

Reforma trabalhista e pandemia: *movimentações contratuais dos/as docentes do ensino básico privado de Pernambuco (2017-2021)*

Labor reform and the pandemic:
*contractual movements of private basic education teachers in Pernambuco
(2017-2021)*

Reforma laboral y pandemia:
*movimientos contractuales de docentes de educación básica privada en
Pernambuco (2017-2021)*

 **PEDRO RAFAEL CHALEGRE CAVALCANTI***

Universidade Federal de Pernambuco, Recife- PE, Brasil.

RESUMO: O objetivo do presente artigo é analisar os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre os/as docentes do ensino básico privado de Pernambuco, especialmente sobre empregos, formas de contratação e remuneração. Para tanto, realizou-se um levantamento bibliográfico sobre Reforma, neoliberalismo e pandemia e utilizaram-se técnicas quantitativas de manipulação de dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Caged e do Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Novo Caged. A análise cobriu os períodos de 2010 a 2019, para os dados da RAIS, 2014 a 2019, para os dados do Caged, e 2020 a 2021, para os dados do Novo Caged. Destacam-se a alta rotatividade no mercado de trabalho da categoria, além do avanço de prerrogativas da Reforma sobre os contratos e desligamento.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Trabalho docente. Pandemia.

ABSTRACT: The purpose of this article is to analyze the impacts of the 2017 Labor Reform on private basic education teachers in Pernambuco, especially on jobs, forms of hiring and remuneration. To do so,

* Mestrando em Sociologia pela Universidade Federal de Pernambuco. E-mail: <pedrorafaelchalegre@gmail.com>.

a bibliographical survey on Reform, neoliberalism and the pandemic was carried out and quantitative techniques were used to manipulate data from the Annual Social Information List – RAIS, from the General Register of Employed and Unemployed People – Caged and from the New General Register of Employed and Unemployed People – Novo Caged. The analysis covered the periods from 2010 to 2019 for RAIS data, 2014 to 2019 for Caged data and 2020 to 2021 for Novo Caged data. The high turnover in the category's labor market stands out in addition to the advancement of Reform prerogatives on contracts and dismissals.

Keywords: Labor reform. Teaching work. Pandemic.

RESUMEN: El objetivo de este artículo es analizar los impactos de la Reforma Laboral de 2017 en los docentes de educación básica privada de Pernambuco, especialmente en los puestos de trabajo, formas de contratación y remuneración. Para ello, se realizó una revisión bibliográfica sobre la Reforma, el neoliberalismo y la pandemia y se utilizaron técnicas cuantitativas para manipular datos de la Lista Anual de Información Social - RAIS, del Registro General de Trabajadores Ocupados y Desocupados - Caged y del Nuevo Registro General de Trabajadores Ocupados y Desocupados – Nuevo Caged. El análisis abarcó los períodos de 2010 a 2019, para los datos de la RAIS, 2014 a 2019, para los datos del Caged, y 2020 a 2021, para los datos del Nuevo Caged. Se destaca la alta rotación en el mercado laboral de la categoría, además del avance de las prerrogativas de la Reforma en materia de contratos y extinción.

Palabras clave: Reforma laboral. Trabajo docente. Pandemia.

Introdução

O ano de 2017 representa uma 'ruptura' com o período de estagnação na regulação do trabalho¹. No bojo de um amplo debate, e sob as prerrogativas de uma racionalidade de mercado, foi aprovada a Reforma Trabalhista do governo Temer, que, em termos gerais, propunha estabelecer os novos marcos regulatórios para as relações de trabalho no Brasil. Com a perspectiva de fornecer 'segurança jurídica', reduzir custos, diversificar as formas de contratação, criar ambiente favorável a investimentos

e modernizar relações de trabalho, a Reforma foi aprovada e logo entrou em vigência, numa conjuntura desfavorável para a economia, marcada pela alta do desemprego.

Darcilene Gomes e Yasmin Chagas (2019) observaram uma alta na demissão de professores/as do ensino básico de Pernambuco, notando que a Reforma impactou categorias para as quais a regra é a formalização de contratos de trabalho e elevada qualificação relativa ao emprego. As autoras indicaram também os impactos sobre as negociações coletivas da categoria, apontando que a maior parte das cláusulas incidiu sobre a reafirmação de direitos, constatando que a Reforma Trabalhista teve efeito negativo nas negociações, nivelando por baixo a regulação trabalhista. Pedro Cavalcanti e Matheus Cavalcanti (2021) observaram a mesma dinâmica (no que diz respeito a contratos) para os docentes do ensino básico privado na Região Nordeste, notando que o contrato de tipo parcial se fez bastante presente no mercado, ao passo que o contrato intermitente foi residual.

A partir de 2020 teve início uma nova crise de proporções globais, provocada pela pandemia de COVID-19. Com o coronavírus se espalhando, algumas medidas foram adotadas para evitar o contágio, como a indicação de uso de equipamentos de proteção individual – EPI e medidas de isolamento social. Logo, tornou-se necessário o confinamento das pessoas em suas respectivas casas e a suspensão das aulas até que a educação básica pudesse contornar a situação. Um regime de ensino remoto se impôs, com aulas à distância, enquanto os/as professores/as ainda se acomodavam às mudanças recentes provocadas pela Reforma.

Dito isso, o presente trabalho busca analisar os impactos dessa Reforma Trabalhista de 2017 e da pandemia de COVID-19 sobre os/as professores/as do ensino básico privado de Pernambuco, observando seus efeitos nas movimentações de contratação, volume de empregos, novos tipos de contrato e possibilidade de desligamento. Para isso, seguimos alguns passos: primeiramente, aferir a ocorrência de algum ajuste quantitativo no montante de professores/as da educação básica do segmento privado em Pernambuco. Em seguida, observar a adoção das novas modalidades contratuais e tipos de desligamento introduzidos pela Reforma Trabalhista. Em terceiro lugar, observar como a pandemia afetou a movimentação de contratos dos/as docentes. Por fim, observamos possíveis mudanças remuneratórias para a categoria.

Para a discussão dos resultados, privilegiamos os dados – microdados – provenientes dos registros administrativos do Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS. As informações dos registros administrativos são fornecidas ao Ministério pelos/as próprios/as empregadores/as e conferem informações específicas sobre contratações do denominado setor formal da economia. A Relação Anual de Informações Sociais – RAIS apresenta o estoque de empregos e características individuais dos/as trabalhadores/as e estabelecimentos, tendo frequência anual, enquanto o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Caged e o Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Novo Caged (MARTELLO & GERBELLI, 2021) abrangem as movimentações mensais de

admissão e desligamento de contratos regidos pela legislação trabalhista, em específico, do regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. O Caged e o Novo Caged devem ser analisados separadamente, não podendo haver comparação entre as duas séries históricas, pois o Novo Caged, além dos dados recolhidos de empregadores/as, utiliza dados do eSocial e do empregadorWeb, de modo que gera mais dados do que a antiga metodologia.

Para a análise do trabalho de professores/as na educação básica, observou-se a movimentação da categoria no Cadastro Brasileiro de Ocupações – CBO. Com relação aos códigos de ocupação, foram seguidas as mesmas estratégias de Gomes e Chagas (2019) e Cavalcanti e Cavalcanti (2021) para formular o filtro *Professor/a do Ensino Básico*. Foram utilizados os seguintes códigos do CBO: 231205, 231305, 231310, 231315, 231320, 231325, 231330, 231335, 231340, 232105, 232110, 232115, 232120, 232125, 232130, 232135, 232140, 232145, 232150, 232155, 232160, 232165, 232170, 331205, 331305, 332105, 332205. Além desses, foi adicionado o código 231210.

A Reforma Trabalhista de 2017

As reformas de Estado, especialmente as reformas no sistema de relações de trabalho, são pautas recorrentes durante as últimas décadas. No Brasil, por exemplo, partindo do âmbito empresarial, veio com força o discurso sobre a necessidade de mudanças no regime de relações de trabalho.

Os mecanismos de regulação que configuram um ‘sistema’ de relações trabalhistas no Brasil têm por especificidade ser um modelo legislado de relações de trabalho, conforme apontado por Eduardo Noronha (1999), inferindo que o fundamental no país é a detalhada legislação trabalhista que regula, historicamente, as relações entre capital e trabalho. A CLT/1943 se sobrepunha ao processo de negociação coletiva, não apenas como um mínimo de direitos compartilhados pelos/as trabalhadores/as como coletividade, mas também permitindo o acesso à cidadania e ‘desmercantilizando’ a força de trabalho. Dado esse pressuposto, as reformas em si aparecem como parte de uma dimensão maior que envolve as relações entre capital, Estado e trabalho, colocando-se como elementos em disputa por parte dos atores sociais correspondentes.

