

## **EDUCADOR DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO: ENSAIANDO UM DIÁLOGO**

*Ana Merabe de Souza  
Walter Pinheiro Barbosa Junior*

### **Principiando o Diálogo**

Ser educador ou educadora de Secretaria de Educação é desafiador, porém fascinante.  
(Tânia Carvalho/SED/Sergipe, 2012).

Desafio e fascínio traduzem o sentimento da educadora que trabalha na Secretaria de Educação de Sergipe, uma profissional que executa programas e projetos; institui políticas; monitora o sistema; trabalha com a legislação; gestão democrática e a orientação pedagógica do sistema de ensino do Estado.

Essa educadora trabalha cotidianamente com tantas dimensões diferentes que nos fascina por sua versatilidade, e nos desafia a buscar identificar quem é essa profissional, que recebeu uma formação inicial para docência, mas aprendeu, no dia a dia, a trabalhar e pensar o sistema de educação. Assim como Tânia, muitos educadores brasileiros trabalham nas secretarias de educação executando atividades complexas e importantes para organizar o sistema público de Educação Básica.

Esses profissionais estão enredados em uma dinâmica cotidiana frenética e imersos em um volume de tarefas tão grande, que não problematizam nem dialogam sobre si mesmos. Essa constatação nos fez perguntar: quem é esse profissional/educador que trabalha na secretaria de educação?

Essa é uma pergunta que mobiliza nossa vontade de querer iniciar um diálogo ensaístico com os educadores que trabalham nas secretarias de educação do Brasil. Como premissa do nosso diálogo vamos tomar duas referências: os resultados de uma pesquisa pioneira realizada por Ana Merabe, produzida em 2011, intitulada: “Relações de Poder e Violência: um estudo sobre a Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina (2007-2010)” que será tratada de modo detalhado a partir do tópico o encontro com o tema e, as observações de um consultor do Programa Nacional de Fortalecimento dos Conselhos Escolares do MEC que compartilhamos em seguida.

Em suas peregrinações pelo Brasil, Walter Pinheiro dialogou com diversos profissionais de secretarias de educação e percebeu que o trabalho desses educadores se diferencia dos professores que se encontram nas escolas. Os primeiros operam diretamente em um espaço estratégico para formulação e execução das políticas públicas para o estado ou município onde estão lotados, enquanto os segundos trabalham muitos aspectos que desdobram as orientações que vêm da secretaria. Mas, os que trabalham nas secretarias estão tão imersos nas atividades cotidianas que se esqueceram de si mesmos.

A ausência de um exercício de problematizar a si mesmo, com uma pergunta simples, como: “quem sou eu, educador lotado na secretaria de educação?” traduz um pouco do que Heidegger (1999) sugeriu em sua obra: *Ser e Tempo*. Para ele, vivia-se em sua época histórica o momento da miséria extrema, pois tendo esquecido o ser, os humanos esqueciam que esqueciam e, esquecidos de si e dos outros só restava o tédio e o desespero.

Assim, podemos sugerir que o esquecimento de si é um acontecimento enraizado em processos que transcendem a secretaria de educação e o nosso tempo histórico. Talvez o

profissional da secretaria de educação arrastado pelo ritmo frenético e grande quantidade de atividades que uma secretaria demanda, tenha esquecido que se esqueceu de si mesmo. E, esse movimento pode, entre outros aspectos, ser produto de um cotidianamente em que o educador pensa e trabalha demandas externas a si mesmo, ou seja, as atividades que ele executa não são pensadas por ele, o que caracterizaria um processo de trabalho alienado, alienação tomada aqui enquanto estranhamento.

Um dos possíveis desdobramentos desse movimento pode ser identificado no fato de que esse profissional que estamos buscando problematizar a formação dos educadores e demandas das escolas, ou seja, apenas o fora de si, e esquece-se de perguntar a si mesmo quais são suas demandas de conhecimentos e práticas, e quais são suas necessidades materiais e de saber específico para trabalhar no setor/departamento em que se encontra.

Esse conjunto de elementos apresentados, especialmente a necessidade de saber um pouco mais sobre quem é o educador que trabalha na secretaria de educação, emergiu durante as viagens empreendidas nos últimos cinco anos (2007-2005), como consultor do Programa Nacional de Fortalecimento dos Conselhos Escolares.

Esse Programa foi que possibilitou identificar que esse fenômeno precisava ser estudado. Pois, ele tem como público desejado os profissionais de secretarias de educação. Assim, passamos a ouvir e observar um pouco mais esses profissionais em encontros municipais e estaduais que aconteceram nas cinco regiões do país e, nos últimos quatro encontros nacionais, que aconteceram em Brasília. No prosseguir de cada diálogo crescia uma inquietação, que aos poucos foi assumindo forma de pergunta, até chegarmos a questão que hoje per-

seguimos: quem é esse educador que trabalha na secretaria de educação?

Com a pergunta orientadora formulada, se tornou possível ouvir e sentir um pouco mais que a fala de cada profissional da secretaria de educação estava carregada de necessidades que não se enraizavam em sua subjetividade. Mas, como exigir que o trabalho do educador da secretaria de educação se fundamente em sua consciência, se ele foi reduzido a um executor de programas e projetos feitos por outros?

Essa é uma dimensão que vem se revelando fortemente em nossas pesquisas: o fato de existir uma grande quantidade de programas e projetos formulados fora da secretaria e que chegam para que o educador a execute. Esse movimento reduz o educador a um fazedor de coisas eliminando uma das suas dimensões mais humanas que é a capacidade de pensar e projetar sua atividade.

É como se o educador imerso no sistema, passasse a trabalhar o que o sistema demanda e não o que ele pensa e sente que é importante trabalhar. São tantas as tarefas que o excesso dessas e o tempo reduzido para executá-las não permitem pensar o que realmente é importante. O essencial foi secundarizado e o secundário passou a ser essencial, ou seja, o profissional de secretaria para ser bom deve cumprir os prazos estabelecidos e executar os programas e projetos sem problematizá-los. Pensar e estudar em muitas secretarias de educação significa perder tempo.

