de construção ou desconstrução se inicia. Em todas as profissões, quando os alunos ingressam no nível superior, eles aprendem as diretrizes de sua profissão que começa quase sempre ao iniciar sua Graduação ou Curso Técnico, como professor esse processo se dá de maneira diferente. Muitos indivíduos, quando ingressam nos cursos de formação já apresentam características da profissão. Alguns podem ter lecionado na igreja, numa instituição de caridade, ou mesmo em casa para seus familiares em dado momento.

Por isso, às representações de alguns professores sobre como surgiu a perspectiva da profissão em sua vida e a escolha do magistério, começam com um percurso que conduz certos indivíduos desde suas histórias mais remotas de escolarização e, até mesmo, no período que antecede a entrada na escola.

O abandono, neste aspecto, não aponta apenas uma simples renúncia ou desistência de algo, mas uma situação complicada de um processo para o qual concorrem insatisfações, afrontas, descuidos e desprezos com o objeto abandonado. Significa o cancelamento das obrigações assumidas com a instituição escolar e a gestão municipal que fazia parte, acima de tudo, de um processo pessoal. Daí o sofrimento de alguns em ter que continuar, mesmo vivenciando descasos ou até renunciar algo pelo qual sonhou para a vida toda.

Dessa forma, quando um professor pede exoneração do cargo ou, de maneira mais abrangente, tem canceladas as suas obrigações profissionais; quando passa a assumir alguma função para a qual não teve preparo, esse cancelamento e mudança brusca pode ser decorrente da ausência parcial ou do enfraquecimento anterior das conexões necessárias entre os que fazem a estrutura de pessoal de uma escola, começando da gestão municipal, até o auxiliar de limpeza. É uma rede onde todos contribuem de alguma forma, e de forma definitiva para o abandono, em menor ou maior grau. Assim, o trabalho para que seja realizado satisfatoriamente, e para que cumpra seu papel compensador, requer o estabelecimento de vínculos específicos com determinadas classes de objetos: instituições, pessoas, instrumentos, organizações.

Esses vínculos são entendidos como o conjunto de relações que o professor estabelece com a escola, com a instituição pública e com o trabalho docente, e que depende da combinação das características pessoais, das formas de organização e do funcionamento da unidade de ensino, do grupo e do contexto social em que os sujeitos estão inseridos.

Quando a organização e a qualidade das relações estabelecidas dentro do grupo, incluindo-se nesse sentido, o resultado obtido com o trabalho, não corresponde aos valores e às expectativas do professor, este se vê diante da dificuldade de estabelecer ou manter a totalidade de vínculos necessários ao desempenho de suas atividades no magistério. Assim, o abandono começa a se configurar, mesmo que o profissional permaneça em sala de aula. Por isso, podemos declarar que o abandono é resultado da ausência parcial ou do relaxamento dos vínculos, pois, quando o confronto da realidade vivida com a idealizada não condiz com as expectativas, e as diferenças entre essas duas não são passíveis de serem harmonizadas, impedem as adaptações necessárias, provocam frustrações e desencantos que levam à rejeição da instituição e/ou da profissão.

O estabelecimento desse conjunto de relações exige a mobilização, por parte do professor, de todas as suas forças. Quando há a compreensão de que essa mobilização não será satisfatória, não haverá empenho em realizá-la, isto é, ele não reconhece como válida a relação entre o consumo de energia necessário e o resultado que será obtido, existe o

relaxamento da prática pedagógica, evidenciando um futuro abandono, sendo definitivo ou não.

Dessa maneira, executar uma tarefa sem investimento material ou afetivo exige a produção de esforço e de vontade, em outras circunstâncias suportadas pelo jogo da motivação e do desejo, no caso da Educação, em determinado momento se percebe a necessidade de abandonar a partida, o jogo. Pois diferente da maioria, o prazer do professor em sua profissão se dá com a necessidade de ganhar, em forma da aprendizagem dos alunos e do reconhecimento do seu trabalho. A falta dos dois, porém, pode ser indício de que algo não vai bem, ou não vai ficar.

A motivação e o desejo, nesse caso, são representados pelos aspectos positivos encontrados no início da carreira. Há certo encantamento quando da entrada na profissão, com os aspectos sociais e econômicos que esse início possa representar: é uma conquista, e o seu sabor parece colocar à sombra os problemas e as dificuldades.

No caso de um professor quando afirma que não esperava encontrar escolas tão precárias, acreditava ver os recursos recebidos pelo município em algum momento ser investidos nas escolas para a melhoria de sua estrutura física, material e de pessoal, percebe-se existir nesse discurso, o estabelecimento de vínculos suficientes para mantê-lo exercendo a profissão, mesmo em condições desfavoráveis, o encantamento se dá inicialmente, independente das condições estruturais oferecidas aos educadores. Com o passar do tempo, e continuidade das dificuldades, a motivação e o desejo inicial vão diminuindo, até que o abandono ocorra.