Durante as últimas décadas do século XX, se construiu ao redor do mundo uma série de discussões propositivas acerca de mudanças em todas as relações sociais, acompanhadas da necessidade de adequação da economia, da política e dos próprios indivíduos ao ‘novo’: novas relações de trabalho, novas relações sociais, novas formas de organização do Estado e da condução da economia. A base dessas transformações era a conformação de um pensamento que, segundo Pierre Dardot e Christian Laval (2016), se colocava em todas as esferas sociais: o neoliberalismo como nova razão do mundo.

O neoliberalismo é descrito pelos autores como o desenvolvimento teórico-prático de uma perspectiva multipolar, datando do Colóquio Walter Lippmann de 1938, que reuniu diversos/as acadêmicos/as de diferentes faces da tradição liberal para pautar uma superação do velho liberalismo de *laissez-faire* e propor uma nova forma de liberalismo. Esse seria conduzido a partir da governança nos diferentes polos da sociedade, de modo a organizá-la pelo princípio da concorrência econômica, alterando não apenas a forma de ver o Estado (que deixa de ser um ‘inimigo’ e passa a ser instrumento-agente de manutenção dessa perspectiva), mas também a formação de uma nova individualidade que capitalizaria a si mesma. Criava-se o/a autoempendedor/a, responsável pelos riscos sociais impostos pela ordem econômica. Para isso, se fez necessário superar o velho liberalismo, o modelo de organização social burocrática vigente durante o século XX e até mesmo certos pressupostos democráticos que colocariam o povo acima do princípio da concorrência (DARDOT *et al*, 2021).

No que se refere às relações de trabalho, duas questões se impunham: de um lado, a adequação às novas relações tornava necessário alterar os modelos de regulamentação trabalhista nos países, abrindo caminho para uma maior ‘autonomia’ do/a trabalhador/a, a gerir sua própria força de trabalho como um capital humano. De outro lado, na mesma medida, propunham-se reformas dos sistemas de relação de trabalho como forma de resolver crises de desemprego, como no caso do Brasil nos anos 1990. Andreia Galvão (2007) observa que o governo Fernando Henrique Cardoso deu preferência à reforma trabalhista como resposta a alta do desemprego e necessidade de adequação à modernização; além disso, a pressão patronal incidia sobre o primeiro tema, pois, de um lado, mudanças bruscas afetariam a estrutura representativa tanto de trabalhadores/as quanto de empregadores/as; por outro, os impactos decorrentes das alterações nas relações de trabalho já viabilizavam a redução de custos desejada. Em análise sobre as mudanças na regulação nos anos 1990, José Krein (2003) destaca impactos sobre uma diversidade de formas de contratação; aumento do poder de demissão; mudanças na remuneração e bonificações; e flexibilização da jornada de trabalho.

A partir de 2003, porém, com o início do governo Lula, a reforma trabalhista saiu da pauta de discussão e a reforma sindical não avançou no fórum tripartite criado com este objetivo. Isso não significa que não houve movimentação quanto à regulamentação trabalhista. Como observam Jorge Souto Maior e Bruno Rocha, em 2014 e 2015, na tendência do mercado, o governo editou as Medidas Provisórias – MP 664 e 665, restringindo acesso a direitos trabalhistas e previdenciários, e a MP 680, criando o Programa de Proteção ao Emprego. Antes disso, pelo Decreto n. 8.243, de maio de 2014, foi instituída a Política Nacional de Participação Social – PNPS, que previa a criação do Sistema Único do Trabalho – SUT, negando o caráter de indisponibilidade da legislação trabalhista (SOUTO MAIOR & ROCHA, 2017, p. 16). Krein (2017) observa um aumento significativo do emprego, em regime de tempo indeterminado, nos moldes da CLT de 1943, graças

aos incentivos proporcionados pela política econômica do governo, apesar das formas de contratação flexíveis dos governos anteriores.

Em 2016, a presidente Dilma Rousseff (2011-2016), que enfrentava uma crise econômica e política, sofreu um processo de impeachment e seu vice, Michel Temer, assumiu o governo. Um discurso econômico próximo ao dos governos dos anos 1990 foi adotado pelo governo Temer. Estabeleceu o ‘compromisso’ de realizar reformas com fins de contenção da crise política e econômica, voltadas à ‘modernização’ e ‘flexibilização’ das relações institucionais – especialmente com sobre a economia, trabalho, políticas de austeridade e mudanças na regulação. Essas alterações partiam do pressuposto que as legislações de tais temas seriam ‘atrasadas’ e ‘rígidas’, argumentos pelos quais a Reforma Trabalhista – Lei n. 13.467/2017 foi pautada e aprovada. A Reforma promoveu uma série de mudanças na regulamentação trabalhista brasileira, alterando diversos artigos da CLT, implementando mudanças nas relações de trabalho e sindicais, com enfoque em novas formas de contratação, mudanças na jornada de trabalho, negociação coletiva, jurisprudência, demissão e remuneração; criou novas formas de contratação e ampliou as anteriores.

Andreia Galvão *et al* (2017) analisaram cada tipo de alteração promovida pela reforma: criou o contrato de trabalho de tipo intermitente, permitindo que o/a empregado/a permaneça em constante estado de subordinação ao/à patrão/patroa, sendo requisitado/a para serviço de acordo com as vontades desse/a; alterou o contrato parcial, permitindo limite de 30 horas e jornadas menores que 26 horas, com remuneração proporcional; alterou o contrato temporário, que pode ser estendido em até 270 dias, permitindo contratação de terceirizados/as por tal regime; alterou a terceirização, permitindo o tipo de trabalho em atividades-fim, o que antes era permitido apenas à atividade-meio; permitiu a contratação de trabalhador/a em regime ‘autônomo’, sem configuração de vínculo empregatício, eliminando encargos trabalhistas.

Para José Paulo Chahad (2017; 2018), a Reforma Trabalhista foi positiva para os/as trabalhadores/as, ao criar uma institucionalidade favorável ao retorno de investimentos sobre pilares de modernidade e superação de aspectos históricos negativos da antiga CLT, formulada em contexto diferente, com viés corporativista. A Reforma permitiria, ainda segundo Chahad (2017), maior autonomia relativa do/a trabalhador/a em relação às entidades de representação, permitindo negociação direta com o/a patrão/patroa. Por outro lado, para Galvão *et al* (2017), a Reforma Trabalhista representa parte importante de um contexto de precarização das relações de trabalho, com enfraquecimento do poder de barganha dos/as trabalhadores/as e o avanço da capitalização de tempo fora da produção direta, impactando o descanso e a saúde. Há certa tendência de incorporação dos novos contratos por redução dos custos do trabalho, incentivando a já alta rotatividade de emprego no Brasil.

José Krein, Roberto Oliveira e Vitor Filgueiras (2019) observam a atualidade da Reforma à luz das promessas. Para Filgueiras, a principal promessa, aumento do emprego,

não foi observada; na verdade, cresceu cada vez mais o vínculo de tipo informal, num constante aumento de desemprego e sem a retomada prevista de investimentos. Krein e Oliveira percebem timidez no crescimento das novas formas de contratação, argumentando que essas relações de trabalho já eram realizadas de forma ‘ilegal’ ou ‘atípica’ antes da Reforma; confirmam que as inovações legislativas reforçaram a tendência histórica à informalização no mercado de trabalho brasileiro.

Marcelo Manzano (2021), analisando os impactos econômicos, observa que as reformas foram ineficazes de impulsionar o nível da atividade econômica; além disso, que essas podem inclusive afetá-las negativamente, com relação a rebaixamento de taxas de investimento, estagnação da produtividade do trabalho, perda de competitividade, entre outros fatores. Ao procurar os impactos sobre o mercado de trabalho a partir dos indicadores, Eugênia Leone, Marilane Teixeira e Paulo Baltar (2021) mostram o crescimento da informalidade, bem como um crescimento do desemprego, que não foi dificultado pela Reforma; apesar de ocorrer um lento crescimento da população economicamente ativa, os outros indicadores apontam para o fato de que a Reforma não foi, novamente, eficaz. Filgueiras (2021) aponta para o fato de a reforma trabalhista se colocar como um dos principais elementos da “retórica do novo”, uma retórica impositiva, que cerca trabalhadores/as e instituições de vários lados, induzindo-os/as a aceitar pelo menos parcialmente a Reforma como única alternativa².

A pandemia da COVID-19

A partir de 2020, se iniciou uma nova crise de proporções globais, provocada pelo coronavírus (Sars-Cov-2). Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial de Saúde – OMS foi alertada sobre o surgimento do vírus em Wuhan, na República Popular da China; entendido primeiramente como um caso de pneumonia, posteriormente descobriu-se a existência de um vírus específico. Em 11 de março de 2020, caracterizou-se a pandemia da COVID-19, que provocou milhões de mortes ao redor do mundo.

