



Universidade de Brasília
Faculdade de Educação
Programa de Pós-Graduação em Educação
Mestrado Profissional em Educação
Área de Gestão de Políticas e Sistemas Educacionais

EDUARDO FERREIRA DA SILVA CAETANO

**POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DOS PROFESSORES DO 1º AO 5º
ANO DE UNAI: A LEI DO PISO**

**Brasília
Novembro de 2015**



EDUARDO FERREIRA DA SILVA CAETANO

**POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DOS PROFESSORES DO 1º AO 5º ANO
DE UNAÍ: A LEI DO PISO**

Dissertação de Mestrado Profissional apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília, vinculada à linha de pesquisa em Gestão de Políticas e Sistemas Educacionais, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Educação, sob orientação da Prof.^a Dra. Maria Abádia da Silva.

Brasília

Novembro de 2015

Cp Caetano, Eduardo Ferreira da Silva
Política de valorização profissional dos
professores do 1º ao 5º ano de Unai: A Lei do Piso /
Eduardo Ferreira da Silva Caetano; orientador Maria
Abádia da Silva. - - Brasília, 2015.
184 p.

Dissertação (Mestrado - Mestrado em Educação) - -
Universidade de Brasília, 2015.

1. Piso Salarial Profissional Nacional. 2.
Educação Básica de Unai. 3. Lei nº 11.738 de 2008. 4.
Política de Valorização. 5. Piso como elemento para
valorização do professor. I. Silva, Maria Abádia da,
orient. II. Título.

EDUARDO FERREIRA DA SILVA CAETANO

**POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DOS PROFESSORES DO 1º AO 5º
ANO DE UNAÍ: A LEI DO PISO**

Dissertação de Mestrado Profissional apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília, vinculada à linha de pesquisa em Gestão de Políticas e Sistemas Educacionais, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Educação, sob orientação da Prof.^a Dra. Maria Abádia da Silva.

Brasília, 13 de novembro de 2015.

Os membros da comissão consideram o candidato aprovado.

Comissão Examinadora

Professora Dra. Maria Abádia da Silva - Presidente
Universidade de Brasília (UnB)

Professora Dra. Kátia Augusta Curado Pinheiro Cordeiro - Membro Titular Interno
Universidade de Brasília (UnB)

Professora Dra. Juçara Dutra Vieira - Membro Titular Externo
Rede Estadual do Rio Grande do Sul (RS)

Professor Dr. José Vieira de Sousa - Membro Suplente
Universidade de Brasília (UnB)

AGRADECIMENTOS

À professora e orientadora Maria Abádia da Silva, minha admiração e carinho pela competência e paciência com que me orientou e partilhou comigo parte de seus conhecimentos que foram fundamentais para a realização deste estudo e meu crescimento acadêmico.

Aos professores que compuseram a banca, professora Kátia Augusta Curado Pinheiro Cordeiro da Silva, professor José Vieira de Sousa e Juçara Dutra Vieira, que na qualificação e na defesa, apresentaram valiosas contribuições para o processo de construção desta pesquisa.

Aos colegas do Programa de Pós-Graduação em Educação, dos quais tive o prazer de desfrutar da companhia e de realizar trocas de visões acerca de diversos temas acadêmicos. Aos colegas de trabalho, em especial aos lotados na Coordenação-Geral de Planejamento e Orçamento da Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação, não me esquecerei do apoio dos colegas João Lima, Márcia Maria, Márcia Otsuka, Cristina Ros e do Coordenador-Geral, Fernando Bueno. Aos professores municipais, gestores e sindicalistas que me receberam como pesquisador e aceitaram participar nessa pesquisa acadêmica.

Aos meus pais pela força e o contínuo incentivo. A minha irmã que sempre me apoiou. A minha querida e maravilhosa esposa pelo amor, compreensão e apoio em todo esse tempo. A minha amada filha, Maria Eduarda, a quem eu dedico esse trabalho.

Sem vocês, não conseguiria realizar esse trabalho e sonho.

Muito Obrigado!

CAETANO, Eduardo Ferreira da Silva. **Políticas de Valorização Profissional dos Professores do 1º ao 5º ano de Unaí: a Lei do Piso**. 184f. Dissertação (Mestrado em Educação), Faculdade de Educação (FE), Universidade de Brasília (UnB), Brasília, 2015.

RESUMO

Esta pesquisa desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação - Universidade de Brasília, na linha de pesquisa Gestão de Políticas Públicas e Sistemas Educacionais, tem como objetivo de investigação analisar a política de valorização dos professores da Rede Municipal de Unaí, do 1º ao 5º ano, considerando a aprovação da Lei Federal nº 11.738 de 2008 que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional. Problematizou o descumprimento da Lei do Piso como um dos elementos da política de valorização para os professores municipais. O estudo adotou como pressuposto filosófico o materialismo histórico dialético e a contradição como categoria. Para a concretização do estudo realizou-se levantamento bibliográfico e documental. No trabalho de campo, optou-se pela aplicação de questionários a quarenta e oito professores e pela entrevista semi-estruturada realizadas com dois gestores em educação e dois membros sindicais. Os dados coletados pelos questionários apresentaram que para maioria dos professores municipais de Unaí, o pagamento do piso salarial profissional nacional valoriza os professores, mas além do piso, a política de valorização deve propiciar ainda: condições adequadas de trabalho, formação continuada, plano de carreira e saúde, apoio dos pais, material didático e apoio de outros profissionais. Nos depoimentos obtidos, os gestores em educação e sindicalistas apontaram o Piso como fundamental para a valorização dos professores. Afirmaram ainda, que o descumprimento do piso provoca estado de ansiedade nos professores, adoecimento e empobrecimento dos professores, desgaste emocional, desencantamento com a profissão e salários baixos. O pagamento do piso é indispensável para a concretização de uma política de valorização para os professores, pois na visão dos professores municipais de Unaí, o recebimento do piso, além de elemento de reconhecimento da profissão e valorização do professor, pode também alterar a sua condição socioeconômica.

PALAVRAS CHAVE: Piso Salarial Profissional Nacional; Educação Básica de Unaí; Lei nº 11.738/2008; Política de Valorização.

CAETANO, Eduardo Ferreira da Silva. **Teachers Professional Valuation Policies from 1st to 5th year of Unaí: The Law of the Floor**. 184p. Dissertation (Master of Education), Faculty of Education (FE), University of Brasilia (UNB), Brasília, 2015.

ABSTRACT

This research, developed at the Graduate Program in Education of the Faculty of Education - University of Brasilia, in the search line Management Public Policy and Educational Systems, aims to analyze the valorization policy of teachers from the Municipal Net Unaí. The period goes from 1st to 5th year of Unaí, considering the approval of the Federal Law 11,738 of 2008, which established the National Professional Wage Floor. Problematized the breach of the Law floor as one of the elements of the valorization policy for municipal teachers. The study adopted, as a philosophical assumption, dialectical and historical materialism as the contradiction category. Bibliographical and documentary survey were conducted in order to collect data. In the fieldwork, we opted for the application of questionnaires to forty-eight teachers and the semi-structured interviews conducted with two managers in education and two union members. Data collected by questionnaires showed that for most municipal teachers Unaí payment of national professional minimum salary value teachers, but apart from the floor, the valorization policy should provide further adequate working conditions, continuing education, career planning and health care, parental support, educational materials and support from other professionals. It has been stated by the managers in education and trade unionists that the benefit are fundamental to the appreciation of teachers. They also stated that the lack of the benefit causes anxiety, illness and impoverishment of teachers, emotional distress, and disenchantment with the profession and low salaries. The floor of the payment is indispensable to the realization of a valorization policy for teachers because according to local teachers, this benefit - besides the profession recognition element and valorization of their work can also change their socioeconomic condition.

KEYWORDS: Floor Wage National Professional; Basic Education Unaí; Law No. 11.738, 2008; Valuation Policy.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI - Ação Direta de Inconstitucionalidade

AHU - Arquivo Histórico Ultramarino

ANFOPE - Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação

ANPAE - Associação Nacional de Política e Administração de Educação

APEOC - Sindicato dos Servidores da Rede Pública de Educação do Ceará

APEOESP - Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo

APM - Arquivo Público Mineiro

CCJ - Comissões de Constituição, Justiça e Cidadania

CF/88 - Constituição Federal de 1988

CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação

CONAE - Conferência Nacional de Educação

CONSED - Conselho Nacional de Secretários de Educação

CONTEE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino

CUT - Central Única dos Trabalhadores

EJA - Educação de Jovens e Adultos

FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDEB - Índice de Desenvolvimento da Educação Básica

IDH - Índice de Desenvolvimento Humano

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

INPC- Índice Nacional de Preços ao Consumidor

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação

MDE - Manutenção e Desenvolvimento do Ensino

MEC - Ministério da Educação

MG - Minas Gerais

PL - Projeto de Lei

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNE - Plano Nacional de Educação

PR - Procuradoria do Ministério Público

PSDB - Partido da Social Democracia Brasileira

PSPN - Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica

PT- Partido dos Trabalhadores

PTB - Partido Trabalhista Brasileiro

RIDE/DF - Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno

SAA - Subsecretaria de Assuntos Administrativos

SASE- Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino

SEMED - Secretaria Municipal de Educação de Unaí

SESu - Secretaria de Educação Superior

SIND-UTE/MG - Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais

STF - Supremo Tribunal Federal

UNB - Universidade de Brasília

UNDIME - União Nacional de Dirigentes Municipais de Educação

Sumário

INTRODUÇÃO.....	14
Proposição do objeto de investigação	14
Sobre a escolha do método científico em Educação	27
Estrutura e organização da dissertação	31
CAPÍTULO 1	
DOS ORDENADOS PAGOS AOS PROFESSORES DE PRIMEIRAS	
LETRAS ÀS POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E	
SOCIAL.....	33
1.1 Ordenados e a baixa remuneração dos professores das primeiras letras em Minas Gerais	33
1.2 Alguns elementos históricos de políticas de reconhecimento profissional e salários pagos aos professores na Província de Minas Gerais	40
1.3 A política de valorização profissional: a condição de trabalhador e salários	45
1.4 Luta pela valorização profissional e social dos professores entre as décadas de 1980 e 1990: greves, paralisações e mobilizações.....	51
1.5 A política de valorização para os professores: embates e tensões	53
CONSIDERAÇÕES PARCIAIS.....	60

CAPÍTULO 2

PISO SALARIAL ELEMENTO ESTRUTURANTE PARA A VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E A CARREIRA DO MAGISTÉRIO.....	62
2.1 O Piso Salarial como atratividade e valorização profissional para a carreira docente	62
2.2 Mobilização das entidades e dos professores para a criação, aprovação e a sanção da Lei nº 11.738 de 2008	65
2.3 A Lei do Piso – dificuldades e impasses.....	71
2.4 Ação Direta de Inconstitucionalidade da Lei 11.738 de 2008.....	76
2.5 As mobilizações dos sindicatos e dos professores municipais para o cumprimento do piso salarial para a categoria	82
2.6 A Lei do Piso, o Acórdão do STF e a posição do Poder Municipal de Unaí revelam as dificuldades e tensões	87
CONSIDERAÇÕES PARCIAIS	91

CAPÍTULO 3

SIGNIFICADOS E CONTRADIÇÕES DA POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DO MUNICÍPIO DE UNAÍ NA VISÃO DOS PROFESSORES DO 1º AO 5º ANO.....	93
3.1 – Percursos e instrumentos técnicos para coleta de dados.....	93
3.2 Caracterização e perfil dos professores do 1º ao 5º da Rede Municipal de Unaí .	98
3.3 O Piso Salarial como política de valorização para os professores municipais de Unaí	102
3.4 Condições de trabalho e a realização das atividades dos professores municipais do 1º ao 5º ano de Unaí.....	107

3.5 Elementos que desvalorizam os professores municipais do 1º ao 5º ano de Unaí	111
3.6 A visão dos professores municipais de Unaí sobre o descumprimento da Lei 11.738/2008	114
3.7 Significados de valorização profissional para os professores municipais de Unaí	116
CONSIDERAÇÕES PARCIAIS	122

CAPÍTULO 4

A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DA SEMED DE UNAÍ PARA OS PROFESSORES: CONCEPÇÕES DE GESTORES EM EDUCAÇÃO E SINDICALISTAS.....124

4.1 Percursos e instrumentos técnicos utilizados na entrevista semi-estruturada	124
4.2 O Piso como elemento para valorização profissional na concepção de gestores e sindicalistas do município de Unaí	127
4.3 O significado de valorização profissional na concepção dos gestores e sindicalistas do município de Unaí.....	131
4.4 Condições de trabalho e dificuldades dos professores municipais	139
4.5 O descumprimento do pagamento do piso e suas implicações na atuação de sindicalistas e gestores de Unaí	146

CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 150

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 155

APÊNDICES.....171

LISTA DE GRÁFICOS E QUADROS

Gráfico 1 - Tempo de trabalho dos professores na Rede Municipal de Unaí	99
Gráfico 2 - Gênero dos professores do 1º ao 5º ano.....	99
Gráfico 3 - Escolaridade dos professores do 1º ao 5º ano.....	100
Gráfico 4 - Categoria profissional dos professores pesquisados	101
Gráfico 5 - Piso salarial como fator para valorização dos professores	103
Gráfico 6 - Salários dos professores pesquisados	106
Gráfico 7 - Dificuldades dos professores municipais para realizar as atividades	108
Gráfico 8 - Fatores que na visão dos professores os desvalorizam	112
Gráfico 9 - As respostas dos professores sobre o Plano de Carreira	113
Gráfico 10 - Fatores que para os professores justificam o não cumprimento da Lei do Piso	115
Gráfico 11 - O significado de valorização profissional para os professores municipais	118
Gráfico 12 - Fatores que na opinião dos professores valorizam a profissão	120
Quadro 1 - Resultados do IDEB e Metas Projetadas para 4ª série / 5º ano da Rede Municipal de Unaí	18
Quadro 2 - Rede Municipal de Unaí: números de escolas, professores do 1º ao 5º ano e alunos matriculados.....	18
Quadro 3 - Cargos e salários da Administração Direta da Prefeitura de Unaí	21
Quadro 4 - Sujeitos escolhidos para a aplicação de questionários e entrevistas semi-estruturada.....	30
Quadro 5 - Despesa com a instrução entre 1850-1889.....	41
Quadro 6 - Cargos e vencimento básico fixado pela Lei Estadual nº 19.837 de 2011.....	59
Quadro 7 - Sobre salários e subsídios dos professores do estado de Minas	78
Quadro 8 - Salários dos professores de Unaí	78
Quadro 9 - Exemplificativo da progressão horizontal em Reais proporcionada aos professores municipais de Unaí pela Lei Complementar nº 56 de 30 de outubro de 2006.....	80
Quadro 10 - Prefeitos e Secretários de Educação da Rede Municipal de Unaí.....	84
Quadro 11 - Organograma da SEMED-Unaí com a indicação das escolas e professores do 1º ao 5º ano	94
Quadro 12 - Professores do ensino Fundamental do 1º ao 5º ano de Unaí, Minas Gerais.....	95
Quadro 13 - Categorias, unidades temáticas, subunidades temáticas e frequências resultantes da pesquisa.....	97
Quadro 14 - Sujeitos escolhidos para a aplicação das entrevistas semi-estruturadas	125
Quadro 15 - Categorias, unidades temáticas, subunidades temáticas e frequências resultantes da pesquisa	126

INTRODUÇÃO

Proposição do objeto de investigação

Este estudo, desenvolvido na área de concentração Gestão de Políticas Públicas e Sistemas Educacionais, faz parte do Programa de Pós-Graduação em Educação, para o curso de Mestrado Profissional da Faculdade de Educação, da Universidade de Brasília (UnB), por meio de convênio com a Subsecretaria de Assuntos Administrativos (SAA) do Ministério da Educação. Propõe-se como objeto de investigação a política de valorização dos profissionais do magistério da educação básica, da Rede Municipal de Unaí - Minas Gerais (MG), em decorrência da ausência de pagamento do piso salarial, vigente a partir do ano de 2009.

O pagamento do piso salarial dos professores tem despertado cada vez mais o interesse de estudiosos e formuladores de políticas públicas. A Lei 11.738, de 2008, prescreveu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) como o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial para os profissionais do magistério público da educação básica, para a jornada de no máximo 40 (quarenta) horas semanais. O estudo de Vieira (2012) apontou cinco elementos para valorização do docente: 1º ingresso por concurso público; 2º plano de carreira; 3º formação inicial e continuada; 4º condições de trabalho e 5º piso salarial. Assim, entende-se que o Piso Salarial é um dos elementos estruturantes da valorização dos professores, mas ainda não é uma realidade concreta para a maioria dos profissionais em educação nos municípios.

A escolha do piso salarial como objeto de estudo, deve-se ao fato de perceber que muitos professores da educação básica com os quais trabalhei, estudei e convivo, explicitam a relevância da remuneração como sinônimo de valorização profissional. Outro ponto, é que sou professor, e por isso, desejo analisar como a ausência de reconhecimento socioeconômico da carreira de docente, por parte do poder público, penaliza os professores e a profissão docente.

Percebi isso durante a minha formação na educação básica e na educação superior, realizada em instituições públicas do Distrito Federal, pois meus professores, todos os anos letivos, realizavam greves exigindo melhores salários. Estas condições históricas e materiais foram marcantes em toda a minha trajetória acadêmica e despertaram-me para as políticas públicas de valorização profissional para os educadores brasileiros, via salários pagos.

Em 2009, ingressei como servidor público do quadro funcional do Ministério da Educação (MEC) e assumi, em 2010, a chefia de Convênios e Prestação de Contas da Secretaria de Educação Superior (SESu). Pude perceber diversas ações implementadas para as instituições de educação básica e superior, para formação continuada e capacitação dos professores da educação básica. Nesses cursos realizados por meio dos convênios firmados entre a SESu e as instituições conveniadas, notei nos relatórios de cumprimento do objeto que alguns pró-reitores, responsáveis pela execução dos convênios, relatavam que os professores da educação básica, além de formação continuada e capacitação, reivindicavam também aumento salarial. Assim, deparei-me novamente com a questão que sempre me inquietou: a desvalorização profissional dos professores por receberem vencimentos insuficientes.

Esta experiência profissional despertou-me para pesquisar a visão dos profissionais da educação básica sobre o Piso Salarial como forma de valorização profissional para a categoria, e elegi o seguinte problema: o Piso Salarial estabelecido pela Lei nº 11.738, de 2008, ainda não é pago aos professores do 1º ao 5º ano, da Rede Municipal de Unaí, Minas Gerais. Quais são as implicações dessa situação na vida e trabalho dos professores?

Tendo por base a afirmação do pesquisador Triviños (2006), de que a delimitação do problema surge da prática cotidiana que cerca o pesquisador e ao fato de que ele tenha conhecimento sobre a temática a qual pretende estudar, então resolvi compreender a realidade e a perspectiva dos professores da educação básica diante do não cumprimento da Lei nº 11.738/2008 do piso salarial e da desvalorização da carreira profissional dos professores municipais.

A Lei Federal nº 11.738, de 2008, estabeleceu o dever da União, Estados, Distrito Federal e Municípios a pagar o Piso fixado, em 2015, no valor de R\$ 1.917,78 (um mil novecentos e dezessete reais e setenta e oito centavos) para uma jornada de trabalho de no máximo de 40 horas semanais. Nessa linha, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) nº 9.394/96, norteia no artigo 67:

Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III - piso salarial profissional;

IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho.

§ 1º A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino.

§ 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico.

§ 3º A União prestará assistência técnica aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios na elaboração de concursos públicos para provimento de cargos dos profissionais da educação. (BRASIL, 1996).

Nota-se, que a LDB estabelece seis elementos vitais para a valorização profissional dos professores da educação básica, entre eles: o pagamento do piso salarial e condições adequadas de trabalho. Essa proposição institui uma política de valorização dos profissionais de carreira do magistério público da educação básica nacional. Os educadores, na maioria das cidades brasileiras, são desvalorizados em comparação com outras categorias profissionais. Por isso, torna-se necessário analisar e compreender, na ótica dos professores de 1º ao 5º ano do município de Unaí, como o Piso integra a valorização profissional, sendo vital para elevar a carreira do magistério.

Já a Lei nº 13.005 de 2014, que aprovou o Plano Nacional de Educação (2014 - 2024), estabelece 3 metas para políticas de valorização para os professores:

Meta 17: valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.

Meta 18: assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de Planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o Plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o Piso Salarial Nacional Profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal.

Meta 19: assegurar condições, no prazo de 2 (dois) anos, para a efetivação da gestão democrática da educação, associada a critérios técnicos de mérito e desempenho e à consulta pública à comunidade escolar, no âmbito das escolas públicas, prevendo recursos e apoio técnico da União para tanto. (BRASIL, 2014).

Observa-se, que a Meta 17 fixa como objetivo de política de valorização a equivalência dos rendimentos dos professores aos salários de trabalhadores com escolaridade equivalente. A

existência de plano de carreira que recompense o profissional da educação por mérito e reconhecimento é especificada na Meta 18. E a Lei nº 13.005/14 estabelece como Meta 19, para os sistemas de educação nacional, a busca de condições para efetivação de gestão democrática, associada a critérios de mérito, desempenho e consulta pública à comunidade escolar.

Assim reconhecendo que no país não há um sistema nacional de educação, e sim uma composição entre os sistemas federais, estaduais, municipais e autônomos entre si, a Conferência Nacional de Educação (CONAE), em Documento Final de 2010, se posicionou que para se construir uma política de valorização para os professores por parte dos entes federativos seria necessária uma ação:

[...] articulada à formação inicial e continuada, faz-se necessária a criação de um plano de carreira específico para todos/as os/as profissionais da educação que abranja: piso salarial nacional; jornada de trabalho em uma única instituição de ensino, com tempo destinado à formação e planejamento, condições dignas de trabalho, e definição de um número máximo de estudantes por turma (CONAE, 2010, p. 95),

O Documento Final da Conferência Nacional de Educação, de 2014 (p. 90), defende:

A valorização, incluindo as condições de trabalho e remuneração dos profissionais da educação, constitui pauta imperativa para a União, Estados, DF e Municípios, como patamar fundamental para a garantia da qualidade de educação, incluindo a concretização das políticas de formação.

Percebe-se, que tanto a Lei nº 9.394/96 quanto a Lei nº 13.005/14 do PNE e a CONAE convergem-se no entendimento de que para se construir uma efetiva política de valorização para os professores, há necessidade de ações concretas em torno da melhoria salarial por meio de cumprimento da Lei do Piso, condições adequadas de trabalho, plano de carreira, formação continuada e gestão democrática.

O Estado de Minas Gerais foi escolhido para este estudo por estar em 18º lugar, num ranking composto por 26 estados, numa análise comparativa salarial sobre as remunerações para professores com licenciatura plena, jornada de 40 horas semanais de trabalho, em início de carreira, realizado pelo Sindicato dos Servidores da Rede Pública de Educação do Ceará (APEOC) junto com a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação (CNTE) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT). Também segundo pesquisa de Souza (2011), constata-

se que nesse estado houve uma queda acentuada no número de docentes, provocado pela ausência de uma política de valorização salarial, profissional e social.

No estado de Minas Gerais, o Município de Unaí foi escolhido por ter tamanho e realidade socioeconômica semelhante à maioria das cidades brasileiras, condições de trabalho assemelhadas as de outros municípios do país e também porque cumpriu as metas fixadas pelo governo para educação básica, no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), nos anos de 2007, 2009, 2011 e 2013, conforme demonstrado na tabela a seguir:

Quadro 1: Resultados do IDEB e Metas Projetadas para 4ª série / 5º ano da Rede Municipal de Unaí

Índice de desenvolvimento da educação básica do município de Unaí					
Ano	2005	2007	2009	2011	2013
Metas Projetadas	-	4.3	4.6	5.0	5.3,
IDEB observado	4.3	4.3	4.6	5.1	5.3

Fonte: MEC – INEP (2014).

A Rede Pública Municipal de Unaí, conforme Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2014), compõe-se de 15 escolas municipais, 240 docentes, com salários de R\$ 980,60 por uma carga horária de 25 horas semanais, e tem 2.286 alunos matriculados no ensino fundamental do 1º ao 5º ano, em 2014, conforme quadro a seguir:

Quadro 2: Rede Municipal de Unaí: números de escolas, professores do 1º ao 5º ano e alunos matriculados

Ano	Números de escolas	Números de docentes do 1º ao 5º ano	Números de alunos matriculados no 1º ao 5º ano
2005	16	297	2.986
2006	16	297	2.850
2007	16	282	3.005
2008	16	282	2.809
2009	15	282	2.782
2010	15	270	2.782
2011	15	260	2.706
2012	15	240	2.488
2013	15	240	2.234
2014	15	240	2.286

Fonte: MEC – INEP (2014).