Assim, pode-se afirmar, com base nos depoimentos obtidos, que o processo de abandono ocorre, principalmente para os professores em estudo, por meio do esgotamento ou relaxamento dos vínculos existentes e também devido aos muros simbólicos encontrados em muitas escolas que contribuíram para laços não estabelecidos e/ou fortalecidos.

Esse desconforto ao novo, a não aceitação no grupo já estabelecido e o enfraquecimento ou relaxamento dos vínculos são resultados da combinação de vários fatores geradores de dificuldades e insatisfações que se foram acumulando durante o percurso profissional. Concomitantemente, por se encontrarem inseridos em uma sociedade que se transforma muito rapidamente e que exige constantes mudanças e adaptações, eles se sentem insatisfeitos ao não conseguirem dar conta das exigências que lhes são feitas no campo pedagógico.

As exigências nem sempre são claramente esclarecedoras e entendidas pelos professores, mas são sentidas mediante a percepção de que o contexto estrutural pedagógico na escola não está indo bem, de que por mais que se esforcem não conseguem atingir um nível de excelência exigido pela sociedade, a ponto de reverter a situação de precariedade em que se encontram.

O resultado dos depoimentos do grupo de educadores permite constatar a presença de alguns aspectos relacionados ao contexto social. Situações que se mostram influenciadores potenciais para a insatisfação com o trabalho docente. Primeiramente, por gerarem um sobrepeso de carga de serviço; depois, a falta de apoio dos pais dos alunos, acarretando um sentimento de inutilidade em relação ao que realiza, a concorrência com outros meios de transmissão de informação e cultura, aos baixos salários e, também, aos abusos relacionados ao não cumprimento do PCCR e LOM.

Outro aspecto ressaltado como fonte de insatisfação é o modo pelo qual está organizado o sistema educacional e, mais especificamente, a escola como instituição pública de prestação de serviços e como local de trabalho. Cada escola parece uma ilha, onde diretores e coordenadores acreditam mandar naquele pedaço de terra. Descaracteriza-se, dessa forma, o aspecto público de rede municipal que as unidades de ensino deveriam ter.

Um exemplo de abuso enfrentado nas escolas, recorrentemente citado nas entrevistas e justificado como fator determinante para o abandono é o assédio moral. Foi citado por alguns professores como uma prática real nas escolas do município. Atitude ligada à ideia de

humilhação, sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, constrangido, entre outros. Professores relatam casos que culminaram com o pedido de transferência de escola, com licença médica e até com pedidos de exoneração.

O depoimento de A. V mostra que o assunto é pertinente. Ela está a seis meses de licença com sintomas de crise de Pânico e depressão, segundo a mesma, devido aos atos de assédio sofrido na escola pelos outros professores e diretora pedagógica. Tudo, segundo a professora começou quando ela passou a ser chamada atenção na frente de todos, a ser cobrada por situações pelas quais não era responsável. Até que um dia não conseguiu ir mais à escola, com crises de choro, e pânico. Tal situação persiste desde setembro de 2013.

Alguns se referem também à impossibilidade de participar das decisões sobre o rumo do ensino, ao excesso de cobranças e à falta de apoio e de reconhecimento por parte das instâncias superiores do sistema educacional como fatores geradores de desmotivação e insatisfação com o trabalho.

Nos depoimentos, evidenciam-se ainda vários aspectos de insatisfação, que podem ser identificados como decorrentes da atual organização do sistema de ensino no município de Caucaia. São citados como entraves: a burocracia institucional e o controle do trabalho do professor, feito por profissionais despreparados, nomeados por políticos da região, a escassez de recursos materiais, a falta de apoio técnico-pedagógico e a falta de incentivo ao aprimoramento profissional. Por exemplo, o município não apóia professores que queiram ingressar em cursos de mestrado, tampouco acolhe cursos de aperfeiçoamento ou extensão como fatores para a progressão horizontal, mesmo sendo esta estabelecida em lei.

Outros fatores destacados, no que se refere à qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho. Trata-se do relacionamento com diretores, com os demais professores e com os alunos. Este é um dos principais fatores de satisfação ou insatisfação e, também, o grande responsável pelo envolvimento nas atividades profissionais.

Nas relações foi destacada a separação que existe nas unidades de ensino, entre professores efetivos e temporários. Em determinadas escolas privilegiam os contratados que são, na maioria das vezes, da comunidade e conhecem os diretores de ensino, mantendo assim, uma relação de confiança que não se percebe com os professores efetivos oriundos de concurso público.

Em maior número, essas relações são determinadas pelo tipo da gestão pública municipal, sua estrutura organizacional e também pelas representações e expectativas das pessoas envolvidas. Se essas ligações não condizem com os anseios e representações dos professores, elas podem afetar o grau de envolvimento com o trabalho e a própria realização profissional. Culminando assim, com o abandono.