No entanto, a pesquisa que estamos realizando vem revelando os profissionais que atuam nas secretarias de educação, como pessoas que não receberam uma formação inicial para trabalhar com o sistema educacional. Por isso mesmo, não conseguem muitas vezes, perceber que sua atividade não é a mesma dos que atuam em escolas e que sua formação foi para trabalhar em escolas e não na secretaria de educação.

Assim, podemos sugerir que os educadores das secretarias de educação do Brasil entram com a formação inicial para docência e a instituição raramente possui uma política de formação continuada que qualifique seus profissionais. Assim, a secretaria de educação, contraditoriamente, possui programas e projetos de formação continuada para diversos segmentos, mas não costuma oferecer curso de capacitação que qualifique seus próprios profissionais.

A ausência de uma política de formação continuada dos educadores que trabalham na secretaria de educação, voltada para suas especificidades, o conduz a aprender praticando, sem que sua prática seja problematizada. Aprender as especificidades e demandas de uma secretaria fazendo é uma possibilidade muito rica, mas se a prática não for problematizada cria-se um movimento não praxiológico em que se reduz o sujeito da ação a uma coisa que faz coisas. E, assim, desumaniza-se o humano.

Esse processo em que não se toma o educador da secretaria de educação, como um fenômeno a ser estudado e refletido gera uma política que reduz seus profissionais a executores de tarefas, afastando-se da possibilidade de tomá-los enquanto formuladores de respostas as demandas cotidianas do sistema educacional em que atuam. Esse movimento contribui para que a secretaria continue em muitos casos no Brasil, sem um projeto político-pedagógico que a estruture internamente e a obje-tive nas ações de gestão do sistema educacional que ela opera.

Além dessas constatações, descobrimos que os educadores que trabalham em secretarias de educação não possuem uma palavra que os denomine. Esse fenômeno foi percebido durante a realização dos encontros com profissionais das secretarias municipais de educação de Natal-RN; Maceió-AL; Volta Redonda-RJ; Arapiraca-AL; Manaus-AM; Jequié-BA.

Nesses lugares, foi possível conversar com o conjunto de profissionais lotados nas secretarias de educação e dentro do diálogo que estabelecíamos, perguntávamos aos participantes como eles se apresentavam ao chegar às escolas. Eles nos responderam que se apresentavam, como: técnico; consultor; professor e servidores públicos, entre outros, ou seja, nos foi possível perceber a não existência de uma palavra, provida de um sentido político, técnico e pedagógico que ao mesmo tempo nomine e revele a essência daquilo que caracteriza um educador que trabalha na secretaria de educação.

Associa-se a ausência dessa palavra a inexistência de uma política de entrada na secretaria por concurso público e de planos de carreira, cargos e salários formulados a partir de critérios técnicos e pedagógicos. O concurso e o plano de carreira irão contribuir para se evitar que pessoas despreparadas ocupem lugares estratégicos dentro da secretaria de educação. Pensamos que os lugares de chefia ou direção de diretorias ou coordenadorias nas secretarias de educação devem ser ocupados por profissionais com capacidade política, técnica e pedagógica e não como vem acontecendo quando se utiliza como critério a indicação do governo que se apropriou temporariamente da secretaria.

Apresentemos o concurso público como uma estratégia política e educacional de acesso dos educadores às secretarias de educação, inspirados nos processos históricos da luta política dos educadores e educandos brasileiros, uma vez que uma das grandes conquistas do movimento educacional foi o concurso público para exercício do magistério nas escolas públicas. E, talvez seja necessário ampliar essa conquista e levá-la para outros espaços, como por exemplo, para as secretarias de educação por serem essas instituições as gestoras do sistema.

Nossa pesquisa vem indicando que não podemos continuar com escolas públicas lotadas por professores concursados e secretarias ocupadas sem concurso. A diversidade de formas de entrada em uma secretaria a fragiliza enquanto instituição pública. Esse caminho possibilita que o órgão gestor do sistema seja concebido como propriedade privada temporária dos grupos ou indivíduos que governam a cidade ou o estado.

A ausência do concurso público para se trabalhar na secretaria de educação vem permitindo que esse lugar estratégico se constitua em um espaço de manobras políticas danosas à educação pública brasileira. Esse processo contribui fortemente para inviabilizar qualquer política pública, pois não se faz educação com qualidade com um conjunto de profissionais efêmeros ou submetidos ao humor e à vontade de um governo temporário.

As experiências vivenciadas em cidades brasileiras vêm demonstrando que grupos políticos e indivíduos que não têm discernimento sobre instituições públicas e privadas, ao assumir o executivo atribuem a si o direito de indicar educadores para entrar ou sair das secretarias de educação, independentemente de sua qualificação ou história na instituição e, os estudos que realizamos, nos permitem inferir que esses acontecimentos podem ser explicados, entre outros fatores, pela ausência de concurso público, como critério para se trabalhar em secretarias de educação municipais ou estaduais.

Essa perspectiva não republicana como vem se concebendo a secretaria de educação e se trata o educador que nela trabalha, inviabiliza qualquer possibilidade de se pensar com rigor e invenção uma política educacional pública e qualificada. Pois, os educadores lotados em secretarias sem terem sido aprovados em concurso para esse fim, estarão sempre sujei-

tos às efemeridades de governos que constroem projetos em quatro ou oito anos e outros que os destroem em três meses, como foi o caso de Natal- RN no governo da prefeita Micarla de Sousa (2009-2012).

Problematizar a secretaria e os educadores que nela trabalham, mesmo sem ter um nome que os designe enquanto profissionais lotados nas secretarias. Identificar a ausência de concurso como um fator que fragiliza esse órgão responsável pela gestão do sistema. Perceber a importância política e estratégica das secretarias de educação como órgãos gestores do sistema público da Educação Básica, nos desafia a continuar a busca para saber um pouco mais sobre quem é esse profissional que trabalha como educador na secretaria de educação.