Embora o quadro 2 (p. 18) aponte redução no número de estudantes, os professores, além de se preocupar com o ensino e o cumprimento de metas e objetivos, enfrentam dificuldades relacionadas com condições de trabalho e com a desvalorização profissional.

Os 5.570 municípios brasileiros, dotados de autonomia e atribuições constitucionais, oferecem educação infantil, ensino fundamental e educação para jovens e adultos, mas em sua maioria, não pagam salários que indicam uma valorização profissional, econômica e social. Esse descaso faz com que vários professores, atuem “em mais de uma ocupação profissional ou trabalhem em mais escolas para aumentar sua renda salarial” (GATTI e BARRETO, 2009, p. 21).

Além do não recebimento do piso salarial, os profissionais do magistério enfrentam o desprestígio social da carreira, salas de aulas com muitos alunos e a obrigação de atingir a meta do IDEB. Tudo isso, na maioria dos casos, torna a carreira docente desestimulante e desvalorizada.

Cada vez mais, os professores da educação básica brasileira trabalham em condições precárias, dupla jornada, carga horária sem previsão de tempo para planejamento das aulas e, sobretudo, salários baixos. Essas dificuldades são atestadas por Oliveira (2004) ao ressaltar que os processos de flexibilização e precarização das relações de emprego e trabalho chegam também ao campo da gestão escolar e da formação inicial e continuada.

Como as faces de uma moeda, busco estudar e aprender na visão dos professores a relevância do recebimento do piso salarial e se, de fato, o cumprimento legal da lei do PSPN representa valorização profissional.

A problematização desse estudo pode ser descrita assim: a) os professores do 1º ao 5º ano do ensino fundamental, da Rede Pública Municipal de Unai, não recebem o Piso Salarial; b) apesar de se ter lei federal e determinação legal do Supremo Tribunal Federal (STF) para o cumprimento do pagamento de uma base salarial para a categoria dos profissionais do magistério, o Poder Municipal não a cumpre; c) a constitucionalidade do piso salarial como direito dos professores.

Em diagnóstico anterior, estudos de Monlevade (2000) e Vieira (2012) esclarecem que com a criação da Lei nº 11.738/2008 o pagamento do piso pelos entes federados tornou-se um instrumento de valorização para os professores. No entanto, nota-se uma lacuna de estudos empíricos sobre a perspectiva dos professores em relação ao pagamento do piso salarial como valorização profissional. Segundo dados da CNTE (2013a), dos 26 estados brasileiros, 11

estados pagam o Piso Salarial, seis estados não o pagam, um não tem referência de piso e jornada de trabalho e oito estados pagam parcialmente o Piso para os professores da educação básica, mesmo após a Lei 11.738/2008 e a decisão do STF¹.

Esta situação-problema nos leva a Carnoy (1990, p. 65-71), ao ressaltar que o “Estado [age quando surge] a necessidade de controlar os conflitos entre os diferentes interesses econômicos, surgindo como resposta à necessidade de mediar os conflitos de classe, com vistas a manter a ordem”. Deste modo, o Estado é o campo de disputa de interesses divergentes, que tem como intuito manter a ordem estabelecida e arrecadar mais recursos financeiros por meio de tributos e impostos. Corroborando com esse entendimento, Faleiros (1986, p. 64), ao afirmar que “as forças de pressão diante do estado capitalista não são homogêneas, nem têm o mesmo peso político, e o Estado não é um juiz neutro diante das pressões”.

Nesse sentido, Santos Junior (2001, p. 228) assevera que “a maior responsabilidade dos governos em relação às políticas sociais e as demandas dos seus cidadãos é o reconhecimento dos direitos sociais e abertura dos espaços públicos para a ampla participação cívica da sociedade”. Isso realça as disputas de interesses ao promulgar uma lei, reconhecer direitos e torná-los uma realidade para a comunidade/usuários dos direitos.

Com essa reflexão teórica, destacamos a relevância política do PSPN como um campo de disputa de interesses divergentes entre os governos e os professores, em geral da Rede Pública Municipal de Unaí, em particular, num movimento de luta, o Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Unaí- MG (Sind-UTE/MG) junto com o movimento dos professores que realizam greves² reivindicando o recebimento do piso salarial estabelecido pela norma legal. Naquele momento, em decorrência da decisão do Acórdão da Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI nº 4.167/11, do Supremo Tribunal Federal, declarou o PSPN constitucional (BRASIL, 2011). O descaso com a determinação do STF fez com que o Sind-UTE/MG dos professores protocolasse a ação na Procuradoria de Minas Gerais, nº 00008431/12, para que apurasse o descumprimento da lei do piso salarial da carreira dos profissionais do magistério.

¹ Dados divulgados na CNTE. Tabela de vencimentos, remunerações e jornadas de trabalho das carreiras de magistério público da educação básica (Redes Estaduais). Referência março de 2013a. Disponível no site: <www.cnte.org.br/index/> Acesso em 14 de abr. de 2015.

² Informação encontrada em: Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (SIND-UTE/MG). Boletim Informativo da Revista Eletrônica da Sind-UTE/MG. 2013. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/conteudo.php?>> Acesso em 5 de dez. 2014.

Observa-se ainda, que o Piso Salarial, em 2014, foi fixado no valor de R\$ 1.697,00 e a prefeitura de Unaí paga o valor de R\$ 980,60³, o que contribui para o desprestígio social e baixa atratividade da carreira docente.

Em termos sociais, o inciso XIII, do artigo 5º, da Constituição Federal (CF) 1988, reconhece o direito e regulamenta o exercício profissional. Contudo, o não cumprimento da Lei nº 11.738/08 faz com que os professores da Rede Municipal de Unaí realizem manifestações, paralisações e greves reivindicando melhores salários, condições adequadas de trabalho, formação continuada e reconhecimento profissional e social. Essa luta por valorização social, econômica e profissional dos professores afeta a comunidade escolar.

Entretanto, sabe-se que a profissão de docente sofre desvalorização social e financeira em comparação com outras carreiras. Segundo Monlevade (2000, p. 69), “a valorização salarial não se mede apenas pelo valor nominal do salário, mas pelo resultado de comparação no mercado”. Quando se compara os cargos e rendas da administração direta da prefeitura de Unaí, para uma carga horária de 40 horas com outras categorias, constatam-se uma desvalorização financeira da carreira de docente e uma contradição na política do poder local que argumenta que não tem condições orçamentárias e financeiras para pagar o Piso Salarial dos professores, mas paga R\$ 3.286,04 para um analista em psicologia, conforme quadro que segue.

Quadro 3: Cargos e salários da Administração Direta da Prefeitura de Unaí

Código	Cargo	Salário em R\$
221	Analista em Medicina Veterinária I	3.286,04
742	Assistente Administrativo I	1.336,81
31	Auxiliar de Serviços Gerais I	565,95
853	Auxiliar Administrativo III	1.418,22
136	Auxiliar de Enfermagem I	1.418,22
169	Analista em Psicologia I	3.286,04
862	Fiscal Sanitário II	1.878,65
98	Fisioterapeuta I	4.248,63
164	Fonoaudiólogo I	4.248,63
837	Médico I	4.248,63
889	Professor de Educação Básica I	980,60
679	Psicólogo II	5.368,27
832	Técnico Bibliotecário I	1.418,22
750	Técnico de Segurança do Trabalho I	1.376,91

Fonte: Quadro elaborado pelo autor baseado em informações do Site da Prefeitura de Unaí em 31/10/2014.

3 Dados encontrados no site da: Prefeitura Municipal de Unaí. Salários da Prefeitura. 2014. Disponível em <www.prefeituraunai.mg.gov.br> Acesso em 26 nov. 2014.

Consta ainda, na folha de pagamento da prefeitura, salário de R\$ 1.418,22 para auxiliar de enfermagem, de R\$ 1.376,91 para o técnico de segurança do trabalho, já para o professor de educação básica I pagam o salário de R\$ 980,60, conforme dados no quadro 3 (p. 21). Essa política de baixos salários, empregada em Unaí, demonstra o desinteresse e o desprestígio do poder público pela profissão docente nas escolas municipais de 1º ao 5º ano, do ensino fundamental.

Depois de anos de reivindicações dos professores municipais, o Prefeito, da gestão do ano de 2006, sancionou a Lei Complementar nº 56, de 30 de outubro de 2006, que dispõe sobre o estatuto e o plano de cargos, carreiras e remuneração do magistério público do município de Unaí. O inciso VII, do artigo 2º da presente lei, determinou que a promoção funcional dentro da mesma carreira será feita do nível I para o nível II e assim sucessivamente até o último nível-nível IV. Sendo que o posicionamento na passagem de um nível para outro se dará no grau “A” do novo nível ou no vencimento imediatamente superior ao que percebe, depois de cumprido o interstício de três anos no nível anterior ao pretendido (UNAÍ, 2006).

Para entender como a política pública do piso salarial para o magistério fomenta a valorização e reconhecimento da carreira profissional dos professores, buscou-se alguns levantamentos de estudos em bibliotecas digitais de diversas universidades públicas, no banco de dados da Capes e Scielo, abrangendo os anos de 2006 e 2014. Selecionou-se dez pesquisas, entre teses e dissertações, que analisam a temática.

No levantamento de dados, a dissertação de Gurgel (2006) analisa a real situação do magistério no sistema público de educação básica, no estado do Rio Grande do Norte (RN), sob o impacto das políticas gestadas nos anos de 1990, e a partir do exame da carreira e da remuneração dessa categoria profissional, elege elementos definidores da valorização do magistério. Tomou os mecanismos de valorização docente que não foram capazes de alçar o magistério a um patamar mínimo aceitável de carreira e remuneração requerido pelos docentes. O exame desses documentos permitiu um mapeamento da trajetória das lutas do professorado potiguar, pontuando as conquistas que serviram de referência para a carreira, quando da elaboração do Estatuto do Magistério no ano de 1986.

Os fatores que afetam a saúde física e mental dos professores, da Rede Pública de Ensino de Sete Lagoas, em Minas Gerais, as condições de trabalho e o mal-estar docente estão na dissertação da Souza (2008). O estudo constatou fatores ocupacionais que influenciam e agravam a saúde do professor: carga horária, o salário, o relacionamento com os alunos, as

condições de trabalho e o relacionamento no ambiente laboral. Esse estudo identificou que a desvalorização da carreira provoca incômodos entre os professores de ordem psíquica como: depressão, nervosismo, irritação, dores difusas, fadiga frequente, insônia e hipertensão arterial. Para a autora, os resultados evidenciaram a desvalorização social do professor, apontando as mudanças sociais contemporâneas, o aumento de exigências e responsabilidade na atividade docente e as atuais condições de trabalho, como fatores que atuam diretamente sobre a saúde desse profissional.

O estudo da Moriconi (2008) avalia a atratividade dos salários que os professores recebem nas escolas públicas de ensino básico. A análise indicou que a atratividade da remuneração do magistério varia de acordo com o segmento de professores públicos comparados. Entre os principais resultados: a) os professores com formação de nível médio possuem remunerações atrativas frente às demais ocupações, enquanto aqueles com formação de nível superior, justamente os que se quer atrair, encontram salários bem mais atrativos em ocupações alternativas; b) a atratividade da remuneração de professores públicos é melhor para profissionais no início de carreira, mas pior para profissionais na etapa final de carreira, o que pode gerar abandono da carreira e prejudicar o desempenho desses professores.

Os impactos e efeitos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), na política salarial dos professores da Rede Municipal, nos municípios de Oriximiná e de Óbidos, na região Oeste do Estado do Pará, foi objeto do estudo da dissertação da Silva (2010). Os resultados mostraram que com a implementação do FUNDEB e do PSPN ainda não se percebeu, nos dois anos de vigência do fundo, nenhuma modificação na política salarial dos professores com formação de nível médio e superior que atuam no ensino fundamental e na educação infantil. Assim, tanto o FUNDEB quanto o PSPN ainda não se revelaram como instrumentos de valorização do profissional do magistério da educação básica.

A dissertação de Machado (2010) preocupou-se em descrever o itinerário do PSPN, da Constituição Federal, de 1988, até a aprovação da Lei do Piso (Lei nº 11.738/2008), e analisou empiricamente sua implantação na Rede Pública Estadual de Goiás, no ano de 2009, estabelecendo relação com os exercícios financeiros de 2008 e 2010. Analisou a Lei do Piso e sua relação com outras normas legais, a suficiência financeira para implantação, a relação com o FUNDEB e a relação do número de alunos atendidos pelo número de professores da rede. Mostrou os conflitos que envolvem a implantação do piso, na Rede Pública Estadual de Goiás,

referentes à forma como a legislação é interpretada, com destaque para o mecanismo utilizado pelo governo para cumprir a lei, e fragmentou a implantação do piso em dezessete parcelas mensais e posteriormente atualizou.

O estudo de Carissimi (2011) analisou o perfil profissional, as condições de trabalho dos docentes, a formação inicial e continuada, o salário e as condições de trabalho, com o propósito de elaborar um perfil profissional do docente, nos anos iniciais da Rede Municipal de Ensino (RME), de Curitiba. A autora constatou a ausência de um padrão de qualidade para as condições de trabalho dos professores. Identificou ainda, que cerca de 5% dos professores de Curitiba encontram-se na parte especial, ou seja, ingressaram na carreira quando ainda era exigida apenas a formação em magistério de nível médio. No que concerne ao salário pago aos docentes de Curitiba, constatou-se que o vencimento inicial é de R\$ 1.126,68, mais vantagens ou adicionais, para uma jornada de 20 horas de trabalho. Quando comparado à Lei do PSPN, fica evidenciado que o valor fixado para o Piso (R\$ 1.024,57 em 2010), para jornada de trabalho de 40 horas semanais, não produziria impacto sobre os salários dos profissionais de Curitiba. A autora revela a necessidade de um maior compromisso por parte do poder público com a melhoria das condições de trabalho dos professores, de forma a atingir uma valorização profissional e fazer da educação instrumento primordial no desenvolvimento da sociedade.

Para compreender melhor os salários recebidos pelos professores brasileiros, a estudiosa Barbosa (2011) realizou estudo de caráter bibliográfico-documental. Constatou que os salários dos professores brasileiros podem ser considerados baixos e se configuram como um dos aspectos mais centrais nos processos de precarização e intensificação do trabalho docente, apresentando implicações para a profissão, como a baixa atratividade da docência e a dificuldade de reter os bons professores. Implicações para o professor enquanto sujeito como a pauperização, o sentimento de desânimo e insatisfação com o trabalho que acometem esses profissionais e implicações que afetam tanto a profissão como o professor. A intensa jornada de trabalho assumida para compensar os baixos salários, por sua vez, contribui para o aumento da rotatividade e itinerância dos professores nas escolas, para o agravamento dos problemas de saúde, para o absenteísmo docente, para o comprometimento das atividades extraclasses desenvolvidas pelo professor. Essas implicações comprometem a qualidade do trabalho docente, dificultando qualquer projeto que vise à melhoria da qualidade da educação.

A pesquisa de Meguerditchian (2012) problematizou o atual plano de carreira dos profissionais da educação básica de São Paulo, como proposta oficial que compõe o aparato

burocrático em sua relação com as expectativas dos professores. Privilegiou as características da burocracia, reveladas pelo confronto entre as ações políticas contraditórias e questões relacionadas ao neoliberalismo que marcam as exigências postas em itens relativos às carreiras. Afirma que o Plano de Carreira não atende às expectativas dos docentes, começando a mesclar os modelos, introduzindo elementos modernos a uma carreira tradicional e exigindo novas características profissionais dos agentes da escola.

Nesta direção, a pesquisa de Duarte (2013) acentua que a queda do número de profissionais em determinadas etapas de ensino e do conseqüente aumento em número de matrículas, oriundas das políticas de expansão do ensino implementadas nas últimas décadas, se dá pelos baixos salários, insatisfação com o trabalho e desprestígio profissional, os quais vêm afugentando os docentes da carreira do magistério na educação básica.

Isto faz com que aqueles que se encontram ainda na carreira busquem alternativas fora da profissão e também com que os jovens em início de carreira não se interessem pela docência. Transparece em seu trabalho, que instituições representativas do professorado concluem que essas políticas de valorização não apresentam os resultados esperados e, muitas vezes, apresentam-se na contramão dos objetivos propostos, contribuindo, sobretudo, para um acentuado processo de desprofissionalização.

Por outro lado, a tese de Vieira (2012) investigou os partidos políticos brasileiros, com assento no Congresso Nacional, na legislatura 2007 e 2010, que durante os debates ocorridos em audiências públicas, os parlamentares exerceram funções determinantes no processo de formulação da lei e estabeleceram um parâmetro nacional para os salários iniciais do magistério, até então diferenciados entre os 26 estados, o Distrito Federal e os 5.570 municípios brasileiros.

O trabalho evidenciou que o percurso da lei foi marcado pelas contradições de uma sociedade de classes e alto grau de acordo social em torno do tema da educação. A autora procurou situar a fixação do piso como política pública de valorização profissional e registrou como se processaram os conflitos e as negociações entre a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), o Governo e os Partidos Políticos, representados no Congresso Nacional, em torno da proposta original e da que resultou na lei. O estudo constata que a instituição do PSPN, além da valorização profissional que lhe é inerente, se insere nos esforços governamentais e da comunidade educacional para a construção de um sistema nacional de educação. O que permanece como questão desafiadora é o alcance da vitória obtida

pelos trabalhadores com a aprovação do PSPN para a valorização profissional e para a educação pública brasileira.

Posto esse levantamento em dissertações e teses, esta pesquisa se diferencia, pois objetiva analisar como o professor do 1º ao 5º ano, do município de Unaí – MG, que não recebe o Piso Salarial, se posiciona diante da Lei 11.738/2008. Nessa linha, identificar o que, de fato, significa valorização profissional e quais são os aspectos que expressam essa valorização profissional.

Assim, propõe-se como objetivo geral: analisar a política de valorização salarial dos professores da Rede Municipal de Ensino, do 1º ao 5º ano de Unaí, considerando a aprovação da Lei Federal 11.738/2008 que instituiu o PSPN.

E como objetivos específicos:

- I. Analisar alguns elementos históricos que demonstram como os governadores mineiros, no decorrer dos anos, implementaram as políticas de reconhecimento profissional e valorização salarial e social dos professores.
- II. Analisar se há contradições decorrentes da Lei Federal 11.738/08, da decisão do STF e da posição do Poder Público Municipal, de Unaí, de descumprimento do piso salarial estabelecido.
- III. Compreender na visão dos professores de educação do 1º ao 5º ano, de Unaí, entre 2009 e 2014, os elementos que propiciam a valorização profissional.
- IV. Identificar as razões do Poder Executivo Municipal de Unaí para o não cumprimento de decisões do STF e da Lei Federal.

Para o aprofundamento da análise, propõe-se as seguintes questões:

Como, historicamente, os governadores mineiros se posicionaram em relação aos ordenados/salários dos profissionais do magistério?

Como se apresentam as ações dos governos no reconhecimento social da profissão e políticas de valorização para a carreira do professorado?

Existem contradições em decorrência da lei nº 11.738/08, do Acórdão do STF e do não cumprimento pelos entes federados?

Por que mesmo com a decisão do STF, o Município de Unaí não paga aos professores da educação básica o Piso Salarial? Como se justifica?

Para os professores do 1º ao 5º ano da Rede Municipal de Unaí, o pagamento do piso altera sua condição socioeconômica? Como? Em que direção? No exercício da profissão professor, quais são os elementos que expressam a valorização profissional?

Sobre a escolha do método científico em Educação

Assume-se aqui que ao escolher o Método de Pesquisa em Educação, se assume também que o mundo é uma realidade material e histórica, e que o homem pode conhecê-la e transformá-la. Por isso, o método deste trabalho parte da concepção materialista da realidade e da concreticidade para abordar a valorização dos professores. Segundo a pesquisadora Pádua (2004), a Concepção Marxista Histórica parte do princípio de que a produção e o intercâmbio de bens materiais constituem a base de toda ordem social, logo, a forma com que os homens participam da produção é que determina seus pensamentos e ações.

Por esse entendimento e considerando a complexidade social existentes no Brasil, com extremas desigualdades e variações regionais, faz-se necessário considerar, na análise das políticas de educação, as características e responsabilidades em matéria educacional de cada ente federado, redefinidas desde a Constituição Federal de 1988, sob a lógica de organização do Estado brasileiro na forma de regime federativo. Costa et al (2010) e Cury (2006, 2008) são unânimes em afirmar que estudos sobre políticas educacionais não podem desconsiderar essas características como determinantes nas iniciativas governamentais.

Por essa razão, é fundamental considerar as visões desde os espaços de formulação até o momento de implementação e execução. Como questiona Rosar (1995, p. 12), “o que é a política educacional senão a síntese das lutas travadas, tanto no momento de sua elaboração quanto de sua execução?”.

Enquanto processo social, construído historicamente, essas políticas configuram-se como um complexo contraditório de condições históricas que implicam em movimento de ida e volta entre as forças sociais em disputa (Cury, 2001). Segundo Ozga (2000), é um processo mais que um produto, envolvendo negociação, contestação ou mesmo luta entre diferentes grupos não envolvidos diretamente na elaboração oficial de legislação.

Nesse mesmo sentido, Kosik (1976) afirma que:

O pensamento dialético parte do pressuposto de que o conhecimento humano se processa num movimento em espiral, do qual cada início é abstrato e relativo. Assim sendo, o objeto é o que não era antes, podendo ser outra coisa de acordo com as

múltiplas determinações que sofre na realidade objetiva. Esse movimento do real nos permite compreender o objeto não com algo pronto e acabado, como propõe o racionalismo e o empirismo, que através de sistema definido linearmente enunciam o ponto de partida a partir de fatos ulteriores. (KOSIK, 1976, p. 41).

O movimento do real nos permite compreender a totalidade do objeto não apenas como soma das partes, mais numa dinâmica de elucidação em que a parte e o todo estão interligados e exclusivos mutuamente.

Para o estudioso Gamboa (1996), na dialética o homem é um ser social determinado por contextos econômicos, políticos e culturais, ao mesmo tempo em que transforma esses contextos. Porém, existem múltiplas relações que interferem nos resultados das pesquisas, por isso, não é possível “explicar os métodos por si mesmos sem levar em conta os contextos teóricos e as condições histórico-sociais da produção destes e da pesquisa” (GAMBOA, 1996, p. 62).

Ao escolher um referencial teórico e metodológico parte-se de um:

[...] Pressuposto fundamental, quando nos propomos ao debate teórico, entendemos deva ser que as nossas escolhas teóricas não se justificam nelas mesmas. Por trás das disputas teóricas que se travam no espaço acadêmico, situa-se um embate mais fundamental, de caráter ético-político, que diz respeito ao papel da teoria na compreensão e transformação do modo social mediante o qual os seres humanos produzem sua existência, neste fim de século, ainda sob a égide de uma sociedade classista [...]. As escolhas teóricas, neste sentido, não são nem neutras e nem arbitrarias - tenhamos ou não consciência disto (FRIGOTTO, 1998, p. 26).

Esse estudo utiliza a categoria *contradição* entendida como “uma relação de conflito no devir do real que ocorre no curso do desenvolvimento da realidade” para compreender como, mesmo tendo uma Lei Federal e Acórdão do STF, que determina a obrigatoriedade do pagamento do piso salarial para os professores, o Poder Municipal de Unai descumpra essa norma legal. Analisa também se há contradições, pois outras categorias profissionais do quadro efetivo recebem salários maiores (CURY, 2000, p. 30).

Desse modo, assume-se que conhecer a realidade significa compreender as múltiplas determinações que compõe um todo estruturado e dialético, no qual o fenômeno pode ser compreendido. Segundo o pesquisador Pinto (1979), na visão dialética todas as coisas e inclusive o homem estão em processo de transformação. Para interpretar uma realidade é preciso acompanhar suas frequentes alterações, pois esta não funciona como situação estática,

mas em permanente alteração. O estudioso Pinto (1979, p. 13) destaca também que “a contradição desempenha a função explicativa e interpretativa do próprio movimento do real. Esses contrários em luta e movimento buscam a superação da contradição”.

Por isso, para analisar parte da política de valorização dos professores de Unaí, esse estudo tenta desenvolvê-lo se aproximando da perspectiva dialética e busca compreender os aspectos históricos no contexto das contradições das políticas públicas e do papel do Estado Capitalista brasileiro. Nesse sentido, busca-se compreender o processo histórico que revela as condições da vida humana social, suas necessidades, lutas e dificuldades. Além disso, estudar como os profissionais do magistério de Unaí se posicionam, pois existe a Lei do Piso e, ao mesmo tempo, existe o seu descumprimento pelo poder municipal.

