

**CAPITAL HUMANO COMO GOVERNAMENTO: análise da promoção sem titulação 2016 dos professores da rede estadual do Ceará**

**HUMAN CAPITAL AS GOVERNMENT: analysis of the 2016 non-titling promotion of the teachers of the state network of Ceará**

Márcio Kleber Morais Pessoa<sup>1</sup>

João Bosco Feitosa dos Santos<sup>2</sup>

Sylvio de Sousa Gadelha Costa<sup>3</sup>

**RESUMO**

O objeto deste estudo é analisar as normas que regem a “promoção sem titulação” dos professores da rede estadual de educação básica do Ceará. Ademais, buscar-se-á saber como essas normas visam a moldar os docentes daquela rede numa tentativa de “governá-los” de acordo com as novas exigências do capitalismo contemporâneo, especialmente tendo como base a teoria do “capital humano”. Os objetivos específicos são: (1) descrever o perfil dos docentes pesquisados; (2) relacionar a teoria do capital humano com a noção foucaultiana de governo; (3) identificar e analisar elementos das normas da promoção que se relacionem com a teoria do capital humano e com a noção foucaultiana de governo; e (4) compreender em que medida o processo de promoção visa ao governo (FOUCAULT, 2008) de suas ações, mediante o estabelecimento de relações de tipo concorrencial com seus pares. Para tanto, foi lançada mão dos seguintes procedimentos metodológicos: análise documental das normas e leis que regulamentam o citado processo de ascensão funcional, o que permitirá se entender o contexto e a conjuntura dos documentos analisados. Ademais, foi realizada revisão de literatura. Alguns resultados são: as normas da Promoção sem Titulação contribuem para fomentar o governo dos docentes em acordo com as novas exigências do capitalismo, o que se reflete em relações de tipo concorrencial entre aqueles trabalhadores. Os docentes estão envolvidos em uma rede de relações que os direciona quase que inevitavelmente a um tipo de sociabilidade convergente com aquela percebida no capitalismo contemporâneo.

**Palavras-chave:** Capital humano. Trabalho docente. Governo.

**ABSTRACT**

The object of this study is to analyse the norms that governs the " non-titling promotion " of the teachers of the state network of basic education of Ceará. In addition, it will be sought to know how these norms aim to mold the teachers of that network in an attempt to "govern them" according to the new demands of contemporary capitalism, especially considering the theory of "human capital." The specific objectives are: (1) to describe the profile of the teachers studied; (2) to relate human capital theory with the Foucaultian notion of government; (3) identify and analyze elements of promotion norms that relate to the theory of human capital and with the Foucaultian notion of government; and (4) to understand to what extent the promotion process is aimed at the government (FOUCAULT, 2008) of its actions, through the

<sup>1</sup> Doutorando em Sociologia pela Universidade Estadual do Ceará. E-mail: mkpceara@hotmail.com.

<sup>2</sup> Docente Associado da Universidade Estadual do Ceará. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. E-mail: feitosabosco@gmail.com.

<sup>3</sup> Docente Adjunto do Departamento de Fundamentos da Educação e do Programa de Pós-Graduação em Educação Brasileira da Universidade Federal do Ceará. E-mail: sylviogadelha@uol.com.br.

establishment of competitive relations with its peers. To do so, the following methodological procedures were used: documentary analysis of the norms and laws that regulate the said process of functional ascension, which will allow to understand the context and the conjuncture of the documents analyzed. In addition, a literature review was performed. Some results are: the rules of non-titling promotion contribute to foster the government of teachers in accordance with the new demands of capitalism, which is reflected in competitive relations between those workers. Teachers are involved in a network of relationships that leads them almost inevitably to a kind of sociability convergent with that perceived in contemporary capitalism.

**Keywords:** Human capital. Teaching work. Government.

## 1 INTRODUÇÃO

O objeto de estudo deste texto é a análise da “promoção sem titulação” 2016<sup>4</sup> dos professores da rede estadual de educação básica do Ceará. Buscou-se saber como essas normas visam a moldar os docentes daquela rede numa tentativa de governar e modular suas condutas (FOUCAULT, 2008) de acordo com as novas exigências e características do capitalismo contemporâneo, especialmente tendo como pano de fundo a teoria do capital humano (SCHULTZ, 1967).

A promoção sem titulação dos trabalhadores citados ocorre anualmente, conforme regulamentada por Portaria do Poder Executivo estadual. As normas, previstas em lei, estabelecem que apenas 60% dos docentes aptos a progredir farão jus à ascensão funcional. Destes, 50% serão promovidos por antiguidade, e os demais 50% por desempenho. Mais precisamente: 30% do total de professores aptos ascenderão por tempo de serviço e os demais 70% disputarão entre si para progredirem por desempenho, pois apenas mais 30% conseguem isso. Dessa forma, há um processo de seleção em que cada docente recebe pontuação pelo desenvolvimento de algumas atividades, isto é, há uma competição entre os profissionais, na qual se observa o seguinte: entre os 70% de docentes aptos que não progredirem por antiguidade, quem pontuar mais ficará dentro da margem dos 30% iniciais e, assim, conseguirá ser promovido, o que lhe dará um acréscimo de 5% no vencimento-base<sup>5</sup>.

Os objetivos específicos são: (1) descrever o perfil dos docentes pesquisados; (2) relacionar a teoria do capital humano com a noção foucaultiana de governo; (3) identificar e analisar elementos das normas da promoção sem titulação 2016 que se relacionem com a teoria do capital humano e com a noção foucaultiana de governo; e (4) compreender em que medida

---

<sup>4</sup> Esse processo se iniciou em abril de 2017, segundo o Governo do estado do Ceará, por causa da greve dos docentes em meados de 2016. Sua realização deveria ter se iniciado em setembro de 2016.