Assim, os estudos empreendidos por Ana Merabe de Souza ensaiaram os primeiros passos no sentido de aprofundar essa reflexão, sendo que, para efeito de publicação deste artigo, foram privilegiados apenas quatro aspectos dentre os demais que compuseram a sua dissertação de mestrado. São eles: o encontro com o tema; subsídios teóricos para se pensar as relações de poder e violência na secretaria de educação; a inexistência de um quadro de pessoal na SED: brechas que alimentam as violências? e Educador/a da Secretaria de Educação: Entre o *status* e o limbo, conforme segue.

## **O Encontro com o Tema**

A pesquisa de mestrado intitulada “Relações de Poder e Violências: um estudo sobre a Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina (2007 – 2010)”, realizada no período de dois anos (2009 e 2010), é resultado da tentativa de compreender, ainda que de modo bastante incipiente, as práticas, conflitos, sabores e os dissabores de quem

experiencia a educação na Secretaria de Estado da Educação no estado catarinense.

Essa inquietação nasceu de minha própria experiência profissional, iniciada em 2003, quando após oito anos de trabalho como professora, passei a compor o quadro desta Secretaria.

Este momento profissional foi marcado por excitação e desconfortos. O novo contexto me desafiava a compreender que espaço era aquele sem alunos, professores ou salas de aula. Já não se tratava mais de preparar e ministrar aulas, avaliar o desempenho dos alunos, identificar a estratégia didática mais adequada, entre outras tarefas próprias do exercício docente. Antes, de desenvolver tarefas caracterizadas, muito mais por suas feições administrativas e burocráticas, do que pedagógicas.

Assim, me perguntava em que aspectos Escola e Secretaria se assemelhavam e em que se diferenciavam, de que modo os conhecimentos que dispunha até o momento poderiam me auxiliar em minhas novas atribuições, que espaço era aquele que reunia tantos professores e professoras desempenhando tarefas típicas de contadores, advogados, nutricionistas, porque praticamente não havia concurso de ingresso, porque alguns conceitos tão propagados pela própria Secretaria encontravam tanta dificuldade de serem por ela implementados, entre outras questões.

Tantas perguntas me fizeram reconhecer que embora a palavra “educação” estivesse presente em sua denominação, pouco tinha a ver com a educação que eu praticara até então na escola. Além disso, identifiquei que não havia produção acadêmica que versasse sobre o educador que atua nas instâncias administrativas da educação, sendo este, um sujeito invi-

sibilizado inclusive na legislação<sup>1</sup>. As discussões que versavam sobre “gestão” referiam-se, quase sempre, à gestão praticada na escola ou à política educacional adotada por um governo específico, em que o foco estava muito mais voltado para as ações desempenhadas pelos governos e cargos diretivos. Durante a tarefa do “estado da arte”, pude confirmar ainda mais esta invisibilidade.

Com o tempo, a necessidade de aprofundar a reflexão sobre a natureza dessa instituição e o papel político e pedagógico do educador que atua neste espaço foram se tornando um imperativo, e a pesquisa apresentou-se, então, como uma possibilidade de dirimir dúvidas e inquietações.

A partir dos referenciais teóricos propostos por Ana Maria Borges de Sousa, Michel Foucault e Michel de Certeau, a investigação objetivou compreender e problematizar as violências que transversalizam as relações de poder em três Diretorias<sup>2</sup> que compõem a estrutura organizacional da Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina.

Neste trabalho serão apresentadas reflexões sobre os interesses e conseqüências decorrentes da inexistência de um quadro de pessoal na SED e a confusão em torno do papel do educador que atua neste espaço, sendo que estes temas compõem o primeiro capítulo da dissertação.

---

<sup>1</sup> Atualmente a Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina não dispõe de quadro de pessoal criado por Lei. Do total de 618 servidores, 63,75% pertencem ao quadro do magistério da escola, o que significa que os servidores fizeram concurso para a escola e posteriormente foram transferidos para a SED/SC. Este assunto será aprofundado no decorrer do texto.

<sup>2</sup> Diretoria de Educação Básica (DIEB), Diretoria de Educação Superior (DIES) e Diretoria de Apoio ao Estudante (DIAE)

## **Subsídios Teóricos para se Pensar as Relações de Poder e Violência na Secretaria de Educação**

Neste movimento de inquietudes procurei espaços políticos e pedagógicos para dialogar, o que me aproximou do Núcleo Vida e Cuidado – NUVIC<sup>3</sup>, o qual tem como eixo norteador trabalhos e pesquisas acerca da temática das violências. Apresentada a este coletivo, iniciei um diálogo com o grupo, observando que a reflexão proposta fala deste tema, desafiando os/as pesquisadores/as a transcenderem, em suas concepções, os olhares pautados em culpas, julgamentos, acusações, a fim de entender estas violências como um fenômeno complexo, constituído e constituidor do social.

Neste sentido, a perspectiva de entendimento do que seja o fenômeno das violências no qual este trabalho encontra guarida é a de Sousa (2002, p.82), que a entende como:

Todo e qualquer processo que produz a desorganização emocional do sujeito, a partir de situações em que este é submetido ao domínio e controle de um outro, ou seja, que a violência se caracteriza por relações de domínio em que alguém é tratado como objeto. (SOUSA, 2002, p. 83).

A reflexão sobre poder apoiou-se em referenciais inspirados no pensamento de Michel Foucault (2009), significando, portanto, uma analítica que o reconhece presente em todos os lugares, em todas as classes sociais e que atinge todas as pessoas. Ele se dissemina e se articula não exercendo um papel puramente repressivo, mas também produtivo.

---

<sup>3</sup> Núcleo Vida e Cuidado: Estudos e Pesquisas sobre Violências, vinculado ao Centro de Ciências da Educação da Universidade Federal de Santa Catarina, é um espaço interinstitucional coordenado, até o ano de 2010, pela professora Dra. Ana Maria Borges de Sousa.