Para esta, adotou-se a pesquisa bibliográfica, documental e o campo empírico como meios para obtenção de dados. Para a perspectiva metodológica fez-se a escolha pelos aspectos analítico, interpretativo e qualitativo dos dados quantificados do contexto pesquisado. Os estudos de André (1983) indicam que esta abordagem permite apreender o caráter complexo e multidimensional dos fenômenos educacionais, captar os diferentes significados e auxiliar na compreensão das relações entre os sujeitos, contextos e ações.

A pesquisa de campo ocorreu na Rede Municipal de Ensino de Unaí. Este é um sistema de ensino que atende aproximadamente oito mil alunos, matriculados na educação infantil e no ensino fundamental⁴. Foram selecionadas três escolas urbanas dentre as 15 municipais que oferecem o ensino fundamental do 1º ao 5º ano, e do total de 240 professores do ensino fundamental, foram aplicados 48 questionários aos professores em exercício em 2014, representado 20% do total.

Os critérios de escolha dos professores do 1º ao 5º ano foram: a) ser efetivo e em exercício na Rede Municipal de Ensino de Unaí; b) trabalhem pelo menos 40 horas; c) ter como fonte pagadora a Prefeitura de Unaí; d) ter trabalhado com o ensino fundamental entre os anos de 2009 a 2014.

Após aplicação dos questionários aos 48 professores do 1º ao 5º ano, optou-se também pela utilização de entrevistas semi-estruturadas para 4 gestores, sendo 2 gestores em educação e 2 membros sindicais. Definiu-se 5 eixos de análises para a formulação das questões: *Piso como valorização* – elementos que expressam valorização; *Desvalorização profissional* –

⁴ Segundo dados divulgados na: Prefeitura de Unaí. SEMED promove abertura oficial do ano letivo 2015. 2015. Disponível: <http://www.unainet.com/>. Acesso em 20 de abril de 2015.

dificuldades enfrentadas pelos professores; *Condições de trabalho* – para realização das atividades; *Descumprimento da Lei 11.738/2008* – afeta a carreira dos professores; *Valorização profissional* – remuneração.

Foram selecionados um diretor da Rede de Ensino de Unaí, um dirigente sindical estadual do SIND/UTE-MG, um membro do Sindicato Municipal dos Professores de Unaí e um ex-secretário da Rede Municipal de Unaí. Totalizando quatro participantes para responder as questões da entrevista semi-estruturada. Os critérios para a escolha dos dois gestores educacionais (diretor e ex-secretário) da SEMED de Unaí: a) atuar no cargo de Secretário de Educação Municipal, assessor ou diretor escolar; b) tivessem exercido o cargo no período entre 2008 e 2014; c) gestores que tivessem vínculo com a SEMED de Unaí; d) profissionais de carreira que possuem como fonte pagadora a Secretaria Municipal de Ensino de Unaí.

Para a escolha de dois sindicalistas os critérios foram: a) ter atuação como dirigente sindical; b) ter atuado no cargo no período entre 2009 e 2014; c) ter atuado como professor entre 2008 e 2014. As entrevistas foram realizadas em dias diferentes conforme disponibilidades dos participantes mediante Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

O quadro 4 (p. 30) apresenta os sujeitos para aplicação dos questionários e para as entrevistas semi-estruturadas.

Quadro 4: Sujeitos escolhidos para a aplicação de questionários e entrevistas semi-estruturada

Escolas municipais do 1º ao 5º ano	Período	Professores do 1º ao 5º ano do ensino fundamental	Gestores e membros sindicais
3 escolas urbanas	2009 - 2014	48	4

Fonte: Quadro elaborado pelo autor - 2014

Também elegeu-se os seguintes documentos:

- a) Constituição Federal de 1988.
- b) Lei de Diretrizes de Bases da Educação Nacional - Lei nº 9.394, de 1996.
- c) Lei Complementar nº 56, de 2006 - institui Estatuto e Plano de Carreira para os professores de Unaí.
- d) Lei que regulamenta o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica - Lei nº 11.738, de 2008.

- e) Documento Final do XVI Encontro Nacional da ANFOPE - Brasília, 25 a 27 de novembro de 2012.
- f) Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.167, de 2011, ajuizada no Supremo Tribunal Federal - STF, por cinco governadores, contra a Lei 11.738/08 que instituiu o Piso Nacional dos Professores de ensino básico das escolas públicas brasileiras.
- g) Documento final da CONAE 2010 e 2014.
- h) A Lei nº 13.005/2014 que criou o Plano Nacional de Educação - PNE (2014-2024).

Os dados e informações do campo empírico contribuem para problematizar o não cumprimento da Lei nº 11.738, de 2008, no município de Unaí, buscam revelar as contradições entre a existência da lei e o seu não cumprimento e identificar o que significa valorização para os professores da Rede de Ensino Municipal, de Unaí. A interpretação dos dados coletados no questionário visa captar parte da realidade concreta e as contradições do governo federal ao promulgar a Lei do Piso e delegar o seu pagamento aos entes municipais e também suas implicações na vida profissional dos professores do município de Unaí.

Estrutura e organização da dissertação

A dissertação está estruturada em quatro capítulos. O primeiro capítulo - *Dos ordenados pagos aos professores de primeiras letras às políticas de valorização profissional e social*- tem como objetivo historicizar e recuperar alguns antecedentes históricos das políticas de valorização salarial dos professores primários do ensino fundamental. Analisa-se como os salários pagos aos professores da educação básica influenciam a realidade profissional, social e econômica desses profissionais.

O segundo capítulo, intitulado - *Piso salarial elemento estruturante para a valorização profissional e a carreira do magistério* - problematiza como o Piso Salarial Profissional Nacional pode significar atratividade, prestígio social e valorização para a profissão de professor. Intenta apresentar que o cumprimento da Lei do Piso é um elemento estruturante para a valorização do profissional em educação. Busca ainda, desvelar como a situação vivenciada

pelos professores municipais de Unaí, encontra-se contrária ao que determina a Lei nº 11.738/2008 e o Acórdão do STF.

O terceiro capítulo, com o título - *Significados e contradições na política de valorização profissional do município de Unaí na visão dos professores do 1º ao 5º ano* analisa as tensões para a materialização da política de valorização salarial e profissional por parte do governo local, do sindicato e dos professores municipais. A partir da vivência desses profissionais problematizam-se como estes significam valorização, procurando especificar como o cumprimento da Lei do Piso é imprescindível para a vida profissional e financeira do professor.

Por fim, o quarto capítulo - *A política de valorização profissional da SEMED de Unaí para os professores: concepções de gestores e sindicalistas* - apresenta as concepções, discussões dos gestores em educação e também dos membros de sindicato sobre a relação entre o cumprimento do direito a Lei do Piso e a política de valorização para os professores municipais locais. Busca-se destacar ainda, como estes sujeitos significam valorização profissional, elementos que expressam valorização do professor e valorização da profissão.

CAPÍTULO 1

DOS ORDENADOS PAGOS AOS PROFESSORES DE PRIMEIRAS LETRAS ÀS POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E SOCIAL

Este capítulo busca evidenciar, no processo histórico, as políticas de reconhecimento e valorização dos professores e propõe como objetivos específicos: a) analisar, no percurso histórico, a fixação de ordenados insuficientes pagos aos professores primeiras letras em Minas Gerais; b) analisar como as políticas de reconhecimento profissional criadas pelos governos mineiros, para a profissão professor de ensino fundamental, eram insuficientes.

A primeira parte investiga, no percurso histórico mineiro, alguns elementos que revelam como o professor passa a ser um trabalhador e as primeiras remunerações fixadas pelos governos. A segunda parte desvela como os governos mineiros reconheciam a profissão, fixavam os salários e as lutas pela constituição da carreira do professorado entre 1980 - 2014.

Para nortear a reflexão, elegeu-se as seguintes questões: como os primeiros governadores mineiros se posicionavam em relação aos ordenados fixados para os professores de primeiras letras? Como ocorreu o reconhecimento social da profissão? Como, historicamente, os governadores mineiros pagam os professores? As políticas de valorização, valorizam os professores mineiros? Em que direção?

1.1 Ordenados e a baixa remuneração dos professores das primeiras letras em Minas Gerais

Em 1549, chega à Bahia o primeiro Governador Geral, Tomé de Souza, com numeroso séquito de degredados, marujos, funcionários, algumas famílias e suas respectivas proles e meninos órfãos de Lisboa. Segundo Monlevade (2000), o Governador Geral e sua comitiva ocupavam uma das naus do grupo de religiosos e suas bagagens. Os religiosos eram quatro padres e dois irmãos, coadjutores da recém-fundada Companhia de Jesus. Manoel da Nóbrega era o Superior enviado ao Brasil a mando de Inácio de Loyola. Após entendimentos entre o Provincial Simão Rodrigues e o rei de Portugal, os religiosos se tornaram os primeiros professores de primeiras letras.

Em 1550, fundou-se o Colégio dos Meninos de Jesus junto com a dotação inicial oriunda da Real Fazenda de Lisboa, e foi criado um subsídio remunerado para o sustento dos

padres em sua missão catequética de 2\$400, cujo pagamento era feito, na maioria das vezes, em alimentos, sendo uma espécie de autofinanciamento para educação (MONLEVADE, 2000). Ainda, segundo o estudioso Monlevade (2000), as despesas correntes do colégio no sustento dos religiosos derivavam crescentemente da produção das chácaras e fazendas que passaram, inclusive, a gerar dinheiro com a venda de animais e alimentos, tornando pouco a pouco dispensável a obrigação inicial do rei de entrar com sua parte de numerário.

Até 1759, quando foram expulsos do Brasil, os jesuítas haviam fundado dezessete colégios e cerca de duas centenas de escolas de primeiras letras na maioria das capitâneas, incluindo a Província do Maranhão e Grão-Pará. Existiam escolas mantidas por outras ordens religiosas, no entanto, as jesuíticas eram as escolas oficiais, as quais ofereciam o ensino gratuito do Estado Português conduzido pela Igreja Católica. Em sua maioria, os professores entre 1549 e 1759 eram constituídos de religiosos que passaram por privações e necessidades, mas difundiam aqui uma visão de mundo (MONLEVADE, 2000).

Com o decorrer dos anos, entre 1759 e 1771, os mestres eram pagos pelas Câmaras Municipais e estas possuíam autorização para cobrar contribuições dos pais dos alunos. Os problemas com a falta de pagamentos levavam as oscilações nos ordenados, o que gerava insatisfação por parte dos professores (FERNANDES, 1994).

Ainda em 1772, o subsídio literário, imposto cujas rendas deveriam ser revertidas para o pagamento dos ordenados dos professores, incidia sobre o vinho, o vinagre, aguardente e a carne fresca. As Câmaras Municipais ficavam incumbidas de arrecadar e registrar as receitas derivadas do imposto em livros específicos e remeter, a cada três meses, os registros e os valores a seus ouvidores. Estes enviavam os registros e os rendimentos ao cofre geral da Junta da Real Fazenda de suas capitâneas. As Juntas da Real Fazenda, estabelecidas em todas as capitâneas, eram as responsáveis pela administração do tributo e pelo pagamento dos mestres. Ao fim de cada ano, segundo o pesquisador Machado (1972), tais Juntas elaborava o balanço geral, que era remetido à Junta de Administração e Arrecadação do subsídio literário que, por sua vez, encaminhava as contas a Lisboa.

Depois da expulsão dos jesuítas e com a implantação das aulas régias pelo Marquês de Pombal, em 1772, o professor passou a receber ordenados, resultado das disputas da Igreja Católica com o Primeiro-Ministro de Portugal, Sebastião José de Carvalho e Melo, para a condução dos interesses na colônia (CARRATO, 1968).

Na realidade, nem todos os professores régios sobreviviam do salário, seja porque foram admitidos no magistério depois de já inseridos em algum esquema de atividade socialmente produtiva - agricultura, comércio, serviço religioso - seja porque suas aulas não os ocupavam em tempo integral, dedicando-se a outros afazeres.

As aulas régias foram financiadas pelo Estado Português com a criação dos tributos públicos oriundos do subsídio literário⁵, cobrado pelas Câmaras Municipais sobre a produção da carne fresca, da produção de vinho e da destilação da cachaça. Esse subsídio não era recolhido regularmente e com isso, os recursos acabaram sendo insuficientes para os propósitos originais.

Ressalta-se ainda, que os valores dos subsídios eram diferenciados nas províncias, dependendo da possibilidade de arrecadação e dos encargos públicos para com a instrução. As verbas do subsídio literário foram utilizadas para pagar os ordenados dos professores do Real Colégio dos Nobres, em Lisboa, determinadas pelo Decreto de 16 de junho de 1792, o que gerou uma discussão a respeito da destinação dos recursos a partir de 1823. A utilização das verbas do subsídio literário para pagamento de professores em Lisboa, em vez de custear a instrução e os ordenados dos professores da colônia, provocava baixos ordenados e atrasos nos pagamentos dos professores brasileiros (ADÃO, 1997).

Com estes registros partimos para o interior de Minas Gerais, entre os anos de 1795 e 1850, para revelar elementos referentes ao pagamento dos salários dos mestres, conforme sua cadeira. Os professores de Filosofia recebiam 460\$000 réis a cada ano; os de Retórica 440\$000; Gramática Latina 400\$000 e de Primeiras Letras 150\$000, sendo os ordenados dos professores das primeiras letras o menor em comparação com as demais categorias (ADÃO, 1997).

Os professores tinham um ordenado baixo, por isso muitos necessitavam de outra atividade remunerada para aumentar seu salário. De acordo com os estudos de Adão (1997), durante o Período Colonial havia constantes queixas por parte da população, que reclamava de professores que deixavam de comparecer às aulas para trabalhar em outra atividade para melhorar sua renda.

⁵ O subsídio literário foi um imposto português criado por um Alvará de 10 de Novembro de 1772. Este imposto destinava-se a custear as reformas no campo da instrução promovidas pelo Marquês de Pombal, substituindo como imposto único, todas as coletas que tinham sido lançadas para fazer face às despesas com a instrução pública. Este alvará determina também a instituição da Junta do subsídio literário, que deveria ser presidida pelo presidente da Real Mesa Censória (CARVALHO, 2010).

Em 1797, além de baixos salários, os professores reclamavam ainda do não recebimento dos salários. Alguns mestres ficavam anos sem receber seus ordenados. A pesquisadora Cardoso (2002), destaca o caso do mestre de latim José Elói Ottoni, da Vila de Bonsucesso de Minas, que se encontrava há quatro anos sem receber salário e como não encontrava solução para o problema, foi pessoalmente a Lisboa requisitar seu pagamento.

Os professores de primeiras letras eram os que recebiam os menores salários e o número absoluto de ocorrências de salários incompletos também era mais frequente entre esses professores. Entre 1795 e 1797 havia sete professores de primeiras letras nessa situação de salários atrasados: 15% do total de 46 cadeiras a cada ano e 21% do total de 33 cadeiras de primeiras letras.

Em 1800, em Vila Rica, o governador da capitania, Bernardo José de Lorena, se queixava da diminuta arrecadação do imposto destinado ao pagamento dos mestres:

(...) O sobredito rendimento esta chegado a ponto tal que não dá esperanças de ter aumento: Eu conheço a necessidade de se fazerem os pagamentos exatos aos professores, sem os quais não podem subsistir, mas por outra parte se manifesta que só do remanescente tão diminuto, (...) nunca eles serão pagos. (AHU, cx. 154, doc. 51, cd. 46).

Em 1827, o conselheiro Vasconcellos expôs ao conselho do governo da Província de Minas Gerais o plano de estudos para o melhoramento da instrução. Naquele período foi proposta:

Reforma dos salários, com justificativa de que os mestres tinham um salário muito limitado e que, por esse motivo desejavam grande número de discípulos que lhes pagassem. Mas o mesmo princípio não poderia ser aplicado aos mestres de primeiras letras, porque a constituição no artigo 179, parágrafo 32, garantia a gratuidade da instrução primária. Portanto, propunha que o salário dos mestres de primeiras letras fosse de 100\$000 e que, a título de gratificação, poderia subir para 300\$000. (SALES, 2008, p. 87).

Segundo Sales, os salários dos professores de primeiras letras eram inferiores aos dos demais professores na Província de Minas Gerais e havia mais escolas de primeiras letras particulares do que públicas. Em 28 de março de 1835, foi aprovada, pela Assembleia Legislativa da Província de Minas Gerais, a Lei nº 13, que regulamentava as regras para a implantação da instrução pública primária e secundária na Província de Minas Gerais.

Com efeito, os professores estavam submetidos a uma regulamentação desde o ano de 1835, quando da primeira lei sobre o ensino no estado apontava as obrigações dos professores e discorria sobre sua formação, determinando a criação de escolas normais. Estas seriam em locais autorizados para a difusão de um tipo de conhecimento normatizado que deveria caracterizar o novo professor primário, distinguindo-o de seus antecessores: os mestres-escolas. Na prática, o que se observou foi uma desarticulação entre os ideais de organização escolar e sua aplicabilidade, inclusive no tocante ao estabelecimento das escolas normais, que vivenciaram um período de inconstâncias entre aberturas e fechamentos em toda a Província, num funcionamento irregular, justificado, entre outros aspectos, pela falta de condições materiais e de viabilidade (KULESZA, 1998).

Passados alguns anos, aumentou a necessidade de desenvolver outras atividades paralelas à ocupação de mestre. A acumulação de atividades ou funções tornou-se uma prática costumeira adotada pelos professores e mestres, toleradas pelas autoridades. Estes mestres “[...] se ocupavam em atividades mecânicas, como alfaiates, sapateiros, barbeiros” (ADÃO, 1997, p. 226). Com o passar dos anos, começaram a surgir, nas maiores cidades, os liceus e escolas normais, onde os professores, pagos pelos governos provinciais, segundo Monlevade (2000), não só se dividiam por cadeiras/turmas, mas se multiplicavam em crescentes e variadas tarefas, mediadas por horários e calendários como se fossem parte de um modelo econômico.

No Brasil, após 1822, seguiram-se os debates sobre a instrução pública, sendo que o imposto do subsídio literário continuou a ser cobrado até o ano de 1834. As questões sobre formação dos professores ainda não haviam sido resolvidas, muito menos as questões salariais e condições de trabalho. A valorização salarial do professor permaneceu em debate. Em 1823 criticavam-se as baixas remunerações dos professores primários ou as justificavam pela impossibilidade do erário do Estado, sempre sobrecarregado por outras despesas e assombrado pelo crescente número de mestres. Nem mesmo uma qualificação de escolaridade garantia um salário melhor, definido antes pelo posto de trabalho.

O parágrafo XXXII, do artigo 179, da Constituição de 1824, previa: “a instrução primária e gratuita a todos os cidadãos” e a Lei de 15 de outubro de 1827, assinada por D. Pedro I, no artigo 1º: “em todas as cidades, vilas e lugares mais populosos, haverá as escolas de primeiras letras que forem necessárias”. O artigo 3º instituiu os ordenados dos professores entre duzentos a quinhentos mil réis anuais. Esse mínimo anual era tão baixo que muitos profissionais

não se sentiram atraídos à docência. Nas palavras de Sucupira (2001, p. 59), a remuneração era “irrisória que na maior parte das vezes não atingia o nível máximo fixado na lei”.

Esta ação política de D. Pedro I, de ampliação de oferta de instrução primária e gratuita para todos os cidadãos, requeria o aumento significativo de mais escolas e contratação de professores primários. Para viabilizar oferta de vagas para os alunos e reconhecer a necessidade do professor, a Lei de 1827 fixou ordenados dos professores, forma de ingresso e obrigatoriedade de exercício exclusivo do magistério.

Devido à remuneração baixa e os valores estipulados em lei, acentuaram desinteresse por parte dos professores. Com a falta de professores⁶ era admitida qualquer pessoa com boa conduta e autodidático, independentemente da sua formação. Os relatórios do Ministro do Império Lino Coutinho, entre 1831 a 1836, mostram os resultados e a má condição do ensino de primeiras letras no país. Já os relatórios do Ministro Visconde de Macaé registram o fracasso e a situação de ausência de instalações escolares e da falta de qualificação dos professores:

A falta de qualificação dos mestres; 2) o profundo descontentamento em que vive o professorado, resultante da “falta de recompensa pecuniária suficiente”; 3) “a deficiência de métodos conveniente aplicados a este gênero de ensino”, 4) a precariedade das instalações escolares ou, segundo a linguagem do relatório, “a falta de edifícios de uma capacidade adequada às precisões do ensino”. (SUCUPIRA, 2001, p. 59).

Estes elementos revelam as condições de trabalho dos professores. Percebe-se nos relatórios, que os ministros apontavam para a ocorrência de desleixos do poder público em relação à educação. Também os estudos de Silva (2009), afirmam que:

Durante o Império era constante nos discursos e nas ações do ministro da instrução pública as evidências da desorganização, insuficiência de recursos financeiros destinados ao ensino, além do descaso das autoridades quanto a sua oferta de ensino para a maioria da população trabalhadora. (SILVA, 2009, p. 97).

⁶ Kulesza (1998); Tanuri (2000); Saviani (2008).

Nota-se que o abandono, desorganização, insuficiência de recursos, condições precárias de prédios escolares, falta de qualificação dos docentes e baixas remunerações despendidas aos professores, foram marcas presentes no Império que percorreram séculos.

No Império, em sua maioria, as escolas não apresentavam condições mínimas para o trabalho dos professores. A Lei de 1827 normatizou questões relativas à formação e ordenados para o docente, pois segundo o estudioso Rangheti (2008), quem dominasse os conteúdos discriminados na lei poderiam ensinar. Percebe-se que não havia exigência de formação inicial para o ingresso em docência, mas somente a aprovação mediante exames pelo presidente da Província em conselho, como prescreve o artigo 7º, da Lei Geral: “Os que pretenderem ser providos nas cadeiras deverão ser examinados publicamente perante os presidentes, em conselho; e estes proverão o que for julgado mais digno e darão parte ao governo para sua legal nomeação” (BRASIL, 1827).

Essa lei regulou os ordenados dos professores em 200\$000 a 500\$000 anuais⁷ e ainda igualou os salários dos professores aprovados em concurso para o ensino primário, mas permitia que caso não houvesse aprovação, o governante poderia contratar pessoas com menor instrução e salário menor (VIEIRA, 2007).

Havia diferenças salariais entre professores concursados e não concursados. Conforme destacado por Hilsdorf (1998), em 1828 a primeira professora aprovada em São Paulo recebia 300\$000 réis anuais, enquanto a professora não concursada recebia 76\$800 réis anuais. A Lei Geral, de 15 de outubro de 1827, estabeleceu exames de seleção para os professores e os artigos 7º e 12º fixaram que quem pretendesse ser provido nas cadeiras seriam examinados publicamente perante os presidentes, em conselho; e estes escolheriam os mais dignos e dariam aval a sua nomeação.

Em 1835 foi criada a Escola Normal Brasileira, na Província do Rio de Janeiro e Minas Gerais⁸. Seguindo instrução da Lei de 15 de outubro de 1827, cada capital da Província deveria ter uma escola normal e nela se habilitariam as pessoas que se destinassem ao magistério da instrução primária e os professores existentes que não tivessem adquirido necessária instrução nas escolas de ensino mútuo. A escola era regida por um diretor e tinha como currículo ler e

⁷ Para ter uma noção de quanto em reais equivalem às cifras mencionadas, o economista Antônio Luiz Costa, especialista em cotação de moedas, fez a conversão dos réis de 1827 para reais de 2011: 200 mil réis equivalem aproximadamente R\$ 8.800,00 por ano (o que daria um salário mensal equivalente a R\$ 680,00 mais o 13º); 500 mil réis teria um valor aproximado de R\$ 22.000,00 por ano - R\$ 1.700,00 por mês, mais o 13º - (COSTA, 2014).

⁸ Kulesza (1998) apresenta estudo sobre Escolas Normais de outros estados brasileiros.

escrever pelo método lancastiano: as quatro operações e proporções; Língua Portuguesa; elementos de geografia e por fim, princípios de moral cristã. Os pré-requisitos para ingresso na escola normal eram ser cidadão brasileiro, ter 18 anos de idade, boa conduta, saber ler e escrever.

No entanto, os reduzidos ordenados que o magistério primário oferecia e o pouco reconhecimento profissional provocou a falta de interesse da população pela profissão docente. Segundo Tanuri (2000), as contratações ficaram limitadas a saberes de matérias do ensino primário, nomeações políticas e religiosas desprovidas de rigor, o que só atraiu ao magistério professores de baixo nível e exíguas habilitações.

