

EXPANSÃO DE MODELOS GERENCIALISTAS EM SECRETARIAS ESTADUAIS DE EDUCAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE O GRUPO “ALIANÇA”

FELIPE TRENTIN DEMIRANDA¹; MAGDA DE ABREU VICENTE².

¹Universidade Federal do Rio Grande – felipetrentindemiranda@gmail.com

²Universidade Federal do Rio Grande - magdabreufurg@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

Em diversos estados brasileiros, a Aliança para Lideranças de Impacto no Setor Público e no Terceiro Setor – ou simplesmente “Aliança” – tem tido forte atuação na execução de parcerias público-privadas na área da Gestão Educacional. Este tipo de parceria tem se configurado como uma das marcas de “gestão gerencialista”, na medida em que introduz práticas do setor privado no seio da administração pública (NEUMAN; CLARK, 2012). O grupo surgiu em 2017, a partir da parceria entre Fundação Lemann e o Instituto Humanize, à qual somaram-se, no ano seguinte, a Fundação Brava e República.org (VAMOS, 2022). Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo mostrar a expansão da atuação da Aliança através das pré-seleções por ela incentivadas, sobretudo nas secretarias estaduais de educação, tendo como desdobramento a incorporação de um modelo desenhado pelo setor privado dentro da esfera pública. O termo pré-seleção é utilizado porque o grupo seleciona, do total de inscritos para as vagas disponíveis, apenas 3 candidatos, sendo que a escolha final cabe à equipe do governo do estado.

2. METODOLOGIA

A metodologia empregada consistiu na coleta e análise de documentos, materiais e informações produzidas por membros da Aliança entre 2020 e 2021, os quais apresentam um balanço das ações executadas pelo grupo. Foram utilizados dados obtidos a partir do relatório “Atração e Seleção para Cargos de Lideranças em governos estaduais”, elaborado pelos quatro membros da Aliança, e complementado pelo relatório “Panorama 2020”, produzido pelo Instituto Humanize, no qual constam, de forma resumida, as ações levadas à frente pela Aliança naquele ano.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

No ano de 2020, a Aliança levou adiante parcerias junto a oito governos estaduais, sendo estes Rio Grande do Sul, Minas Gerais, São Paulo, Pernambuco, Pará, Paraná, Sergipe e Ceará (HUMANIZE, 2021, p. 30-31). Todas estas parcerias vinculavam-se à área de lideranças em gestão, dentre as quais destacam-se as pré-seleções. Segundo relatório que fez um balanço das experiências em cada estado, “até agosto de 2020, um total de 725 vagas haviam sido abertas em processos seletivos” (BRAVA, FUNDAÇÃO LEMMAN, HUMANIZE, REPÚBLICA.ORG, 2020, p. 20), que incorporavam a metodologia da Aliança. Neste conjunto, destacam-se

¹ Bolsista de Iniciação Científica, com apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

as parcerias com as Secretarias de Educação, as quais são apresentadas pela Aliança como aqueles “órgãos com maior presença e participação nos processos” e, embora o relatório afirme que somente seis estados teriam oferecido “vagas para processos seletivos”, foram localizadas, de fato, iniciativas de pré-seleção em Secretarias de Educação em sete dos oito estados (HUMANIZE, 2021, p. 30).

Do total de 725 vagas contabilizadas, 288 (BRAVA, FUNDAÇÃO LEMMAN, HUMANIZE, REPÚBLICA.ORG, 2020, p. 12; 16) referiam-se a vagas oriundas de processos executados com participação de parceiros especialistas – a exemplo de Vetor Brasil ou Instituto Publix – e, pois, com engajamento direto da Aliança. As demais 437 vagas foram executadas de maneira autônoma por órgãos do próprio Estado. Na Tabela 1, apresenta-se a distribuição de vagas vinculadas às Secretarias Estaduais de Educação até agosto de 2020. Ao se cruzar seus dados com as 725 vagas totais, tem-se que 60% das vagas em processos conduzidos em parceria direta com a Aliança e seus parceiros especialistas foram alocadas especificamente nas Secretarias de Educação, o que revela a importância atribuída à área pela Aliança. Da mesma forma, a postura dos governos em relação à primazia do setor educacional é ainda mais patente: das 437 vagas selecionadas de forma autônoma por órgãos dos próprios estados – ou seja, através de processos coordenados expressamente por secretarias estaduais e sem a necessidade de envolvimento direto de quadros da Aliança –, 370 se referiam a cargos em Secretarias de Educação, de forma que 84% destas vagas se destinam à área.