Para Foucault (2009, p.182), não existe poder único, mas práticas de poder no cotidiano, espalhadas por todas as estruturas sociais em que os deslocamentos são possíveis na tentativa de “captar o poder na extremidade cada vez menos jurídica de seu exercício”, estudando o poder “onde sua intenção – se é que há uma intenção – está completamente revestida de práticas reais e efetivas [...] onde ele se implanta e produz efeitos reais.”

Para o autor importa perguntar

como funcionam as coisas ao nível do processo de sujeição ou dos processos contínuos e ininterruptos que sujeitam os corpos, dirigem os gestos, regem os comportamentos etc. (2009, p.182).

Isto é, o poder não se configura apenas como um processo global e centralizado de dominação, em que um grupo exerce domínios sobre outros, mas como uma rede de micro-poderes articulados que atravessam toda a estrutura social e da qual nada, nem ninguém, escapa. Segundo o pensador francês:

Trata-se [...] de captar o poder em suas extremidades, lá onde ele se torna capilar; captar o poder nas suas formas e instituições mais regionais e locais, principalmente no ponto em que, ultrapassando as regras de direito que o organizam e delimitam, ele se prolonga, penetra em instituições, corporifica-se em técnicas e se mune de instrumentos de intervenção material, eventualmente violento. (FOUCAULT, 2009, p.182).

Nesta perspectiva, o poder é entendido como conjunto de estratégias, pactos, discursos, ordenamentos e cumplicidades, e se manifesta por meio de complexos jogos de sedução,

recompensas, ameaças, punições, silenciamentos, inúmeras formas de expressão e de atravessamentos que dão faces às relações. Ou ainda, como relações de forças, de luta transversais presentes em toda sociedade, que circulam em rede e passam a vida dos indivíduos, logo, não existe sujeito “fora” do poder.

Embora a estrutura organizacional da Secretaria seja marcadamente hierarquizada e, portanto, sua “organização piramidal lhe dê um “chefe”, é o aparelho inteiro que produz poder.” (FOUCAULT, 1987, p.148). Ou seja, mesmo nas instituições em que a forma piramidal seja a característica da estruturação da rede de poder, ainda assim “o ápice e os elementos inferiores da hierarquia estão em uma relação de apoio e de condicionamento recíprocos.” (FOUCAULT, 2009, p.221).

O historiador francês Michel de Certeau, por sua vez, entende que as redes de relações de poder, ao mesmo tempo em que estabelecem as práticas e constroem sujeitos, também produzem resistências. De Certeau (1994, p.100) aponta as táticas que os indivíduos utilizam para escapar da rede disciplinar que os cerca e concorda com Foucault, ao conceber a tática como algo, que:

Não tem, portanto, a possibilidade de dar a si mesma um projeto global, nem de totalizar o adversário num espaço distinto, visível e objetivável. Ela opera golpe por golpe, lance por lance. Aproveita as ocasiões e delas dependem [...] o que ela ganha não se conserva. (CERTEAU, 1994, p.100).

São táticas anônimas, fugidias, pequenas e sutis que se infiltram por entre as estratégias de poder que tentam capturá-las, exigindo criatividade dos indivíduos, que a todo tempo precisam recriar-se e reinventar-se para novamente escapar.

Os investimentos coercitivos e violentadores que são produzidos através das relações de poder causam sujeições e formas de resistência, fugas e possibilidades de se reinventar. Nesse jogo tenho abrem-se caminhos para outras partidas, para novas significações em torno de comportamentos, valores, atitudes e desejos.

As práticas exercidas no cotidiano da SED configuram-se como relações de poder e o conjunto de práticas empreendidas por esta instituição é entendido como artefato que, de alguma forma, forja a subjetivação dos sujeitos desta instituição em particular. É sobre o acervo de práticas empreendidas por esta instituição que esta pesquisa se debruçou.

### **A Inexistência de um Quadro de Pessoal na SED: Brechas que Alimentam as Violências?**

Embora a SED seja composta por inúmeros departamentos, cada qual com atribuições técnicas específicas que exigem profissionais habilitados, não há um quadro de pessoal designado para trabalhar no órgão central que inclua a definição da habilitação profissional, a descrição das atribuições e o quantitativo de servidores por cargo. Essa inexistência, forjada nos meandros das relações políticas que predominam historicamente na SED, cria brechas para alimentar diferentes práticas de violências, como será mostrado a seguir.

Mas, o fato de não existir um quadro de pessoal não significa que não haja servidores/as desempenhando tais funções. Há um grande número de profissionais que ingressaram no magistério através de concurso público para atuar em escolas da rede estadual, ou seja, professores/as e especialistas, e que passaram a ocupar cargos na SED através de concessão de afastamentos, por convocação, que estão à disposição ou com

designação para exercer função gratificada. Nas Diretorias pesquisadas, por exemplo, sessenta e nove por cento (69%) dos educadores/as passaram a integrar o quadro da SED por meio de concessão de afastamentos.

Diante deste quadro, é possível afirmar que há falta de pessoal especializado para determinadas funções, embora não se possa dizer que o número de pessoas<sup>4</sup> seja insuficiente, pois uma parte significativa dos/as servidores/as da SED está em desvio de função, desenvolvendo atividades técnico-administrativas em setores cuja especificidade exigiria profissionais com habilitação na área, a exemplo dos setores de Licitação, Financeiro, Consultoria Jurídica, entre outros. Ratificando os dados da presente pesquisa, podemos apontar o estudo desenvolvido por Dionice Maria Paludo Garcia (2002) a respeito da avaliação de desempenho do servidor público em exercício na SED/SC, em que a autora afirma que:

Há um grande desvio de função [na SED] posto que muitos são os servidores ocupantes do cargo de Professor e Especialistas em Assuntos Educacionais que há muito tempo exercem atividade técnico-administrativas na SED. (GARCIA, 2002, p.41).

Nas conversas informais que precederam o início desta pesquisa, foi possível perceber que a demanda em torno da necessidade de criação do quadro de pessoal é antiga. No entanto, o impasse que perdura está relacionado com um problema bastante complexo: o que fazer com o grande número de profissionais da área da educação (Professores/as, Especialistas em Assuntos Educacionais e Assistentes Técnico-Pedagógicos) que desenvolvem atividades administrativas?