<sup>5</sup> Considerando que 60% dos docentes recebem um acréscimo de 5% no salário, e que 40% ficarão com zero, a média ponderada da promoção sem titulação da rede estadual do Ceará é de 3% de aumento salarial.

o processo de promoção sem titulação dos docentes da rede estadual do Ceará visa ao governo (FOUCAULT, 2008) de suas ações, mediante o estabelecimento de relações de tipo concorrencial com seus pares.

Como procedimento metodológico principal foi realizado um *survey* junto à população de professores aptos a progredirem na promoção sem titulação 2016. Conforme dados divulgados pela Secretaria de Educação, cerca de 4.900 (quatro mil e novecentos) docentes estavam aptos a participar do processo de promoção, o que representa 39,9% do total de professores efetivos<sup>6</sup>. Dessa forma, considerando um nível de confiança de 95% com erro amostral de 5%, seria necessária a aplicação de 357 questionários para se conseguir a validade da amostra. Todavia, foram aplicados 374 (trezentos e setenta e quatro) questionários. Essa quantidade de respondentes foi alcançada com o uso da técnica “bola de neve”, em que o respondente inicial indica outras pessoas que se encaixam no perfil pesquisado, e assim por diante (ATKINSON; FLINT, 2001). Optou-se pela técnica “bola de neve” devido à impossibilidade de aplicar questionários à população de docentes espalhada pelo estado do Ceará sem qualquer tipo de auxílio financeiro; além disso, conforme destacam Atkinson e Flint (2001, p. 2): “a amostragem bola de neve foi considerada econômica, eficiente e eficaz em vários estudos [...] também pode produzir resultados aprofundados e pode produzi-los relativamente rápido”<sup>7</sup>.

O questionário foi aplicado de forma *online*, através da internet, pela plataforma “Google Formulário” e o link do formulário compartilhado em redes sociais como Facebook e Whatsapp, além de enviado por e-mail para professores e gestores escolares<sup>8</sup>. A principal página usada para compartilhamento foi “Professores do estado do Ceará”, no Facebook, com cerca de trinta e três mil membros. No procedimento adotado, sempre o link do formulário seguia acompanhado pelo pedido de compartilhamento. Ademais, o questionário era anônimo, o que foi deixado claro para os respondentes. O questionário online ficou disponível de 21 de junho a 20 de agosto de 2017, exatos dois meses. A aplicação *in loci* de 374 questionários espalhados aleatoriamente por todo o estado demandaria no mínimo seis meses, além de gastos excessivos com passagens de ônibus e/ou avião, além de hospedagem e alimentação.

---

<sup>6</sup> Total de professores efetivos em 04 de agosto de 2017: 12.284. Fonte: Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado do Ceará.

<sup>7</sup> Traduzimos do original: “Snowball sampling has been found to be economical, efficient and effective in various studies [...] can also produce in-depth results and can produce these relatively quickly”.

<sup>8</sup> Foi utilizado um documento oficial da Seduc com endereços de e-mail de todas as escolas estaduais do Ceará ou de seus gestores.

Também foi realizada análise documental (CELLARD, 2014) das normas e leis que regulamentam o citado processo de ascensão funcional, o que permitiu entender o contexto e a conjuntura dos documentos analisados. Concomitantemente à pesquisa documental, realizou-se revisão de literatura, priorizando-se as temáticas: capital humano, governamentalidade etc., a fim de dialogar com um leque variado de autores, possibilitando traçar uma linha de argumentação consistente e coerente sobre o objeto aqui estudado.

Sobre o perfil do docente participante da pesquisa, destaca-se o seguinte: dois terços têm entre 30 e 45 anos. O restante é basicamente formado por pessoas entre 45 e 60 anos, visto que apenas cerca de 5% do total respondeu ter entre 18 e 30 anos ou mais de 60 anos.

Além disso, 56% eram do sexo feminino ante 44% do masculino, coincidindo com a distribuição de sexo do total de docentes, segundo dados da SEDUC. Em relação ao estado civil dos respondentes, destaca-se que 2 de cada 3 docentes são casado ou estão em uma união estável. 26% afirmam ser solteiros. A quantidade de professores sem filho praticamente coincide com a quantidade de solteiros: 29,7%. 60% dos docentes têm um ou dois filhos. O restante, cerca de 11%, tem 3 ou mais filhos.

Em relação ao tempo de serviço como docente efetivo, 94% dos docentes têm mais de cinco anos de tempo de serviço. Mesma quantidade de professores que têm acima de 30 anos de idade. Ademais, 72% dos docentes concluíram curso de pós-graduação em nível de Especialização ou estão cursando. Outros 21% são mestres ou estão cursando Mestrado, e apenas 3,2% são doutores ou estão cursando Doutorado, mesmo percentual de quem tem apenas graduação. Ou seja: três de cada quatro professores são, no máximo, especialistas.

Outro dado importante é que 68,4% dos docentes já haviam participado de processos de promoção sem titulação, anteriormente. Destes, um de cada cinco não conseguiu a desejada promoção funcional, isto é, perdeu a competição disputada contra seus colegas.