Se espalhando em escala global, a doença foi enfrentada de diversas maneiras, a depender da posição política das lideranças governamentais e do alinhamento com medidas sanitárias recomendadas pela OMS. Para evitar o aumento da contaminação, medidas de prevenção foram adotadas, como o uso de equipamentos de proteção individual – EPI, distanciamento e isolamento social. No Brasil, esse processo incluiu uma disputa judicial entre o governo federal e os governos estaduais. O primeiro foi contrário às medidas de isolamento social impostas por estados e municípios, com o argumento da necessidade de proteção da economia e dos empregos. O Supremo Tribunal Federal – STF deu autonomia relativa a estados e municípios e permitiu a ação do governo federal especificamente para reforçar ações protetivas.

O mercado de trabalho, que já apresentava uma constante deterioração de postos desde anos anteriores, viu esse processo tornar-se mais agudo, com aumento das taxas de desocupação (de 12% no segundo trimestre de 2019 para 13,3% no segundo semestre de 2020) e subutilização da força de trabalho (de 24,8% para 29,1% no mesmo período), além de aumento da informalidade (BRIDI, 2020).

Em meio ao problema do desemprego, o governo federal publicou duas Medidas Provisórias: a MP 927/2020 e a MP 936/2020 (posteriormente convertida na Lei n. 14.020/2020). A primeira (não mais em vigor) liberou o trabalho remoto, antecipação de férias individuais, coletivas e feriados. Já a segunda, convertida em lei e em vigor, permitiu principalmente (art. 5º) a redução da jornada de trabalho, de salários e a suspensão temporária dos contratos de trabalho, custeados pelo Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda – Bem. Outra medida aprovada e fortemente debatida entre o Congresso e o governo, principalmente quanto ao valor do benefício, foi o Auxílio Emergencial; pela Lei n. 13.982/2020, art. 2º, foram previstas três parcelas de R\$ 600,00 para pessoas em situação de vulnerabilidade³ (o § 3º garantiu o dobro do valor em casos de mulheres provedoras em família monoparental).

A educação foi fortemente afetada: estudantes e professores/as tiveram de adaptar-se a condições de trabalho remotas, na tentativa de cumprir o programa curricular previsto para o ano letivo. A pandemia em si já era uma situação extraordinária, mas essa migração abrupta, inédita, do regime presencial para o remoto foi seguida por uma série de complicações. Dalila Oliveira e Edmilson Pereira Junior (2020), em pesquisa com professores/as do ensino básico, notaram diferenças grandes nos diferentes níveis da educação em relação ao suporte institucional, condições de acesso a equipamentos para professores/as e estudantes, sobrecarga de trabalho, mediação do trabalho com atividades domésticas, além do aumento de esforço para atrair a atenção de estudantes.

A educação básica privada em Pernambuco

A estrutura do sistema educacional brasileiro é definida, constitucionalmente, em regime de colaboração entre as esferas públicas e seus respectivos sistemas de ensino. A atuação prioritária dos municípios é na educação infantil e no ensino fundamental, a dos estados e Distrito Federal nos ensinos fundamental e médio, enquanto à União cabe organizar o sistema federal de ensino e atuar na função redistributiva e supletiva, para equalizar as oportunidades educacionais e estabelecer um padrão mínimo de qualidade (BRASIL, 1988).

Além da esfera pública, que busca garantir a universalidade da educação, há a possibilidade de oferta educacional no âmbito privado, seja no ensino básico ou superior. Consideramos necessária a caracterização para mostrar que Brasil, Nordeste e

Pernambuco têm em comum o fato de o setor privado empregar menos no ensino básico do que o setor público.

Dado que o foco deste trabalho são as movimentações contratuais dos docentes de Pernambuco, buscou-se destacar as alterações específicas em contratos de trabalho, formas de admissão, desligamento e remuneração. Também é importante expor as diferenças do setor privado quando comparado com o setor público, com menor participação de mulheres e a menor estabilidade empregatícia do setor privado, como veremos a seguir. Os dados utilizados foram extraídos da RAIS e do Caged (sistema *online* ou microdados). Os dados de estoque são disponíveis até o ano 2020; as informações de fluxo do Caged são disponíveis até o mês de dezembro de 2021.

Observando a estrutura de vínculos dos/as docentes do ensino básico, a partir do tipo de dependência administrativa que os/as agrega, podemos notar semelhanças e diferenças importantes. Os dados da RAIS para o Brasil, por exemplo, mostram uma situação interessante: entre 2010 e 2019, o total de vínculos de docentes do ensino básico caiu, numa queda que prosseguiu durante 2020, quando ocorreu a pandemia – de 2.285.347 em 2010, vemos 2.183.836 em 2019, a 2.164.394 em 2020.

Essa queda foi puxada especialmente pelas instituições em nível estadual (905.458 em 2010 a 645.081 em 2019, apesar de crescer em volume em 2020, com 654.253 docentes); houve crescimento dos vínculos de tipo público municipal (980.849 em 2010, para 1.077.856 em 2019, com leve queda em 2020, que fechou com 1.058.801) e privado (326.243 em 2010, para 375.413 em 2019, com um balanço menor de 368.234 para 2020). Nota-se que a participação do governo federal foi pequena, mas apresentando leve crescimento no período.

Por fim, cabe notar que a participação do setor privado no volume de vínculos cresceu entre 2010 e 2020: deu um salto, de 2010 para 2013 (de 14,28% a 18,78% respectivamente) e, apesar de o índice cair no ano seguinte, ele voltou a crescer, mantendo-se na faixa dos 17%, enquanto outros setores, como o público estadual, viram cair mais de dez pontos percentuais entre 2010 e 2019 (39,62% a 29,54% respectivamente), com um pequeno crescimento em 2020 (que fechou com 30,23%). O setor público municipal nos vínculos do país, além de ter a maior participação no total de vínculos proporcionalmente, cresceu constantemente entre 2010 e 2020: de 42,92% a 48,92% (ver tabela 1).

Tabela 1: Vínculos de docentes do ensino básico por dependência administrativa – Brasil, 2010-2020

Anos	Público Federal		Público Estadual		Público Municipal		Privado		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
2010	72.797	3,19	905.458	39,62	980.849	42,92	326.243	14,28	2.285.347	100
2011	78.294	3,39	853.955	37,00	1.036.367	44,90	339.412	14,71	2.308.028	100

Anos	Público Federal		Público Estadual		Público Municipal		Privado		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
2012	77.814	3,30	883.930	37,49	1.046.806	44,40	349.173	14,81	2.357.723	100
2013	81.807	3,54	744.025	32,16	1.053.519	45,53	434.484	18,78	2.313.835	100
2014	83.884	3,57	812.427	34,56	1.076.586	45,80	377.832	16,07	2.350.729	100
2015	84.454	3,72	725.623	31,94	1.075.381	47,34	386.271	17,00	2.271.729	100
2016	88.311	3,94	714.522	31,85	1.052.899	46,93	387.691	17,28	2.243.423	100
2017	92.643	4,19	668.052	30,19	1.070.139	48,36	382.151	17,27	2.212.985	100
2018	91.525	4,15	658.801	29,89	1.071.195	48,61	382.223	17,34	2.203.744	100
2019	85.486	3,91	645.081	29,54	1.077.856	49,36	375.413	17,19	2.183.836	100
2020	83.106	3,84	654.253	30,23	1.058.801	48,92	368.234	17,01	2.164.394	100

Fonte: MTPS/RAIS, 2010 a 2020 (microdados).

Obs: Para o Privado, somamos os vínculos por tipo de natureza jurídica especial, de Entidade Empresa Privada e Entidade Sem Fins Lucrativos.

Quando passamos do Brasil para o Nordeste, a partir dos dados da RAIS, constatamos igualmente uma queda no número de vínculos e uma estrutura de vínculos que, em tendência, se aproximaram: houve no Nordeste uma presença maior do setor público municipal e houve crescimento do setor privado, ainda que em proporções distintas em relação ao Brasil.

Notamos que o volume de vínculos de docentes no setor público estadual teve uma queda de 50,8% entre 2010 e 2019, baixando de 184.296 vínculos para 90.594, com crescimento de 9,8% em 2020, totalizando 99.501 professores/as. Assim, a participação do segmento caiu até 2019, vivenciando pequena recuperação em 2020.

O setor municipal reuniu o maior volume de vínculos de professores/as e, apesar de ver crescer sua participação relativa ao todo (57,33% em 2010, contra 64,39% em 2019, caindo para 62,64% em 2020, durante a pandemia), teve uma pequena movimentação em relação ao volume, que cresceu em 2018 (387.660), mas caiu em 2019 e 2020 (respectivamente 383.298 e 367.643).

O setor privado cresceu tanto em volume quanto em proporção: de 76.173 (11,60%) em 2010 para 96.020 (16,13%) em 2019, apresentando leve queda em 2020 (fechando em 93.537, com proporção de 15,95%). Apesar de não ter um contingente tão expressivo quanto os setores públicos estadual e municipal, apresentou um crescimento (ver tabela 2).