---

<sup>4</sup> Segundo relatório da Diretoria de Recursos Humanos do dia 24 de março de 2010, a SED conta com 618 servidores.

Seria possível determinar o retorno destes profissionais às suas escolas de origem? Esta opção esbarraria em inconvenientes políticos? Como a SED vai delinear suas escolhas entre os servidores que devem retornar e os que devem permanecer, considerando que estes chegam à instituição tanto por ordens políticas, quanto por ordenamentos práticos? Muitos/as servidores/as têm forte vinculação partidária, o que lhes assegura um “lugar de pertencimento”, enquanto outros desenvolvem tarefas específicas que lhes fizeram deter um conhecimento aprofundado sobre a legislação da administração pública, o que favorece a sua permanência e os tornam estratégicos nas ações da SED.

De acordo com informações oficiais, o único concurso com vagas em edital para esta Secretaria foi realizado no ano de 1993<sup>5</sup>, e apenas para cargos da área pedagógica, sendo 15 para assistentes técnico-pedagógicos e 25 para consultores educacionais. Estes cargos haviam sido criados um ano antes, através da Lei Nº 1139 de 28/10/92, que, entre outras providências, facultou aos professores/as e especialistas em assuntos educacionais, lotados e/ou em exercício no órgão central, enquadrarem-se nestes.

Este encaminhamento legal atendeu as expectativas de um grande número de professores/as e especialistas em assuntos educacionais que, ao longo das diversas administrações, foram sendo trazidos para ocupar cargos administrativos e não mais desejavam voltar às suas atividades de sala de aula. Mas, ainda assim, não foi resolvido o problema da inexistência do quadro de pessoal.

A Lei Nº 1139/92 limitou-se a criar os cargos de consul-

---

<sup>5</sup> Edital Nº 005/93/DIRH/SEC, publicado no *Diário Oficial do Estado* Nº 14.744 de 04 de agosto de 1993.

tor educacional e assistente técnico-pedagógico e, de fato, ela não poderia mesmo resolver o problema da não existência do quadro de pessoal da SED, pois o objeto da mesma é a carreira do magistério público estadual, logo, ela não tem competência para legislar sobre cargos que extrapolam esta carreira. Para resolver este problema seria preciso a aprovação de uma lei que dispusesse sobre o quadro de pessoal regido pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado, o que até o presente momento, não ocorreu. Sem a existência de tal lei, os cargos de advogado, administrador, contador etc. da SED “não existem”, conseqüentemente, não é possível realizar concurso, pois, ao menos no discurso, na administração pública só é permitido fazer o que a lei autoriza. Portanto, sem a lei do quadro de pessoal, não existem cargos. Sem existir cargos, como fazer concurso e, assim, democratizar o acesso?

O interesse ou falta dele na criação das leis configura-se como um dos fios que tramam as relações de poder, formando espessas e complexas redes políticas que alcançam a sociedade como um todo e contribui para (con)formá-la. Servidores/as, diretores/as, gerentes, são regidos por diferentes práticas de poder que os controlam e das quais também se utilizam.

Embora a maioria dos/as servidores/as que atuam na SED estejam ocupando suas vagas por meio de concessão de afastamentos da escola e que, possivelmente, muitos/as efetivaram sua transferência da escola para a SED com intervenção de algum político<sup>6</sup>, as práticas clientelistas são identifica-

---

<sup>6</sup> Em relação à vinculação partidária, a maioria dos/as servidores/as (48%) nega ser vinculado a partido político. Os partidos que mais apareceram dentre aqueles/as servidores/as que afirmaram ter vínculo partidário são PMDB (7 servidores/as), seguido de PSDB (2 servidores/as), PDT (1 servidor/a), 1 servidor/a declarou já ter sido filiado/a nos partidos PP e PT e 4 servidores/as afirmam pertencer a um partido político mas não declaram a sigla.

das e criticadas. Nas Diretorias pesquisadas, quarenta e um e meio por cento (41,5%) dos/as educadores/as afirmam que o quadro não é criado por falta de vontade política, interesses políticos, política clientelista, falta de competência/prioridade dos políticos e/ou Secretários de Educação. Há aqueles que, de alguma maneira, implicam-se no processo e assumem a sua parcela de responsabilidade para a não existência do quadro: “*não existe uma mobilização dos envolvidos no processo.*” (Zélia, 2010, p. 4) ou “*falta maior articulação entre os técnicos da SED.*” (KARINA, 2010, p. 4).

Quando estimulados a comentar sobre a criação do quadro de pessoal, os/as educadores/as afirmam que a principal razão para a sua existência seria a inibição à “*prática de apadrinhamento e a migração de funcionários de um lugar a outro.*” (Lauro). Neste sentido argumentam: “*essa ação deixará de lado os convites políticos.*” (Denise), o que parece necessário “*para que os profissionais trabalhem sem vinculação político-partidária.*” (Priscila), ou ainda, que “*a criação de um quadro de pessoal acabará com a política partidária que se implantou aqui na SED. Precisamos de outros profissionais, psicólogos, assistentes sociais etc.*” (Jussara).

Ingerências da política partidária, rotatividade de pessoal e interrupção das ações são consequências atribuídas à inexistência do quadro e aparecem interligadas: “*todo início de governo existe muita rotatividade de pessoal dificultando a continuidade das ações planejadas anteriormente.*” (Paulo), a criação do quadro “*evitaria a constante movimentação de pessoal, remanejamento das escolas para a SED (professor efetivo e respectiva substituição com professor ACT.*” (Zulma). O quadro de pessoal é necessário “*para que as políticas tenham início, meio e fim*” (NOEMI, 2010, p.3), e, dessa forma, poderíamos “*evitar a rotatividade de pes-*

*soal entre os diferentes governos; criar um corpo técnico permanente.” (Karina).*

Nas escolas catarinenses também se observa as tradicionais práticas de apadrinhamentos políticos, presentes nas nomeações de diretores/as para as escolas públicas catarinenses. Muitos destes/as diretores/as são os/as mesmos/as que, após concluírem sua gestão na escola, utilizam-se da mesma rede política que os/as colocou no cargo para efetivarem sua transferência para a SED.