Relações que não priorizam a sinceridade, desconsideram a expressão de pontos de vista discordantes, evitam estimular a solidariedade e o apoio mútuo, desqualificam o trabalho realizado, baseadas em estruturas hierárquicas rígidas, sem nexos com a realidade em sala de aula, geram sentimentos de raiva, medo e competitividade acentuada, de baixa auto-estima, de frustração. Resultam em um grande mal-estar. Tentando livrar-se desse desconforto, os professores assumem posturas defensivas que podem ir desde comportamentos agressivos, queixas constantes e a críticas excessivas.

Todos esses fatores levam à percepção de que o trabalho está sendo realizado, mas não tem relação com as suas necessidades, expectativas e interesses, ou seja, de que a prática docente foge das representações que o professor tinha e tampouco apresenta expectativas quanto ao seu projeto de futuro. Consequentemente, a não correspondência entre o real e o idealizado e entre o vivido e o projetado dificultam a produção de vontade e esforço para manter os vínculos existentes. À proporção que a percepção dessa não correspondência se amplia, o enfraquecimento dos laços com a instituição e com o trabalho aumenta. É um processo de cunho acumulativo que, ao desenvolver-se, produz diferentes tipos de abandono, antes da quebra relacional definitiva com a instituição.

## **5. As diversas formas de abandono**

### **5.1- Professores Readaptados**

A Lei Complementar nº 01, de 23 de dezembro de 2009, dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da Administração direta e indireta do município de Caucaia, em sua SEÇÃO VIII, e define no seu Artigo 31 a readaptação como investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica.

Assim, readaptados são servidores públicos efetivos ou estáveis do município de Caucaia que por algum motivo de saúde tiveram alteradas suas capacidades para trabalhar em sala de aula. Atualmente, são 221 profissionais nessa situação de vínculo com a gestão pública em questão.

A partir do depoimento de dez professores readaptados, foram analisadas algumas questões de âmbito pessoal e profissional desses grupos de profissionais. Os dados mostram que todos, em dado momento, foram obrigados a abandonar a sala de aula e, conseqüentemente, a exercer funções diferentes das que foram preparados em suas formações acadêmicas ou em suas experiências até então.

A professora C.M declarou exercer a quatro anos na secretaria da maior escola do bairro Potira na Grande Jurema, a função de agente administrativo e explica não ver problema em fazer o que faz atualmente, todavia afirma ficar entristecida por não poder mais ensinar e ter contato direto com os alunos.

O caso mais significativo revelado com as entrevistas foi o da professora N. A. Ela tem 20 anos no município, mas teve três AVCs nos últimos anos, por isso precisou ser readaptada. Apresenta comprometimento em várias funções neurológicas. Todavia, atua como

auxiliar administrativa, acompanhando a saída dos alunos, faz contagem de alunos presentes e faltosos de todas as salas de aula, entre outras atribuições. Segundo ela, ainda falta algum tempo para se aposentar, dessa forma precisa assumir qualquer cargo que mandarem. Contexto contrário ao determinado em lei, pois no parágrafo primeiro afirma que se professor for julgado incapaz para o serviço público, o readaptando deverá ser aposentado.

Atualmente, as 153 escolas do município e seus 74 anexos, parecem encontrar dificuldades em adequar suas funções aos profissionais readaptados. Para minimizar os desafios enfrentados, a gestão municipal, através do Secretário de Educação e do Prefeito apresentou a Lei Nº 2.446 em 02 de julho de 2013, que dispõem sobre o provimento dos cargos em comissão de Diretor, Coordenador Pedagógico, Secretário Escolar dos Estabelecimentos escolares da rede pública de ensino, criando o cargo em comissão de Professor coordenador para os readaptados.

Todavia, a Lei 2.446 foi questionada por professores readaptados e SINDSEP por, segundo eles, apresentar abusos e ameaças, pois deixa margem, caso não obedçam à nova Lei, para serem prejudicados. Para muitos, a lei caracteriza uma tentativa de tirar direitos, sem o devido processo legal, sem o direito à defesa, sem o direito ao contraditório, numa canetada e constringendo a todos seria digno de revolta.

Por outro lado, a SME declarou que houve um erro de interpretação, pois a Lei determina, no seu Artigo 5º, que fica criado o cargo em comissão de Professor Coordenador, e que ele poderá exercer a função de coordenador a critério da mesma secretaria. Não existe uma imposição, mas uma possibilidade.

O grande problema envolvendo essa questão, está no posicionamento dos diretores de ensino que informaram ao professor que ele teria de assumir um cargo como coordenador de algum dos projetos desenvolvidos no contraturno das aulas dos alunos. Por isso, a explicação da SME não foi suficiente para acalmar os ânimos, pois usou o Artigo 31 do PPCR, que no seu 2º parágrafo dá a informação de que a readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e,

na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.