Tabela 2: Vínculos de docentes do ensino básico por dependência administrativa – Nordeste, 2010-2020

Anos	Público Federal		Público Estadual		Público Municipal		Privado		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
2010	19.861	3,02	184296	28,06	376577	57,33	76.173	11,60	656.907	100
2011	22.003	3,27	177.792	26,44	392.426	58,35	80.287	11,94	672.508	100
2012	21.068	3,21	167.950	25,62	382.629	58,37	83.864	12,79	655.511	100
2013	23.246	3,72	130.420	20,90	383.476	61,44	86.958	13,93	624.100	100
2014	24.226	3,76	132.990	20,66	394.300	61,24	92.304	14,34	643.820	100
2015	24.827	3,85	129.603	20,12	392.938	61,01	96.701	15,01	644.069	100
2016	26.643	4,23	126.545	20,08	379.792	60,25	97.364	15,45	630.344	100
2017	28.781	4,54	124.324	19,63	383.820	60,61	96.344	15,21	633.269	100
2018	28.407	4,49	118.361	18,71	387.660	61,28	98.226	15,53	632.654	100
2019	25.346	4,26	90.594	15,22	383.298	64,39	96.020	16,13	595.258	100
2020	26.257	4,47	99.501	16,95	367.643	62,64	93.537	15,94	586.938	100

Fonte: MTPS/RAIS, 2010 a 2020 (microdados).

Obs: Para o Privado, somamos os vínculos por tipo de natureza jurídica especial, de Entidade Empresa Privada e Entidade Sem Fins Lucrativos.

Observando apenas os dados da RAIS para o estado de Pernambuco, notamos que a estrutura de vínculos se aproximou das do Nordeste e do Brasil: em 2010, o setor público estadual pernambucano agregava a maioria dos vínculos (47.397; 42,73% do total), enquanto o municipal ficava em segundo lugar, por pouco (47.225; 42,57%), ao mesmo tempo em que o setor privado agregava uma pequena quantidade de vínculos (13.616; 12,27%).

Vemos, porém, uma constante queda no setor público estadual, chegando a 36.313 vínculos em 2019, caindo para 35,56%, (e mais em 2020, 34.443, representando 34,99% do total), enquanto o setor público municipal caiu em volume, chegando a 46.068 em 2019, cresceu em proporção (45,11%), continuou caindo em 2020, dessa vez em números absolutos (43.617) e em peso no total (44,30%).

O setor privado, por outro lado, viu crescer volume e proporção: com pico em 2016 (19.637 docentes, representando 18,62% do total), com queda nos anos seguintes (16.860, sendo 17,13% do total em 2020). Note-se que essa queda pós-2016 é algo que não aconteceu nos dados para Brasil e Nordeste, de modo que o período pós-2017 não viu recuperação em volume, mesmo após o período da Reforma, em 2017 (ver tabela 3).

Tabela 3: Vínculos de docentes do ensino básico por dependência administrativa – Pernambuco, 2010-2020

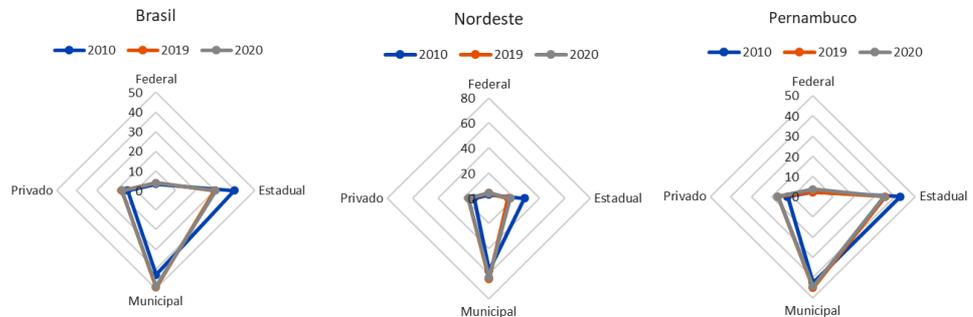
Anos	Público Federal		Público Estadual		Público Municipal		Privado		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
2010	2.688	2,42	47.397	42,73	47.225	42,57	13.616	12,27	110.926	100
2011	3.695	3,29	48.162	42,95	45.693	40,75	14.590	13,01	112.140	100
2012	3.702	3,36	44.817	40,73	45.028	40,92	16.486	14,98	110.033	100
2013	3.676	3,26	45.241	40,07	46.401	41,10	17.590	15,58	112.908	100
2014	3.775	3,35	42.623	37,79	47.843	42,42	18.538	16,44	112.779	100
2015	3.773	3,44	40.454	36,90	46.011	41,96	19.406	17,70	109.644	100
2016	3.706	3,51	38.485	36,49	43.626	41,37	19.637	18,62	105.454	100
2017	3.748	3,69	36.149	35,60	43.898	43,24	17.736	17,47	101.531	100
2018	3.711	3,57	36.167	34,83	45.859	44,17	18.087	17,42	103.824	100
2019	2.273	2,23	36.313	35,56	46.068	45,11	17.467	17,10	102.121	100
2020	3.528	3,58	34.443	34,99	43.617	44,30	16.860	17,13	98.448	100

Fonte: MTPS/RAIS, 2010 a 2020 (microdados).

Obs: Para o Privado, somamos os vínculos por tipo de natureza jurídica especial, de Entidade Empresa Privada e Entidade Sem Fins Lucrativos.

A figura 1, a seguir, sintetiza as mudanças, na participação dos setores e segmentos, dos vínculos de professores/as da educação básica no Brasil, Nordeste e Pernambuco. De um modo geral, nota-se um deslocamento da imagem triangular para a esquerda, bem como seu estreitamento entre 2010 e 2020, indicando, com mais destaque, o crescimento da participação dos setores público municipal e privado. É possível perceber, além disso, que Brasil e Pernambuco possuem estruturas similares de distribuição de vínculos por dependência administrativa.

Figura 1: Participação dos vínculos de docentes do ensino básico por dependência administrativa – Brasil, Nordeste e Pernambuco, 2010, 2019 e 2020



Fonte: MTPS/RAIS, 2010 a 2020 (microdados).

Observamos que o setor público agregou um volume muito maior de vínculos de docentes que o setor privado, apesar de crescer ao longo do tempo em volume e proporção. Mas além da diferença de tamanho, algumas diferenças no perfil dos vínculos merecem ser mencionadas, como as que dizem respeito ao gênero, ao tempo de emprego e à faixa etária.

Quando desagregamos os/as docentes a partir do gênero, considerando os dados da RAIS, notamos um peso maior de mulheres em ambos os setores analisados, não obstante o setor público apresentar a maior distância entre os dois: em 2010, 19,74% de docentes eram homens, contra 80,26% mulheres; em 2020, vemos um crescimento de docentes homens, 24,93%, contra 75,07% de mulheres. No setor privado, apesar de maioria, a proporção de mulheres era menor do que no público: 67,69% em 2010, contra 32,31% de homens; mesmo assim, houve aumento em proporção ao longo dos anos: 69,17% de docentes eram mulheres em 2020, contra 30,83% de homens.

Com relação ao tempo de permanência no mesmo emprego, notamos que o setor público apresentou maior volume de docentes em faixas de anos superiores, o que era esperado, por causa de seu regime jurídico diferenciado. Em 2010, 44,56% dos/as docentes estavam há mais de 10 anos no mesmo emprego; em 2020, vê-se subir a presença para 55,09% (apesar de não haver uma distância muito grande no volume entre 2010 e 2020: 43.363 docentes contra 44.490, respectivamente). É uma permanência que pode ser notada também nos vínculos de docentes que se mantiveram de 5 a 10 anos no mesmo emprego: o número cresce de 8,89% para 18,39%, de 2010 para 2020. Enquanto isso, o volume de vínculos de docentes que ficaram até um ano no mesmo emprego caiu, o que pode indicar menor ingresso na carreira, seguido de manutenção de vínculos nos anos posteriores: em 2010, era 20,26%, contra 4,87% em 2020. No setor privado, a permanência no mesmo emprego foi menor: a quantidade de docentes no mesmo emprego há mais de 10 anos teve uma baixa no total (apesar de crescer lentamente): de 14,99% em 2010 para 17,50%

em 2020. O maior peso está nos vínculos de 1 a 5 anos, com 40,34% dos/as docentes nessa faixa em 2020; levando em conta que representa o maior peso, os vínculos de até um ano no emprego também diminuíram ao longo dos anos, porém, mais lentamente que no setor público: de 27,12% em 2010 para 14,85% em 2020.

Por fim, observando os estratos de faixa etária, notamos algumas diferenças. O setor público apresentou uma presença maior de docentes com mais idade: em 2020, por exemplo, observamos 36,84% com idade entre 40 a 49 anos, e 30,24% com idade entre 50 a 64 anos. O setor privado empregava, em maioria, pessoas de 30 a 39 anos (37,48% em 2020), e 40 a 49 anos (30,42% em 2020).

Desse modo, podemos concluir que os dois tipos de regime de vínculos configuram um perfil diverso: a educação pública teve volume e participação muito maior que a do setor privado, sobrerrepresentação feminina, além de uma permanência relativamente maior num mesmo vínculo empregatício e professores/as um pouco mais velhos/as em maioria.