As dificuldades das primeiras escolas normais e os modestos resultados produzidos propiciou desprestígio a essa escola, a ponto de alguns presidentes de províncias e inspetores de instrução a rejeitarem como instrumento para qualificação de pessoal docente. (KULESZA, 1998). Por volta de 1880, a remuneração era tão baixa que só poderia exercê-la quem tivesse outra atividade, família para apoiar (como as mulheres) ou não tivesse encontrado outra atividade melhor⁹.

1.2 Alguns elementos históricos de políticas de reconhecimento profissional e salários pagos aos professores na Província de Minas Gerais

Neste percurso histórico, busca-se destacar a Instrução na Província de Minas Gerais por meio do Regulamento nº 41, de 16 de maio, de 1857, que no artigo 22 determinava que os professores recebessem dos cofres provinciais, quotas pré-definidas a título de aluguel de casas, quando não houvesse em suas localidades prédios públicos que abrigassem as aulas. Este artigo determinava:

Aos professores de instrução primária perceberão do cofre provincial a título de aluguel de casas para as aulas nos lugares, onde não houver edifícios públicos, em que possa ser estabelecida, a quantia que for fixada pelo diretor geral com aprovação do presidente, rescindindo-se os contratos de locação que tem sido feito por conta da Fazenda. (MINAS GERAIS, 1857, Art. 22).

Os valores dos aluguéis eram entregues aos professores no momento do recebimento dos salários. A lei permitia ainda que os mestres habitassem a mesma casa que serviria de

⁹ Barbosa (2011), Lemos (2009), Monlevade (2000).

escola. Estes deveriam reservar os cômodos necessários para as aulas, perante aprovação das visitas do diretor do círculo literário. O quadro a seguir mostra os valores destinados à instrução, seguido das despesas realizadas, e a última coluna exibe a porcentagem dos recursos executados em relação ao valor total destinado a instrução pública de Minas Gerais.

Quadro 5: Despesa com a instrução entre 1850-1889

Ano	Valores totais previstos para investimento em instrução na Província	Despesas efetivadas com instrução pública	Porcentagem dos gastos efetivos em instrução pública em relação ao total previsto
1850	474:908\$000	94:200\$000	19,84%
1855	795:285\$000	153:271\$000	19,27%
1860	1.200:000\$000	201:000\$000	16,75%
1865	1.133:363\$000	245:800\$000	21,69%
1870	1.685:303\$000	518:000\$000	30,74%
1875	2.573:000\$000	648:000\$000	25,18%
1880	2.800:000\$000	700:000\$000	25,00%
1885	3.302:240\$000	1.026:523\$000	31,90%
1888	3.474:000\$000	1.032:000\$000	29,71%

Fonte: Arquivo Público Mineiro (APM). Coleções de Leis, Resoluções e Regulamentos da Província de Minas Gerais (1835-1889). 55 vols. e MUNIZ, D. do C. G. Construindo diferenças: a escolarização de meninos e meninas nas minas oitocentistas (1834-1889). In: LOPES, A. A. B., GONÇALVES, I. A., FARIA FILHO, L. M. de, XAVIER, M. do C. (org.). História da Educação e Minas Gerais. Belo Horizonte: FHCL/FUMEC, 2002. p. 304.

O quadro 5 (p. 41) mostra que as leis orçamentárias entre 1850 a 1889 e os valores para a manutenção das escolas eram significativos. No ano de 1885, a despesa com a instrução consumia 31,9% das despesas provinciais. Seus valores são inferiores apenas aos montantes destinados a segurança e obras públicas. No entanto, mesmo abarcando um percentual da receita provincial, esses valores ainda continuavam aquém das necessidades da Província em termos de atendimento à demanda escolar (FARIA FILHO, 1998).

Os pagamentos dos salários aos professores eram baseados nos mapas de frequência dos alunos, que deveriam ser preenchidos e entregues como condicionante para o recebimento dos ordenados. Caso os professores não preenchessem os mapas de acordo com as determinações legais ficariam sem receber. Para que isso não ocorresse, segundo Faria Filho, muitos professores lançavam nos mapas apenas o número mínimo exigido de alunos, mesmo que estes não fossem frequentes às aulas, pois segundo Faria Filho:

Tanto os inspetores e outras autoridades queriam impor a legalidade nos atos dos professores, quando estes utilizavam dos artifícios da lei para obter benefícios. Aqui, a burla e o cumprimento da lei não se distinguem. Exemplo claro disso são os

relatórios de frequência produzidos pelos professores. Produzidos em cumprimento às determinações legais, aos mapas ou livros de frequência estão vinculados, por sua vez, aos pagamentos dos professores. Ao longo do século XIX, o recebimento do salário estava condicionado à apresentação de um determinado número de alunos frequentes. A consequência disso é que nenhum professor confessava, através de seus mapas, uma frequência menor do que aquela exigida por lei. (FARIA FILHO, 1998, p. 117).

Além de preencher e burlar mapas para receber os salários, o professorado passa a deparar-se com outra dificuldade, pois em 1859 foi publicado o Regulamento nº 44 que determinou a compra de utensílios e objetos necessários ao ensino, como mesas e cadeiras, que seriam comprados pelos professores, visitantes, pais de família e membros residentes no local da escola. Segundo Andrade e Carvalho (2009), com a carência de materiais básicos os próprios moradores e professores deveriam mobiliar a escola com os materiais necessários. O artigo 126, do Regulamento nº 44, definia que os utensílios deveriam ser obtidos por meio de subscrição promovida pelos professores, visitantes, os pais ou outros interessados residentes junto das sobreditas povoações.

O Manifesto dos Professores Públicos Primários da Corte, de 1871, destacou a condição social que os professores viviam por conta dos baixos ordenados:

(...) que conhece o estado atual das cousas nesta cidade, compreende que o professor que só dispõe de 66\$666 para com eles pagar casa, e a quem lhe sirva, e ainda sustentar mulher e filhos, pagar medico e botica, etc., diga-se a verdade vive na miséria! Sim, Exmo. Senhor, é preciso que se diga toda a verdade a V. Ex.: os professores públicos da Corte vivem, na miséria. (O Manifesto dos Professores Públicos Primários da Corte, de 1871, p.19).

Depois de alguns anos foi editado o Regulamento nº 62, de 11 de abril de 1872, que criou concursos públicos como processo de seleção para contratação de docente. A prova de seleção oral e escrita e o exame abordaria “não só sobre as matérias do ensino, senão também sobre o sistema prático e o método de ensino” (MINAS GERAIS, 1872, p. 20).

Diante das dificuldades financeiras, o governo da Província de Minas Gerais fez o Regulamento nº 84, de 21 de março de 1879, que criou as caixas escolares. Seu objetivo era o depósito de valores vindos das multas, donativos e das quotas do orçamento provincial e municipal, para a aquisição de materiais e utensílios necessários ao ensino de meninos pobres. Os conselhos paroquiais administrariam o dinheiro recolhido. As escolas teriam uma caixa

econômica onde se guardaria a quantia recebida dos pais ou responsáveis dos alunos. Essas dificuldades financeiras eram as justificativas utilizadas pelo governo da Província de Minas Gerais e revelam as situações vivenciadas pelos professores.

Em um pronunciamento do presidente do estado de Minas Gerais, Antônio Gonçalves Chaves, no dia 1º de agosto de 1884, argumentou que a instituição da obrigatoriedade de escolas normais dificultou a habilitação para o magistério, por isso, diminuíram as cadeiras ocupadas por professores. Em 1885, este governador, no Relatório nº 100, autorizou remuneração diferente aos professores da instrução pública mineira, conforme comentário no relatório da Inspeção Geral de Ouro Preto:

Os professores normalistas de 2º grau percebem de vencimentos 1:050\$000, e os de 1º grau 800\$000; os não normalistas de 2º grau 960\$000, os de freguesias 720\$000 e os de distritos 600\$000. A diferença entre os vencimentos dos de 2º grau é apenas de 90\$000, e entre os de 1º grau de 80\$000, para os de freguesias e de 200\$000 para os de distritos. Julgo que o aumento de vencimentos dos professores normalistas será um meio de atrair a frequência a estas escolas, algumas as quais as tem diminuta. Também me parece uma anomalia perceberem os professores primários normalistas 1:050\$000, e os seus professores somente 960\$000. Além destas notam-se outras desigualdades. Os professores da escola normal de São João Del Rey têm apenas a gratificação de 500\$000, ao passo que o porteiro tem 600\$000. Os professores do Liceu Mineiro têm 1:960\$000, os dos externatos percebem também 1:200\$000, estão melhores aquinhoados do que das escolas normais, que a meu ver são os estabelecimentos de instrução de maior importância da Província. (MINAS GERAIS, 1885, anexo D, p. 20).

Nesse período imperial, para se candidatar ao cargo de professor público primário era necessário a comprovação de idade mínima, boa moralidade e capacidade profissional. Na República, o Decreto nº 516, de 12 de junho de 1891, instituiu através do seu artigo nº 47 que o candidato também deveria provar estar isento de crimes, além de possuir boa aparência e isenção de moléstias incompatíveis com o exercício do magistério.

No dia 15 de julho de 1896, no discurso do presidente de Estado, Chrispim Jacques Bias Fortes, ao Congresso Mineiro, há as seguintes palavras:

Infelizmente nem sempre têm os professores provisórios as habilitações precisas para o magistério. Não tendo a administração do Estado um critério ou base segura para avaliar as habilitações deles senão depois de nomeados, não tem meios para impedir que sejam feitas algumas vezes nomeações para esses cargos de indivíduos mal preparados para o mister a que se propõem. (MENSAGEM, 1896, p. 22).

Percebe-se que o governo tenta afastar a responsabilidade de sua administração pela nomeação de professores mal preparados, por atribuir que só após as nomeações deles era possível avaliar suas habilidades. No entanto, Tanuri (2000); Faria Filho (2000) e Saviani (2008) explicitam a fragilidade no processo de escolha e nomeação, os baixos salários oferecidos, a falta de formação continuada, bem como, a inexistência de política reconhecimento, que afastava os indivíduos qualificados de exercerem a profissão de professor.

O artigo nº 9 da Lei nº 221, de 14 de setembro de 1899, instituiu a organização das cadeiras, ao determinar que:

Nas sedes dos municípios funcionarão as escolas do mesmo sexo em só prédio, sempre que seja isto possível, e devendo em tal caso o conselho superior determinar no regimento interno das escolas a conveniente distribuição pelos professores. (MINAS GERAIS, 1899, p. 15).

Nestas escolas, apesar de as aulas acontecerem em um mesmo prédio, a organização que se fazia era a mesma das escolas isoladas. Ainda não existia a seriação e cada sala representava uma cadeira com turmas que eram formadas por alunos em idades e níveis de aprendizagem diferentes.

No governo de Silviano Brandão, que iniciou em 1898 e terminou em 1902, cortou gastos com a educação devido à crise econômica que assolou Minas Gerais. Neste período, o ensino de leitura, escrita e aritmética, estava a cargo das escolas isoladas e era preocupação central do ensino das primeiras letras. Nesta situação de dificuldades, a remuneração de professores da instrução primária passou a ser regida pela Lei nº 221, de 14 de setembro de 1897, que determinava aos professores de instrução primária, com exercício efetivo de mais de 10, 15 ou 20 anos, a gratificação anual de 5%, 10% e 15% sobre seus atuais vencimentos.

Em diferentes momentos, professores vieram em público apontar problemas e queixas, colocando-se nos debates que envolviam a educação¹⁰. Suas posições e atitudes levaram a reflexão sobre o papel do professor dentro de um projeto na sociedade. A instrução seria responsável, de acordo com Faria Filho (2000), como tarefa fundamental para a constituição do Estado brasileiro e do modo de produção capitalista, civilidade, higienização, padrões de

¹⁰ O Manifesto do Professorado de Minas, de 1900, apontou as dificuldades que esses professores passavam. Os discursos contidos no manifesto foram expressões de professores inseridos em um campo de força complexo de debates, tensões e articulações. Os professores levaram as queixas, proposta e seu manifesto a sociedade mineira adotando a estratégia de ir à população como forma de pressionar os ocupantes do poder.

comportamento e valores morais e cristãos. Segundo Muller (1999), na medida em que a escola exercia o papel de civilizar o povo e de construir a nacionalidade, os professores também viviam esse processo, porém, de algum modo, buscavam espaços de liberdade quando submetidos a regras rigorosas e espaços físicos para instruir uma população analfabeta.

1.3 A política de valorização profissional: a condição de trabalhador e salários

Durante os anos de 1900 a 1930, as escolas do período republicado continuaram de forma precária, devido à falta de recursos para a manutenção das cadeiras de ensino elementar. Um exemplo da dificuldade de se exercer o magistério é constatado na análise do Decreto 1.348, de 1 de janeiro de 1900, promulgado pelo então governador Francisco Silviano de Almeida Brandão. Por esse decreto, as salas seriam heterogêneas, o professor deveria manter na mesma sala alunos com idades diferentes, que variavam de 7 a 13 anos. Esse mesmo decreto previa como penalidades impostas aos docentes, desde multas, demissões, admoestações e até suspensão dos vencimentos (FARIA FILHO; GONÇALVES, 2004); (GOUVÊA, 2004).

Na Primeira República, a Constituição do Estado de Minas Gerais, além de instituir o ensino leigo, manteve desde os tempos imperiais, a prescrição da gratuidade e obrigatoriedade de frequência à escola, a previsão de orçamento municipal para criação de escolas de instrução primária, a fiscalização do ensino e, por fim, criou um projeto de lei para construção de uma Escola Normal na Capital.

O Decreto nº 1.348, de 8 de janeiro de 1900, proibiu que os docentes tivessem outras ocupações além do magistério e assim prevaleceu até o ano de 1911. Os professores que descumprissem esta ou qualquer outra norma estabelecida nas legislações poderiam ser penalizados e cabia ao Estado o direito de responsabilizar o funcionário pelo mau exercício da função pública. Assim, as consequências por ignorar, burlar ou desconhecer as legislações poderiam variar de acordo com a gravidade da irregularidade cometida pelo docente, que iam desde uma advertência até a demissão do cargo (MINAS GERAIS, 1900).

Em 1900, ocorreram mudanças na remuneração dos professores mineiros das escolas primárias públicas. Os normalistas que trabalhavam nas escolas urbanas passaram a receber 2:160\$000 enquanto os não normalistas 1.560\$000. Já os professores normalistas das escolas distritais e coloniais passaram a receber 1.680\$000 e os que não eram normalistas ganhavam 1.320\$000 (BONACINI, 1992).

Em maio de 1900, o Secretário de Estado dos Negócios do Interior, Wenceslau Braz Pereira Gomes, reduziu o número de escolas primárias de 2.157, em agosto de 1899, para 1.476 após a Lei nº 281, de setembro de 1899, sendo 476 escolas urbanas e 1.000 escolas distritais. Das 1.476 escolas de instrução primária, 661 eram para o sexo masculino, 634 para o sexo feminino; e 181 escolas eram mistas (MINAS GERAIS, 1899).

As reações continuaram entre os governadores e os professores. Um exemplo foi o Manifesto ao Professorado de Minas¹¹, que propôs a criação de uma associação para reivindicar melhores condições de trabalho, salários e reconhecimento profissional. O ideal de união tão aclamado pelos professores manifestantes concretizou-se seis anos depois, em 1906, quando foi fundada em Belo Horizonte a primeira associação de professores do Estado, denominada União do Magistério Mineiro¹². Já em 1903, em Minas Gerais, foram criados os grupos escolares que se consolidaram como a representação ideal para a escola pública elementar, assumindo as características da escola que conhecemos atualmente. A Lei número 439, de 28 de setembro de 1906, sancionada pelo governador João Pinheiro, reformou o ensino primário em Minas Gerais, criando os grupos escolares, e segundo Gonçalves (2006), a organização desse novo sistema de ensino se deu:

(...) com uma concentração de crianças em um mesmo prédio escolar, distribuídas em, pelo menos, quatro salas de aula, obedecendo à seriação e à hierarquização da aprendizagem e, ainda, sob a orientação de um novo método de ensino grupo escolar, demandou uma reestruturação do programa para atender aos novos objetivos do ensino primário. (GONÇALVES, 2006, p. 66).

A reforma do presidente mineiro João Pinheiro, ocorrida em 1906, teve como objetivo difundir a escola primária no estado de Minas Gerais, bem como visualizar e possibilitar à formação da cidadania tutelada.

Nesse contexto, o governador mineiro João Pinheiro, em 1906, para aumentar a oferta de vagas e melhorar a qualidade do ensino oferecido nas escolas, sem efetuar aumento de

¹¹O Manifesto ao professorado de Minas foi um documento publicado em 1900, assinado por quatro professores que almejavam construir um espírito de coesão entre o professorado mineiro. Este documento foi uma reação dos professores às más condições de trabalho e à falta de reconhecimento da categoria na sociedade da época.

¹²A primeira sessão preparatória para a criação da União do Magistério Mineiro no dia 04 de março de 1906, em um dos salões do Ginásio Mineiro em Belo Horizonte. Poucos dias depois, o número de adesões de professores de todas as partes do estado já era considerável. As adesões poderiam ser feitas por carta e quem se tornasse membro da associação até o dia da sua fundação, seria considerado sócio fundador.

gastos, estabeleceu a política de conscientizar o professor de sua posição social como braço do estudo para educação do povo. Com a argumentação de escassez de recursos não ofereceu aumento salarial, mas, sobretudo, desenvolver uma educação popular nos aspectos: físico, intelectual e moral (DURÃES, 2002).

Essa reforma buscou organizar pedagogicamente a escola segundo regras e modelos para os prédios escolares e o fornecimento de mobiliário e material didático. Também criou a instrução manual, pois era fundamental a um povo civilizado que a escola primária se detivesse não só na instrução abstrata, mas também na educação física e moral do homem.

No governo de Bueno Brandão (1910 a 1914), o Decreto nº 319, aprovado em 9 de junho de 1911, determinou normas para a carreira docente. As condições para a investidura do cargo de professor deveriam obedecer aos seguintes critérios: ser brasileiro; maior de 18 anos, se mulher, e de 20 anos, se homem; ter moral; aptidão física; não possuir moléstia contagiosa ou repulsiva; apresentar provas de vacinação e de competência profissional. O ingresso seria para a classe inferior, sendo essa nomeação de caráter provisório, durante os três primeiros anos do exercício no cargo (MINAS GERAIS, 1911).

Já o Decreto nº 3.191, de 9 de junho de 1911, definiu que os docentes que tivessem em suas escolas mais de vinte alunos, aprovados nos exames finais, receberiam uma gratificação de 200\$000 por aluno que excedesse de vinte. Determinou também, as seguintes recompensas: gratificação de 480\$000 para nomeação ao cargo de inspetor municipal, 20% de gratificação sobre os vencimentos para os professores rurais, direito a visita aos grupos escolares ou viagem à capital e por fim, elogios em portaria. No entanto, a concessão de tais benefícios estava condicionada ao cumprimento de alguns critérios preestabelecidos.

Para receber a gratificação de 200\$000, o aluno deveria ter começado e terminado o curso com o mesmo professor. A gratificação de 20% sobre o salário era destinada aos docentes que regessem diariamente duas classes nos horários de 7h às 11h e de 12h às 14h. Ademais, a frequência de alunos deveria ser superior a quarenta crianças em cada classe.

Em 27 de setembro de 1919, o então presidente de Minas Gerais, Artur da Silva Bernardes, aprovou a Lei nº 752 que fixou a exigência do diploma de normalista para a investidura de cargo no magistério. A lei não impediu a manutenção dos professores sem diploma, detentores de títulos especiais, que eram os regentes de ensino primário. Ao governo mineiro competia nomear e demitir o professor, independentemente de qualquer processo. Um ano depois, em 27 de setembro de 1920, Artur Bernardes sancionou a Lei nº 800 que no seu

artigo 9º priorizou a nomeação de professoras normalistas, solteiras ou viúvas, e sem filhos. Essa lei evidenciou a exclusão da mulher casada, sendo este fato uma discriminação. O governo priorizava a professora solteira, por acreditar que sem as obrigações domésticas, ela poderia se dedicar com mais intensidade à educação de seus alunos (MINAS GERAIS, 1919).

Em 1927, o Ministro da Educação, Francisco Campos, empreende, em Minas Gerais, a renovação do ensino público, criando em Belo Horizonte, a Escola de Aperfeiçoamento para professores diplomados pelas escolas normais comuns. Para a organização desse estabelecimento, fez vir da Europa uma missão de notáveis educadores, chefiada por Edouard Claparède, psicólogo suíço. Entre os membros dessa missão encontrava-se Helena Antipoff, assistente de Claparède, que posteriormente radicou-se no Brasil realizando trabalho no setor de psicologia e da educação de crianças excepcionais.

O Decreto nº 7.970, de 1927, legislou também acerca dos vencimentos do magistério estabelecendo o professor de grupo e escola da cidade ou vila. Este receberia por ano 3:840\$000; o professor de trabalhos manuais de cidade ou vila perceberia 5:400\$000 por ano; a estagiária de grupo de cidade ou vila ganharia 2:160\$000 por ano. O professor de trabalhos manuais, que era professor técnico, receberia mais que o professor efetivo. Quanto ao problema das faltas e licenças docentes, a partir do Decreto 7.970, de 15 de outubro de 1927, acrescentou-se o abono por motivo de parto que consistia em licença de 30 dias antes e 30 dias depois do nascimento do bebê, devendo ser documentado através de atestado (MINAS GERAIS, 1927).

Em 1930, assumiu a presidência do estado de Minas Gerais, Olegário Maciel, este criou a Escola de Aperfeiçoamento e Formação de Professores, com o objetivo de melhorar a qualidade do trabalho tanto dos professores da capital como de várias partes do estado.

Nos anos de 1930 a 1945, em Minas Gerais, durante a Era Vargas, os professores vivenciaram a situação de aparente reconhecimento social e profissional. Em janeiro de 1931, o Ministério da Educação e Saúde despacha ato suspendendo o ensino em 355 escolas rurais, 12 escolas urbanas e 26 escolas noturnas. Justificou-se o ato por falta de frequências, a carência de matrículas e a falta de prédios escolares. Além disso, em março de 1931, o Decreto nº 9.892 classificava as escolas primárias em quatro níveis, de acordo com os quais variavam a remuneração do professorado (MINAS GERAIS, 1931).

Por outro lado, a Associação das Professoras Primárias de Minas Gerais – APPMG- iniciou suas atividades em 27 de agosto de 1931, tendo como objetivo apoiar o poder público e

o inspetor geral da instrução pública, Carlos de Campos, discursou na cerimônia de posse da primeira diretoria:

O atual governo do Estado tem boa vontade em dar aos professores mineiros todo o conforto indispensável ao bom funcionamento da escola pública e se alguma vez incorria em falta, era devido ao momento atual, de crise econômica e financeira, sendo-lhe grato constatar que mesmo nesse período de compressão de despesas os nossos professores trabalham com todo o carinho, dedicação e sacrifício. Enalteceu, ainda, estas qualidades de nossas professoras primárias porque, se assim não fora, não teríamos uma escola eficiente e produtiva como a nossa. O sucesso da reforma do ensino primário deve-se, em grande parte, ao sacrifício do professorado, a Associação dos Professores Primários de Minas Gerais é preciosa porque vem colaborar com o governo mineiro e faz votos 235 para que a mesma prospere e produza os resultados maravilhosos que todos esperam. (ATAS DA APPMG, 1931-1939, p. 4).

O inspetor geral, em seu discurso, afirmou que a crise econômica e financeira que o Estado enfrentava justificava a falta de políticas de reconhecimento para o professor e os baixos salários na instrução pública. Com isso, pede a compreensão e o sacrifício do professorado para continuar a trabalhar com carinho e dedicação, a fim de manter uma escola eficiente e produtiva (OLIVEIRA, 2008). Esta realidade confirma a interpretação de Cury (2000), de que a ampliação da oferta e do acesso à educação foi garantida por um corpo docente que sofreu o ônus com rebaixamento salarial, duplicação ou triplicação da jornada de trabalho, ingresso por concurso reduzido e aumento de contratação de profissionais submetidos à prática de contratos precários. Assim, os professores passaram a realizar suas atividades “cada vez com mais esforço, em condições que, no melhor dos casos, são estáveis, e no pior estão se deteriorando” (OLIVEIRA, 2008, p. 72).