As atribuições de um coordenador não são as mesmas que a de um regente de sala, e muitos professores readaptados não apresentam habilitação necessária para assumir um cargo de gestão, acrescentando que o salário é reduzido, pois o coordenador perde a gratificação de regência de classe. Além disso, a mudança não poderia acontecer sem que cada servidor tivesse o aval de um especialista laringologista - psicólogo – psiquiatra, entre outros, para ter laudo a ser contraposto a laudo dos médicos do Município caso esses indicasse essa possibilidade.

A redação do parágrafo da Lei em questão direciona a possibilidade, como se fosse a SME que pudesse determinar se o professor readaptado tem que assumir o cargo de coordenador e não os peritos médicos. Depois de todas os discursos, não assumiram nenhum cargo, pois segundo eles e o próprio sindicato não existe esse cargo Professor-Coordenador

O debate em torno da Lei 2446 não analisa todos os casos, dentre os dez profissionais questionados, encontramos um que assumiu cargo de diretor de ensino da maior escola municipal do município. Ele não quis falar sobre a lei, mas salientou que assumir uma coordenação ou direção escolar requer cautela, deve ser analisado caso a caso. Ele foi readaptado por causa de problemas na coluna que o impedem de ficar em pé por muito tempo. Mas, afirma se tivesse problema de pressão alta, ou algum comprometimento neurológico ou psicológico não teria assumido o cargo.

## **5.2 - Professores afastados por licença médica**

O afastamento por licença vai se deter apenas a analisar os casos de licença para tratamento de saúde, não analisando ou refletindo sobre as diferentes licenças abordadas na Lei Complementar Nº 01, de 23 de dezembro de 2009 que dispõe sobre o regime jurídico dos Servidores Públicos da administração direta e indireta do município de Caucaia, como as

Licenças por motivo de doença em pessoa da família, da maternidade, paternidade, para o serviço militar obrigatório, para acompanhar o cônjuge ou companheiro, para desempenho de mandato eletivo, para tratar de interesses particulares e para capacitação.

Os artigos referentes à licença para tratamento de saúde são 63, 65 e 67 do PPCR, que determinam que a licença para tratamento de saúde depende de inspeção médica, por parte de Junta Médica Oficial, e terá a duração que for indicada no respectivo laudo. Os afastamentos concedidos dentro de trinta dias, contados do término da anterior, serão considerados como prorrogação.

Das pessoas entrevistadas em licença todas foram unânimes em declarar que os laudos são dados com o mínimo de dias possíveis. Logo, um dos problemas apontados é a necessidade de idas aos profissionais de saúde em curto período de tempo. Veja o exemplo: uma professora torceu o pé e rompeu os ligamentos, teve no primeiro laudo apenas dez dias, mesmo sabendo da gravidade do quadro o especialista não prorrogou. Consequentemente teve que sair de casa sem poder andar, voltar ao atendimento médico e passar pela junta médica do município, para assim renovar a licença por mais quinze dias, procedimento que se repetiu. No total a funcionário ficou quarenta e cinco dias afastada.

Por outro lado, um dos aspectos analisados foi a prorrogação destes afastamentos por quase dois anos ou mais. No caso da professora R que teve Câncer no seio em 2011, fez todo tratamento, ficou curada, mas não conseguiu voltar a sala de aula. Assim há mais de dois anos tem as licenças renovadas.

Em junho de 2014 completarão dois anos de licenças prorrogadas para a professora K. Ela teve problemas no parto, perdeu seus filhos ainda com poucos dias de vida. E não conseguiu retomar suas atividades na instituição pública. Permanece no quadro efetivo do município desde 1998, e espera que com os laudos de distúrbios psicológicos que apresenta consiga a readaptação.

Em março de 2014 eram aproximadamente 400 licenciados por motivo de saúde, incluindo os temporários que substituem professores com licenças médicas ou maternidade. Situação apontada pela SME como um dos maiores problemas enfrentados pela atual gestão. Segundo a responsável pelos Recursos Humanos da Secretaria, o grande número de licenças médicas no quadro de professores prejudica o andamento das atividades pedagógicas nas escolas.

Segundo dados da Junta Médica do município de Caucaia, as doenças de ordem fonoaudiológica, como rouquidão, são os mais comuns entre o corpo docente municipal. Dos professores pesquisados nesse trabalho quatro alegaram, além de problemas como rouquidão, problemas de saúde, como depressão, artrite e artrose.

### **5.3 - Mais três tipos de abandonos: Acomodação, Remoção e Remanejamento**

No momento atual nos deparamos com dois tipos de educadores: aqueles que procuram diferenciar suas aulas e aprimorar suas metodologias, os inovadores, e os que acham que a educação não tem mais jeito, que nada que fizer poderá melhorar o sistema educacional existente, os chamados professores acomodados.

Atualmente os professores alegam que os sentimentos de acomodação são justificados pela falta de estrutura das escolas, pelo não reconhecimento da gestão municipal. Muitos educadores declararam que só continuam na cidade porque ainda não tiveram outra oportunidade. Todavia, muitos acreditam em melhorias da relação pessoal e estrutural nas unidades de ensino do município.