Podemos observar, então, como se movimentaram os contratos de trabalho dos/as docentes do ensino básico privado em Pernambuco no período recente, a fim de perceber as possíveis tendências estruturais, os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 e os da pandemia da COVID-19. A análise foi realizada da seguinte maneira: com relação às tendências, buscamos observar o padrão de movimentação dos contratos ao longo dos anos; com relação à Reforma Trabalhista, além de possíveis ajustes no volume dos contratos (visto que a Reforma prometia a criação de novos postos de trabalho), observamos a introdução das novas e atualizadas modalidades contratuais (contratos intermitente e parcial) e de desligamento (acordo entre empregado e empregador); relativamente à pandemia, observou-se mudança no padrão de movimentação a partir de 2020, bem como desligamentos por morte.

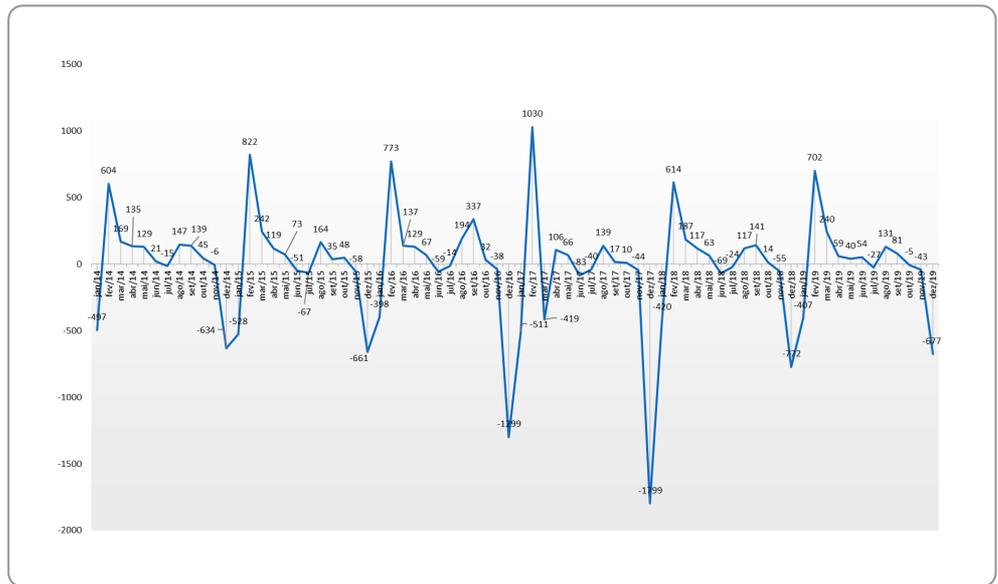
Primeiramente, nos dados do Caged exibidos no gráfico 1, observamos o padrão de movimentação no mercado de trabalho de docentes do ensino básico privado entre 2014 e 2019, através do saldo de movimentações de contrato (diferença entre o número de admitidos/as e desligados/as); nota-se de imediato que os meses de dezembro e janeiro foram os que apresentaram maior volume de desligamentos ao longo do ano, sendo que o pico de contratações ocorreu em fevereiro. Esses meses coincidem com o término e o início do ano letivo.

Ainda de acordo com o gráfico 1, observa-se que a movimentação foi diminuindo ao longo do ano, quando os meses de junho e julho apresentaram saldos negativos, porém não muito acentuados. Em geral, a própria dinâmica da atividade, que respeita o calendário escolar, e cláusulas como a de 'semestralidade', presente nas convenções coletivas dos/as professores/as do setor privado, contribuem para que as demissões se concentrem em momentos específicos do ano.

Observa-se que a Reforma Trabalhista não alterou a dinâmica descrita acima. No entanto, constata-se, logo após a reforma, maior intensidade dos saldos negativos (como

no mês de dezembro de 2017). Ao mesmo tempo, o pico de recuperação, em fevereiro de 2018, não teve a mesma força, ou seja, os desligamentos observados no final de 2017 não foram recuperados no início do ano seguinte. Aliás, como mostram os dados da tabela 3, os vínculos de professores/as da educação básica em Pernambuco não voltaram aos níveis pré-reforma.

Gráfico 1: Saldo de movimentação de contratos para docentes do ensino básico privado – Pernambuco, 2014-2019



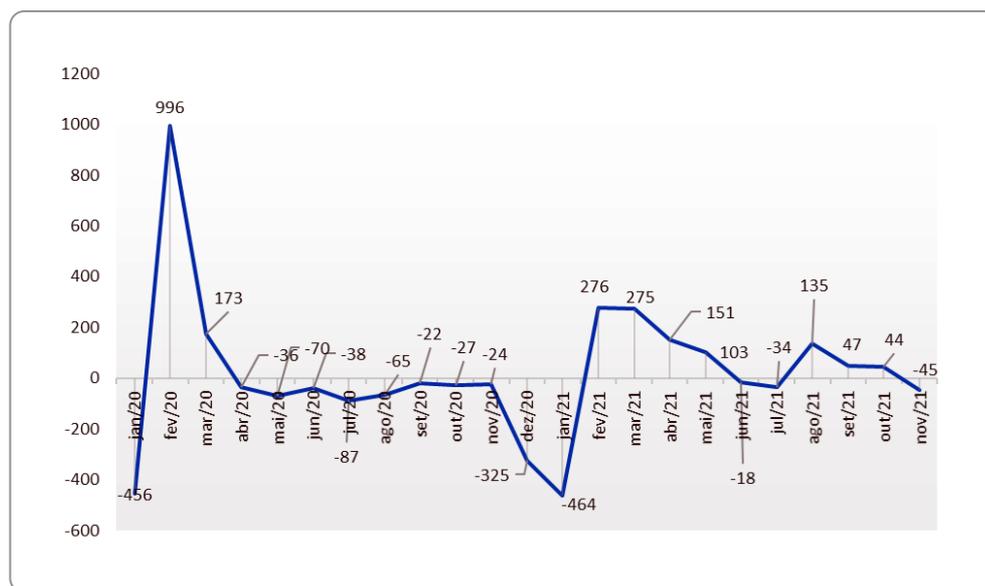
Fonte: MTPS/Caged, 2014-2019.

Passando para os dados do Novo Caged (gráfico 2), observamos que 2020 começou com saldo positivo: 996 (1.177 admissões, ultrapassando os três dígitos) e continuou positivo em março. A partir de abril, após o fechamento das escolas na pandemia, as admissões aconteceram em números muito baixos, e os saldos de abril de 2020 a janeiro de 2021 foram todos negativos, impactados por uma movimentação baixa em volume e constante.

Entretanto, olhando com mais atenção, os desligamentos em 2020 foram inferiores aos computados nos anos seguintes, ainda que as comparações não sejam recomendadas em decorrência das mudanças metodológicas da base do Caged. Ao que parece, a rotatividade, indicador que mostra a frequência de admissões e desligamentos no mercado de trabalho, diminuiu no período. Dito de outra forma, as escolas podem ter diminuído a frequência de desligamentos, decidindo, diante das incertezas da pandemia, manter o quadro de professores/as sempre que possível (ou, pelo menos, boa parte desse quadro).

Os dados de 2021 mostram que a recuperação foi lenta, com movimentações ocorrendo abaixo do esperado. Ainda assim, a dinâmica dos anos anteriores foi mantida: desligamentos no início, no meio (esta última em menor volume) e no final do ano, contratações mais expressivas em fevereiro e março, saldos positivos nos demais meses (gráfico 2).

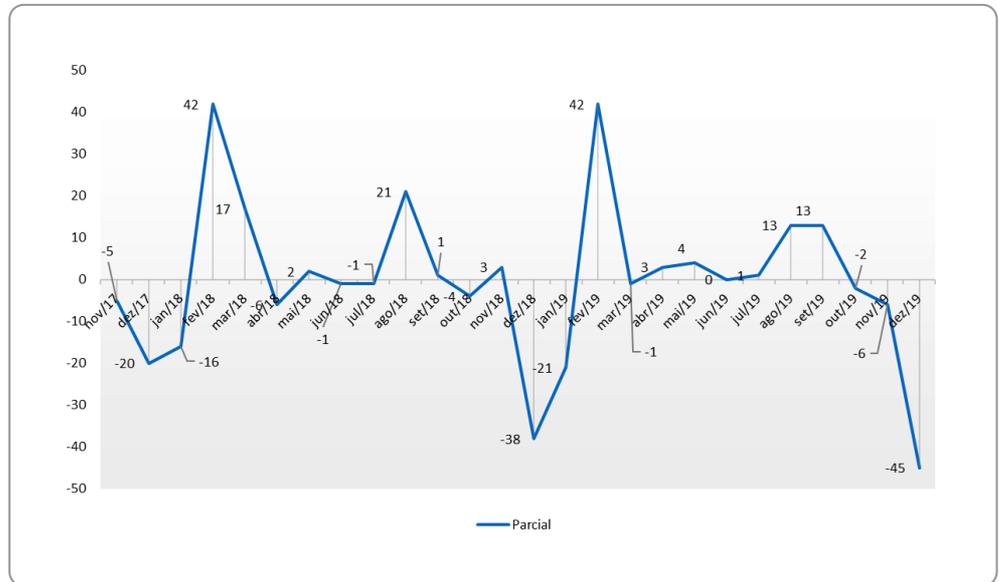
Gráfico 2: Saldo de movimentação de contratos para docentes do ensino básico privado – Pernambuco, 2020-2021



Fonte: MTPS/Novo Caged, 2020-2021 (microdados).