No ano de 1942, a APPMG se mobilizou para conseguir novos salários para as professoras, a revisão nos critérios para o acesso e promoção na carreira de magistério. O pesquisador Peixoto (2003) destaca que nesse período os professores tiveram uma perda de valor de 100\$00, que representava uma perda de 30% do salário e a renda ficou congelada por vários meses.

Estes fatos evidenciam que a situação financeira dos professores, em Minas Gerais, convive com uma contradição entre a omissão dos governadores em relação à educação e a situação real das escolas e dos professores. Segundo Guimarães (1940), o poder aquisitivo baixo dos professores primários dificultava o aprimoramento e o acesso a conhecimentos recentes:

O poder aquisitivo relativamente baixo, vasta extensão territorial do estado de Minas Gerais e a falta de boas livrarias no interior, tornam bastante difícil a difusão do livro, quase sempre muito caro. Poucos são os municípios mineiros que contam com bibliotecas, o que facilitaria o estudo da professora. Só mesmo a revista, de mais fácil divulgação pelas assinaturas, de custo mais baixo e de assuntos mais variados, levará às professoras do interior os conhecimentos mais modernos da pedagogia, trazendo-as sempre a par dos mais recentes estudos. (GUIMARÃES, 1940, p. 33).

A desvalorização profissional decorrente dos pagamentos de baixos salários, na década de 1940, não permitia a esses profissionais a aquisição de livros que os ajudassem a desenvolver melhor seu trabalho. Essa realidade confirma o que adverte Kuenzer (1999), que os professores empregam seus esforços para aprender, por si só, a selecionar conteúdos, desenvolver formas metodológicas e de avaliação mais adequadas para atender à diversidade de alunos, sem que lhe sejam disponibilizadas as condições materiais, pedagógicas e financeiras.

Anos mais tarde, Juscelino Kubitschek de Oliveira, como governador de Minas Gerais, sancionou a Lei nº 869 de 05 de julho de 1952, que dispôs sobre o estatuto dos funcionários públicos civis do estado de Minas Gerais. O Estatuto regulamentou as condições de provimento dos cargos públicos, os direitos e vantagens, os deveres e responsabilidades dos funcionários civis do estado. A professora primária foi lembrada, quando lhe foi assegurado o direito de licenciar-se para acompanhar o marido servidor federal, estadual ou militar, em casos de remoção (MINAS GERAIS, 1952).

Em 1968 e 1969 ocorreram duas greves seguidas dos professores durante o governo de Israel Pinheiro da Silva. Estes profissionais reivindicavam o pagamento de salários atrasados, pois em alguns municípios os professores primários estavam de seis meses a um ano sem receber salários (BONACINI, 1992).

Em 1970, os cargos da educação foram reorganizados em: diretor de escola primária I, diretor de escola primária II, técnico de ensino primário, orientador do ensino primário, inspetor escolar, professor de ensino primário, professor de escola rural, servente de grupos, auxiliar de serviço, vigia e professor e com a aprovação da Lei nº 5692, de 1971, de reforma do 1º e 2º graus, os professores mineiros iniciaram um processo de cobrança do cumprimento dos pontos referentes à valorização do magistério, entre eles, o Plano de Carreira e o pagamento por titulação independente da área de atuação.

O Sind-UTE/MG foi fundado em 1979, durante congresso dos educadores de Minas Gerais em Belo Horizonte, representa não só os professores da rede estadual de ensino, mas todos os profissionais que atuam nas escolas. Neste mesmo ano, o movimento dos trabalhadores

da educação, envolvendo a rede particular e outras redes de ensino eclodiram uma greve que durou 41 dias e envolveu 420 cidades¹³. O movimento buscava melhores salários e equiparação de vencimento dos professores com o mesmo nível de escolaridade aos dos funcionários do quadro permanente do estado. Neste movimento histórico, os professores atuaram e pressionaram o governo mineiro atender as reivindicações e reconhecer a profissão. Estavam diante de disputas e lutas.

1.4 Luta pela valorização profissional e social dos professores entre as décadas de 1980 e 1990: greves, paralisações e mobilizações

As políticas de reconhecimento profissional e social, valorização e as reivindicações dos professores mineiros, ocorridas no contexto histórico entre as décadas de 1980 e 1990, são vitais para se analisar a situação vivenciada por esses profissionais. As ações e lutas empreendidas demonstram a indignação com as condições impostas pelos governadores do estado de Minas Gerais e põem em confrontos interesses, projetos e concepções.

O processo de descentralização, acelerado na década de 1988, tinha a finalidade de proporcionar maior participação da sociedade no processo educacional. No estado de Minas Gerais agravou a situação por meio do baixo investimento na educação, ausência de recursos para manutenção dos prédios escolares, não cumprimento da lei do pagamento por habilitação, falta de recursos pedagógicos e salários insignificantes pagos aos professores (OLIVEIRA, 2000); (PARO, 2002).

Por isso, nessa época, a luta dos professores mineiros pela valorização do trabalho educacional, segundo palavras de Bonacini (1992, p. 7) tinham como questões centrais “salários baixos, ausência de reconhecimento social da função dos professores primários e a necessidade de um plano de carreira para a categoria”. Vale ressaltar, que nesse momento histórico registram-se diversas lutas por parte dos sindicatos dos professores por melhores salários e condições adequadas de trabalho (CUNHA, 1995); (OLIVEIRA, 2000).

A década de 1980 foi marcada por seis greves na rede de ensino de Minas Gerais, nos anos de 1980, 1984, 1985, 1986, 1987 e 1989, sendo que a principal reivindicação era por

¹³ Informação encontrada no: Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (Sind-UTE/MG). História do Sind-UTE/MG. Disponível no site: < www.sind-utemg.blogspot.com.br/p/Historia-sin > Acesso em 21 de out. de 2015.

melhores salários. Sobressaltam-se os anos de 1984 que teve 71 dias de greve, e o de 1986, quando se buscava o estabelecimento de um piso salarial para a categoria (BONACINI, 1992).

Com o objetivo de valorizar a profissão professor inseriu-se na Constituição Federal de 1988 a redução de tempo de contribuição para aposentadoria para os profissionais do magistério, em seu § 5º do artigo 40:

Os requisitos de idade e de tempo de contribuição serão reduzidos em cinco anos, em relação ao disposto no § 1º, III, "a", para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio. (BRASIL, 1988).

Deste modo, o artigo 25, da Lei 9.394/96, estabeleceu como objetivo para valorizar os professores “alcançar relação adequada entre o número de alunos e o professor, a carga horária e as condições materiais adequadas entre o número de alunos e o professor, a carga horária e as condições materiais” (BRASIL, 1996, Art. 25).

No aspecto das lutas e das reivindicações, a década de 1990 não foi diferente. Segundo o Sind-UTE/MG, foram sete greves no período, respectivamente nos anos de 1990, 1991, 1992, 1993, 1996, 1998 e 1999. As principais reivindicações que perpassaram o movimento foram às melhorias salariais, pagamento de gratificações, pagamento dos dias de greve e elaboração do plano de carreira. Destacam-se os anos de 1991, com 86 dias de greve, e 1993 com 76 dias de paralisação¹⁴.

Com muita luta em 1994, foi assinado o Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação¹⁵, que teve como objetivo estabelecer e implementar uma política de profissionalização do magistério como a institucionalização do regime de trabalho de 40 horas semanais, fixação de pelo menos 25% de tempo destinado a atividades de planejamento ou preparação de material, formação continuada, piso salarial profissional nacional de, no mínimo,

¹⁴ Histórico das mobilizações e greves dos professores relatados no site: da Sind-UTE/MG. Nossa História. Em: <www.sindutemg.org.br/novosite> Acesso em 20 de out. de 2015.

¹⁵ Foi um Pacto criado para atender à reivindicação histórica dos professores da Rede Pública da Educação Básica, assinado em 1994, pelo Ministério da Educação e dirigentes de entidades educacionais. Esse pacto previa um salário mensal de R\$ 300, em valores de julho daquele ano. Foi subscrito pelo então Ministro da Educação, Murílio Hingel e pelos presidentes do: Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras, Conselho Nacional dos Secretários de Educação, União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação, Fórum Nacional dos Conselhos Estaduais de Educação e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação.

R\$ 300,00 e a oferta de uma remuneração, no início da carreira excluídas as vantagens pessoais para o professor. Contudo, nas duas gestões do governo Fernando Henrique Cardoso, o Ministro da Educação, Paulo Renato Souza, não cumpriu esse Pacto. Segundo Souza (2005):

A proposta que obrigava os três níveis de governo por dez anos a gastar metade dos recursos vinculados à educação apenas no ensino fundamental. Esse dispositivo não vinha sendo cumprido, apesar de terem se passado já sete anos. Anualmente o Tribunal de Contas da União fazia registro da irregularidade. Não era cumprido porque era praticamente inviável, além de contrariar enormes interesses (SOUZA, 2005, p. 79).

Apesar de o Ministério da Educação ter submetido seus programas e projetos para análise do Conselho Nacional dos Secretários de Educação - CONSED - o possível diálogo entre as partes, não significou “uma construção conjunta dos rumos para educação” e para o reconhecimento social e profissional do professor (CONSED, 1996, p. 116).

Segundo Vieira (2014) o descumprimento do ministro da Educação, Paulo Renato Souza, no governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, do Acordo Nacional de Educação para Todos que previa a implantação de um piso salarial profissional para os profissionais do magistério, no valor mínimo de R\$ 300,00, provocou um hiato para retomada da confiança dos educadores na interlocução com o governo e para construção de condições objetivas para negociação com os governos estaduais e municipais. Entre essas condições, envolvia a questão do financiamento, “razão pela qual a CNTE empenhou-se na aprovação Lei nº 11.494, de 2007, que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação” (VIEIRA, 2014, p. 414).

1.5 A política de valorização para os professores: embates e tensões

Nos anos 2000 em diante, o Governo Federal implementou o Plano Nacional de Educação – (PNE) (2001 - 2011), o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE - 2007), a Lei do Piso, o Fundo de Desenvolvimento e Manutenção da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), como ações constituintes de política voltada para a valorização e, ainda, como sinal de atendimento das questões referentes a formação e condições de trabalho dos profissionais em educação (OLIVEIRA, 2004).

Nesse sentido, o artigo 2º, da Lei nº 11.494/2007, que criou o FUNDEB, determinou que os recursos do Fundo de Desenvolvimento e Manutenção da Educação Básica são destinados à manutenção e ao desenvolvimento da educação básica pública e à valorização dos trabalhadores em educação, incluindo sua condigna remuneração (BRASIL, 2007b).

O Plano Nacional de Educação, de 2001, estabeleceu como uma de suas prioridades e dever constitucional a:

Valorização dos profissionais da educação. Particular atenção deverá ser dada à formação inicial e continuada, em especial dos professores. Faz parte dessa valorização a garantia das condições adequadas de trabalho, entre elas o tempo para estudo e preparação das aulas, salário digno, com piso salarial e carreira de magistério. (BRASIL, 2001).

Já o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE - 2007) fixou como um de seus principais pontos:

A formação de professores e a valorização dos profissionais da educação. A questão é urgente, estratégica e reclama resposta nacional. Nesse sentido, o PDE promove o desdobramento de iniciativas fulcrais levadas a termo recentemente, quais sejam: a distinção dada aos profissionais da educação, única categoria profissional com piso salarial nacional constitucionalmente assegurado, e o comprometimento definitivo e determinante da União com a formação de professores para os sistemas públicos de educação básica (BRASIL, 2007, p. 16)

No estado de Minas Gerais, no início dos primeiros anos da década de 2000, a política educacional, empregada na gestão do governador Itamar Franco (1998 a 2002), teve como objetivo a busca pela garantia de acesso e permanência do estudante na escola; implementação de projeto político-pedagógico; autonomia, gestão democrática da escola e a procura pela valorização dos profissionais da educação. Criou o Projeto Veredas¹⁶ para qualificar e habilitar os profissionais da área da educação que ministravam aulas de 1ª à 4ª série e sua gestão focou na continuidade ao conjunto de ações e decisões que marcaram o Estado desde o início da década de 1990 (MINAS GERAIS, 1999).

¹⁶ Foi um programa do governador Itamar Franco (1999-2002) junto a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais para habilitação superior de professores da rede estadual e municipal que atuavam no ensino fundamental nos anos iniciais, com metodologia de educação à distância. (MINAS GERAIS, 2002, p. 10).

Essa política educacional, realizada pelo governador Itamar Franco, teve fundamentos idênticos à política desempenhada pela gestão anterior, do governador Eduardo Azeredo (1995-1999), que seguia a orientação da política do governo federal de diminuição do Estado na provisão de recursos financeiros necessários à implementação das políticas educacionais (OLIVEIRA, 2000). O governador Itamar Franco, embora com o discurso de oposição ao governo federal, na prática manteve em sua gestão educacional, como política de valorização para os professores, a mesma linha de seu antecessor que seguia a orientação da gestão federal. Essa contradição entre a fala de opositor e a prática de continuidade do governador Itamar Franco é observada no Relatório de Gestão 1999/2002 em que a “Secretaria de Estado da Educação avaliou os programas e, devido ao sucesso obtido, decidiu ampliá-los, utilizando recursos do tesouro estadual” (MINAS GERAIS, 2002, p. 76).

O governador Aécio Neves (2003 - 2010), sucessor do governador Itamar Franco, continuou com o Projeto Veredas¹⁷, ao mesmo tempo, em que implementou o choque de gestão. Além disso, nesse período, as gestões do governador Aécio Neves (2003 a 2010) aplicaram ações de racionalização de processos, reestruturação do aparelho do Estado, avaliação de desempenho institucional e individual e fixou como objetivo reduzir os custos dos serviços públicos, a crise fiscal e administrativa por meio do choque de gestão. Este foi continuado pelo ex-governador Antonio Anastasia (2010 - 2014), sucessor do governador Aécio Neves, que além dessa gestão, adotou ainda o programa chamado “Estado para Resultados” e a remuneração de “pagamento por subsídio” (GUIMARÃES, PORDEUS e CAMPOS 2010).

Essa política educacional da década de 2000, no estado de Minas Gerais, pouco mudou a realidade dos professores mineiros, conforme salientado pelas palavras de Oliveira (2004), “o trabalho docente foi reestruturado, dando lugar a uma nova organização escolar e tais transformações, sem adequações necessárias, parecem implicar em processos de precarização do trabalho docente” (OLIVEIRA, 2004, p. 1140). Ressalta-se que nesse período constatou-se como um efeito das reformas educacionais “aguda precarização da remuneração, da carreira e da jornada de trabalho do professor” (OLIVEIRA; COSTA, 2011, p. 20).

¹⁷ O Projeto Veredas foi concebido pela Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais pelo governador Itamar Franco (1999–2003), com a finalidade de oferecer habilitação superior aos professores dos anos iniciais do ensino fundamental, que não tinham a formação nesse nível. Esse projeto foi considerado curso de formação continuada de professores. De acordo com dados oficiais, havia em Minas Gerais no ano de 2000, 60 mil professores em exercício na rede pública do Estado, sem habilitação em nível superior. Desses, 18 mil estavam em escolas estaduais e 42 mil em escolas municipais. Teve início em fevereiro de 2002, com duração de três anos e meio. Selecionou-se 14.321, sendo 6.970 da rede estadual e 7.351 da rede municipal. (MAGALHÃES, 2005, p. 80).

Durante esse período, embora os diversos governadores mineiros afirmassem valorizar a carreira docente, estes não cumpriram os acordos estabelecidos de valorização da carreira, a ponto de a baixa remuneração conjugada à falta de incentivos fazer “com que muitos professores acumulem mais de um emprego no magistério ou cargo em uma mesma rede, chegando, em alguns casos, a ter três turnos diários de efetivo trabalho” (OLIVEIRA; COSTA, 2011, p. 16).

Tudo isso provocou greves nos anos de 2000, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 e 2008. Em alguns desses anos, apesar de não terem sido deflagradas greves por tempo indeterminado, houve paralisações de 24 horas durante o ano letivo. Em 2002, após 50 dias de greve, o governo do Estado firmou documento de ajuste de conduta com o ministério público, em decorrência de reivindicação do Sind-UTE/MG, concordando em enviar à Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais o Plano de Carreira que, depois de debatido, foi aprovado em 2004. Foram instituídas oito carreiras para os profissionais de educação básica do estado¹⁸.

Por isso, em 2003, foi suspensa pelo governador a tramitação do projeto de lei do Plano de Carreira para os professores, que já havia sido votado em primeiro turno pela Assembleia Legislativa Mineira. O Secretário de Estado de Planejamento e Gestão, Antonio Anastasia (2003), argumentou que era preciso o choque de gestão para corrigir o desequilíbrio das contas públicas e reduzir o déficit que ameaçava o exercício das atividades do estado. Por isso deveria imbuir-se efetivamente de uma maior responsabilidade na gestão fiscal, impor limites e condições à geração de maiores despesas com pessoal, seguridade social, materiais, dentre outras, bem como à renúncia de receita.

Já a Lei nº 15.293, de 2004, definiu as carreiras dos profissionais da educação básica em Minas Gerais e estabeleceu oito carreiras, cada uma em níveis de I a VI: para exercício de funções nas escolas estaduais, nas superintendências e no órgão central. Os níveis compreendem o posicionamento do servidor na carreira, de acordo com a sua titulação e a habilitação. O Plano de Carreira dos profissionais da educação básica, do estado de Minas Gerais, foi instituído pela Lei nº 15.293, de 2004, que estabeleceu ingresso na carreira por concurso público de provas e títulos; qualificação mínima referente ao ensino médio completo,

¹⁸ Encontra-se no site da: Sind-UTE/MG. Nossa História. Em: <www.sindutemg.org.br/novosite> Acesso em 20 de out. de 2015.

na modalidade normal, para a docência na educação infantil e para as quatro primeiras séries do ensino fundamental (MINAS GERAIS, 2004).

Esta Lei, de 2004, vinculou a progressão e a promoção do professor à avaliação de desempenho. Passou-se a exigir o curso de ensino superior em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitações específicas em área própria para a docência nas séries finais do ensino fundamental. Para o ensino médio, estabeleceu-se formação superior em área correspondente à docência no nível das séries finais do ensino fundamental e do médio.

Embora a Lei nº 15.293, de 2004, tenha instituído as carreiras dos profissionais de educação básica, ela não tratou dos salários. Assim, os professores continuaram, nos anos seguintes, lutando pela implantação de um plano de carreira, cargos e salários. Em 2005, o Sindicato coordenou mobilizações para que o Governo apresentasse as tabelas salariais do Plano de Carreira, aprovado em 2004, e para cobrar os acordos de greve assinados.

No ano de 2005 foi sancionada a Lei nº 15.784 que estabeleceu os vencimentos para a categoria. Assim, o salário básico inicial para o professor com licenciatura plena ou complementação pedagógica era de R\$ 453,96. Os diversos embates e tensões empreendidos pelos professores nos anos 2000 ocorreram com a meta de se implementar uma política de reconhecimento profissional e social. Segundo Contreras (2002), a luta e os embates pela valorização da profissão passa pelo conflito e pela ação coletiva, pois:

O reconhecimento da significação social e política da intervenção educativa se transforma por vezes em práticas de oposição e em ações estratégicas que ampliam o significado da prática profissional do ensino. Já não estamos falando do professor ou da professora, isolados em sua sala de aula, como forma de definir o lugar de sua competência profissional, mas da ação coletiva e organizada e da intervenção naqueles lugares que restringem o reconhecimento das consequências sociais e políticas do exercício profissional do ensino. (CONTRERAS, 2002, p. 82).

O reconhecimento profissional e social e as leis que asseguram direitos aos professores, ocorreram com muita luta e mobilização. Assim cada conquista resulta de longa caminhada que os professores percorrem para ter sua profissão valorizada. O ano de 2008 foi marcante para a luta e estabelecimento da Lei do Piso, um dos elementos estruturantes da política de valorização dos professores.

Observa-se no contexto da política nacional a execução de reformas estruturais, principalmente com a desregulamentação das relações de trabalho. Segundo Antunes (1997), se dá com a:

[...] subproletarização do trabalho, presente nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, ‘terceirizado’, vinculados à ‘economia informal’, entre tantas modalidades existentes. [...] essas diversas categorias de trabalhadores têm em comum a precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a conseqüente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindicais, configurando uma tendência à individualização extrema da relação salarial. (ANTUNES, 1997, p. 44).

Em 2008, em Minas Gerais, o governador Aécio Neves estava no segundo mandato consecutivo e mantinha em andamento a política de reduzir custos e ampliar os resultados no chamado Choque de Gestão. Durante essa época os salários dos professores mineiros continuaram baixos e desestimulantes para a carreira. Havia problemas de intensa carga horária, número elevado de alunos por turma, recursos didáticos desatualizados, instabilidade do corpo docente e jornadas duplas e triplas de trabalho. E também uma política salarial que comprometia o desempenho do trabalho docente (OLIVEIRA, 2007).

Segundo Vieira (2012), o ano de 2008 foi marcado por lutas e mobilizações da CNTE pela promulgação da Lei do Piso no Congresso Nacional. Por isso, para que o processo da Lei do Piso “acabasse de forma positiva e que não perdesse todo o acúmulo de discussão e de formulação, era de abreviá-lo. Foi o que ocorreu com o aval de todos os partidos políticos” (VIEIRA, 2012, p. 178).

Entre os anos de 2007 a 2010, ocorreu a aprovação da Lei Federal nº 11.738 e no ano de 2008, instituído o Piso Salarial Profissional Nacional, com o valor inicial de R\$ 950,00 para jornada semanal de 40 horas. Em Minas Gerais, para uma jornada de 24 horas, o valor foi reduzido para R\$ 850,00 com a inclusão de todos os abonos e adicionais existentes. Instituiu-se também em Minas a Parcela Compensatória Remuneratória do Magistério (PCRM), um montante necessário para atingir a remuneração de R\$ 850,00 (BRASIL, 2008).

A seguir em 2010, deflagrou-se uma greve dos professores com 47 dias de paralisação, em função de uma proposta com baixo índice de correção salarial enviado pelo governador, Antonio Anastasia, à Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Nesse ano, o PSPN estipulado pelo Governo Federal era no valor de R\$ 1.024,67. No entanto, a Secretaria de Estado de

Educação, de Minas Gerais, pagava a remuneração de R\$ 935,00 aos professores com todos os adicionais. Mesmo incluindo os acréscimos de valores dos direitos e vantagens adquiridos, os professores continuam sem receber o Piso Salarial estipulado pela Lei 11.738/2008.

Os conflitos intensificaram e o governo apresentou uma proposta de resolução para a carreira e para a remuneração dos profissionais da educação básica. Essa proposta culminou na criação da Lei nº 18.975, de 29 de junho de 2010, regulamentada pelo Decreto nº 45.527, de 31 de dezembro de 2010, alterando a forma de pagamento dos servidores do estado, instituindo, a partir de então, a remuneração por subsídio¹⁹. Em 2 de dezembro de 2011, entrou em vigor a Lei Estadual nº 19.837, que fixou que a partir de janeiro de 2012, o pagamento obrigatório do subsídio a todos os professores.

Em movimento contrário a essa política de governo, o Sind-UTE/MG e os professores lutam pelo cumprimento das Metas 17 e 18, do projeto do Plano Nacional de Educação (PNE) que fixou como objetivo a valorização dos profissionais do magistério, das redes públicas de educação básica, de forma a equiparar seu rendimento médio aos demais profissionais com escolaridade equivalente. A Meta 18 estabeleceu ainda a necessidade da existência de Planos de Carreira para os profissionais de educação básica pública e que este tomasse como referência o Piso Salarial Nacional Profissional, definido em Lei Federal, nos termos do inciso VIII, do artigo 206, da Constituição Federal.

Com a vigência dessa Lei Estadual, os professores foram reposicionados na carreira a partir da situação em que se encontravam desde dezembro de 2011, em transição para o novo plano de carreira, cujo valor mínimo, para a carreira de professor, era de R\$ 712,20 e o valor máximo seria de R\$ 1.575,73. O período de implementação do posicionamento ocorreu em etapas, entre 1º de janeiro de 2012 a 1º de janeiro de 2015. O quadro 6 mostra os salários dos professores mineiros, a seguir:

Quadro 6: Cargos e salário básico fixado pela Lei Estadual nº 19.837 de 2011

Cargo	Nível	Grau	
		Início de carreira	Final de carreira
Médio com habilitação em Magistério	I	R\$ 712,20	R\$ 1.006,32
Superior + licenciatura de curta duração	II	R\$ 754,08	R\$ 1.065,49
Superior + licenciatura plena ou complementação pedagógica	III	R\$ 837,86	R\$ 1.183,87

¹⁹ O subsídio é um instrumento da política remuneratória que não permite a remuneração por concessões de vantagens; de forma que a retribuição é fixada sob única parcela, sem quaisquer outras vantagens que lhes possam ser acrescidas, sua fixação é realizada por meio de lei e tem como objetivo maior controle. Subsídio corresponde a uma parcela única no pagamento do vencimento, incorporando todas as gratificações e vantagens em uma única rubrica. (DI PIETRO, 2001).