De acordo com os professores de ensino fundamental I e II, a frustração é percebida em praticamente 90% (noventa por cento) dos professores que atuam nessa modalidade de ensino. De cada dez, nove alegam não sentirem vontade de fazer nada de inovador em suas aulas

Nesse cenário, encontramos indivíduos com várias filosofias de vida. Algumas adquiridas com as experiências da sua profissão é o caso dos professores que já estão a mais tempo no município, para eles suas práticas antigas, usadas até hoje são adequadas, porque sempre fizeram sua parte no processo de ensino aprendizagem, sem aceitarem nada de novo que seja proposto. Outros com a utopia universitária, trazida pelos recém formados. Tentam realizar projetos novos, mas são limitados pela falta de incentivos e recursos materiais. Existe também o professor que acha que a inovação das suas estratégias de ensino não irá proporcionar a melhora no quadro da situação atual, pois não obtiveram êxito nas suas metodologias anteriormente.

Há alguns poucos que acreditam em novas metodologias e estão tentando fazer algo diferenciado, mas que também não obtém êxito por aplicar de forma errônea, por não terem ajuda especializada capaz de auxiliá-los.

Uma situação abordada e relacionada à acomodação pelos professores, foi a questão do remanejamento ocorrido no início do ano letivo de 2014. Escolas inteiras tiveram que ser transferidas de suas estruturas físicas e de pessoal para atender uma determinação da SME, em separar os alunos da Educação Infantil, Fundamental I e Fundamental II, alegando o alto índice de casos de violência como o motivo para a separação dos níveis de ensino na rede municipal de ensino.

Com a reformulação feita, sessenta escolas foram fechadas, a maioria funcionava em prédios alugados e eram anexas de escolas patrimoniais. Todavia, o problema maior apontado foi que a recolocação de professores e alunos, deixou de fora muitos profissionais, em março de 2014 ainda era grande o número de professores que estavam sem lotação.

Dessa forma, fica visível que foi realizado um remanejamento no município, sem uma análise de cada unidade de ensino e a sua real necessidade, uma vez que nem todas as escolas apresentavam casos de violência entre seus alunos. Também não houve um mapeamento do quantitativo de professores que seriam transferidos, para que muitos não tivessem que ficar sem lotação.

A pesquisa realizada sobre remanejamento encontrou (PCCR) no Capítulo XIII do Artigo 79 a informação que a Secretaria de Educação estabelecerá, anualmente, Diretrizes de Remoção e período específico para realização dos processos, a fim de melhorar a gestão de pessoas e a organização dos estabelecimentos de ensino, e poderá solicitar a remoção o professor efetivo com, no mínimo, dois anos de exercício no estabelecimento de ensino;

Todavia, professores com menos de um ano no estabelecimento de ensino foram removidos das escolas. Uma professora informou que estava a poucos meses numa unidade de ensino, veio transferida para trabalhar com salas de inclusão. E mesmo depois de realizado um trabalho de referência para outros municípios do Estado do Ceará, teve que ser removida da escola com as crianças com necessidade especial para outra sem estrutura adequada para a realização do trabalho. Escola adaptada, apresentando uma característica bem particular: é uma unidade patrimonial de ensino da Prefeitura de Caucaia, mas funciona numa casa alugada.

## **6. Professores que pediram Exoneração nos últimos quatro anos**

### **6.1 - Exoneração: o abandono definitivo**

De repente, parece haver um momento em que os professores não conseguem minimizar as tensões e as frustrações frente à realidade encontrada nas unidades de ensino e na gestão pública e resolvem sair definitivamente do município. Dois professores falaram da decisão tomada depois de buscarem alternativas para ficarem na instituição pública municipal.

Uma professora afirmou que mora em Caucaia e o seu sonho era trabalhar perto de casa, passou no concurso público do Estado em 2009. Fez o concurso e acreditou que poderia trabalhar nas duas instituições, mas, desde o início alega não ter tido atenção em nenhuma das vezes que buscou falar sobre a redução de carga horária para conseguir ficar no município. Acabou pedindo exoneração no mesmo ano que foi nomeada, por não poder ficar nos dois cargos como determina o PCCR.

Outro professor informou que trabalhou dois anos, mas quando foi chamado para trabalhar no Estado não pensou em momento algum em ficar, não apenas pela estrutura física, mas principalmente por não perceber capacitação dos gestores em lidar com os novos professores que chegam às escolas.

De modo geral, os profissionais de ensino não pensariam em sair de Caucaia se o município oferecesse melhores condições de trabalho, por isso, quando tiveram oportunidade para sair não pensaram em ficar, porque atualmente os professores compreendem que não precisam aceitar qualquer situação para terem um salário ou até mesmo a estabilidade de um serviço público.