Ao observarmos as novas (e atualizadas) modalidades contratuais introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, temos o contrato de trabalho parcial e o contrato de trabalho intermitente. Quanto ao contrato parcial (gráfico 3), podemos notar que movimentou uma quantidade baixa, que acabou seguindo a tendência do total de contratos, de alta de admissões em fevereiro e demissões em dezembro/janeiro. Os maiores saldos dessa modalidade contratual foram registrados em fevereiro (42 contratos).

Gráfico 3: Saldo de movimentação de contratos de tipo parcial para docentes do ensino básico privado – Pernambuco, 2017-2019

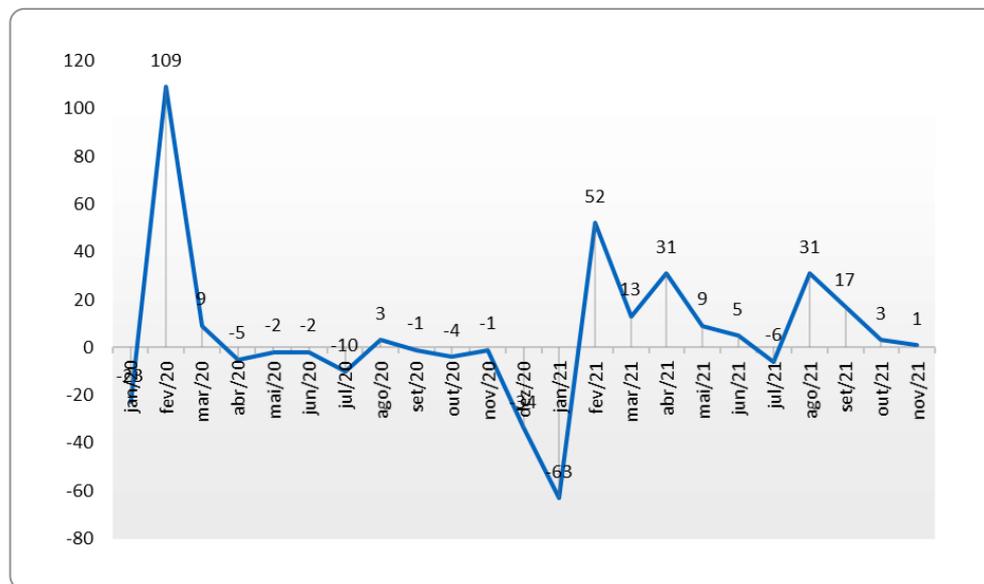


Fonte: MTPS/Novo Caged, 2020-2021 (microdados).

Voltemo-nos para a performance desse tipo de contrato durante a pandemia entre 2020 e 2021, a partir dos dados do Novo Caged (gráfico 4). Fevereiro de 2020 começou com um saldo positivo de 109 (126 admissões e 17 desligamentos). É possível que esse número reflita, em parte, a nova metodologia do Caged, então, não é possível falar em crescimento na contratação de professores/as em tempo parcial. A partir de março, começaram os efeitos da pandemia: de abril de 2020 a janeiro de 2021, o saldo foi negativo para todos os meses, sendo que entre março e novembro, a movimentação foi muito baixa no geral. Dezembro de 2020 fechou com saldo negativo de 34 contratos (uma admissão e 35 desligamentos). Janeiro de 2021 teve um saldo negativo de 63 (8 admissões e 71 desligamentos). Em fevereiro do mesmo ano, seguindo a dinâmica tradicional de contratação, o saldo de contratos parciais foi positivo, mas menor do que no ano anterior. Nos meses seguintes, o movimento tradicional se manteve.

É importante notar que esse tipo de contrato se adequa à categoria no sentido de possibilitar, hipoteticamente, o acúmulo de jornadas ou uma jornada reduzida.

Gráfico 4: Saldo de movimentação de contratos de tipo parcial para docentes do ensino básico privado – Pernambuco, 2020-2021



Fonte: MTPS/Novo Caged, 2020-2021 (microdados).

O trabalho intermitente é uma modalidade introduzida especificamente pela Reforma Trabalhista de 2017, caracterizado pela não restrição para requisição de uso do trabalho e uma remuneração que não precisa corresponder ao mínimo mensal, sendo proporcional ao tempo disposto (OLIVEIRA, 2020). Com os dados do Caged entre 2017 e 2019, observa-se que não foi uma modalidade contratual com muito impacto na categoria. Geralmente, movimentou de um a dois contratos em alguns meses, com exceção de fevereiro de 2019, com cinco admissões.

Os dados do Novo Caged entre 2020 e 2021 mostram um quadro parecido, mas com algumas mudanças fundamentais: após saldos nulos durante praticamente ano todo (exceto fevereiro e junho de 2020, com saldo positivo de três e quatro), em setembro de 2020 ocorreram 23 admissões de docentes no ensino básico privado, pela modalidade de contrato intermitente (que também é o saldo, pois não há desligamentos no mês), num mês em que tanto o total de contratos quanto o contrato de tipo parcial apresentavam performance negativa. Após isso, não há movimentação expressiva (a maioria dos saldos foram nulos ou com movimentações entre um ou dois contratos).

Por se tratar de uma categoria qualificada, organizada em sindicatos com alguma atuação, pode-se sugerir a hipótese de que essa modalidade contratual, apesar de presente, não tende a se expandir para além disso. Porém, ainda se faz necessário observar a

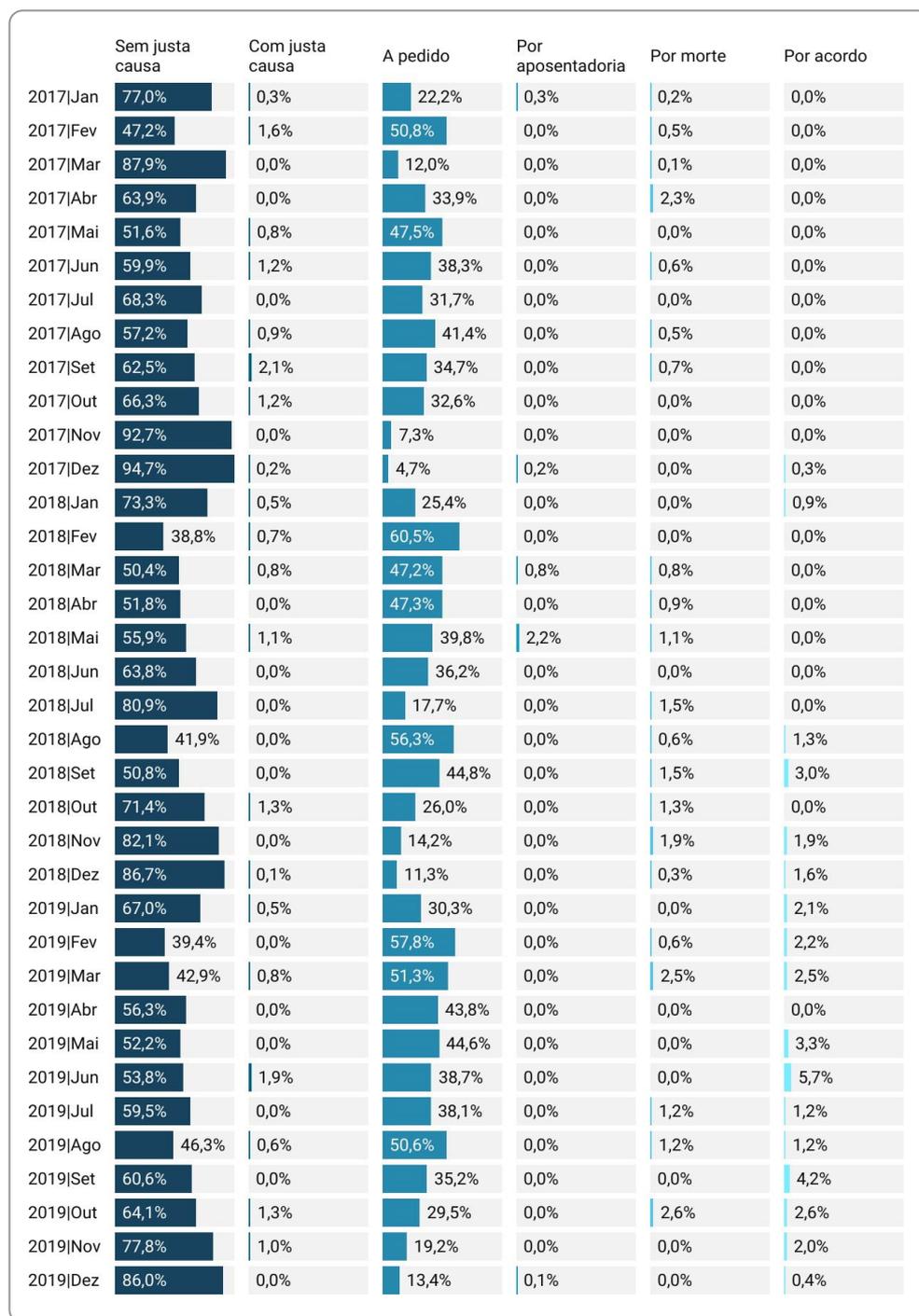
possível adesão a essa modalidade após a pandemia, que impôs condições de isolamento social e um regime de ensino híbrido à maioria dos/as docentes e discentes.