Superior com licenciatura específica + pós-graduação "lato sensu"	IV	R\$ 921,64	R\$ 1.302,25
Superior com licenciatura plena ou com complementação pedagógica + mestrado	V	R\$ 1.013,80	R\$ 1.432,48
Superior com licenciatura específica + doutorado	VI	R\$ 1.115,19	R\$ 1.575,73

Fonte: Quadro elaborado pelo autor baseado na Lei Estadual nº 19.837 de 2011.

A política de valorização da profissão de professor é evidenciada na Lei Estadual nº 19.837, de 2011, pois os salários fixados por esse plano de carreira para a categoria mineira, foram menores que o fixado pela Lei Federal do Piso que era de R\$ 1.187,00. Conforme exemplificado no quadro 6, os salários são baixos e insuficientes, nota-se ainda que a formação continuada por meio de cursos *lato* e *stricto sensu* pouco aumenta financeiramente o salário da categoria.

Considerações parciais

No estado de Minas Gerais as baixas remunerações e a falta de incentivo para a carreira docente eram justificadas pela impossibilidade financeira do governo estadual com as despesas do estado. A situação vivenciada pelos professores mineiros não se mostrou distante da realidade nacional, pelo contrário, historicamente, trilha o mesmo percurso. Os professores primários no estado de Minas Gerais têm tido salários baixos, precários planos de carreiras, jornadas duplas ou triplas e ordenados menores comparados a outras categorias (ADÃO, 1997); (OLIVEIRA, 2007). A realidade profissional, dos professores mineiros, foi historicamente marcada por ordenados inferiores comparados a outros profissionais de escolaridade similar, pela falta de condições de trabalho e ausência de valorização da carreira docente (SALES, 2000); (NASCIMENTO, 2003).

Essas situações vivenciadas pelos professores, do estado de Minas Gerais, revelam como estes têm sido explorados e desvalorizados e continuam não tendo salários dignos, prestígio social, condições adequadas de trabalho, estímulo à formação continuada, em suma, tudo que propiciasse a valorização da categoria e a realização de um trabalho de qualidade.

O contexto histórico dos professores primários demonstra que foram submetidos à desvalorização socioeconômica e a condições de trabalho inadequadas. Constatase que, independentemente do governo no poder, as crises econômicas e a falta de recursos são utilizadas pelas autoridades locais como justificativas para o não pagamento de um salário

digno aos professores. Entre 1980 e 2014, as tensões e enfrentamento entre governo e professores explodiram demonstrando uma luta pelos direitos sociais.

Alguns elementos deste percurso histórico, das políticas públicas de valorização voltadas aos professores primários, contribuem para apreender as contradições num movimento contínuo de ações do Estado para viabilizar o modo de produção capitalista e ao mesmo tempo fixar valor pago ao trabalho dos professores e garantir alguns direitos. No entanto, quando os governos do Estado argumentavam que enfrentavam crises e ausência de recursos financeiros, contraditoriamente pagavam melhor a outras categorias, com mesmo nível de escolaridade, ou reajustava os salários com porcentagem maior a outras categorias em detrimento à carreira de magistério (FARIA FILHO, 1998); (OLIVEIRA, 2004, 2009).

Em suma, as políticas de valorização dos governos mineiros para o trabalho docente mostram a continuidade da indiferença com a carreira, conforme afirma Oliveira (2008), pela flexibilização das regras de contratação, menores salários, menor estabilidade, informalidade e menos direitos sociais.

CAPÍTULO 2

PISO SALARIAL ELEMENTO ESTRUTURANTE PARA A VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E A CARREIRA DO MAGISTÉRIO

Este capítulo apresenta o Piso Salarial para os professores como um dos elementos para a valorização profissional e como possibilidade de aumento de prestígio e do reconhecimento da carreira de docente na sociedade brasileira. Conforme afirma o estudioso Monlevade (2000), o reconhecimento social de uma profissão está relacionado com o valor econômico que recebem para que seja executada.

Neste percurso, propõe como objetivos específicos: a) evidenciar como a Ação Direta de Inconstitucionalidade da Lei 11.738/08, impetrada no Supremo Tribunal Federal, e os argumentos do Poder Executivo Municipal confrontam tentativas efetivas de uma política de valorização para os professores, b) analisar a luta e as mobilizações dos professores do ensino fundamental do 1º ao 5º ano, de Unaí, para a materialização do Piso Salarial como política de valorização para carreira docente do município.

Para nortear a reflexão, elegeu-se as seguintes questões: em que sentido a valorização profissional pode contribuir para atratividade, prestígio social e valorização da carreira docente? Como os professores contribuíram para a criação e promulgação da Lei do Piso? Existem contradições entre a Lei n.º 11.738/08, o acórdão do STF e o não cumprimento pelos entes estaduais e municipais? Por que mesmo com a decisão do STF, o governo de Unaí não paga aos professores, da Rede Municipal de Ensino, o Piso Salarial? Como se justifica?

2.1 O Piso Salarial como atratividade e valorização profissional para a carreira docente

A Constituição Federal de 1988, no inciso V, do artigo 206, determina a valorização dos profissionais de educação, garantindo na forma de lei, planos de carreira para o magistério público com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos. O artigo 67 da LDB também aborda questões semelhantes às contidas no artigo 206, inciso V, dessa Constituição, ao detalhar que dentre várias políticas de valorização o Piso Salarial é uma delas. A Meta 7 do PNE (2001 a 2010) fixou como objetivo para os governos a implantação do piso para os profissionais da educação (BRASIL, 1988); (BRASIL,1996); (BRASIL, 2001).

A Lei nº 13.005/14, do PNE (2014 - 2024), reafirma o Piso Salarial no sentido de “equiparar o rendimento do profissional do magistério das redes públicas de educação básica com a renda média dos demais profissionais com escolaridade equivalente”. Nessa linha, entende-se o Piso como um dos elementos estruturantes fundamentais para propiciar valorização profissional à carreira docente (BRASIL, 2014, Meta 17).

Segundo documento da Conae (2010, p. 62), valorização profissional exige estratégias que garantam políticas específicas consistentes, coerentes e contínuas de acesso à “formação inicial e continuada, salários dignos, condições de trabalho, carreira, ingresso por concurso público; dedicação exclusiva de ensino e garantia de um número máximo de alunos por turma”. Nessa acepção, Piso Salarial digno significa renda adequada aos professores primários e jornada única para manter sua subsistência (BRASIL, 2010).

Assim, valorização profissional integral compõe-se de melhores salários, plano de carreira, condições de trabalho e valorização social. Nessa linha de entendimento, o pesquisador Ronca (2010) aponta que “a valorização do magistério poderia ser alcançada por meio de uma política global que reveja simultaneamente a formação e condições de trabalho, salário e carreira” (RONCA, 2010, p. 224).

O pagamento de melhores salários envolve a necessidade de equiparação de renda salarial entre os profissionais da educação. Segundo a Meta 17 do PNE 2014, valorizar os profissionais do magistério das redes públicas, da educação básica, significa equiparar o rendimento médio dos demais profissionais com escolaridade equivalente até o final do 6º ano da vigência deste PNE (BRASIL, 2014).

A valorização, por meio de um piso salarial nacional, ainda não se tornou uma realidade concreta em todos os estados e municípios brasileiros. Há um declínio na procura e interesse por essa atividade profissional. Os estudos dos pesquisadores Alves e Pinto (2011) revelam que muitos jovens deixam de se tornar professores da educação básica, porque associam a docência ao pouco reconhecimento social e baixo retorno financeiro. Por isso, a política de valorização por meio do piso salarial, para os profissionais da educação, significa um valor mínimo a receber pela execução de seu trabalho, não podendo ser remunerados com salários inferiores ao referencial estipulado em lei.

Assume-se aqui a definição de piso defendida por Monlevade (2000, p. 105), de que Piso é a “quantia abaixo da qual os sistemas de ensino não poderão fixar o vencimento inicial

da carreira do magistério no menor grau de habilitação”. Para Vieira (2007), Piso é sinônimo de reconhecimento profissional, quando afirma que:

Piso é um valor abaixo do qual não poderão ser estabelecidos vencimentos iniciais de carreira. Portanto, um referencial de reconhecimento profissional [...]. Em qualquer lugar do Brasil, a proposta é de que haja um patamar de valorização salarial semelhante a tantos já obtidos por diversas categorias, a exemplo dos militares. Portanto, a questão de mérito é exatamente esta: o Piso implica reconhecimento da profissão. (VIEIRA, 2007, p. 38).

Esses argumentos confirmam que a fixação de um valor mínimo comum para todo o território nacional tornou-se uma das maneiras para valorizar, atrair, manter e prestigiar a categoria docente brasileira.

De acordo com a Lei 11.738/2008, Piso Salarial Profissional Nacional é o valor abaixo do qual, nenhum ente da federação, poderá fixar o vencimento inicial para a jornada de no máximo 40 horas semanais. Para a pesquisadora Vieira (2007), Piso significa ponto de partida, não um limite, sendo que esse valor não poderá ser confundido com o vencimento do trabalhador, que tem acoplado em seu salário vantagens funcionais como tempo de serviço e mérito no trabalho.

Nesse sentido, a implantação de um piso salarial precisa ser indivisível e irredutível. A implantação de um piso indivisível resgata a possibilidade de comprometimento do professor com uma única unidade de ensino, o que se traduz em identidade profissional com o ambiente de trabalho, com a proposta pedagógica da unidade e com o fortalecimento das relações pessoais. Para Monlevade (2000), o Piso é indivisível: por ser piso profissional, ele é pago por um cargo docente, que corresponde ao trabalho integral do professor na escola, com um número estabelecido de horas-aula e outro de horas-atividade.

Assim, para se atingir o Piso, exclui-se a hipótese de soma de dois cargos. Segundo ele, o acúmulo de dois cargos é resultado de uma conjuntura em que se aliaram falta de professores e salários baixos. Hoje este é percebido como direito “e certamente na maioria das vezes, como necessidade” (MONLEVADE, 2000, p. 105). O Piso Profissional é irredutível, seu valor de compra deve estar sempre defendido da inflação e da carestia. “Se é piso, não comporta subterrâneos” (p. 105). Por isso, a Lei do Piso estabeleceu reajuste anual para garantir o poder de comprar e defender do deságio inflacionário.

O PSPN deve ser vinculado ao menor nível de formação exigido para o exercício da profissão. Do Plano de Carreira exige-se ter mecanismos de garantia de valorização salarial mais elevada ao profissional com nível de formação e titulação de maior grau. A atualização do valor de compra do piso profissional é indispensável, pois sua manutenção sem reajustes significa reversivamente à sua proposta, desvalorização do magistério.

2.2 Mobilizações das entidades e dos professores para a criação, aprovação e a sanção da Lei nº 11.738 de 2008

A aprovação da Lei nº 11.738/08 ocorreu após muitas lutas e mobilizações dos professores e dos sindicatos. O pesquisador Fernandes (2008) ressalta que o Piso Salarial do magistério foi fruto de lutas e embates, traduzidos em mobilizações em nível nacional, paralisações, marchas e congressos, para que se aprovassem a proposta no Congresso Nacional, em 2008.

As mobilizações foram maneiras que o segmento dos professores encontrou para lutar por seus direitos. Pois nos lembra Marx (1983), a luta de classes é o motor das transformações históricas para as sociedades classistas marcadas pela divisão social em classes antagônicas. Marx diz:

A história de todas as sociedades que existiram até nossos dias, tem sido uma história de luta de classes. Homem livre e escravo, patrício e plebeu, barão e servo, burgueses e proletários, numa palavra, opressores e oprimidos, classes estas que se opõem de forma franca ou disfarçada, criando uma guerra ininterrupta que pode levar ou a transformação revolucionária da sociedade ou a destruição das classes em disputa. (MARX, 1983, p. 21-22).

Em suas análises, Rocha (2009) mostra que a perda salarial ensejou a organização coletiva e sindical dos docentes e a luta em prol da valorização. Ela afirma que:

A luta pela valorização do seu trabalho a partir de um salário que garanta o seu sustento, ou seja, a luta salarial, que vai levar os/as professores/as públicos/as a organizarem-se em associações e identificarem-se enquanto trabalhadores/as da educação, como parte da classe trabalhadora. Em suas greves históricas reivindicavam uma política salarial para manter o poder de compra de seus vencimentos e a constituição de planos de carreira como estratégia para atrair e reter profissionais, garantindo-lhes uma perspectiva profissional ao longo dos anos de trabalho. (Rocha, 2009, p. 26).

Assim, a Lei do Piso propicia a valorização profissional e social, apresenta-se também como “instrumento de luta e resistência contra a degradação da profissão do magistério, permitindo a organização e reivindicação de políticas de profissionalização” (ANFOPE, 2000, p. 9).

Essa lei é resultante do processo histórico de luta dos professores por valorização salarial e qualidade de trabalho. Por isso Fernandes (2008) destaca que “o resgate dessa dívida histórica se dá não apenas porque o piso vai melhorar o salário de milhões de profissionais, mas pela conquista de um conceito novo, que articula remuneração com qualidade de trabalho” (FERNANDES, 2008, p. 12-13).

Antes da Lei do Piso ocorreram muitas mobilizações e lutas dos professores exigindo direito a uma remuneração adequada e a um piso salarial. Entre 2003 e 2008, no estado de Minas Gerais, ocorreram diversos embates entre os sindicatos e os governos, esse que foi um movimento nacional. Em 2003, o Sind-UTE/MG realizou greves para pressionar o governo de Aécio Neves a pagar melhores salários e criar um plano de carreira.

Já em 2004, foram realizadas diversas atividades, mobilizações e greves como forma de pressionar o governo a negociar as reivindicações. No ano de 2005, foram realizadas assembleias sindicais macrorregionais, com a realização de atos públicos contra o governo de Aécio Neves que resiste a negociar melhor valorização profissional para a categoria. O Sindicato realizou seis dias de greve, cumpriu um intenso calendário de mobilização e ocupou, por diversas vezes, as galerias da Assembleia Legislativa de Minas Gerais²⁰.

Em março de 2008, acontecem paralisações nas redes estaduais e greve nacional pelo Piso Salarial Profissional Nacional. Em junho, a categoria foi reprimida pela polícia militar quando se dirigia à Secretaria Estadual de Educação, para negociação com o governo²¹. A mobilização para a criação do Piso se intensifica a partir do Projeto de Lei nº 7.431/06, apenso PL nº 619/07, que regulamentava o art. 60, inciso III, alínea “e” que trata das disposições constitucionais referentes ao piso salarial para os professores de educação básica.

²⁰ Em 2006, a classe realiza o 7º Congresso Estadual do Sind-UTE/MG, de 12 a 14 de janeiro, em Belo Horizonte, para discutir o reajuste de 5% no vencimento básico, a partir de 1º de julho de 2006, oferecido pelo governo. Em 2007, a mobilização continua com greves e paralisações, unificadas com o funcionalismo público, realização da Marcha Nacional a Brasília em abril, na Semana de Educação, e a greve nacional pelo PSPN, em agosto. (SIND-UTE/MG, 2006).

²¹ Informações encontradas no Sind-UTE/MG. História Sind-UTE/MG. Disponível no site <:www.sind-utemg.blogspot.com.br/p/Historia-sind > Acesso em 21 de out. 2015.

O projeto tramitava desde abril de 2007 no Congresso e com as insuficiências da proposta original provocaram a necessidade de uma intensa mobilização de educadores coordenados pela CNTE e de agentes políticos, como parlamentares ligados à educação ou ao movimento social de gestores, vinculados ao MEC, ao Conselho Nacional de Secretários de Educação (CONSED) e à União Nacional de Dirigentes Municipais de Educação (UNDIME); (VIEIRA, 2012).

A aprovação ocorre em um contexto de controvérsias, disputas políticas e econômicas. Em março de 2008, a CNTE realizou uma mobilização nacional para pressionar a aprovação do PSPN²² e organizou caravanas semanais ao parlamento junto a vários sindicatos, filiados à Confederação, fizeram contato com os deputados e senadores dos seus respectivos estados para inteirá-los do assunto e das proposições dos trabalhadores.

A CNTE, após analisar o Projeto de Lei nº 619/2007, que normatizava o Piso Salarial para os professores de educação básica, relacionou cinco itens os quais considerava como inadequados: primeiro, ter o piso como único instrumento de valorização; segundo, não ter garantias de melhorias na formação universitária; terceiro, acreditava que o valor de R\$ 850,00, para jornada de 40 horas, não correspondia às expectativas e às necessidades dos educadores; quarto, a progressividade não previa correção das perdas compreendidas entre 2007 e 2010; quinto, os salários propostos, mesmo sendo atualizados monetariamente, não supriam às necessidades dos professores (CNTE, 2011).

Já a entidade Anfope (2012) se posiciona firmemente a favor da (...) valorização dos profissionais, reivindicando que os Estados e o Distrito Federal apliquem a Lei do Piso e sejam proporcionadas condições dignas de trabalho a todos os profissionais da educação (ANFOPE, 2012). Foram treze meses de tramitação na Câmara dos Deputados, negociações e modificações do texto.

Antes de chegar ao Plenário, o projeto passou por duas Comissões: de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) e de Educação, Cultura e Esporte, em votações ocorridas no dia 2 de julho de 2008. Nesse mesmo dia, em tramitação no Senado Federal, o Projeto de Lei do Piso

²² Informações encontradas no: Informativo da CNTE. 2011. Disponível <www.cnte.org.br/index.php> Acesso em 30 de nov. 2014.

Salarial Profissional Nacional para o Magistério da Educação Básica Pública foi aprovado por unanimidade e em caráter definitivo pelo plenário do Senado (VIEIRA, 2012).

Para a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação, a aprovação do PSPN, foi "um grande passo para conseguir uma escola pública de qualidade", segundo definiu seu presidente Roberto Franklin de Leão. "Porque foi consolidado um dos pilares fundamentais que é a valorização dos trabalhadores da educação básica pública" (CNTE, 2011).

Na avaliação da CNTE a aprovação do piso, mesmo com o valor ainda insuficiente, tem o mesmo significado histórico que teve o salário mínimo, nos anos 40 para, os trabalhadores brasileiros. Prossegue, a CNTE soube aliar a luta ao debate e também ao estabelecimento de uma frente de negociação permanente com o Congresso e com o Governo. Destacou que todos aqueles que se mobilizaram pelo Piso são responsáveis pela sua aprovação (CNTE, 2011).

A Lei do Piso prefigurou o valor mínimo como pagamento aos professores da educação básica no Brasil. Definiu em sua composição o período para atividade extraclasse em 1/3 da jornada. Além de determinar que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não podem fixar o vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 horas semanais com valor abaixo do piso salarial profissional nacional.

Assim, regulamentou-se na Lei nº 11.738/08, os conceitos de piso e de profissionais do magistério dispostos no artigo 2º, ao estabelecer:

Art. 2º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

§ 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.

§ 2º Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional.

§ 3º Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no caput deste artigo.

§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

§ 5º As disposições relativas ao piso salarial de que trata esta Lei serão aplicadas a todas as aposentadorias e pensões dos profissionais do magistério público da educação

básica alcançadas pelo art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e pela Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005. (BRASIL, 2008).

Análise da CNTE (2012)²³, sobre o artigo 2º da Lei 11.738/2008, diz:

O caráter formal do artigo 2º resgata a proposição da CNTE de manter unificado o conceito de Piso Salarial (valor do piso, formação mínima e jornada com horatividade). Embora não tenhamos alcançado a jornada de 30 horas (defendida pela categoria), a CNTE conseguiu introduzir a expressão “no máximo, 40 horas”, o que dará margem a negociações nos estados e municípios. (...) Embora pudesse estar subentendida na estrutura de financiamento do FUNDEB (60% para pagamento de salários), sua menção no texto da lei abre espaço a novas garantias de atendimento às demandas do movimento, dentro da lógica de sistemas descentralizados de educação. (...) O § 2º introduziu a expressão “exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica”, que não constava das versões anteriores. A proposta não partiu da CNTE e entendemos significar uma restrição do Piso para os profissionais efetivados nas unidades escolares, em conformidade com a lei 11.494/07 (art. 22, III). Já o § 3º garante a aplicação do Piso a diferentes jornadas. Aqui é importante destacar que o ente federativo não é obrigado a estabelecer o valor mínimo de remuneração sobre a jornada máxima (40 horas). A lei é clara neste sentido. Os sindicatos deverão estudar as planilhas financeiras para propor a fixação do vencimento de acordo com a capacidade de recursos disponíveis do art. 212 da CF/88, entendendo, assim, o FUNDEB como fonte assessória de financiamento (ver art. 6º do Substitutivo). O § 4º pode ser considerado tão vitorioso quanto a implementação do Piso em si. Está estritamente ligado à condição de trabalho e à profissionalização dos educadores, que contarão com tempo para planejamento, atividades extra salas e formação continuada. (CNTE, 2012, p.3).

Essa Lei tem como objetivo propiciar maior isonomia profissional no país e sua incidência se dá sobre os profissionais habilitados em nível superior ou nível médio, na modalidade normal, atuantes nas redes públicas de educação básica da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. Esse artigo fixa também a composição da jornada de 40 horas de trabalho sobre a qual se aplicará o Piso Salarial. A lei contemplou salário, formação e jornada de trabalho. Ainda de acordo com dados da CNTE, em 2009, em vários estados, incluindo alguns do Sul e Sudeste, professores de nível médio percebem vencimentos em início de carreira (computados para aposentadoria) abaixo do salário mínimo (CNTE, 2009).

²³ Encontrada na CNTE: Análise Piso Salarial 2012. Disponível em: <www.cnte.org.br> acesso em 20 de nov. de 2014.

Segundo a CNTE, as únicas unidades federativas que cumprem a lei na totalidade, são: Acre, Amazonas, Distrito Federal, Mato Grosso e Rondônia. Mais dez estados cumprem parcialmente e oito descumprem a lei. O restante está em negociação com os sindicatos. (JORNAL DO SINDICATO, 2012).

O governador Tarso Genro, ex-ministro da Educação e um dos autores da Lei do Piso, em entrevista à Rádio Piratini do Rio Grande do Sul, em seis de setembro de 2012²⁴, justificou a necessidade do ingresso da ação no STF:

Se não fizessemos a ação, poderia parecer que estávamos concordando com a arbitrariedade desta lei de obrigar os estados a pagar o índice inventado do FUNDEB. Não pode uma lei federal intervir no orçamento dos estados sem prever recursos para isso. Se o governo federal sinalizar com recursos, seremos o primeiro a pagar o piso. (JORNAL DO SINDICATO, 2012).

A explicação do governador do Rio Grande do Sul recoloca duas questões: a) o Governo Federal sancionou lei para ser cumprida pelo executivo estadual e municipal; b) mesmo com o acórdão do STF, persiste a recusa do pagamento do piso pelos entes federados.

Segundo o presidente da CNTE, Roberto Leão:

Os governadores se declaram a favor do piso, principalmente quando estão na eleição, mas se negam a aplicar os mecanismos que garantem a valorização do profissional da educação na prática. Neste debate sobre os cálculos ferirem os orçamentos, eles nunca apresentam as contas públicas demonstrando como aplicam os 25% dos impostos para Educação. A educação está como está por causa da política. (JORNAL DO SINDICATO, 2012).

Apesar da mobilização dos docentes e das entidades, a maioria dos estados e municípios não cumpre a Lei nº 11.738/08, que instituiu o PSPN do magistério da educação básica, uma reivindicação histórica do movimento sindical dos trabalhadores em educação.

Ademais, os governadores dos estados e os prefeitos que não ajustaram os salários dos docentes alegaram falta de recursos. Ainda, de acordo com dados da CNTE, em 2009, alguns estados pagavam aos docentes com carga horária de 40 horas e diploma de licenciatura plena, salários iniciais que superavam o PSPN, como o caso de Alagoas R\$ 2.030,00, Distrito Federal R\$ 1.760,00 e Tocantins R\$ 2.020,00. Entretanto, estados como Minas Gerais (R\$ 850,00) e

²⁴ Dados encontrado no Jornal Do Sindicato 2012. Disponível em < <http://www.sul21.com.br/jornal/>> Acesso 4 de dez. de 2014.

Santa Catarina (R\$ 830,25) não alcançavam o previsto pelo piso salarial (JORNAL DO SENADO, 9/3/2009).