## **2 CAPITAL HUMANO E GOVERNAMENTO: DIÁLOGO POSSÍVEL?**

A teoria do capital humano enxerga o trabalhador como mais do que uma mera peça de trabalho. O profissional passa a ser visto como um ser-chave na produção, pois, a depender de suas habilidades e criatividade, pode produzir mais e melhor. Logo, segundo aquela teoria, investir no trabalhador – mais especificamente, no capital humano – trará mais vantagens ao sistema de produção. Nesse sentido, um dos adeptos daquela teoria, Mincer (1958), defende que “a dispersão dos rendimentos entre as diferentes ocupações deveria estar relacionada positivamente ao volume do investimento em capital humano feito nelas” (MINCER, 1958

*apud* SAUL, 2004, p. 232), isto é, quanto maior a formação/qualificação/capacitação/educação do trabalhador, maior deverá ser sua recompensa, seu salário e benefícios, pois, teoricamente, contribui para o aumento da sua produtividade. O agente produtor é visto como um *homo economicus*, que sempre busca compensação econômica pelos seus feitos.

Não realizar essa distribuição diferenciada seria um equívoco, segundo Theodore Schultz (1967), pois os trabalhadores não possuem uniformidade na produção a depender de seu capital humano, suas “habilidades adquiridas”, e completa: “habilidades que ampliam a produtividade econômica d[o] homem [...] [e que] alteram, também, as estruturas de pagamentos e salários, bem como os totais de ganhos decorrentes do trabalho” (SCHULTZ, 1967, p. 12-3). No mesmo sentido, afirma Vanderley (2001, p. 66) que o trabalhador pode representar o “algo mais” na vantagem competitiva do mercado, desde que sua capacidade criativa e inovadora seja aproveitada. Por fim, Schultz (1967, p. 13) afirma que “o valor econômico da educação depende, predominantemente, da procura e da oferta da instrução, considerada como um investimento”, isso porque há a noção de que a instrução eleva as futuras rendas do indivíduo, conforme analisa Foucault:

decomposto do ponto de vista do trabalhador, em termos econômicos, o trabalho comporta um capital, isto é, uma aptidão, uma competência; como eles dizem: é uma “máquina”. E por outro lado é uma renda, isto é, um salário ou, melhor ainda, um conjunto de salários; [...] um fluxo de salários (FOUCAULT, 2008, p. 308. grifo do autor).

Isso significa enxergar o trabalhador de uma forma diferenciada em relação ao processo de produção. Em resumo, a produção pode ser afetada, a depender do capital humano empregado. “Nesses termos, a economia política passa a ter como objeto o comportamento humano, ou melhor, a racionalidade interna que o anima” (GADELHA, 2009a, p. 176). Nesse sentido, segundo Gadelha, há uma junção inédita entre indivíduo e capital, isto é,

as competências, as habilidades e as aptidões de um indivíduo qualquer constituem, elas mesmas, pelo menos virtualmente e relativamente independente da classe social a que ele pertence, seu capital; mais do que isso, é esse mesmo indivíduo que se vê induzido, sob essa lógica, a tomar a si mesmo como um capital, a entreter consigo (e com os outros) uma relação na qual ele se reconhece (e aos outros) como uma microempresa; e, portanto, nessa condição, a ver-se como entidade que funciona sob o imperativo permanente de fazer investimentos em si mesmo - ou que retornem, a médio e/ou longo prazo, em seu benefício - e a produzir fluxos de renda, avaliando racionalmente as relações de custo/benefício que suas decisões implicam (*Idem*, p. 177).

O autor enxerga aquela junção como uma estratégia de governamentalidade em que um indivíduo, por meio de capacitações, formações, qualificações etc., e também de forma permanente em busca de valorização de *seu* capital, ou seja, aquilo que era comum ao mercado e ao capital, passa a ser normativo para toda a sociedade, que passara a se comportar de uma forma convergente com as práticas do capitalismo contemporâneo (GADELHA, 2009a, p. 178). Isso leva à disseminação de um tipo singular de racionalidade na sociedade capitalista, que tende a ser “uma sociedade submetida à dinâmica concorrencial” (FOUCAULT, 2008, p. 201) que tem “a pretensão de transmutar os indivíduos em sujeitos-microempresas e de comercializar todas as relações humanas, a qualquer hora e em qualquer lugar, mediante sua inscrição em relações de tipo *concorrencial*” (GADELHA, 2009a, p. 179. grifo do autor).

Schultz (1967, p. 20-1), escrevendo na década de 1960, afirma que a educação tem um custo para a coletividade, pois o estudante deixa de produzir e contribuir para a coletividade. No século XXI, essa questão parece estar “se resolvendo” porque o avanço das tecnologias levou ao desenvolvimento da Educação a Distância (EaD). Ademais, em relação aos professores da rede estadual do Ceará, a secretaria de educação não os libera de suas atividades laborais para realizarem os tipos de cursos referentes à promoção sem titulação, logo, isso pode indicar que aqueles profissionais necessitam utilizar seu tempo de lazer para a obtenção de instrução, independentemente de EaD ou curso presencial, o que leva os indivíduos a necessitar conciliar trabalho e estudo com cada vez mais frequência.

Nesse sentido, os respondentes afirmam ter realizado cursos exclusivamente (40%) ou parcialmente (29%) em suas horas de lazer/férias. Apenas 7,5% afirmam ter feitos cursos durante suas horas de trabalho extra-classe. Apenas um de cada quatro docentes afirma não ter realizado qualquer curso no período do interstício da promoção funcional. Os dados levam a duas conclusões: primeiramente, a grande maioria dos profissionais abre mão de suas horas de lazer para realizar cursos. A segunda conclusão é a de que a própria realização de cursos de curta duração visando ao que Schultz chamaria de incremento ao capital humano é algo já consolidado entre os docentes estudados, visto que 75% deles realizaram esse tipo de formação no período analisado. Um dado também importante é que a Seduc-CE ofertou, diretamente ou em parceria, para mais de 50% dos respondentes, cursos de curta duração, o que aponta para relativa responsabilidade do Estado em relação à qualificação dos docentes.