Por fim, foi possível analisar, até o momento, as primeiras impressões que a modalidade de desligamento por acordo entre empregado/a e empregador/a causou nos tipos de desligamentos, a partir de dados do CAGED entre 2017 e 2019. Já é possível adiantar que o maior volume de desligamentos na categoria foi sem justa causa, seguido de desligamentos a pedido. É interessante notar que janeiro e dezembro dos anos referidos tiveram maior volume de desligamentos, mas houve meses, como março de 2017 (com 694 desligamentos sem justa causa), que não seguiram a tendência (figura 2).

Observemos como o desligamento por acordo entre patrão/patroa e empregado/a se comportou dentro do quadro total: em dezembro de 2017 foram registrados os primeiros acordos, representando 0,3%, e em janeiro de 2018 já se tornou 0,8%. Só se observa algum peso em acordos do tipo novamente em agosto e setembro de 2018 (1,3% e 3% respectivamente). A partir de novembro de 2018, até março de 2019, há presença regular do tipo de desligamento por acordo (média de 2,1% entre esses meses). Para além disso, maio e junho de 2019 apresentaram os maiores pesos: 3,3% e 5,7%, respectivamente. Após isso, com exceção de setembro de 2019 (4,2%), o desligamento por acordo voltou a expressar performance fraca.

Do resto dos contratos, nota-se o peso relativo das demissões sem justa causa, especialmente em dezembro e janeiro: no último mês de 2017, 94,7% dos desligamentos foi sem justa causa. Desligamentos com justa causa, por aposentadoria ou morte foram inexpressivos, no geral, para os três anos; e os desligamentos a pedido apresentaram a segunda maior expressão (figura 2).

Figura 2: Desligamentos por tipo de movimentação, professores do ensino básico privado – Pernambuco, 2017-2019

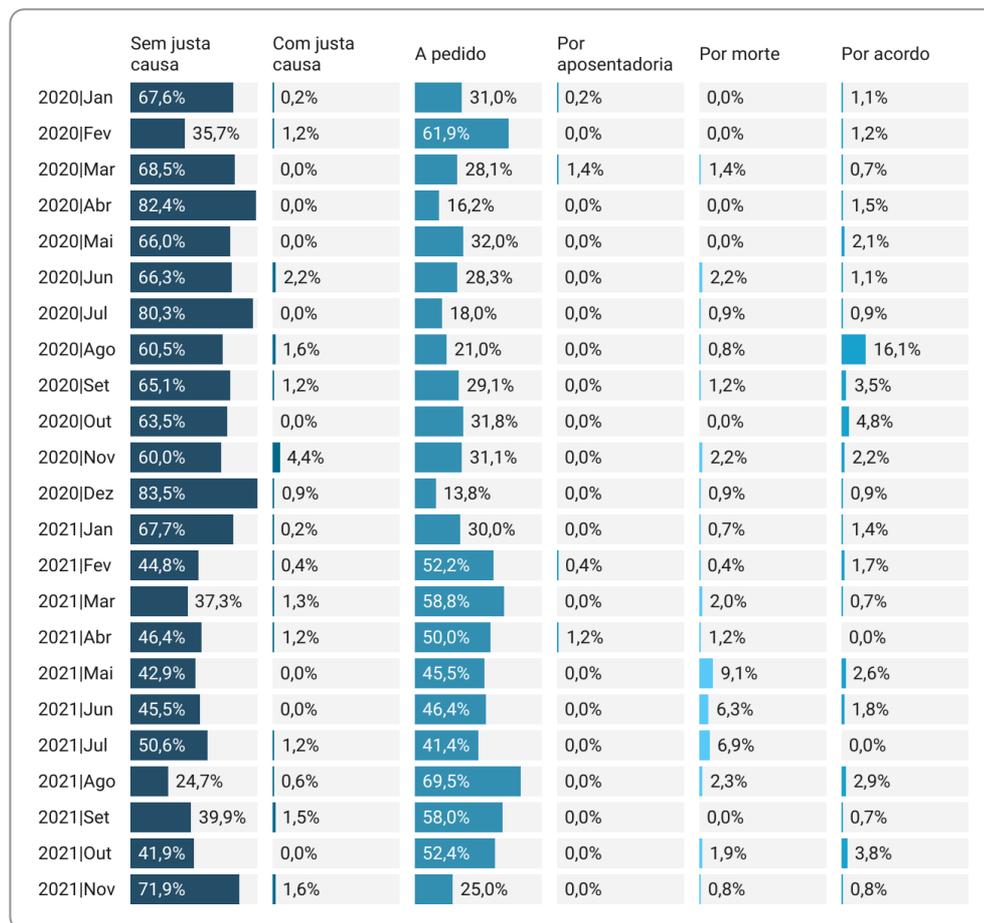


Fonte: MTPS/Caged, 2017-2019.

Com os dados do Novo Caged para 2020 e 2021 (figura 3), notamos que a pandemia causou algumas mudanças no quadro de desligamentos. O peso dos desligamentos sem justa causa parece ter sido menor para os meses que se seguiram, e algumas situações específicas chamam a atenção. Em fevereiro de 2020, por exemplo, 61,9% dos desligamentos foram a pedido, mais que o dobro do percentual de janeiro do mesmo ano (31%). Durante 2020, após março especialmente, o peso dos desligamentos sem justa causa voltou a crescer, apesar de os desligamentos a pedido terem sido expressivos. Chamam a atenção os desligamentos por acordo entre empregado/a e empregador/a em agosto de 2020: representaram 16,1% do total de desligamentos.

Em 2021, um fator importante é o aumento do peso dos desligamentos a pedido, que chegaram a superar os desligamentos sem justa causa de fevereiro a junho de 2021 (em abril de 2021, por exemplo, representaram 50% do total de desligamentos só nessa modalidade). O peso do desligamento sem justa causa só voltou a aumentar em novembro de 2021 (71,88%). Os outros tipos de desligamento apresentaram a mesma característica: os com justa causa foram inexpressivos, assim como os de aposentadoria. Cabe destacar os desligamentos por morte durante a pandemia, que, em maio de 2021 representaram 9,1% no total de desligamentos, seguidos por 6,3% em junho e 6,9% em julho do mesmo ano (figura 3). Por certo o retorno às aulas presenciais no momento mais dramático da pandemia contribuiu para o aumento dos desligamentos por morte entre os/as professores/as.

Figura 3: Desligamentos por tipo de movimentação, professores do ensino básico privado – Pernambuco, 2020-2021



Fonte: MTPS/Novo Caged, 2020-2021 (microdados).

Por fim, é importante observar a remuneração dos/as professores/as do ensino básico privado. Utilizamos aqui os dados do Caged de 2014 a 2019 para examinar possíveis impactos em um primeiro momento. Nota-se que, em geral, o salário de admissão era inferior ao de desligamento (tabela 4). Além disso, a remuneração média era baixa, sendo pouco superior ao salário mínimo legal.