Assim, deixar de ser professor municipal de Caucaia, abandonar definitivamente o ensino na cidade foi o modo que todos deste estudo encontraram para restabelecer o seu equilíbrio, para terem a oportunidade de realizar-se pessoal e profissionalmente.

O Ministério Público exigiu depois de uma auditoria no município de Caucaia que a administração pública realizasse concurso para provimento de diversos cargos. Uma vez que o quadro de funcionário até o ano 2009 apresentava mais de 80% de funcionários temporários, sem estabilidade. Assim, o município de Caucaia em 2009 teve que realizar concurso público para suprir a necessidade de profissionais na área de Educação e nas demais áreas. As provas foram realizadas em meados de novembro e o resultado final foi publicado em abril de 2010.

Antes desse concurso eram poucos os casos de pedidos de exoneração em Caucaia. Professores trabalhavam há anos sem vínculo efetivo. Para buscar amenizar a situação, a atual gestão municipal resolveu efetivar todos os profissionais de educação que até então prestavam serviço ao município a mais de dez anos, em investidura de regime especial. Uma maneira de modificar o quadro funcional junto ao Ministério Público, uma vez que a situação era preocupante.

Com a realização do concurso público vieram à tona os problemas estruturais das escolas, a falta de conhecimento da própria lei orgânica pelos servidores contratados e a recepção dos gestores escolares aos recém ingressos. Realidade que afugentou muitos profissionais que imaginavam encontrar uma realidade diferente nas unidades de ensino do município.

Desta forma, os dados sobre abandonos definitivos aumentaram significativamente. Por exemplo, os professores da Educação Básica Classe C que engloba todos os profissionais de creche, Educação Infantil e Ensino Fundamental I tiveram quase 56% de pedidos de exoneração ou desistência em 2010. Dos 250 professores chamados inicialmente para assumir os cargos 139 não concluíram um ano no município. A análise das chamadas posteriores com os professores do cadastro de reserva mostra que a dinâmica do abandono definitivo continuou.

No Ensino Fundamental II a taxa de desistência definitiva do município ficou também na faixa de 60%. Os problemas apresentados como justificativas para os pedidos de exoneração são os mesmos apresentados anteriormente, acrescidos da dificuldade de encontrar escolas para lotação, uma vez que professores, por exemplo, de Matemática, eram direcionados a ficar em três ou mais unidades de ensino, muitas vezes, tendo que percorrer diariamente grandes distâncias. Sem auxílio transporte e alimentação. As despesas de deslocamento não permitiam ficar nas escolas oferecidas na lotação.

## **6.2 - História de vida colhida com o resultado de pesquisa**

Os grandes desafios enfrentados pelo professor e todo o sistema de ensino público no Brasil nos últimos trinta anos está relacionado ao fracasso escolar, focalizando especialmente o aluno e os problemas relacionados ao seu rendimento.

De certa forma, a ênfase nos discentes diminui os debates sobre os danos causados à prática docente quando esses se deparam com os dados reais sobre aprendizagem dos alunos. Tais dados são fartamente divulgados e comprovados pelos Governos Federal, Estadual e Municipal sem que um estudo direcionado para a situação dos professores em relação aos resultados das avaliações externas seja realizado para que eles consigam relacionar os resultados às suas práticas diárias.

Na medida em que os dados sobre os rendimentos da aprendizagem dos alunos nos diferentes níveis tornam-se constantes e suas proporções cada vez mais abrangentes o exercício da profissão do magistério, o envolvimento com o trabalho, a crença na importância do ensino para as futuras gerações. O reconhecimento e valorização da atividade docente por parte dos alunos, dos pais e da sociedade é colocado em questão, como se, de certa forma, o educador fosse o principal responsável pelos índices negativos.

Todavia, a garantia de condições satisfatórias de trabalho e de salário condizente com o esforço; enfim, tudo o que se refere ao bem-estar do professor tem evidentes consequências diretas no seu envolvimento com a Educação, ou seja, quanto mais reconhecido e motivado, menos abandonos de toda ordem acontecem nas unidades de ensino.

Ao centralizar a pesquisa na análise das histórias de vida profissional de ex-professores de Caucaia, tornou-se necessário levar em conta os fatores de ordem externa que são determinantes para o abandono, bem como as disposições internas dos indivíduos, de modo a compreender como os fatos e acontecimentos são percebidos, vivenciados e como se combinam para desencadear o processo.

O município de Caucaia realizou o último concurso público em 2009, oferecendo 2.800 vagas em várias áreas de atuação. No entanto, parte significativa dos profissionais da Educação que passaram e foram chamados a tomar posse, pediram exoneração antes do término do estado probatório.

Em 2010, quando esse processo tornou-se mais evidente, havia a suspeita de que a cada ano um número crescente de professores deixaria a rede municipal de ensino, se algo não fosse feito. Os dados mostram que os profissionais que ficaram em Caucaia desde a nomeação, foram os que não conseguiram ingressar em outras instituições públicas.