Todavia, vale ressaltar que Schultz elaborou sua teoria no período do pós-Segunda Guerra, em que havia um contexto completamente favorável ao crescimento econômico e à

distribuição de riqueza, por meio do *pleno emprego* e do Estado de Bem-Estar, fundado devido a demandas urgentes ligadas à pobreza, mas também devido ao avanço socialista no globo.

Além disso, o autor parece desprezar noções básicas do capitalismo, como, por exemplo, a Mais-valia, o Exército de Reserva, as desigualdades de várias ordens etc. Dessa forma, importa fazer breve crítica aos teóricos do capital humano, pois “ao suporem que a hierarquia dos salários se baseia na produtividade, sustentam que o ganho percentual nos salários por nível de ensino alcançado deve se manter. O que encontramos no caso brasileiro, contudo, contrapõe-se a esta tese” (BARBOSA, 2012, p. 136). Isso porque houve um decréscimo nos salários em todos os níveis de ensino, o que indica que, apesar de haver valorização salarial quando se comparam níveis superiores aos inferiores, essa valorização é pressionada para baixo devido a múltiplos fatores (Ver Tabela 1).

**Tabela 1 – Retornos salariais para cada nível de ensino completo (1995 e 2009, população com 25 anos ou mais)**

	Fundamental	Médio	Superior
1995	112,5%	60,3%	151,7%
2009	51,6%	38,8%	147,2%

Fonte: Barbosa (2012, p. 136). Elaboração do autor.

Certamente não se pode deixar de destacar o movimento sempre crescente de extração de mais-valia. Barbosa (2012, p. 43) ainda mostra que a produtividade do trabalhador brasileiro cresceu exponencialmente entre 2001 e 2010<sup>9</sup>, o que indica que a elevação dos estudos da população está dando retorno financeiro. Entretanto, esse aumento na produção de riquezas está ficando concentrado nas mãos das classes proprietárias, pois os salários não estão acompanhando esse movimento. Outrossim, se pode compreender, inicialmente, que o capital humano contribui para o aumento de produtividade, mas isso não necessariamente elevará na mesma medida os salários dos trabalhadores, pois a busca incessante por lucro faz com que a Mais-valia seja maximizada sempre que possível. No mesmo sentido, a necessidade de Exército de Reserva faz com que sempre haja indivíduos desempregados em todas as faixas escolares, a fim de que o mercado reponha “peças” sempre que necessário. Da mesma forma, não se pode esquecer que mulheres, negros/as e pessoas LGBT possuem desvantagens sociais, educacionais e no mercado de trabalho<sup>10</sup>, sendo os mais atingidos pelo desemprego, além de ganharem

<sup>9</sup> Dados referentes ao setor industrial.

<sup>10</sup> Disponível em: <http://www.demitindopreconceitos.com/> Acesso em: 22 nov. 2017.

salários reduzidos em relação aos segmentos estabelecidos (BARBOSA, 2012, ABRAMOVAY; CASTRO; SILVA, 2004).

De qualquer forma, independentemente das críticas, a promoção sem titulação dos professores da rede estadual do Ceará é relativamente orientada pela teoria do capital humano ao estabelecer “capacitação profissional” como um dos critérios para ascensão funcional que dá direito a um acréscimo salarial permanente ao profissional, ou, como diria Schultz (1967, p. 23): “O valor da instrução é baseado no conceito de que ela tem a influência benéfica sobre o bem-estar”. Nesse sentido, as análises realizadas adiante terão essa teoria como pano de fundo.

A teoria do capital humano é um critério *estabelecido* nas sociedades capitalistas em geral. Todavia, o capitalismo vem passando por transformações estruturais nas últimas décadas que o tornaram fluído, isto é, cada vez mais o mercado capitalista exige trabalhadores flexíveis, que se adaptem facilmente a novas situações, que sejam criativos; em outras palavras: que estejam num perene processo de educação, como diz Deleuze (2013): a “formação permanente”, isto é, no novo capitalismo - que o autor chama de sociedade de controle - “nunca se termina nada”. No mesmo sentido, Ferreira aponta que:

o que conta como válido é um punhado renovável de experiências e conhecimentos que sirvam enquanto novas mudanças não surjam. É imprescindível renovar-se antes que seu “prazo” vença. Tal imposição às biografias profissionais torna-se possível a partir de um contexto de mudanças nos modos de produção capitalista (FERREIRA, 2014, p. 199. Grifo do autor).

Essa nova prática capitalista, propagandeada 24 horas por dia, sete dias por semana, seja pela organização capitalista, pelo mercado, pela mídia, pela escola, pela igreja, pela família ou pelo Estado, tem o objetivo de inculcar no trabalhador uma forma de ser. Dito em outras palavras, leva ao governo dos indivíduos (FOUCAULT, 2008; FERREIRA, 2014), ou seja, ações que buscam governar condutas, conduzi-las, modulá-las.

Dito isso, os investimentos educacionais requeridos pela teoria do capital humano não visam apenas ao aumento de produtividade e dos rendimentos do trabalhador; visam também e centralmente a uma conduta de vida que convirja com a requerida pelo capitalismo - este, que vai muito além da economia -, isto é, visam a um governo dos indivíduos. Nesse sentido, a nova ordem produtiva – aquela inaugurada pós-1970 e identificada como “acumulação flexível” (HARVEY, 1992) – “coloca a forma como agimos no cálculo das relações capitalistas, conferindo-lhe valor e importância cada vez maiores” (FERREIRA, 2014, p. 201).