O estudo da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico – OCDE, encomendado pela própria SED, faz uma dura crítica ao apadrinhamento político-partidário que fundamenta a nomeação destes dirigentes:

A nomeação por apadrinhamento político também está sujeita às inconstâncias que caracterizam a política partidária. O prestígio junto a políticos locais não constitui garantia de que as qualidades necessárias a um líder educacional estejam reunidas. Além disso, esse tipo de nomeação geralmente envolve uma forte influência de fatores não profissionais. A forma como os diretores de escola são nomeados em Santa Catarina é diferente da maioria dos países desenvolvidos. Nos outros países, a nomeação é um processo em que há uma concorrência aberta, pautada em critérios transparentes e definidos; a atribuição do cargo é feita por um grupo independente de especialistas, com base na competência, na experiência e na qualificação dos candidatos. Este método apresenta muito mais possibilidades de resultar na seleção do melhor profissional para o cargo. (RELATÓRIO OCDE, 2010, p. 245).

De acordo com o referido relatório, a SED teria proposto que a nomeação de diretores seguisse o modelo acima cita-

do, contudo, a proposta teria sofrido forte oposição política. Embora a proposição de critérios para nomeação de diretores seja fundamental, a questão que se impõe é a de saber por que a SED não define critérios também para si própria, no que diz respeito às inúmeras concessões de afastamentos que ocorrem todos os anos da escola para SED, situação que contribui para o vasto contingente de professores temporários nas unidades escolares e que hoje se encontra na ordem de 45%

Alguns educadores apostam que a “valorização profissional” poderá ser alcançada via instituição do quadro de pessoal, e, nesse sentido, argumentam: *“definiria os papéis de cada profissional e facilitaria as negociações por salários.”* (Nádia), afinal

*Se todas as demais Secretarias possuem seu quadro próprio, é lógico que a SED deveria também, só assim torna-se forte quanto às suas reivindicações, sejam salariais e/ou de trabalho. (Vando).*

A inexistência do quadro de pessoal tem implicações também na qualidade da gestão, fazendo com que a SED torne-se inapta para o cumprimento de suas atribuições, à medida que não prevê profissionais das áreas necessárias para o desenvolvimento de políticas específicas, o que se traduz na negligência e despreparo na formação. Em resposta ao questionário, uma educadora afirma: *“Para atuar na SED a equipe precisa ter conhecimento de gestão e políticas públicas, o que atualmente não ocorre.”* (Otília). Argumentam ainda que

*como órgão central, responsável por disseminar políticas públicas, seria imprescindível a existência de um quadro específico para a SED [...] daria mais qualidade às ações e conseqüentemente traria avanços significativos no processo de ensino-aprendizagem. (Vera),*

reconhecendo, portanto, que ele é “*importante para articular ações de gestão.*” (Felícia).

Por fim, a inexistência do quadro facilita o desvio de função, posto que o exercício das atribuições não estão vinculadas e restritas ao profissional da área. O questionário indicou uma rotatividade expressiva de pessoal pelos diversos setores da SED e várias delas parecem configurar-se em desvio de função. Dentre os/as 31 educadores/as que declararam já terem trabalhado em outros setores, 14 circularam dentro dos limites de sua formação profissional, ou seja, em atividades ligadas à área pedagógica, 2 não declararam em qual setor trabalharam e 15 trabalharam em setores que caracterizam desvio de função, como Recursos Humanos (11), Licitação (2), Expedição (1) e Patrimônio(1).

Ao tentar compreender de que maneira o poder é exercido no cotidiano da SED, quais os seus canais e através de quais discursos consegue inscrever-se nas condutas, é possível perceber as estratégias adotadas para manutenção da vulnerabilidade profissional destes/as educadores/as. Perpetuar a não criação do quadro de pessoal é, antes de tudo, uma prática fecunda para a obtenção do controle e disciplinamento, o que soma para abrir as brechas para a produção de violências.

Para além dos problemas acima descritos, a inexistência do quadro de pessoal também dificulta a elaboração de políticas, entre elas, aquelas destinadas ao enfrentamento do assédio moral e outras manifestações de violências, no interior da SED, bem como nas escolas, cujas consequências muitas vezes acarretam adoecimentos diversos. Além disso, impede que profissionais de diferentes áreas, com conhecimentos específicos, possam dar sua contribuição na construção e no fortalecimento de políticas públicas destinadas a atender as

demandas da escola e fomenta práticas clientelistas, alimentando situações de privilégios e injustiças.

Até a presente data não existe indicativo de que haja alguma iniciativa para criar um quadro de pessoal para a SED. E, embora não seja possível afirmar que a criação do quadro evitaria os usos político-partidários que acontecem hoje para preencher vagas na SED, não se pode negar os avanços dessa ação para firmar um contingente estável, com profissionais das diversas áreas, com plano de carreira adequado, o que poderia minimizar as ingerências político-partidárias que historicamente se verifica.

### **Educador/a da Secretaria de Educação: entre o *Status* e o Limbo**

O início de cada gestão do partido que chega ao governo é marcado por rituais de substituições, descartes, ameaças explícitas ou sutis, afirmações de pertencimentos. Os/as atores/as desse espaço institucional dançam entre os lugares que dão status, aqueles menos valorizados e até aqueles considerados marginais, onde representam papéis adequados às circunstâncias políticas, mas também silenciam, muitas vezes oprimidos, à espera de que sejam chamados para continuar “na casa”<sup>7</sup>, se possível num cargo que lhes dê visibilidade e agregue rendas às suas remunerações. Os passos ensaiados na gestão anterior, via de regra, não garantem o desempenho adequado para a nova gestão, ou seja, nem sempre representam um passaporte para o sucesso imediato: assumir uma gerência, receber uma gratificação significativa, estar em uma cadeira de destaque na rede de poderes que constitui esse cenário de (im)permanências.