Em vista disso, a investigação feita para a realização dessa monografia foi realizada com o objetivo de, primeiramente, certificar-se da presença e das proporções desse fenômeno e, depois, de conhecê-lo mais de perto a partir da vivência dos próprios professores envolvidos no abandono definitivo.

## 7. Panorama da evasão docente no município de Caucaia

A rede municipal de ensino de Caucaia contava, em 2010, primeiro semestre, antes da nomeação dos novos professores oriundos do concurso realizado em 2009 com aproximadamente dois mil educadores, dos quais 80% deles eram temporários ou de regime especial.

Os dados obtidos permitiram constatar que de 2010 a 2014 houve um aumento da ordem de 300% nos pedidos de exoneração no magistério público, em Caucaia, com um crescimento médio anual de 43%.

QUADRO 1

	Professor de Educação Básica Classe C – Creche, Educação Infantil e Ensino Fundamental I	Professor de Educação Básica Classe C – Ensino Fundamental II - Especifico
Efetivos	1250	520
Exonerados	687	364

Distribuição dos professores efetivos por categoria e números de pedidos de exonerações na Rede Municipal de Caucaia nos anos de 2010 a 2014

No quadro 1 percebe-se um índice de mais de 55% de pedidos de exoneração em todos os níveis de ensino. Em 2010, apenas de Professor de Educação Básica Classe C foram 132 pedidos de exoneração em apenas um semestre, uma vez que a nomeação deles se deu em 16 de julho.

Em 2009, havia menos de 200 Professores de Educação Básica Classe C efetivos em toda a rede municipal de Caucaia e, em 2010, teve um salto para mais 250 efetivos recém ingressos na rede de ensino.

Em relação aos Professores de Educação Básica Classe B, os dados evidenciaram que esta categoria foi a que apresentou o menor número de professores efetivos na rede municipal. Curiosamente, nesta categoria é que foram encontrados os mais altos índices de exoneração. Considerando-se que o professor de disciplina específica tem um mercado maior de possibilidade de atuação, e pelos concursos públicos que foram realizados, o número de pedidos de exoneração chega a 70% nos últimos anos.

QUADRO 2

Motivos	N. de professores
BAIXA REMUNERAÇÃO	03
PÉSSIMAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	14
OPORTUNIDADE DE EMPREGO MAIS RENTÁVEL EM OUTRA INSTITUIÇÃO PÚBLICA	22
NECESSIDADE DE TEMPO LIVRE PARA CONCLUIR A PÓS-GRADUAÇÃO	02
FALTA DE PERSPECTIVA DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL	10
MUDANÇA DE CIDADE	02
INSATISFAÇÃO COM A ESTRUTURA DO SISTEMA EDUCACIONAL	14

PROBLEMAS DE SAÚDE	03
--------------------	----

#### Motivos alegados para a exoneração

De acordo com o questionário aplicado, exposto acima, alguns fatores foram indicados como causadores para a exoneração dos Professores de Caucaia. Percebe-se, por exemplo, que a baixa remuneração não foi a mais citada entre eles, apenas três dos trinta que responderam as perguntas citaram esse motivo. O fator remuneração, entretanto, se não foi decisivo em sentido absoluto, parece tê-lo sido relativamente, já que vinte e dois afirmaram que pediram exoneração por uma oportunidade de emprego mais rentável em outra instituição pública. Destaque também foi dado para as péssimas condições de trabalho e insatisfação com a estrutura do sistema educacional apontado por catorze professores como um dos motivos que os levaram a pedir exoneração.

## CONCLUSÃO

Para contribuir com a formação de cidadãos democráticos a escola precisa de um clima organizacional favorável ao cultivo do saber e da cultura, do prazer e da sensibilidade, desenvolvendo nos alunos capacidades técnicas, políticas e humanas, que os tornem: capazes de aprender, competências técnicas e políticas, além de compreenderem e se tornarem éticos, autônomos e emancipados. Como ninguém pode oferecer o que não possui, torna-se fundamental que o professor seja possuidor das competências que tem a finalidade de desenvolver nos alunos e assim, que a Gestão Municipal ofereça todas as garantias para que isso seja efetivado entre o alunado.

Desta forma, o trabalho aponta para uma nítida falta de preparo da Gestão Pública Municipal de Caucaia em receber uma quantidade tão significativa de novos profissionais. Ela não avaliou a demanda e o impacto local com o advento de tantos professores efetivos provenientes do concurso público realizado. Com um diagnóstico e uma avaliação, poderiam ter sido elaborados projetos para que o ingresso desses novos profissionais na cidade acontecesse de maneira tranquila e benéfica ao município.