Por isso, é importante que seja cobrado do trabalhador a permanente busca pelo “infinito”, isto é, a possibilidade de sempre estar se “qualificando”, se “capacitando”, se “aperfeiçoando” etc. Isso significa que:

o domínio técnico configura-se no discurso contemporâneo não tanto como conhecimento que encerre em si o seu valor, a exemplo do torneiro mecânico que domina uma técnica e uma operação, mas como uma estratégia de governo que pretende manter os sujeitos sempre abertos para a captura do acontecimento, das situações aleatórias (FERREIRA, 2014, p. 207).

Como destaca o autor, a “formação permanente” se assume como governo ao pretender “manter” os indivíduos numa situação de infinita incompletude, isto é, de sempre estar buscando se adequar a novas possibilidades, pois de um capitalismo fluído o que se pode esperar é fluidez: tecnologias intermitentes, conhecimentos intermitentes etc. Resumindo: “a velocidade com que são lançadas novas tecnologias torna o conhecimento obsoleto em pouco tempo” (FERREIRA, 2014, p. 207), logo, é necessário que o trabalhador esteja sempre “atenado” em novos conhecimentos, pois as empresas – e instituições – “precisam de indivíduos capazes de aprender novas capacitações, em vez de se aferrarem a antigas competências” (SENNETT, 2006, p. 107-8). Essas novas capacitações não se limitam aos estabelecidos cursos de graduação, pois, como se destacou acima, o discurso dominante é o de que os conhecimentos adquiridos se tornam ultrapassados rapidamente. Dessa forma, “enquanto o sujeito acreditar que está ‘devendo’ em termos técnicos, buscará sempre mais qualificações a fim de manter-se competitivo” (FERREIRA, 2014, p. 209. Grifo do autor)

Essa lógica serve bem para o mercado, que pode substituir seus trabalhadores com relativa facilidade - devido à flexibilização dos contratos de trabalho e ao, cada vez maior, exército de reserva -, sempre buscando aquele com capital humano mais “eficaz” sem necessitar ficar “preso” a contratos de trabalho duradouros. Mas como a teoria do capital humano poderia ser aplicada em um setor em que a demissão do trabalhador é interdita, exceto em algumas excepcionais ocasiões? Isto é, como aplicá-la entre os servidores públicos que possuem estabilidade<sup>11</sup> e que, devido a isso, não precisam se preocupar com demissão por falta de

<sup>11</sup> “Estabilidade é o direito que adquire o funcionário efetivo de não ser exonerado ou demitido, senão em virtude de sentença judicial ou inquérito administrativo, em que se lhe tenha sido assegurada ampla defesa” (CEARÁ, 2013). O servidor público adquire estabilidade após concluir exitosamente o estágio probatório, que dura três anos. Ou seja, o trabalhador passa a ocupar um cargo vitalício, só podendo ser demitido se cometer irregularidades. Vale ressaltar que anualmente milhares de funcionários públicos são demitidos no Brasil, logo, é falso o discurso vigente no país de que esses trabalhadores jamais são demitidos e, principalmente, que podem fazer o que bem entendem ao exercer suas funções, visto, por exemplo, que há número significativo de casos de expulsão pelo motivo de preguiça. Disponível em: <http://www.opovo.com.br/noticias/fortaleza/2017/01/ceara-e-12-estado-em-expulsoes->

“formação permanente”? A forma principal encontrada pelo governo do estado do Ceará, em relação aos professores da educação básica, foi condicionar as ascensões funcionais à comprovação de atividades ligadas a estudos e pesquisas ligadas à atividade laboral.

Há duas formas de promoção funcional entre os docentes cearenses: com titulação (apresentação de certificados de cursos de graduação e de pós-graduação: licenciatura plena, aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado) e sem titulação; esta, objeto de estudo deste texto. A promoção sem titulação deve ocorrer anualmente<sup>12</sup>. Nem todos os docentes estão aptos a progredir, pois há situações em que o tempo de serviço para de ser contado, a saber: afastamento para o trato de interesses particulares, licenças sem vencimentos, punição disciplinar que importe em pena de suspensão, prisão decorrente de decisão judicial, suspensão do vínculo funcional etc. (CEARÁ, 2016a, Art. 3º). De todos os que progredirão, 50% o farão por desempenho e 50%, por antiguidade (*Ibidem*, Art. 2º, §3º), conforme já destacado.

Apresentados esses dados, ainda não está claro o que leva o docente a se estimular a realizar sua “formação permanente”. Esse “estímulo” se apresenta no §2º do Artigo 2º do Decreto citado: apenas 60% dos profissionais aptos farão jus à ascensão funcional. Isto é, os docentes disputarão entre si para ficarem dentro da margem dos 60% primeiros colocados no que pode ser chamado de seleção ou, com maior precisão, de competição. Logo, a forma de garantir o acréscimo salarial por meio da avaliação por desempenho é: realizando cursos de curta duração, participando de eventos científicos etc., mas também tendo práticas no ambiente escolar que condigam com a avaliação realizada pelo “chefe imediato”; em geral, o diretor escolar.

A avaliação por desempenho é dividida da seguinte forma: fatores (1) subjetivos e (2) objetivos. Os fatores subjetivos são divididos assim: (a) Autoavaliação, de 4 a 20 pontos; e (b) Avaliação do chefe imediato, de 4 a 20 pontos. Já os fatos objetivos estão discriminados da seguinte forma: (c) Tempo de serviço até o limite de 20 anos, 1 ponto por ano; (d) Capacitação profissional na área educacional e de exercício, de zero a 20 pontos; e (e) Resultado escolar, de 6 a 20 pontos. A pontuação total é de 100 pontos (CEARÁ, 2016b).