---

<sup>7</sup> Termo utilizado pelos/as servidores/as da SED para referir-se ao seu local de trabalho.

Ao questionar os/as educadores/as se há diferença entre o/a educador/a que atua na escola e aquele/a que atua nas instâncias administrativas da educação, as respostas apontam para uma confusão em torno do papel e da identidade deste/a profissional. Alguns reafirmam sua identidade de professor/a ao dizerem que “*não existe [diferença]*” (Mauro), ou que todos são “*trabalhadores da educação, iguais.*” (Horácio). Outros reafirmam o/a professor/a como um/a educador/a conectado/a com a realidade atual em contraposição à alienação que acomete o/a educador/a da SED:

*O [educador] da escola está atualizado com a prática docente e os problemas atuais e o da SED e GERED ficam estagnados por manobras de retenção de conhecimento (poder).* (Teresa).

Outros ainda admitem as particularidades, mas continuam insistindo nas aproximações:

*os educadores que atuam nas instâncias administrativas da educação bem como os que atuam na escola são mediadores no processo de educação, embora em situações específicas.* (Noemi).

Por fim, há aqueles que vislumbram um papel diferenciado, podendo, no entanto, tal diferença residir na especificidade das atribuições ou na posição hierárquica que este ocupa em relação ao professor/a.

Aqueles que acreditam que a diferença esteja no lugar ocupado na hierarquia argumentam: “*A escola possui as atividades de ponta pensadas pela SED.*” (Denise) ou “*Existe [diferença]. Pela própria questão da Hierarquia*” (Telma). Os/as educadores/as que atribuem diferença à especificidade das atribuições defendem que o papel do/da educador/a da

SED é ser “gestor das políticas, diretrizes e normativas no campo da educação.” (Ema) ou que “Sim, são diferentes, mas com ação final integrada.” (Olga) ou ainda “Sim, são diferentes nos fundamentos, mesmo que todos os servidores trabalhem em educação.” (Dinorah).

Em síntese, observa-se que o papel do/a educador/a é confuso: ora professor/a, ora gestor/a, ora burocrata. Na prática, não há um lugar formalmente definido para este sujeito. Tal indefinição culmina com a sensação de (não)pertencimento ao sistema de códigos, valores e representações do que deve ser, de fato, um/a servidor/a da SED, o que representa a precariedade da constituição identitária desses sujeitos, uma vez que estas são circunscritas a cenários políticos, culturais e afetivos que estão em permanente processo de transformação. O que nos remete a Foucault (1999) quando assinala que a identidade não o é ser, mas são os modos de ser determinados pelos estilos de relações e pelas múltiplas forças das contingências que atravessam seus corpos no curso de suas experimentações no mundo

Ao chegar à SED, o/a educador/a procura reconhecer-se em sua nova função, conflitando entre salvaguardar sua identidade de professor/a, construída ao longo dos anos e na cumplicidade com seus pares, e abandoná-la, à medida que a mesma equivale a salário e prestígio social baixos. Com o tempo, este/a profissional se distancia da escola, apropria-se da cultura organizacional da SED e passa a denominar-se “técnico/a”, “servidor/a” ou “funcionário/a público/a”. Aos poucos este/a educador/a passa a comemorar seu dia não mais na data de 15 de outubro, dia do professor, mas em 28 de outubro, dia do funcionário público. A identidade deste sujeito não fica imune e, de forma lenta e contraditória, vai sofrendo alterações.

Compondo esta situação, é possível apontar que o papel do/a educador/a que atua na secretaria de educação raramente é debatido no âmbito da produção acadêmica. Os/as educadores/as que atuam na escola, por exemplo, costumam ter à sua disposição farto material acadêmico que os/as ajuda a reconhecer seus lugares, construir suas identidades profissionais e amadurecer suas reflexões. No caso do/a educador/a da SED, que fica sem o devido aprofundamento sobre seu papel e suas responsabilidades, sua prática acaba por conflitar entre a prática ativa e crítica e a subordinação técnico-burocrática.

Segundo uma das entrevistadas, o/a professor/a cansado/a da escola gosta desse lugar “*com cara de escritório.*” (Lucia), pois reconhece nele um espaço onde há mais “*tranquilidade comparando com as escolas.*” (Queila). Outra entrevistada admite que “*Após 14 anos de aulas em escolas, trabalhar na SED foi uma forma mais tranquila de continuar como educadora, porém sem dar aula*” (Rosa). Mas para além da tranquilidade, percebe-se um status na ocupação deste lugar. Paula, ao responder “o que representa trabalhar na SED” afirma que é “[...] *uma culminância profissional que me orgulha e satisfaz.*” (Paula). Ou seja, trata-se de um lugar especial, percebido como o ápice da carreira do educador. Batista (2005), ao referir-se aos diferentes lugares para o qual um/a professor/a readaptado/a pode ser encaminhado/a, ressalta a distinção produzida quando este/a passa a ocupar um cargo na GERED ou na SED:

Há ainda aqueles que são removidos para atuar nas administrações dos órgãos centrais, um lugar social que lhe traz prestígio, distanciamento dos colegas da escola e, por isso, sentem-se com poder de mando e controle sobre

aqueles que, agora, tornam-se também seus subordinados. Essas relações constroem subalternidades de tipos distintos, entre os readaptados, para as funções pouco qualificadas e aqueles que ocupam funções em órgãos dirigentes. (BATISTA, 2005, p. 68).

No entanto, ao permanecer atrelado/a à carreira do magistério, ele/a não alcança o status que algumas carreiras do quadro civil permitem alcançar. Os incrementos salariais que por ventura lhe forem atribuídos serão sempre em nível de gratificações que não incorporam ao vencimento e, portanto, cessam no ato da aposentadoria. Eventuais aumentos no vencimento corresponderiam a aumentos para todo o quadro do magistério, o que representaria um impacto “absurdo” na folha de pagamento, na perspectiva dos Secretários/as. Também por esta razão foi que se lançou mão das gratificações que, além de um excelente dispositivo de controle, são maneiras de distinguir os/as educadores/as da SED em relação aos educadores/as da escola, driblando o impacto na folha do magistério.