A realidade da Educação de Caucaia mudou desde 2010, os educadores que conseguiram ficar nesta instituição pública ajudaram o município a mudar o quadro de seu desenvolvimento de aprendizagem, comprovado pelas frequentes provas externas. No início do ano de 2014, os dados do SPAECE mostraram que entre as cidades da região metropolitanas de Fortaleza, Caucaia teve o melhor desempenho. O que comprova que o advento de profissionais efetivos na rede de ensino trouxe benefícios e que se tantos professores não tivessem ido embora, o quadro poderia ser ainda melhor.

Por outro lado, existe também, depois de analisados alguns dos casos de professores licenciados ou readaptados, uma necessidade urgente da capacitação e qualificação de pessoal como forma de superar as dificuldades que surgem nas escolas, dificuldades que acarretam problemas pessoais e de saúde em muitos profissionais.

Conseqüentemente, surge a necessidade de que os processos administrativos sejam pontuais, gerenciando e tomando decisões para que os objetivos da gestão municipal e escolar sejam alcançados. Pois, no campo da educação existem projetos que visam uma elevação da qualidade do ensino através da competitividade, da eficiência e da produtividade demandadas e exigidas pelo mercado, tratando-se obviamente de um critério mercadológico de ensino expresso no conceito de qualidade total.

Uma das condições que proporcionam esse assassinato do Eu profissional na cidade de Caucaia parece estar relacionado às avaliações constantes, semestrais durante o período probatório, que medem o desempenho e a qualidade dos trabalhos desenvolvidos pelos professores. Tais processos de avaliação criam uma condição de competitividade, e desconforto entre os profissionais dos níveis e disciplinas diferentes, como Matemática e Ciências, ou Educação Infantil e Ensino Fundamental.

Ao invés de um projeto educacional para a inclusão social e para a produção da igualdade, temos em Caucaia um sistema educacional onde a capacidade profissional é pensada sob o enfoque estrito do favorecimento político. Percebe – se que não é através da supervalorização do professor temporário, da competitividade entre gestores, do individualismo, da liberdade excessiva sem responsabilidade e da eficiência supervalorizada de poucos e a exclusão da maioria que vai surgir um sistema escolar muito melhor do que o que já está instalado.

No contexto atual, a educação em Caucaia deveria ter uma tríplice sustentabilidade: gestão pública capacitada a gerar melhores condições de trabalho para os profissionais que almejam ficar no município, dando oportunidade de aquisição de conhecimentos e desenvolver ciências e tecnologias; trabalhar a tradição local e os valores nacionais ante a pressão mundial de descaracterização das culturas da periferia, tendo a comunidade como parceira e agente transformador nesse sentido de resgate cultural; e professores conscientes de sua capacidade de preparar cidadãos capazes de entender o mundo, seu país, sua realidade, seu universo e de transformá-lo positivamente. Só assim será possível reabilitar a sociedade no âmbito da esfera pública municipal de Caucaia, de forma tal que as pessoas envolvidas

possam participar das decisões não por imposição, mas por uma disposição de dialogar e de buscar consenso, com base na racionalidade e sem medo.

## REFERÊNCIAS

BORDIGNON, Genuíno. *Gestão da Educação no Município: Sistema, Conselho e Plano*. São Paulo, SP: Instituto Paulo Freire, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

CUNHA, Marcus Vinícius da. *Dewey: uma filosofia para educadores em sala de aula*. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

DEWEY, John. *Como Pensamos: como se relaciona o pensamento reflexivo com o processo educativo, uma exposição*. Tradução de Haydée Camargo Campos, 4. ed. São Paulo: Editora Nacional, 1979a.

FERREIRA, Naura (org). *Gestão democrática da Educação: atuais tendências, novos desafios*. São Paulo: Cortez Editora, 1998.

FLAVINÊS Rebolo Lapo, Belmira Oliveira Bueno. *Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério*. Cadernos de Pesquisa, n. 118, março/ 2003.

GRANJA, Sandra Inês Baraglio. *Elaboração e avaliação de projetos*. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2010.

Lei Orgânica do Município de Caucaia. Lei complementar nº 01, de 23 de dezembro de 2009. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da Administração direta e indireta do município de Caucaia.

Lei nº 2172 de 25 de outubro de 2010. Plano de cargos, carreiras e remuneração dos profissionais de educação pública básica do município de Caucaia – PCCR.

LIBÂNIO, José Carlos. *Educação Escolar: Políticas, estrutura e organização*. 10º Edição. 2012. Cortez.

PARO, Vitor Henrique. *Gestão Democrática da Escola Pública*. São Paulo: Editora Ática, 1997.

PIMENTA, Selma Garrido, Evandro Ghedin. *Professor reflexivo no Brasil: gênero e crítica de um conceito*. 3.ed. São Paulo: Cortez, 2005.

MENDONÇA, Ricardo Rodrigues Silveira de. *Processos administrativos* – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2010.

SALES, Helena da Motta. *Gestão democrática e participativa*. –Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC; Brasília: CAPES: UAB, 2010.

<http://www.tcm.ce.gov.br/transparencia/>