A Autoavaliação do docente e a Avaliação do chefe imediato são referentes aos mesmos fatores: organização do trabalho docente, prática docente, clima de trabalho e responsabilidade profissional. É necessário atribuir uma nota de 1 a 5 em cinco afirmações

---

de-servidores-por-atividades-contraria.html. Acesso em: 09 jan. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/01/governo-expulsou-541-servidores-em-2015-por-praticas-ilicidas-diz-cgu.html>> Acesso em: 08 jan. 2016.

<sup>12</sup> A promoção sem titulação 2016 ocorreu entre 17 de abril e 28 de julho de 2017.

referentes a cada um daqueles fatores. As afirmações vão desde “Adapta-se ao trabalho e às regras/normas no cumprimento das suas atribuições”, passando por “Participa de atividades pedagógicas extra-sala de aula com os alunos”, “Utiliza instrumentos variados e diferenciados de avaliação da aprendizagem”, “Reformula e adapta as atividades de sala de aula”, “Promove um clima de harmonia e cooperação com os colegas de trabalho”, “Participa do planejamento integrado da disciplina com outros professores de sua área”, até “Contribui para o Resultado Escolar” (*Ibidem*). Essas avaliações têm o objetivo de levar o professor a se portar de certa maneira no ambiente de trabalho, isto é, que ele seja “adaptável” às novas e rápidas tendências da educação escolar, que busque “variações” e “reformulações”, sendo inovador e criativo, que seja “participativo” e que “contribua” com a política de resultados da secretaria de educação, baseada em avaliações internas e externas<sup>13</sup>. Como se pode perceber, há um direcionamento na postura do docente para um tipo-ideal de trabalhador, numa perspectiva weberiana, identificado com as novas tendências do capitalismo contemporâneo.

Prosseguindo na análise de dados dos questionários, um em cada quatro docentes afirma ter sondado colegas, a fim de saber se suas chances de conseguir a promoção funcional eram favoráveis ou não. Mais significativo ainda é saber que um em cada três considera que seus colegas de trabalho podem evitar sua ascensão ao ultrapassar sua pontuação no processo.

Como se pode perceber, número expressivo de professores percebe seus colegas como adversários na competição caracterizada pela promoção funcional aqui analisada. Todavia, como se trata de uma minoria, pode ser interpretado como não sendo algo preponderante ou significativo. Essa visão deve ser relativizada, visto que o que os dados indicam é que “uma semente está sendo plantada” entre os funcionários públicos aqui estudados. O que está sendo discutido aqui é a penetração da lógica do novo capitalismo no seio do serviço público brasileiro via procedimentos formais adotados pelo Estado numa lógica de transferir o produtivismo do setor privado para o público. Isso teve início na década de 1990 com a Reforma do Estado do governo FHC, logo, é algo novo que não se move inercialmente, mas sim sofrendo resistências e aderências de várias ordens.

Outro aspecto importante a ser analisado é a avaliação do chefe imediato, que possibilita a prática das microrrelações de poder (FOUCAULT, 2016), visto que o diretor, que

---

<sup>13</sup> O campo “Resultado escolar” mede os seguintes dados: nota média dos alunos no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), fluxo escolar (aprovação), percentual de participação dos alunos no ENEM e evolução da nota média no ENEM em relação ao ano anterior. (CEARÁ, 2016b)

geralmente é professor eleito pela comunidade escolar<sup>14</sup>, realiza avaliação subjetiva de seus subordinados. Nesse caso, por meio de aprovação do Estado, o gestor escolar avalia os demais professores e pode puni-los ou premiá-los, a depender de seu julgamento. Vale ressaltar as práticas autoritárias comuns no Brasil, o que provavelmente pode pesar em alguma medida e em algumas ocasiões em um tipo de avaliação como a analisada aqui. Ademais, outro tipo de prática comum é o clientelismo: o benefício de alguém, por exemplo, um professor, por meio de troca de favores. Essas práticas estão no centro da categoria típica-ideal que Sérgio Buarque de Holanda (1997) atribuiu ao brasileiro intitulada de “homem cordial”, isto é, o desenvolvimento de relações de intimidade em diversas circunstâncias e a aversão a qualquer formalidade de caráter burocrático-racional; esta que deveria ser a típica norma aplicada em uma instituição pública republicana, como se espera que seja uma escola.

Nesse sentido, entre 17% e 20% dos respondentes consideram que houve algum tipo de influência externa ao processo na avaliação realizada por seus chefes imediatos, tais como: a participação em paralisações, greves, mobilizações da categoria ou outras ações de cunho político (17%), a recusa em participar de projetos ou outras ações escolares que não são de responsabilidade do docente (20%) e a empatia/antipatia do docente com o chefe imediato ou algum membro do Núcleo Gestor da escola (20%). Isso é, um de cada cinco docentes considera que sua avaliação pelo chefe imediato foi influenciada por questões externas ao processo, questões ligadas aos laços cordiais que muitas vezes nos prendem como brasileiros.

Bendassolli (2009, p. 47-8) também afirma que há um impacto entre a cultura empreendedora ou o “culto à performance”<sup>15</sup>, em que o indivíduo é visto como competitivo e unicamente responsável pela sua trajetória, e as práticas culturais de “acomodação grupal”, que em certa medida serviriam para anular o “culto à performance”. E complementa: “Tal condição é acentuada no Brasil pelo caráter personalista que marca nossas relações. Por isso, o sucesso individual dependerá em grande medida da capacidade de estabelecer redes e cultivar relações”. Todavia, devido à metodologia adotada neste texto, não serão analisadas tais ações.

---

<sup>14</sup> Alunos, seus pais e mães, funcionários da escola e professores podem votar em candidatos à direção escolar a cada quatro anos. Eventualmente, quando o pleito não atinge quórum ou quando o cargo fica vago, a secretaria de educação pode indicar um interventor.