Este lugar ocupado pelo/a educador/a da SED produz também uma relação contraditória com o seu Sindicato que parece caracterizar-se por uma negação mútua. Esta se traduz pela inexistência das demandas dos/as educadores/as da SED na pauta de reivindicações do Sindicato e no inexpressivo número de filiados/as. De acordo com o relatório fornecido pelo Sindicato dos Trabalhadores da Educação – SINTE, em março de 2007, o número de filiados/as na SED era de 48, correspondendo a 7,81% do número total de servidores/as. Em outubro de 2010 o número de sócios/as baixou para 42, o que corresponde a e 6,84%, contrastando com 50%26 de média de filiações nas escolas. Soma-se a este fato a participação incipiente dos servidores da SED nas lutas da

categoria: do total de entrevistados/as, 71% declararam não participar das atividades políticas e pedagógicas empreendidas pelo Sindicato.

Ao serem questionados/as sobre a filiação, alguns/as educadores/as destacaram o não reconhecimento dos mesmos enquanto categoria por parte do sindicato, como razão para não se filiarem ou por terem pedido a desfiliação:

*“Pedi a desfiliação por não acreditar mais no sindicato que temos, é corporativista e se posiciona contra os trabalhadores de educação que não são professores de escola.”* (Alice),

e *“O SINTE luta pelos professores e não pelos educadores do órgão central.”* (Felicía), ou ainda, *“Porque o Sindicato não trabalha ou faz pouco pelos que trabalham no órgão central!”* (Enio).

O Sindicato, por sua vez, não incorpora à sua pauta de negociações demandas que digam respeito à melhoria dos serviços prestados pela SED, como por exemplo, integração à carreira do magistério dos profissionais das áreas necessárias à profissionalização do órgão. A negação também se tornou evidente no episódio ocorrido em 19 de maio de 2006, dia em que o Sindicato, em um dos atos do movimento grevista iniciado em 26 de abril, trancou a porta principal da SED e bloqueou as demais saídas, deixando os/as servidores/as presos/as por quase seis horas.

Ou seja, a intenção de pressionar o governo para que fosse agendada uma audiência pública acabou por atacar a própria categoria. Talvez tal ataque só tenha ocorrido porque o sindicato não se reconhece representante daqueles que habitavam o prédio. Enfim, os desencontros entre os/as servidores/as da SED e o Sindicato ocorrem também por diversas

outras razões, mas a indefinição do papel do/a servidor/a da SED, certamente favorece tais desencontros.

Assim, a organização identitária destes sujeitos é forjada neste jogo tenso que se dá na busca pelo status de pertencer à instância administrativa da educação e, imediata e paradoxalmente, na dor provocada pelos conflitos que a experimentação da efetiva realidade lhe impõe. Em outras palavras, há uma inexistência de referências teórico-práticas que norteiem suas ações e lhes assegure uma legítima posição de sujeito na SED.

Assim, é preciso que o papel do/a educador/a que atua nas secretarias de educação seja tematizado, favorecendo uma prática ativa e crítica e superando a subordinação técnico-burocrática. Talvez devêssemos pensar na formação de profissionais na área de gestão da educação para, dentro dos princípios da ética, com senso de responsabilidade social e compromisso com a cidadania, analisar, propor e implementar criticamente as políticas de educação, fortalecendo a descentralização da gestão, a democratização do processo decisório e a participação popular no âmbito do sistema de educação. Assegurando tais atributos, bem como a admissão exclusivamente por meio de concurso público, estaremos fomentando melhorias necessárias às demandas do Sistema Estadual de Educação.

## **Referências Bibliográficas**

BATISTA, Osny. *Profissão docente: o difícil equilíbrio entre saúde e adoecimento*. Florianópolis. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Santa Catarina, 2005.

BARBOSA JUNIOR, Walter Pinheiro. *O Ethos humano e a práxis escolar: dimensões esquecidas em um projeto político-*

-pedagógico 203f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal-RN, 2002.

CERTEAU, Michel de. *A invenção do cotidiano: 1. Artes de fazer*. Petrópolis-RJ: Vozes, 1994.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Tradução de Lígia M. Ponde Vassalo. Petrópolis: Vozes, 1987.

\_\_\_\_\_. *Microfísica do poder*. São Paulo: Editora Graal, 2009.

GARCIA, Dionice Maria Paludo. *Avaliação de desempenho do servidor público em exercício no órgão central da secretaria de estado da educação e do desporto*. Florianópolis: UNISUL, 2002. 74f. Monografia (Especialização em Gestão Estratégica no Serviço Público). Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

HEIDGGER, Martin. *Ser e tempo*. Tradução de Márcia de Sá Cavalcante. 8. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

NUVIC – Núcleo Vida e Cuidado. *A gestão do cuidado para uma escola que protege*. Florianópolis: NUVIC/CED/UFSC, 2009.

REVISTA EDUCAÇÃO – *Especial Biblioteca do Professor 3: Foucault pensa a Educação*. São Paulo: Editora Segmento, mar. 2007

SANTA CATARINA. Lei Nº 1139, 28 out. *Dispõe sobre cargos e carreiras do Magistério Público Estadual, estabelece nova sistemática de vencimentos, institui gratificações e dá outras providências*. 1992.

\_\_\_\_\_. *Relatório da organização para a cooperação e o desenvolvimento econômico* – OCDE, 2010.

SOUSA, Ana Maria Borges de. *Infância e violência: o que a escola tem a ver com isso?* Porto Alegre: UFRGS, 2002 (Tese de Doutorado).

SOUZA, Ana Merabe de. *Relações de poder e violências: um estudo sobre a secretaria de estado da educação de Santa Catarina*. 137f. Dissertação (Mestrado em Educação) Programa de Pós-Graduação em Educação. Universidade Estadual de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.