A criação e aprovação da Lei 11.738/2008 não significou o fim da luta por um piso salarial para os professores. Um breve histórico entre os anos de 2009 a 2014, em Minas Gerais, nota-se que ocorreram greves e paralisações dos professores reivindicando o cumprimento da lei. O ano de 2009 foi marcado por diversas atividades, greves e enfrentamentos ao governador Aécio Neves. Neste ano, ainda foram realizadas várias caravanas a Brasília e mobilizações no Congresso Nacional em defesa do direito à aposentadoria especial para professores e pagamento do piso salarial para a categoria.

No ano letivo de 2011, em resposta aos baixos salários e à inércia do governo de Minas, que pagava piso de R\$ 369,00 aos professores, ocorreu uma greve histórica de 112 dias, com repercussão em âmbito nacional. Os professores mineiros paralisaram suas atividades entre os dias 23, 24 e 25 de abril em defesa do cumprimento da Lei do Piso na rede pública de ensino e em defesa de uma educação de qualidade. Ao todo, 22 estados aderiram às paralisações. Em 2012, o Sindicato e o Governador mineiro disputaram a Lei Federal 11.738/08 que estabelecia o pagamento de um piso salarial para os profissionais em educação. Em setembro, as mobilizações continuaram na 4ª Marcha Nacional da Educação, promovida pela CNTE, que luta pelo cumprimento da lei. Há resistências dos governos estaduais e municipais para pagar o Piso Salarial como vencimento básico e também há desacordo quanto aos reajustes do salário previsto na lei. Seguem as lutas, conflitos e rejeições.

2.3 A Lei do Piso – dificuldades e impasses

A luta dos professores e a indiferença com o pagamento do piso ficou evidenciada durante a reunião na prefeitura de Unai,²⁵ no dia 16 de abril de 2013, entre o Poder Executivo e a Comissão dos Professores Municipais, que reivindicaram o cumprimento do pagamento do piso, estipulado pela Lei Federal nº 11.738/08. Os membros da comissão expuseram também as dificuldades vivenciadas pela categoria e solicitaram cumprimento da lei. Contudo, o Prefeito disse: "Precisamos de prudência para tomar as decisões. (...) necessito de indicação de fonte e

²⁵ Informação contida na Prefeitura Municipal de Unai. Prefeito e Comissão de Professores discutem pagamento do piso salarial da categoria. 2013. Disponível em <<http://www.prefeituraunai.mg.gov.br>> Acesso em 02 de dez. 2014.

origem de recursos para o pagamento do piso salarial ao magistério. Minha vontade é pagar, mas preciso de cálculos seguros sobre como fazê-lo" (UNAI, 2013, p. 1).

Observa-se uma posição de indiferença e descumprimento da Lei do Piso por parte do Poder Executivo Municipal, pois recorre à argumentação de falta de recursos financeiros para não efetuar o pagamento do piso aos professores. Este fato comprova que a aprovação da Lei nº 11.738/2008 não significou a valorização salarial para os professores municipais, pois persistem as mobilizações para sua concretização. Um dos obstáculos é o modelo federativo adotado pelo país, que se sustenta na autonomia dos entes subnacionais, por um lado, e na interdependência entre eles, por outro (ABRÚCIO, 2006).

A Lei do Piso, desde sua aprovação passa por descumprimento por parte dos governos subnacionais, sendo posta em questão sua constitucionalidade. Por isso, a luta pelo estabelecimento de um Sistema de Educação Nacional é vista como um mecanismo chave que, talvez contribua para a execução federativa do pagamento do piso salarial aos professores do magistério público (CURY, 2008); (CURADO SILVA, 2015).

Para a concretização da Lei do Piso os professores reivindicam uma ação efetiva do Estado. Essa conquista de uma política efetiva de valorização salarial, profissional e social para os professores nos conduz ao pensamento de Marx de que “a história da humanidade é, até hoje, uma história de lutas de classes” e que a origem destas lutas se encontra nas “condições materiais, tangíveis, em que a sociedade de uma época dada produz e troca o necessário” (MARX, 1976, p. 206).

Além da luta histórica pela concretização do cumprimento do pagamento do piso, os professores e seus sindicatos lutam também pelo estabelecimento de um sistema nacional de educação e pelo financiamento público para a educação. A mobilização dos professores busca a criação de um sistema nacional de educação no sentido defendido por Cury (2008, p. 1204) como “uma rede de órgãos, instituições escolares e estabelecimentos – fato; um ordenamento jurídico com leis de educação – norma; uma finalidade comum – valor; uma base comum – direito”.

Nesse sentido, o Estado brasileiro ao criar a Lei do Piso explicita sua contradição, pois determinou aos entes subnacionais o pagamento de uma base salarial para os professores, mas ao mesmo tempo existe a autonomia dos entes federados, e também designa 60% da Lei do FUNDEB, como possibilidade de recursos para pagamento dos professores. A instituição de

um sistema nacional de educação talvez viabilize a concretização de um piso salarial comum aos professores. Na defesa desse sistema, o pesquisador Cury (2008) apresenta como vantagens:

Currículos e normas comuns, tendo o Estado como articulador e legislador, o sistema só se diversificaria após uma escolaridade fundamental comum e para todos. E essa diversificação deveria permitir a todos os seus concluintes o prosseguimento de estudos, mormente no ensino superior. (CURY, 2008, p. 1191).

O fato de existir estados e municípios que cumprem a Lei do Piso e outros não, reafirma os argumentos de Cury (2008) de que “temos uma organização da educação nacional de acordo com o Título IV da atual LDB e não um sistema nacional. Nacional é a educação, na forma federativa em que comparecem competências privativas, concorrentes e comuns dos entes federativos” (CURY, 2008, p. 1199).

Esse sistema nacional de educação, organizado por meio de um regime de colaboração entre todos os entes federados, torna possível direcionar esforços, financiamentos e projetos para a educação escolar. Assim, temos: entes subnacionais que pagam acima do piso; e outros que não pagam se quer o mínimo fixado em lei; estados e municípios que argumentam não ter recursos para cumprir com o piso dos profissionais do magistério público, mas pagam bem mais, a outras categorias profissionais, são contradições decorrentes da política de valorização dos professores.

Pois segundo Barreto (1988), o Governo Federal tem como responsabilidade:

Enfeixar em um todo orgânico o sistema nacional de educação, constituído pelo conjunto de seus sistemas de ensino com vistas a assegurar a continuidade e articulação horizontal e vertical entre os diferentes cursos e níveis, desde a pré-escola até a universidade. Cabe a ela também formular a política nacional de educação, expressa através de Planos Nacionais de Educação que incorporem as contribuições dos estados e municípios, dos profissionais da área e dos segmentos majoritários da população organizados. É ainda atribuição da União o estabelecimento de um núcleo comum de conhecimentos que devem constituir a formação escolar nacional básica a que todo cidadão tem de ter acesso, bem como o suprimento das deficiências do ensino, quando estas ocorrem em larga escala. Assim sendo, o governo federal deve contribuir para sanar as extremas diferenças encontradas nos índices de escolarização das distintas regiões do país, que vêm se mantendo inalteradas por décadas, reforma após reforma educativa. (BARRETO, 1988, p. 20).

Percebe-se com isso, que um sistema nacional de educação pode, talvez, contribuir na formulação de políticas educacionais, mais articulação entre os diversos sistemas estaduais e

municipais que funcionam sob a esfera de autonomia. O financiamento público por parte do Governo Federal pode vincular recursos para a política de valorização salarial para os professores. Assim o artigo 4º, da Lei 11.738, de 2008, a qual fixou que:

A União deverá complementar, na forma e no limite do disposto no inciso VI do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e em regulamento, a integralização de que trata o art. 3º desta Lei, nos casos em que o ente federativo, a partir da consideração dos recursos constitucionalmente vinculados à educação, não tenha disponibilidade orçamentária para cumprir o valor fixado. (BRASIL, 2008).

Com a autonomia possibilitada aos entes federados pela Constituição Federal de 1988, o Estado descentralizou atribuições constitucionais de ofertar e financiar a educação aos estados e municípios, centralizou os recursos financeiros e pouco faz para garantir o equilíbrio financeiro entre os entes que viabilize o cumprimento da Lei do Piso para os professores. A descentralização da educação no Brasil, estabelecida pela Constituição Federal de 1988, foi reforçada pelas atribuições determinadas no artigo 18 da Lei 9.394/96, que fixou incumbências para os Distrito Federal, Estados e Municípios de:

I – organizar, manter e desenvolver os órgãos e instituições oficiais dos seus sistemas de ensino, integrando-os às políticas e planos educacionais da União e dos Estados; [...] III – baixar normas complementares para o seu sistema de ensino; IV – autorizar, credenciar e supervisionar os estabelecimentos do seu sistema de ensino; [...] (BRASIL, 1996).

O processo de descentralização da educação foi atraente aos entes subnacionais em primeiro lugar porque possibilitaria autonomia aos estados e municípios para constituírem seus sistemas de ensino, que os credenciaria como instâncias de poder local e não mais como esferas que somente executariam as ações programadas pela União na área educacional. E segundo lugar, os entes federados vislumbraram os repasses de recursos advindos com a descentralização que garantiriam a autonomia financeira e o aumento da capacidade de implementar políticas públicas, o que não se concretizou (SOUZA, 1990).

Outro fator que contribuiu para a implantação da descentralização no âmbito da educação foi o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado aprovado pelo ex-Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, ao defender que o Estado deve estar fora da oferta de alguns serviços públicos.

O documento do Plano Diretor fixou a adoção da administração gerencial pelo Estado com o objetivo de proporcionar autonomia na gestão orçamentária, financeira, de pessoal, de compras e contratações, para o Setor dos Serviços Exclusivos do Estado. Esta autonomia defendida pela reforma do Estado do ex-Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, apresentou como características: descentralização, delegação de autoridade e de responsabilidade ao gestor público e extremo controle de desempenho.

Com o entendimento de que o processo de descentralização provocou uma sobrecarga de responsabilidade aos entes federados, Gadotti (2000) afirma que a reforma do Estado despontou:

Uma instância educativa com uma força inédita: o poder local. De fato, o Município emerge com a vontade de interferir na formulação de políticas para o setor, embora acuse a sobrecarga de responsabilidades que lhe são impostas pelo novo aparato legal do País e pela direção das demandas sociais da educação básica, além de demonstrar fragilidades técnicas e financeiras. (GADOTTI, 2000, p. 164).

Para a construção de uma política de valorização que de fato valorize os professores há necessidade de superar as dificuldades que impedem o pagamento do piso bem como implementar novos embates que proporcione uma pauta de proposta mais significativa aos professores. Conforme aborda Curado Silva (2015, p. 3) que argumenta:

É momento de novos debates e organização das entidades e dos profissionais da educação, pois as proposições de formação/valorização pouco significado terão se não vierem acompanhadas de uma política mais ampla de valorização e desenvolvimento profissional articulada a um projeto de formação de professores construído pela e na sociedade civil.

Para a construção de uma política de valorização é fundamental a articulação entre carreira, remuneração, condições adequadas de trabalho e formação continuada, preceituado por Curado Silva (2015):

Para haver valorização necessita articular salário, carreira, a condições de trabalho, no caso do professor a sobrecarga no exercício da função docente (ampliação do tempo dedicado ao trabalho e funções além de suas atribuições) e a valorização social que passa pelo papel do conhecimento no trabalho docente e consequentemente pelo atual

esvaziamento na pedagogia do acolhimento (LIBANÊO, 2011); (CURADO SILVA, 2015, p. 8).

2.4 Ação Direta de Inconstitucionalidade da Lei 11.738 de 2008

Nessa seção, busca-se analisar que após a aprovação da Lei do Piso oriunda de muitas lutas e mobilizações dos professores e sindicatos, essa ainda não se concretizou como valorização profissional para a maioria dos professores brasileiros. Pois para não cumprirem a Lei 11.738, de 2008, alguns entes federados argumentaram falta de recursos financeiros e outros inconstitucionalidade na mesma, ao ponto de Unidades Subnacionais, representada pelos governadores dos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, Mato Grosso do Sul e Ceará, com o apoio dos governadores dos estados de São Paulo, Minas Gerais, Tocantins e do Distrito Federal, resolveram questionar a legitimidade do Governo Central em relação à Lei do PSPN, utilizando-se do princípio de autonomia.

Com o intuito de suprimir e contestar a Lei do Piso, mantendo, assim, uma política de baixos salários dessa categoria, esses estados uniram-se para arguição da Ação Direta de Inconstitucionalidade. Isso confirma o pensamento de Ferraz (2009), que diz:

(...) É prática comum o não cumprimento do que legislação trabalhista prevê. A ação do Estado Burguês se mescla com o paternalismo que, de forma aparentemente contraditória, mina os próprios princípios da urbanidade republicana burguesa. Temos ali um exemplo da dura expressão do capitalismo pós-moderno, onde uma das suas características principais está na reatualização da síntese ainda mais orgânica entre o avançado e o arcaico em termos de organização da produção e de relações de trabalho, sempre na perspectiva de estabelecer um nível mais profundo de repressão aos operários e suas organizações de classe, com ênfase na redução de direitos e da supressão da proteção social do trabalhador. (FERRAZ, 2009, p. 295 – 296).

Nesse caso, a Ação Direta de Inconstitucionalidade foi uma das tentativas dos governadores de confrontações da lei, postergação de sua execução e a manutenção de salários baixos. Estes estados que impetraram, em 28 de outubro de 2008, no STF a ADI de nº 4.167, com a justificativa de dificuldades orçamentária e financeira, argumentaram o seguinte:

Os artigos impugnados (§1º e 40, do art. 20 e art. 30, II e III, e 80 da Lei 11.738, de 16 de julho de 2008) são flagrantemente inconstitucionais e operam contra a autonomia e desenvolvimento dos sistemas de ensino de estados, Distrito Federal e

municípios, além de implicar violação a normas constitucionais que disciplinam a política orçamentária. [...] até seu julgamento definitivo. (BRASIL, 2008).

O julgamento ocorreu em 27 de abril de 2011, e ficou estabelecido a constitucionalidade da PSPN e a obrigatoriedade de seu cumprimento por parte de todos os entes federados. Reafirmou-se a legalidade de um terço da jornada de trabalho para atividades extraclasse, que por força de lei, deve ser cumprida para a finalidade prevista no inciso V, do artigo 67, da Lei Federal nº 9394/96 – LDB, prevista para estudos, planejamento e avaliação. O STF proferiu, em 6 de abril de 2011, a improcedência do pedido de inconstitucionalidade da Lei do Piso. Sendo 5 ministros a favor pela improcedência e 4 contra. A decisão final foi que:

O Tribunal, por maioria, julgou improcedente a ação direta quanto ao § 1º do artigo 2º, aos incisos II e III do art. 3º e ao artigo 8º, todos da Lei nº 11.738/2008, com a ressalva do voto do Senhor Ministro Gilmar Mendes, que dava interpretação no sentido de que a referência do piso salarial é a remuneração, e vencido o Senhor Ministro Marco Aurélio, que a julgava procedente. Votou o Presidente. Em seguida, após o voto do Senhor Ministro Joaquim Barbosa (Relator), que julgava improcedente a ação quanto ao § 4º do artigo 2º da lei impugnada, no que foi acompanhado pelos Senhores Ministros Luiz Fux, Ricardo Lewandowski, Celso de Mello e Ayres Britto, e os votos dos Senhores Ministros Cármen Lúcia, Gilmar Mendes, Ellen Gracie e Marco Aurélio, que a julgavam procedente, foi o julgamento suspenso para aguardar o voto do Senhor Ministro Cezar Peluso (Presidente), nos termos do parágrafo único do artigo 23 da Lei nº 9.868/99. (BRASIL, 2011, p. 1-2)

Determinou ainda que em caso de descumprimento da normativa julgada, quanto ao pagamento do piso e o limite de 2/3 para a realização de atividade, na composição da jornada de trabalho do professor da educação básica, as partes prejudicadas podem levar à apreciação do STF o descumprimento do ordenamento jurídico brasileiro. De acordo com o parecer da ADI, a lei questionada passou a vigorar imediatamente pela presunção de constitucionalidade que ela encarna. Mesmo diante de uma lei em vigor e uma normativa julgada no STF, alguns entes não a cumpre. Conforme apresentado na ADI, os Estados e os Municípios alegam invasão de autonomia política, legislativa e administrativa e condições financeiras pouco favoráveis para execução da Lei do Piso.

Para exemplificar as tensões e as dificuldades, segundo o INEP (2014), baseado em dados relativos aos salários de professores, o Estado de Minas Gerais e o Município de Unaí apresentam os seguintes salários e subsídios, em comparação com o salário mínimo do Brasil:

Quadro 7: Sobre salários e subsídios dos professores do estado de Minas em 2014

Valores em 2014	Em Reais
Valor pago ao professor de Unaí para 25 horas	R\$ 980,00
Subsídio pago ao professor de Unaí para 25 horas	R\$ 1.455,30
Salário mínimo de MG	R\$ 788,06
Salário mínimo Nacional	R\$ 788,00

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados do INEP (2014) e Secretaria de Educação de Minas Gerais.

Entre os municípios mineiros que não cumprem a norma legal, encontra-se a cidade de Unaí. Os professores municipais, de Unaí, não recebem o Piso Salarial estipulado em lei. Segundo site, da prefeitura de Unaí, o professor de educação básica recebia R\$ 1.078,67 em 2014, valor abaixo do determinado pela Lei 11.738/08, de R\$ 1.697,00. O quadro 8 (p. 78) apresenta os salários dos professores desse município:

Quadro 8: Salários dos professores Rede Municipal de Unaí

Ano	Salários professores de Unaí	Piso salarial Nacional
2010	R\$ 651,28	R\$ 1.024,67
2011	R\$ 754,50	R\$ 1.187,08
2012	R\$ 922,25	R\$ 1.451,00
2013	R\$ 995,98	R\$ 1.567,00
2014	R\$ 1.078,67	R\$ 1.697,00
2015	R\$ 1.460,09*	R\$ 1.917,78

Fonte: Quadro elaborado pelo autor em 2014 baseado em Dados da Prefeitura de Unaí.

(*) Valores médios fornecidos pelos professores municipais de Unaí na pesquisa.

O quadro 8 (p. 78) evidencia que a questão de salários baixos pagos aos professores municipais de Unaí, é uma prática recorrente e histórica. Mesmo após a promulgação da lei 11.738/2008, que obriga aos Estados, Municípios e Distrito Federal a pagarem Piso Salarial aos professores, o Poder Executivo local permanece descumprindo a norma legal. Ao comparar os salários dos professores no quadro 9 (p. 80) com os salários efetivamente pagos aos outros profissionais, remunerados pela Prefeitura de Unaí no quadro 3 (p. 21), percebe-se que os salários dos professores são menores que o do psicólogo, fisioterapeuta e fonoaudiólogo.

Ressalta-se que tanto os professores quanto os demais profissionais possuem a mesma escolaridade, mas com situações bem diferentes de reconhecimento e valorização profissional. Enquanto o professor municipal recebe em média o valor de R\$ 1.460,09, o fisioterapeuta e o

fonaudiólogo tem como rendimento o salário de R\$ 4.248,63 e o psicólogo de R\$ 3.286,04. Isso evidencia o descompromisso com a política de valorização do governo local com a carreira docente, sob o argumento de não ter recursos para pagar o piso, porém, tem recursos para pagar salários maiores a outras categorias (UNAÍ, 2014).

O Governo de Unai, por meio da Lei Complementar nº 56, de 30 de outubro, de 2006, aprovou o Estatuto com Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração para os professores municipais como um sinal de política de valorização. O inciso I, do artigo 3º desta lei, apresenta como um dos princípios que fundamenta a estruturação das carreiras dos profissionais de educação básica: “a valorização do profissional da educação” (UNAÍ, 2006). No mesmo inciso e artigo, na Alínea “d”, apresenta a oferta de remuneração compatível com a complexidade do cargo como maneira de valorizar esses profissionais.

A Alínea “b”, do inciso II, do artigo 3º dessa mesma lei, preceitua que o município deve oferecer condições de trabalho adequadas aos professores. O artigo 7º estabelece o concurso público de provas ou de provas e títulos, como formas de ingresso em cargos efetivos da carreira de professor municipal. Entre vários requisitos obrigatórios para acesso ao cargo de professor municipal, de Unai, o Estatuto da Carreira de Magistério exige “comprovação de idoneidade e conduta ilibada” (UNAÍ, 2006).

O desenvolvimento da carreira dos profissionais de educação básica, de Unai, ocorre “mediante progressão horizontal e promoção funcional” (UNAÍ, 2006). A progressão horizontal significa a passagem do professor municipal efetivo “do grau em que se encontra para o subsequente no mesmo nível do cargo da carreira a que pertence” (UNAÍ, 2006). Para que ocorra essa progressão, que representa 3% na mudança de um grau para o outro, a Lei Complementar nº 56 fixou a obrigatoriedade de cumprimento do interstício de 3 anos ou 1.095 dias de efetivo exercício, no mesmo grau.

A Lei Complementar nº 56, de Unai, conceitua promoção funcional como “a passagem do professor, de provimento efetivo, de um nível para o imediatamente superior” (UNAÍ, 2006). Isto se dá quando o professor nível I passa para o nível II e assim sucessivamente até o último nível, o nível IV. Sendo que o posicionamento à passagem de um nível para outro tem as seguintes exigências:

- a) Quando do nível I para o nível II: habilitação em Pedagogia, Normal Superior ou licenciatura plena em áreas específicas; b) quando do nível II para o nível III: certificado de conclusão do curso de especialização (lato sensu) na área de atuação; c) quando do nível III para o nível IV: certificado

de conclusão do curso de mestrado com aprovação da respectiva dissertação; e d) quando do nível IV para o nível V: certificado de conclusão do curso de doutorado com aprovação da respectiva tese. (UNAÍ, 2006).

Para se alcançar o nível V, último patamar na carreira, além de ter o título *stricto sensu* de doutor, cumprir o interstício de três anos para entrada em cada um dos níveis, o professor municipal percorre de 19 anos a 21 anos para chegar ao patamar máximo da carreira. A promoção funcional, descrita no parágrafo 4º, do artigo 37, da Lei nº 56, garante os seguintes percentuais de passagem: “do nível I para o nível II recebe 51,9 %; b) do nível II para o nível III tem direito a 10 %; c) do nível III para o nível IV tem como incentivo 15 % e por fim, d) do nível IV para o nível V recebe mais 20%” (UNAÍ, 2006). O quadro 9 (p. 80) apresenta como se dá essa progressão horizontal:

Quadro 9: Exemplificativo da progressão horizontal em Reais proporcionada aos professores municipais de Unaí pela Lei Complementar nº 56 de 30 de outubro de 2006

GRAU													
Cargo Efetivo	Níveis	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
Professor Educação Básica	I	433,83	446,87	460,29	474,12	488,32	503,05	518,10	533,64	549,64	566,14	583,37	637,22
	II	659,00	678,77	699,13	720,11	741,71	763,96	786,87	810,48	834,79	859,84	885,64	912,20
	III	724,90	746,65	769,05	792,13	815,89	840,37	865,57	891,55	918,30	945,84	974,21	1.003,44
	IV	833,64	858,65	884,41	910,94	938,27	966,42	995,40	1.025,26	1.056,02	1.087,70	1.120,32	1.153,93
	V	1.000,37	1.030,38	1.061,29	1.093,14	1.125,93	1.159,71	1.194,51	1.230,34	1.267,25	1.305,28	1.344,44	1.384,78

Fonte: Quadro elaborado pelo autor baseado no Anexo III da Lei Complementar nº 56 de 30 de outubro de 2006.

O quadro 9 (p. 80) apresenta que a progressão horizontal concede um percentual de 3% de um grupo para outro. O professor que está no nível I, do grupo A, e vai para o grupo B, recebe 3% de R\$ 433,83, o que equivale R\$ 13,04 que somado com R\$ 433, chega-se ao valor de R\$ 446,87, valor do grupo B. Acrescenta-se o percentual de 3% em cima do último aumento.

Assim, tomando como parâmetro o vencimento básico de R\$ 980,60, oferecido no Edital nº 30, publicado em 22 de maio de 2015, o professor que chegar ao nível V, somando cumulativamente as gratificações do nível I até o nível V; acrescidos de 10% de incentivo rural (se for o caso); mais 20% de incentivo à docência; mais 10% de gratificação de docência com alunos portadores de necessidades especiais (se for o caso) e por fim, crescer mais 10% quando

apresentar diploma ou qualificação na área de necessidades especiais (se for o caso) e supondo que o professor atenda a todos esses requisitos, terá o salário de aproximadamente R\$ 3.283,11.