Tabela 4: Remuneração média mensal para docentes do ensino privado admitidos e desligados – Pernambuco, 2014-2019

Mês/ano	Admitidos	Desligados	Mês/ano	Admitidos	Desligados
jan/14	885,03	893,67	jan/17	1.619,99	1027,06
fev/14	974,06	939,03	fev/17	1.091,50	1204,98
mar/14	1.006,84	904,75	mar/17	951,83	947,08
abr/14	793,90	905,44	abr/17	891,32	1074,32
mai/14	678,50	831,27	mai/17	1.142,29	1108,30
jun/14	690,84	1.344,41	jun/17	1.110,51	1236,82
jul/14	673,57	1.002,13	jul/17	993,85	1195,68
ago/14	906,21	949,95	ago/17	963,82	1095,24
set/14	820,67	933,52	set/17	931,84	1310,49
out/14	796,58	1.067,59	out/17	989,90	1351,16
nov/14	916,79	1.353,57	nov/17	1.067,69	1275,77
dez/14	846,46	1.186,46	dez/17	1.810,89	1074,73
jan/15	1.253,72	1.018,40	jan/18	1.159,42	1249,34
fev/15	936,20	1.147,91	fev/18	1.003,47	1272,65
mar/15	1.008,62	881,06	mar/18	942,39	1145,01
abr/15	898,76	889,15	abr/18	945,60	1310,12
mai/15	1.280,09	987,36	mai/18	1.037,41	1062,62
jun/15	836,56	1.005,81	jun/18	1.019,36	995,60
jul/15	794,05	1.073,28	jul/18	1.679,54	1639,93
ago/15	1.044,39	901,17	ago/18	989,83	1407,84
set/15	1.010,59	866,09	set/18	1.172,01	1227,49
out/15	955,24	1.163,28	out/18	1.454,87	1192,77
nov/15	866,86	1.041,65	nov/18	1.101,33	1351,85
dez/15	816,42	1.195,40	dez/18	419,25	1450,74
jan/16	1.339,13	987,55	jan/19	1.205,94	1090,74
fev/16	1.192,99	1.141,36	fev/19	1.214,80	1022,78
mar/16	858,11	911,20	mar/19	946,26	1081,24
abr/16	885,07	1.092,08	abr/19	953,43	1207,19
mai/16	928,84	903,97	mai/19	961,56	1128,73
jun/16	823,38	922,84	jun/19	1.691,06	1296,48

Mês/ano	Admitidos	Desligados	Mês/ano	Admitidos	Desligados
jul/16	983,79	963,27	jul/19	1.240,70	1593,57
ago/16	935,13	1.236,38	ago/19	1.949,44	1215,59
set/16	949,47	1.022,15	set/19	1.062,32	1552,04
out/16	888,47	1.290,68	out/19	1.120,23	1442,40
nov/16	959,93	1.944,54	nov/19	1.507,95	1755,57
dez/16	746,92	1.003,02	dez/19	1.195,44	1469,29

Fonte: MTPS/Caged, 2014-2019 (microdados).

Não foi possível analisar os salários no período 2020-2021, anos da pandemia, pois os microdados do novo Caged apresentaram problemas na extração da informação sobre rendimentos.

Considerações finais

O objetivo deste trabalho foi analisar os possíveis impactos da Reforma Trabalhista de 2017 e da pandemia da COVID-19 sobre a categoria dos/as professores/as do ensino básico privado de Pernambuco, com ênfase na movimentação de contratos de trabalho, impactos das novas modalidades contratuais, possíveis impactos na remuneração e impactos na saúde.

Foi possível determinar que há uma dificuldade em avaliar possíveis impactos da Reforma Trabalhista no total de vínculos, visto que a categoria apresenta movimentação própria, e que a conjuntura do mercado de trabalho depende de outras variáveis, além das mudanças nas condições de contratação da força de trabalho. Com relação aos novos tipos de contrato e desligamento, pudemos observar que não houve uma penetração forte, especialmente do contrato de trabalho intermitente (apesar de, em setembro de 2020, ocorrer admissão em quantidade grande na categoria). Sobre os possíveis impactos na remuneração, notamos, na remuneração média nominal, que os rendimentos de admissão foram inferiores aos de desligamento, e que a remuneração foi, em média, baixa.

No período relativo à pandemia, pudemos observar que ela impactou o mercado de trabalho dos/as professores/as do ensino básico privado de Pernambuco; é possível que tenha diminuído a rotatividade das contratações, mas ampliou os desligamentos a pedido e por morte. Cabe, como ressaltado mais acima, observar outros impactos da pandemia e da Reforma em ocasiões futuras.

Recebido em: 03/08/2022; Aprovado em: 07/10/2022.

Notas

- 1 Para mais informações sobre a regulação do trabalho entre 2003 e 2014, ver KREIN, José Dari. A regulação do trabalho entre 2003 e 2014: tendências conflitantes. In: SALAS, Carlos *et al* (Orgs). *Trabalho e regulação em perspectiva comparada*. São Carlos: EdUFSCar, 2017.
- 2 Filgueiras (2021, p. 74) mostra que a desocupação e a subutilização da força de trabalho em 2017 eram de respectivamente 12% e 23,6%, em 2018 11,6% e 23,8% e em 2019 11,2% e 23,3%. Além disso, os postos de trabalhos criados durante esse período não são atribuídos às novas modalidades de contratação, assim como, após a reforma, a informalidade continuou a crescer no total da ocupação do país.
- 3 A proposta do Governo Federal era de R\$ 200,00, e o congresso, especialmente a oposição, tentaram aumentar para R\$ 500,00, e vendo a aprovação, o Governo quis dar a palavra final, escolhendo os R\$: 600.

Referências

- BRASIL. *Constituição Federal da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988.
- BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia da Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 34, n. 100, 2020.
- CAVALCANTI, Pedro & CAVALCANTI, Matheus. Reforma Trabalhista de 2017: impactos nas movimentações contratuais dos docentes do ensino básico privado do Nordeste. In: *ENCONTRO NACIONAL DA ABET*, XVII, 2021, Uberlândia. Anais..., Uberlândia, ABET, 2021.
- CHAHAD, José Paulo Zeetano. Reforma trabalhista de 2017: mudanças nas negociações coletivas e na organização sindical. *Temas de Economia Aplicada*. São Paulo: Informações FIPE, jan. 2018.
- CHAHAD, José Paulo Zeetano. Reforma trabalhista de 2017: principais alterações no Contrato de Trabalho. *Temas de Economia Aplicada*. São Paulo: Informações FIPE, out. 2017.
- DARDOT, Pierre & LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DARDOT, Pierre *et al*. *A escolha da guerra civil: uma outra história do neoliberalismo*. São Paulo: Elefante, 2021.
- FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de & FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 13-52.
- FILGUEIRAS, Vitor Araújo. “É tudo novo”, de novo: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital. São Paulo: Boitempo, 2021.
- GALVÃO, Andreia. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Rio de Janeiro: Revan, 2007.
- GALVÃO, Andréia *et al*. Dossiê reforma trabalhista. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al* (Orgs.). *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas, SP: Unicamp/IE/Cesit, 2017, p. 19-113.

GOMES, Darcilene C & CHAGAS, Yasmin. Dinâmica do emprego e das relações de trabalho: impactos da Reforma Trabalhista no ensino básico em Pernambuco. *X encontro da Rede Estrado Brasil*, Recife, set. 2019.

KREIN, José Dari. A regulação do trabalho entre 2003 e 2014: tendências conflitantes. In: SALAS, Carlos *et al.* (Orgs.). *Trabalho e regulação em perspectiva comparada*. São Carlos: EdUFSCar, 2017, p. 57-122.

KREIN, José Dari. Balanço da reforma trabalhista do governo FHC. In: PRONI, Marcelo Weishaupt & HENRIQUE, Wilnês (Orgs.). *Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos 90*. São Paulo: UNESP/Campinas, SP: Unicamp, 2003, p. 279-322.

KREIN, José Dari & OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Os impactos da Reforma nas condições de trabalho. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de & FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 127-154.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de & FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

LEONE, Eugenia; TEIXEIRA, Marilane & BALTAR, Paulo. Impactos da reforma trabalhista sobre o mercado de trabalho. In: KREIN, José Dari *et al* (Orgs.) *O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)*. vol. 1. São Paulo: Cesit, 2021, p. 78-113.

MANZANO, Marcelo. Impactos econômicos da reforma trabalhista. In: KREIN, José Dari *et al* (Orgs.) *O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)*. vol. 1. São Paulo: Cesit, 2021, p. 56-77.

MARTELLO, Alexandre & GERBELLI, Luiz Guilherme. Série histórica do emprego formal não pode ser comparada com novo Caged, dizem analistas. *Portal g1*. Online, 28 de abril de 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/04/28/serie-historica-do-emprego-formal-nao-pode-ser-comparada-com-novo-caged-dizem-analistas.ghtml>>. Acesso em: 29 jul. 2022.

NORONHA, Eduardo Garuti. O Modelo Legislado de Relações de Trabalho no Brasil. *VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho*, Abet, 1999.

OLIVEIRA, Dalila Andrade & PEREIRA JÚNIOR., Edmilson. Desafios para ensinar em tempos de pandemia: as condições de trabalho docente. In: POCHMANN, Marcio & OLIVEIRA, Dalila Andrade (Orgs.). *A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. Brasília: Positiva/CNTE, 2020, p. 207-228.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Trabalho intermitente: a que veio? Para onde vai? In: MACAMBIRA, Júnior *et al.* (Orgs.). *Desmonte do estado e das políticas públicas*. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, 2020, p. 263-286.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz & ROCHA, Bruno Gilga Sperb. A história da ilegitimidade da Lei n. 13.467/17. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz & SOUTO SEVERO, Valdete. *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Expressão Popular, 2017, p. 15-28.