Tabela 1 – Número de vagas em pré-seleções nas Secretarias de Educação

Estado	CE	MG	PR	PE	RS	SP	SE	Total
Vagas em pré-seleções conduzidas pela Aliança	-	49	33	17	30	34	10	173
Vagas em pré-seleções autônomas (metodologia Aliança)	-	6	-	80	-	-	284	370
Vagas totais em pré-seleções	-	55	33	97	30	34	294	543

Fonte: Adaptado de Brava, Fundação Lemann, Humanize, República.org (2020)

Dos dados apresentados emergem duas constatações: em primeiro lugar, tanto a Aliança e seus parceiros especialistas quanto os governos estaduais participantes priorizaram as Secretarias de Educação nas suas experiências de pré-seleção, posto que 543 das 725 das vagas, ou 3 em cada 4 delas, foram destinadas para as Secretarias de Educação. A esta intenção de fazer da área a pioneira dessa iniciativa, emerge uma segunda constatação, que se expressa através de uma clara intenção de perenizar sua realização no interior do Estado, ou seja, torná-las correntes ou mesmo obrigatórias. Ao comentar o que denomina “condições de perenidade” (BRAVA, FUNDAÇÃO LEMMAN, HUMANIZE, REPÚBLICA.ORG, 2020, p. 13-14) para as iniciativas estaduais, a Aliança atribui destaque para o papel que órgãos que centralizem a gestão de pessoas poderiam representar, visto que, assim, a própria máquina pública executaria, de forma autônoma, as pré-seleções sem a necessidade de intervenção direta da Aliança.

É fundamental, pois, pensar as ações da Aliança e das administrações estaduais no quadro da “nova governança”, nos termos que a definem Shiroma e Evangelista (2014, p. 25-26), para quem ela “refere-se às mudanças no modo de

governar, abrangendo novos modos de controle e mecanismos sutis de governação”. Assim, a governança sob o Estado neoliberal não se define, de fato, pela simples minimização da participação do Estado em benefício de atores privados, mas passa, sim, pela reformulação do papel e dos meios de ação do ente estatal: esta manifesta-se na apropriação, por parte do Estado, de valores, instrumentos e metodologias oriundas do setor privado, que passam a ser, também, comungados pela institucionalidade pública (SHIROMA; EVANGELISTA, 2014).

A respeito disso, o entendimento da Aliança fica patente através dos guias que sistematizam sua metodologia de trabalho: a experiência em gestão aparece como fundamental, enquanto conhecimentos da área são tornados secundários: assim, “cargos mais gerenciais”, ou seja, aqueles que mais se beneficiariam de um processo pré-seletivo, são identificados como os que “necessitam de ampla experiência em gestão, o que faz com que esse fator seja de suma importância”, ao passo que “requerem conhecimento de um assunto específico, mas isso não é fator essencial para a realização das tarefas” (FUNDAÇÃO LEMANN, HUMANIZE, 2020, p. 19). Dessa forma, fica evidente a concepção gerencialista, já que a noção de eficiência parece associada a um único e lógico caminho possível a ser seguido pelo gestor. O aspecto secundário dos conhecimentos específicos obscurece o fato de ser a educação um campo em disputa, onde se confrontam paradigmas e objetivos educacionais muitas vezes antagônicos.