<sup>15</sup> Para Bendassolli (2009, p. 45-9), o “culto à performance” indica que os indivíduos devem tornar-se “empreendedores de suas próprias vidas”, assumindo total responsabilidade por suas vidas, a partir da construção de uma identidade pessoal sem relação com valores tradicionais. Esse “culto”, que se desvencilha da tradição, é orientado e inspirado pela combinação da empresa e do esporte. Aquela oferece ao indivíduo um modelo a ser seguido - “espírito empreendedor, iniciativa, ousadia, eficiência e autonomia” -, enquanto este lhe empresta a linguagem: “superar limites”, “vencer os adversários” etc.

Nesse sentido, dentro desse contexto e considerando as influências culturais, o diretor é o responsável pela avaliação dos docentes. Como destaca Gadelha ao comentar Foucault:

[a modernidade fez emergir] *sociedades disciplinares*, organizadas e estrategizadas segundo funcionamentos outros, formas de regulação e controle extremamente singulares, procedimentos de regulamentação e normalização nunca antes encontrados em quaisquer formações históricas anteriores. (GADELHA, 2009b, p. 37. Grifos do autor).

Sociedades essas em que o exercício da dominação seria realizado por “múltiplos micropoderes”, complementa o autor<sup>16</sup>. Nesse sentido, a possibilidade de punição/premiação por parte do chefe imediato somada ao desejo do docente em ascender funcionalmente pode levá-lo a se comportar de determinada forma. Isto é, poderá moldar sua conduta a fim de atingir o fim da promoção. Dessa forma, caso se concretize a possibilidade, haverá o governo de suas ações, ele se autoconduzirá de forma convergente com a conduta disciplinada pelo Estado, que vem cada vez mais assimilando e aplicando as condutas estipuladas pelo mercado, como no caso aqui analisado.

Continuando a análise da promoção sem titulação 2016, chega-se à capacitação profissional na área educacional e de exercício. É importante frisar que essas capacitações são “perecíveis”, pois só valem no período de 365 dias referentes ao interstício da promoção. Não há nenhum tipo de medição diferenciada entre as capacitações, sua “durabilidade” ou aplicabilidade, o que indica que o conhecimento adquirido é o menos importante nesse processo, sendo valorizada então principalmente a conduta de “formação permanente” do trabalhador. Isso significa também que há uma defasagem constante nos saberes e que o trabalhador necessita estar sempre buscando se adaptar aos novos saberes (GADELHA, 2009a). Dito isso, ressalta-se que 47% dos professores submeteram algum comprovante de capacitação profissional no processo de promoção, sendo que as capacitações mais frequentes foram aquelas na área educacional/ área de exercício com carga horária total entre 20h e 80h (32%) e acima de 80h (25%), o que indica forte tendência entre esses profissionais de “formação permanente”.

Isso não significa que os conhecimentos adquiridos sejam pouco valorizados, pois de fato há uma dinâmica dos saberes na dimensão espaço-tempo referente ao novo capitalismo que se diferencia da existente até então em outras dimensões. Nesse sentido, segundo destaca

---

<sup>16</sup> Como o objeto de estudo desta pesquisa é o trabalho no setor público, percebe-se com mais clareza a mescla de elementos “antigos” e “novos”, ou seja, ao mesmo tempo em que há o estímulo ao governo do trabalhador, há ainda normas disciplinares que requerem o “pesado” ofício da burocracia estatal e sua hierarquia estilo militar.

Ferreira (2014, p. 211), “essa condição precária das capacitações não significa que sejam menos importantes, pelo contrário, ela dá o tom ao ritmo da atualização que envolve tanto questões comportamentais quanto técnicas”. Nesse sentido, o trabalhador da educação parece estar implicado em uma teia de relações mais ampla, em que a fluidez dos saberes e a necessidade de criação e inovação dão a tônica do capitalismo contemporâneo.

A intenção dessa lógica neoliberal complexa e flexível é trabalhar a liberdade do indivíduo, mas não qualquer liberdade, e sim aquela que se identifica com a criação e a inovação, condições geradoras de novas técnicas e tecnologias, isto é, novas formas de produzir e de consumir. Nesse sentido, há uma relação direta entre capital humano e inovação, pois é esta a “manivela” – ou, numa perspectiva inovadora, o *touch screen button* - que move o capitalismo em sua fase atual (FOUCAULT, 2008; FERREIRA, 2014, p. 209). Isso ocorre porque a economia política do neoliberalismo já não visa exclusivamente o governo do Estado e da economia, estruturas macrossociais, “passando a ser propriamente a sociedade, quer dizer, as relações sociais, as sociabilidades, os comportamentos dos indivíduos etc.”, destaca Gadelha (2009a, p. 174), ao comentar o neoliberalismo estadunidense, que se globalizou.

Esse tipo de paradigmático de produção capitalista esconde outras formas “econômicas” possíveis, o que Boaventura de Sousa Santos chama de “não-existência”, isto é, todo tipo de experiência que não faça parte daquela hegemônica é desqualificada como impossível ou incrível. É possível um outro tipo de sociabilidade entre os docentes da rede estadual do Ceará. Contudo, a “lógica produtivista [s]e assenta na monocultura dos critérios de produtividade capitalista” (SANTOS, 2010, p. 104), logo, a desqualificação profissional – que no capitalismo contemporâneo torna o ser improdutivo - pode ser considerada como uma forma de “não-existência”, pois diverge daquela lógica hegemônica.