Ainda sobre a Aliança, torna-se importante pontuar sua disposição em servir-se das experiências já em curso para disputar novos espaços para parcerias. Pode-se mencionar a promoção, ao lado da fundação Comunitas, da Jornada Reforma Administrativa e Gestão de Pessoas, iniciada em fevereiro de 2021. A Jornada teve como alvo “apoiar governos municipais nos processos de reformas administrativas e iniciativas de melhoria de gestão de pessoas” (COMUNITAS, 2021b), contemplando dez administrações municipais brasileiras a partir das experiências da “Reforma Administrativa e revisão da legislação do RS realizada em parceria com a Comunitas; o programa Transforma Minas em gestão de pessoas [...] realizado em parceria com a Aliança” (COMUNITAS, 2021a). Logo, verifica-se que as parcerias lideradas pela Aliança abrem espaço para novas rodadas de parcerias público-privadas, as quais conectam-se a proposições mais profundas de reforma do Estado, um tipo de privatização por dentro do setor público.

4. CONCLUSÕES

Diante do exposto, conclui-se que os discursos da gestão gerencialista nas escolas servem-se da suposta neutralidade sobre as Secretarias de Educação para justificar a incorporação de um modelo de pré-seleções divulgado como isento e eficaz em termos de qualidade educacional, com vistas a legitimar o aprofundar de tal agenda no interior do Estado. Se apenas 288 das 725 seleções elencadas pela Aliança foram executadas com sua participação direta, conclui-se pela enorme relevância que a ação autônoma por parte dos governos estaduais tem no quadro geral de expansão deste tipo de iniciativa. Longe de serem receptáculos passivos, os governos estaduais mostram-se participantes ativos no alargamento de tais processos, de modo que se conclui que a expansão de parcerias público-privadas tem envolvido atores que estão nos altos cargos de gestão, teoricamente modelares para que o gerencialismo seja replicado no restante das instâncias educativas.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRAVA; FUNDAÇÃO LEMANN; INSTITUTO HUMANIZE; REPÚBLICA.ORG.

Atração e Seleção para Cargos de Liderança em governos estaduais: estudo de implementação - agosto de 2020. [S.l.], 2020. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/project/atracao-e-selecao-para-cargos-de-lideranca-em-governos-estaduais/>. Acesso em: 25 nov. 2021.

COMUNITAS. Comunitas lança Jornada Reforma Administrativa e Gestão de Pessoas. 2021a. Disponível em: <https://www.comunitas.org/comunitas-lanca-jornada-reforma-administrativa-em-gestao-de-pessoas-saiba-mais/>. Acesso em: 05 out. 2021.

COMUNITAS. Confira os municípios selecionados para a Jornada Reforma Administrativa e Gestão de Pessoas. 2021b. Disponível em: <https://www.comunitas.org/confira-os-municipios-selecionados-para-a-jornada-reforma-administrativa-em-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 05 out. 2021.

FUNDAÇÃO LEMANN; HUMANIZE. **Gestão de pessoas no setor público:** Guia Prático: Parte I - Identificando os cargos que mais se beneficiam de um processo de pré-seleção. [S.l.], 2020. Disponível em: <https://fundacaolemann.org.br/materiais/3-guias-praticos-para-gestao-de-pessoas-no-setor-publico>. Acesso em: 25 nov. 2021.

HUMANIZE. **Panorama 2020.** [S.l.], 2021. Disponível em: <https://www.ihumanize.org/wp-content/uploads/2021/08/PanoramaRelatorio2020.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2022.

NEUMAN, Janet; CLARK, John. Gerencialismo. In: Educ. Real., Porto Alegre, v. 37, n. 2, p. 353-381, maio/ago. 2012.

SHIROMA, Eneida Oto; EVANGELISTA, Olinda. Estado, capital e educação: reflexões sobre hegemonia e redes de governança. **Revista Educação e Fronteiras On-Line**, Dourados, v. 4, n. 11, p. 21-38, maio 2014. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/educacao/article/view/4359>. Acesso em: 27 mar. 2022.

VAMOS. **Quem Somos.** Disponível em: <http://parceriavamos.com.br/quem-somos/>. Acesso em: 04 maio 2022.