Dessa forma, Boaventura (2010) propõe, por meio da sociologia das ausências, a “Ecologia das produtividades”, que “consiste na recuperação e valorização dos sistemas alternativos de produção[...], que a ortodoxia produtivista capitalista ocultou ou descredibilizou” (*Ibidem*, p. 113). O autor compreende que essa Ecologia é controversa, uma vez que põe em xeque o “paradigma do desenvolvimento e do crescimento econômico infinito” (SANTOS, 2010, p. 114). Todavia, tais práticas podem levar à “construção de uma sociedade mais justa. Ao defender valores organizacionais e políticos opostos ao capitalismo global” (*Ibidem*, p. 114-5).

Ao serem adotadas outras regras na rede de ensino estadual do Ceará que levem, não à competição<sup>17</sup>, mas à solidariedade e à cooperação, os docentes podem, por exemplo, desenvolver novas sociabilidades, integrando isso ao seu *ethos* profissional, trabalhando valores diferenciados junto aos alunos. Por exemplo: a expansão da ascensão funcional a 100% dos docentes aptos, em vez dos 60% atuais, seria uma forma de evitar a governamentalidade neoliberal concorrencial entre os professores, além de contribuir para elevar os salários dessa categoria profissional tão importante nos discursos de candidatos em campanha eleitoral, mas tão desvalorizados após aqueles indivíduos serem eleitos<sup>18</sup>.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este texto chega ao seu final com a certeza de que o tema aqui discutido está distante de ser esgotado, além de que se faz necessário observá-lo por outros olhares, a fim de que seja investigado a fundo devido à sua relevância na contemporaneidade. Por conseguinte, expõe-se que os objetivos propostos foram alcançados na discussão realizada, visto que se compreendeu que as normas da Promoção sem Titulação contribuem para fomentar o governo dos docentes em acordo com as novas exigências do capitalismo hodierno, o que se reflete em relações de tipo concorrencial entre aqueles trabalhadores; especificamente, um misto um tanto esquizofrênico de competição e cooperação, conforme discutido. Nesse sentido, como se pode perceber, os docentes estão envolvidos em uma rede de relações – pautada em normas, obrigações, mas também em escolhas pessoais - que os direciona quase que inevitavelmente a um tipo de sociabilidade convergente com aquela percebida no capitalismo contemporâneo.

### REFERÊNCIAS

- ABRAMOVAY, M.; CASTRO, M. G.; SILVA, L. B. da. **Juventude e sexualidade**. Brasília: UNESCO Brasil, 2004.
- ATKINSON, Rowland; FLINT, John. Accessing hidden and hard-to-reach populations: snowball research strategies. **Social Research Update**, Guildford, n. 33, p. 1-4, 2001.
- BARBOSA, Alexandre de Freitas (Org.). **O Brasil real: a desigualdade para além dos indicadores**. São Paulo: Outras Expressões, 2012.
- BENDASSOLLI, Pedro F. **Os fetiches da gestão**. Aparecida, SP: Ideias e Letras, 2009.

<sup>17</sup> Nem à “coopetição”, que de certa forma contribui para uma subjetividade conflituosa do trabalhador.

<sup>18</sup> Professores da educação básica recebem cerca de 40% menos do que a média dos profissionais com graduação.

CEARÁ. **Lei Nº 9.826**, de 14 de maio de 1974. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado. Atualizada até julho de 2011, contendo legislação complementar e correlata. 2013.

CEARÁ. **Decreto Nº 32.103**, de 12 de dezembro de 2016. Regulamenta a promoção dos profissionais do Grupo Ocupacional Magistério da Educação Básica-MAG, estabelecida na Lei nº12.066, de 13 de janeiro de 1993, e as suas alterações posteriores, e dá outras providências. 2016a.

CEARÁ. **Instrução Normativa SEDUC Nº001/2016-GAB/SEDUC**, de 27 de dezembro de 2016. Estabelece normas e procedimentos operacionais para a promoção sem titulação dos profissionais do Grupo Ocupacional MAG da Educação Básica. 2016b.

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, Jean et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis-RJ: Vozes, 2014.

DELEUZE, Gilles. *Post-Scriptum* sobre as Sociedades de Controle. In: DELLEUZE, G. **Conversações**. São Paulo: Editora 34, 2013.

FERREIRA, Maurício dos Santos. Capacitações perecíveis do trabalhador: a busca de saberes comportamentais e técnicos no novo capitalismo. In: **Educ. Soc.**, Campinas, v. 35, n. 126, p. 197-214, jan.-mar. 2014.

FOUCAULT, Michel. **O nascimento da biopolítica**: curso dado no Collège de France (1978-1979). São Paulo: Martins Fontes, 2008.

\_\_\_\_\_. **Microfísica do poder**. 4. ed. – Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2016.

GADELHA, Sylvio. Governamentalidade neoliberal, teoria do capital humano e empreendedorismo. In: **Educação e Realidade**. N. 34(2): p. 171-186, mai/ago, 2009a.

\_\_\_\_\_. **Biopolítica, governamentalidade e educação**: introdução e conexões a partir de Michel Foucault. Belo Horizonte: Autêntica, 2009b.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HOLANDA, S. B. **Raízes do Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 1997.

MINCER, Jacob. Investment in human capital and personal income distribution. **The Journal of Political Economy**, vol. LXVI, n. 4, p. 281-302, august. 1958.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A gramática do tempo**: para uma nova cultura política. 3. ed. – São Paulo: Cortez, 2010.

SAUL, Renato P. As raízes renegadas da teoria do capital humano. In: **Sociologias**, Porto Alegre, ano 6, nº 12, p. 230 – 273, jul/dez 2004.

SCHULTZ, Theodore. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 1967.

SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

VANDERLEY, Luciano Gonzaga. Capital humano: a vantagem competitiva. In: **O&S** - v.8 - n.22 - Setembro/Dezembro – 2001.