Esse professor municipal, portador do título *stricto sensu* de doutor, garantindo a gratificação de docência, trabalhando em área rural, ministrando aula para os portadores de necessidades especiais, tendo formação específica para trabalhar com alunos portadores de necessidades especiais, receberia menos que um nutricionista, que segundo o Edital nº 1/2014, de 12 de dezembro de 2014, oferece como vencimento básico o salário de R\$ 4.241,45 para o cargo de nutricionista (UNAÍ, 2014).

O tratamento desigual entre as categorias profissionais, realizada pelo Poder Executivo de Unai para os professores municipais, foi apontado no depoimento do professor PEMIP.11 participante desse estudo:

Acredito que o profissional da educação não é visto como um ser necessário, tendo em vista que, outros profissionais estudam tanto quanto um professor e seus concursos são de salários acima de R\$ 5.000,00. Será que ser professor é uma profissão desnecessária? Todos os outros profissionais podem ser professores, enquanto nós estudamos e nos dedicamos para sermos literalmente profissional da educação. Penso que quanto ao piso nacional é apenas falta de vontade política. (Sujeito da pesquisa: PEMIP.11).

Ter o direito a valorização profissional e salarial, mas não ter esse direito materializado faz com que a categoria dos profissionais da educação sinta desânimo, falta de empenho em buscar formação continuada e desinteresse pela profissão. Esses fatores provocam nos professores o desejo de sair da profissão e buscar outro trabalho que proporcione maior reconhecimento e satisfação.

O artigo 60, da Lei Complementar nº 56, de Unai, estipula também que: “a jornada de trabalho do professor poderá ser ampliada até 40 horas, sendo uma parte dessas horas de aula e outra de horas atividades, estas últimas correspondendo a 20% da jornada” (UNAÍ, 2006). Apesar dessa orientação, o Governo de Unai oferece, segundo o Edital nº 30, publicado em 22 de maio de 2015, ampliação de carga horária para professor efetivo que já trabalha 25 horas. Em seus artigos 59 e 60, a referida lei estabeleceu:

Art. 59. A jornada de trabalho semanal dos ocupantes de cargo docente da rede municipal que atuarão na Educação Infantil ou no Ensino Fundamental será de 25 (vinte e cinco) horas semanais de trabalho, sendo 20 (vinte) horas de aula e 5 (cinco) horas de atividades. Art. 60 A jornada de trabalho do professor poderá ser ampliada

até 40 (quarenta) horas e incluirá uma parte de horas de aula e outra de horas atividades, estas últimas correspondendo a 20% (vinte por cento) da jornada. (UNAI, 2006, p. 24-25).

Percebe-se que a Lei Complementar nº 56, estabelece jornada de 25 horas para cada turno e o poder local contrata o professor por dois turnos perfazendo 50 horas na rede municipal. E muitos devidos aos baixos salários, ainda trabalham na rede estadual somando 3 turnos de trabalho, ainda que a Lei permita até 40 horas. O depoimento do Professor PEMIP.12 confirma isso: “a péssima remuneração salarial nos obriga a trabalhar dois turnos e com isso o excesso de carga horária atrapalha no desempenho das atividades e o desinteresse dos alunos. (Sujeito da pesquisa: PEMIP.12).

O Gestor II confirma que o trabalho docente vem sendo realizado nos três turnos, manhã, tarde e noite para suprir as necessidades de suas famílias, como se segue:

O cumprimento do piso faria com que os nossos professores não trabalhem em 3 escolas para aumentar sua renda. Pois aqui, é muito comum os profissionais trabalhem em três turnos (manhã, tarde e noite) sendo duas escolas seja municipal ou estadual e outra estadual ou municipal ou mesmo duas escolas públicas e outra escola particular (DIRIGENTE SINDICAL ESTADUAL III).

Conclui-se que a Lei do Piso e o reconhecimento de sua constitucionalidade pelo Acórdão 4.167, de 2011, do STF, asseguram explicitamente o direito dos professores de receberem um valor mínimo por seu trabalho. Porém, o Poder Executivo local não acata essas determinações legais. O movimento contraditório dessa ação fica evidente quando o prefeito não paga o Piso para os professores com a justificativa de falta de recursos, mas paga bem mais a outros profissionais vinculados ao município.

2.5 As mobilizações dos sindicatos e dos professores municipais para o cumprimento do piso salarial para a categoria

Unai é um município de Minas Gerais que tem sua economia, desde o início de sua emancipação política, na agricultura e pecuária. Sendo um dos maiores produtores de grãos do Brasil, tem destaque ora como maior produtor de feijão, ora como maior produtor de milho, além de soja, arroz, sorgo, trigo e outras culturas. É também um município com grandes áreas destinadas à plantação de hortifrúti.

No que diz respeito ao gado de corte, a região de Unaí conta com inúmeras propriedades rurais que se dedicam à criação de gado, tendo sua produção comercializada tanto nos mercados interno como externo. Já com relação à pecuária leiteira, Minas Gerais é o segundo maior produtor de leite e o destaque está para o manejo e criação de gado leiteiro, o que possibilitou a cidade de Unaí alcançar o 1º lugar na produção de grãos em Minas Gerais, com o registro de 798.500 toneladas (IBGE, 2013).

O Município de Unaí, situado no noroeste de Minas Gerais, a 170 km da Capital Federal, Brasília, faz parte da Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno (RIDE/DF). Fundado em 1944, conta com 26 assentamentos da reforma agrária e seis acampamentos. Tem como principal atividade econômica a agropecuária e constitui-se no maior produtor de grãos do país, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE -. A estimativa da população, para o ano de 2014, era de 82.298 habitantes (IBGE). O índice de desenvolvimento humano - IDH³ - do município ocupa o 20º lugar no ranking entre os maiores do estado, 0,736 acima da média estadual que é 0,731. A sua renda per capita é de R\$ 733,00, situada abaixo da renda do estado.

Segundo inciso II, do artigo 2º, da Lei Complementar nº 56, de Unaí, Rede Municipal de Ensino é definida como: “o conjunto de órgãos e entidades que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação” (UNAÍ, 2006). O Conselho Municipal de Educação de Unaí foi criado pela Lei nº 1.643, de 2 de julho de 1997. Em 14 de dezembro de 2006 foi criada a Superintendência Regional de Ensino (SRE) de Unaí, por meio da Lei nº 16.462/2006, publicada no Jornal Minas Gerais, de 15 de dezembro de 2006.

A Secretaria Municipal de Educação de Unaí (SEMED) conta com 34 unidades de ensino de educação básica, sendo 11 centros de educação infantil, 15 escolas municipais e oito privadas. Oferece níveis diversificados de ensino e atua em etapas e modalidades do ensino regular, com educação infantil, ensino fundamental do 1ª ao 9ª ano e educação de jovens e adultos. No ensino superior, possui três faculdades particulares e um polo da Universidade Estadual de Montes Claros.

Segundo artigo 37, da Lei nº 2.620, de 21 de outubro de 2009, compete basicamente à Secretaria Municipal da Educação de Unaí:

Planejar e executar as atividades relacionadas à educação, inclusive ensino fundamental, educação infantil, apoio ao ensino superior e, ainda, as ações relacionadas à educação especial, exercendo as competências conferidas ao município

pela Constituição Federal e pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. (UNAI, 2009, p. 58).

A Secretaria Municipal de Educação junto com o Poder Executivo buscam planejar e executar política pública que garanta a população o direito constitucional de acesso à educação infantil e fundamental, que é obrigação do Município. Ressalta-se que a SEMED tem a obrigação de promover a “valorização dos profissionais da educação” (UNAI, 2009, p. 7).

De acordo com a SEMED, sua missão consiste na valorização humana por garantir educação de qualidade, proporcionando conhecimentos, desenvolvendo habilidades e formação de valores com ações inovadoras e democráticas. A SEMED de Unai estabeleceu no artigo 94, da Lei Complementar nº 56, que dispõe sobre Estatuto e o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações de seu Magistério público o seguinte:

Fica institucionalizada como atividade permanente da Secretaria Municipal da Educação a capacitação de seus servidores, tendo como objetivos: I – criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública; II – integrar os objetivos de cada função às finalidades da administração como um todo; III – incrementar atividades e criar condições para o constante aperfeiçoamento dos profissionais do Quadro do Magistério da Rede Municipal de Ensino; e IV – atualizar os conhecimentos adquiridos para melhor qualificação do pessoal docente. (UNAI, 2006).

O quadro 10 (p. 84) apresenta os Prefeitos e os Secretários de Educação do Município de 1997 a 2015.

Quadro 10: Prefeitos e Secretários de Educação da Rede Municipal de Unai

Gestão	Prefeito de Unai	Gestão	Secretário de Educação
1997 a 2000	José Braz da Silva - PTB	1997 a 2000	André Luís Alves de Sousa
2001 a 2004		2001 a 2004	André Luís Alves de Sousa
2005 a 2008	Antério Mânica - PSDB	2005 a 2008	Neuzani das Graças Soares Branquinho
2009 a 2012		2009 a 2012	Geraldo Magela da Cruz
2013 a 2016	Delvito Alves - PTB	2013 a 2015	Francisca Ferreira da Costa Perez

Fonte: Elaborado pelo autor com dados do site da Prefeitura de Unai em 2015.

Independentemente do governo e do partido político, percebe-se que a política de reconhecimento profissional e social, bem como, as políticas de valorização para os professores municipais de Unai não se modificam, continuam com: baixos salários, rendimentos inferiores a outras categorias profissionais, condições inadequadas de trabalho, pouco estímulo a formação continuada e jornada dupla e tripla. Nem mesmo a promulgação da Lei do Piso tem modificado a situação vivenciada por esses profissionais que em sua maioria recebem em média o salário de R\$ 1.460,09 abaixo do piso estipulado em lei para 2015, de R\$ 1.917,78.

Percebe-se que a determinação da Lei Federal 11.738, de 2008 para pagamento do piso aos professores e a ratificação da constitucionalidade dessa lei por parte do Acórdão 4.167 de 2011 do STF evidencia uma ação de contradição por parte do governo local de Unai que tem norma legal que o obriga a cumprir, mas não o faz. Ressalta-se que as determinações impostas pela Lei do Piso e o Acórdão do STF são vinculantes e não discricionárias, ou seja, o Poder local tem de cumprir. A justificativa do prefeito de que não tem recursos para pagar os professores é frágil, pois ele afirma que para pagar os professores não há recursos financeiros mas para outros profissionais, conforme Edital nº 1/2014 de 12 de dezembro de 2014, ofereceu em concurso público o salário de R\$ 4.241,45 para psicólogo e fonoaudiólogo, quase cinco vezes mais do que os R\$ 980,60 oferecido aos professores no Edital 30/2015.

A luta dos professores municipais, de Unai, pelo cumprimento da Lei do Piso, que mesmo sendo um elemento estruturante para a valorização profissional do professor, o seu valor continua sendo insuficiente para manter sua subsistência. Pois segundo determinado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), o salário mínimo necessário para se viver em março e abril/2015 era de R\$ 3.219,26, enquanto o valor do piso é de R\$ 1.917,78 (DIEESE, 2015). Além dos embates para o cumprimento do piso, é preciso retomar lutas antigas. Pois:

[...] no processo de valorização pelo aspecto econômico, retomar a reivindicação histórica do piso de cinco salários-mínimos que motiva a luta da categoria há duas décadas. Os salários dos profissionais da educação, de todos os níveis, não têm conseguido acompanhar a evolução inflacionária da última década, resultando em empobrecimento e desvalorização profissional. (CURADO SILVA, 2015, p. 9 - 10).

A luta se faz com propostas, instrumentos, mecanismos, associações e sindicatos. Por isso, segundo Monlevade (2000), desde 1920 existem associações de professores públicos no Brasil. Os primeiros sindicatos e associações de professores da rede privada também datam

desta época. Entretanto, seja pelo número limitado de professores, seja pela natureza diferenciada da profissão em relação aos outros trabalhadores ou pela proibição de sindicalização dos servidores públicos até 1988, o movimento associativo dos professores demorou a se firmar no Brasil.

Os professores e as forças sindicais reconhecem que a aprovação da Lei do Piso é o primeiro passo para a materialização da política de valorização salarial para os professores. Por isso, a continuação da luta é imprescindível para concretização e manutenção deste direito. Este fato confirma o pensamento de Ferraz (2009, p. 294), que acredita que se deve “lutar pela manutenção de direitos, que são constantemente ameaçados e mesmo retirados”. Para tanto, os professores de Unaí com apoio desses sindicatos, realizaram mobilizações por meio de reivindicações, pressões e greves em 2014, reivindicando o pagamento do piso salarial da categoria²⁶.

São realizadas, concomitantemente, pelo Sind-UTE/MG, diversas manifestações em várias regiões do estado, inclusive em Unaí. A CNTE (2011) afirma que a heterogeneidade da luta dos trabalhadores em educação, nos estados e municípios, em relação ao cumprimento da Lei do Piso exige estratégias diferentes de enfrentamento junto às administrações públicas ou mesmo na esfera judicial.

A Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação – ANFOPE também se soma à luta dos professores pela valorização profissional²⁷ em várias dimensões e principalmente na exigência de que os Estados, Municípios e o Distrito Federal apliquem a Lei do Piso, para proporcionar condições dignas de trabalho à categoria e, sobretudo, aprovarem plano de carreira que valorize a profissão e a formação continuada dos professores (ANFOPE, 2012).

As greves, manifestações e paralisações transcorridas no ano de 2014, evidenciam a insatisfação dos professores municipais de Unaí e revelam também a desvalorização da carreira e o desprestígio social dos professores que lutam para mudar a sua condição de trabalhadores da Educação.

²⁶ Segundo Sind-UTE/MG (2014), a Rede Municipal de Unaí aderiu à greve nacional, coordenada pela CNTE, nos dias 17,18 e 19 de março de 2014.

²⁷ O documento final do XVI Encontro Nacional da Anfope, realizado em Brasília em 2012, defendeu formação inicial e continuada, instituição de exame nacional para ingresso na carreira docente e cumprimento da Lei do Piso por todos os Estados e o Distrito Federal como política de valorização para os profissionais do magistério público (ANFOPE, 2012).

2.6 A Lei do Piso, o Acórdão do STF e a posição do Poder Municipal de Unaí revelam as dificuldades e tensões

A Lei do Piso e o Acórdão nº 4.167, do STF, normatizaram a legalidade e a obrigatoriedade do pagamento do piso salarial aos professores. Estes determinam ainda que o Piso deve ser pago para a jornada de no máximo 40 horas semanais. A Lei 11.738/2008 especificou que a composição da jornada de trabalho observe o limite de 2/3 da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos (BRASIL, 2008).

Tanto a Lei 11.738/2008 como o Acórdão do STF tem alcance nacional. Os Entes Subnacionais do território brasileiro têm a obrigação de cumprir irrestritamente as normas legais advindas de leis, decretos e acórdãos do STF. A Lei do Piso é uma tentativa do Governo Federal de implementar uma política de valorização profissional à carreira docente. O Acórdão do STF ratificou a constitucionalidade dessa política. A maioria dos governos municipais e estaduais reconhece a relevância da Lei 11.738/2008 como forma de valorização. No entanto, muitos não cumprem com o seu pagamento. Como exemplo dessa situação, o prefeito de Unaí reconhece a necessidade de valorização salarial para os professores quando, em seu pronunciamento durante a abertura do ano letivo, em 6 de fevereiro de 2015, diz:

Avançamos e temos de avançar muito mais. Principalmente na valorização da política de remuneração dos servidores da educação, que é fundamental, essencial na vida dessas pessoas. Com remuneração justa e equilibrada, vamos ter um educador mais entusiasmado, mais participativo, mais interessado e com mais vontade de lutar. Para isso, precisamos de uma política salarial justa para eles. (UNAÍ, 2015).

No entanto, o Edital nº 30, publicado em 22 de maio de 2015, pela Prefeitura Municipal de Unaí, para a contratação de professores e ampliação de carga horária para professor efetivo, ofereceu como salário para o cargo de professor de educação básica, nível II, o valor de R\$ 980,60, para uma carga horária de 25 horas, acrescidos de 20% de gratificação de incentivo à docência e 10% de gratificação por atuação na área rural, quando for o caso. E para o professor de educação básica, nível I, o valor de R\$ 645,53, para uma carga horária de 25 horas, acrescidos de complemento salarial, 20% de gratificação de incentivo à docência e 10% de gratificação por atuação na área rural, quando for o caso (UNAÍ, 2015a).

Ao analisar as normativas da Lei do Piso, o Acórdão nº 4.167 e a política salarial executada pelo município de Unaí emergem as contradições estruturais, são elas: a) o descumprimento de norma legal vinculante da Lei do Piso e do Acórdão do STF que obrigam o pagamento do piso salarial de R\$ 1.917,78 aos professores municipais e b) o argumento de não ter recursos financeiros para pagar os professores, mas pagar quatro vezes mais a profissionais de outras categorias.

A lei obriga o pagamento de um salário de R\$ 1.917,78 para uma carga máxima de 40 horas. O Parecer CNE/CEB, nº 7/2010, reforça que o Piso não deve levar em conta as gratificações e demais verbas acessórias, sendo que essa jornada deve ser cumprida de modo que no máximo 2/3 sejam exercidos em atividades de interação entre professores e alunos.

O Governo de Unaí no edital nº 30/2015, abriu a possibilidade de duplicação da jornada de trabalho ao professor efetivo. Este passaria a trabalhar 50 horas semanais. A lei determina uma carga máxima de 40 horas semanais. O professor de educação básica nível I mesmo dobrando sua carga horária receberia R\$ 1.291,06 e ainda que se somasse 20% de gratificação de incentivo à docência e 10% de gratificação por atuação na área rural, o valor total da remuneração deste professor seria de R\$ 1.678,37 para uma carga horária de 50 horas e atuação em área rural.

O Edital nº 20/2015 foi publicado com o seguinte título e normativa:

Edital nº. 30/2015- Ampliação de carga horária para professor efetivo e contratação de professores por tempo determinado. Unaí – MG, 22 de maio de 2015. Item 3.1.1- o professor interessado pela ampliação ou contratado assegurado em 2015 deverá estar presente ou representado por procurador legal em data e horário estabelecidos para designação conforme anexo I deste edital. (UNAÍ, 2015 p. 1- 2).

O professor de Educação Básica Nível I recebe o valor de R\$ 980,60 por uma jornada de trabalho de 25 horas. A Lei 11.738/2008 determina jornada de trabalho de no máximo 40 horas. Esta não explicita a obrigatoriedade de o profissional da educação ter que trabalhar 40 horas para receber o piso. Segundo a lei, este deveria receber o piso de R\$ 1.917,78 para carga horária de no máximo de 40 horas²⁸.

²⁸ Não podemos deixar de registrar os contratos temporários como forma de precarização do trabalho-professor. O “trabalho temporário” pode ser chamado de “precarização” do trabalho assim como muitas vezes ser traduzido de forma intencionalmente deturpada como “emprego flexível” (MÉSZÁROS, 2006: p. 48). E sua preocupação com o desemprego ou a precarização do trabalho com relação aos trabalhadores empregados consiste em saber quando, forçosamente, vão vivenciar a precarização. (MÉSZÁROS, 2006: p. 27).

O Piso é piso. O professor, independente de trabalhar 25 ou 40 horas, deve receber a base salarial estipulada em lei. No entanto, o Município de Unai, mesmo diminuindo a carga horária de 40 horas para 25 horas, não paga o piso para os professores municipais, pois se temos um piso de R\$ 1.917,78 e, se dividimos por 40 horas teremos o valor de R\$ 47,94 hora/aula. Se o professor da educação básica I ministra 25 horas semanais deveria de receber o valor de R\$ 1.198,61 e não o valor que é pago de R\$ 980,60. Ressalta-se que em parte alguma da Lei 11.738/2008 preceitua que carga inferior a 40 horas não deva receber o piso, ou que este seja dividido por hora aula e pago proporcionalmente.

O Piso Salarial Nacional para os professores não pode ser acrescido por gratificações, quinquênios, indenizações, vales transportes, titulações ou vale alimentação. Todos estes são direitos e não base salarial. O Poder Executivo local argumenta que é preciso uma política salarial justa para os professores. No entanto, publicou o Edital nº 1/2014 em 12 de dezembro de 2014, e ofertou salário de R\$ 4.241,45, para os cargos de psicólogo I, nutricionista I, assistente social e contador I, carga horária de 40 horas e tendo como exigência curso superior em suas respectivas áreas.

Este movimento demonstra a histórica desvalorização da profissão de professor, pois para o cargo de professor de educação básica II, com carga horária de 25 horas e exigência curso superior específico (Licenciatura em Pedagogia, Magistério ou Normal Superior) paga-se R\$ 980,60; para os cargos de psicólogo I, nutricionista I, assistente social e contador I, com a mesma exigência de nível superior requerida para os professores, paga-se R\$ 4.241,45.

Transformando o salário de R\$ 980,60 de carga horária de 25 horas para uma carga de 40 horas, a prefeitura pagaria R\$ 1.568,96 para os professores trabalharem as mesmas 40 horas dos demais profissionais. O município de Unai remunera o professor com R\$ 980,60 enquanto paga R\$ 4.241,45 para o nutricionista. Em 18 de abril de 2013, em reunião entre o Executivo e o Sindicato para discutir o pagamento do piso salarial à categoria, o Poder Executivo argumentou que para o cumprimento do piso era necessário:

Prudência para tomar as decisões. No levantamento técnico geral que vão fazer na administração, quero que os peritos da consultoria do Instituto Brasileiro de Administração Municipal me indiquem fonte e origem de recursos para o pagamento do piso salarial ao magistério. Minha vontade é pagar, mas preciso de cálculos seguros sobre como fazê-lo. (UNAI, 2013).

Percebe-se que há recursos para pagar e valorizar outras categorias, mas para os professores alega-se necessidade de indicação de fonte de recursos que viabilizem o cumprimento do piso. Essa política salarial empreendida de maneira diferenciada e desigual entre as carreiras de professor e de psicólogo I, nutricionista I, assistente social e contador I, é conforme prega Vieira:

A contradição só pode ser entendida em uma perspectiva historicista porque supõe uma realidade pré-existente ao objeto e outra, em construção, cujo resultado esperado é a unidade que contém os contrários. A unidade construída produz uma nova síntese que pode ser submetida ao mesmo processo, como o decorrente do questionamento judicial da lei do Piso. (VIEIRA, 2012, p. 189).

O Poder Executivo local executa uma política desigual de valorização da carreira de professor comparada com outras profissões. Isso certamente confirma o movimento histórico de desvalorização e desprestígio salarial e social a que perpassa a profissão docente. As contradições encontradas foram: a) a Lei do Piso obriga o pagamento de R\$ 1.917,78, porém o Executivo local paga R\$ 980,00; b) o Poder Executivo municipal faz discurso sobre a valorização dos professores, mas pouco oferece como condições adequadas de trabalho e política de valorização para a categoria; c) argumenta não ter recursos para pagar o piso para a categoria dos professores, mas paga maiores a outros profissionais.

O que está encoberto na posição do Poder Executivo de Unaí quando apresenta o argumento de que sua vontade é pagar, mas que precisa de cálculos seguros sobre como fazê-lo? Por que outros municípios com características semelhantes pagam o piso aos professores? Assim, são os elementos que estão na essência de Kosik (1976) que o objeto pode ser outra coisa de acordo com as múltiplas determinações que sofre na realidade objetiva.

Para esse caso, a aparência e a inercia precisam ser revelados: a) argumentos financeiros não se sustentam, pois outros municípios com características semelhantes a cumprem. Ademais 60% da Lei nº 11.494, de 2007, do FUNDEB também são destinados à valorização dos trabalhadores da Educação. Talvez, a transparência na utilização dos recursos financeiros contribuísse para compreensão de sua aplicação e destinação; b) Em termos administrativos não há razão para tratamento tão desigual entre profissionais que trabalham como servidor no município. As escolhas políticas são decisões para problematizar o trabalho docente, em relação às outras profissões. Talvez porque o conhecimento construído pelo professor possa desnudar as estruturas de poder tão enraizadas em alguns municípios; c)

argumentos políticos apresentam características do capitalismo neoliberal que foca em retirar o máximo possível do trabalhador e o retribui com salários baixos. É possível desvelar a essência da frase “minha vontade é pagar”, “minha” no sentido de personificar aquele que manda remontando o coronelismo, “vontade” não depende de vontade ou desejo é decisão política, “pagar” tenho, mas não pago.

Nesse sentido, o pagamento do piso põe em marcha um movimento histórico de lutas pela valorização da profissão e reconhecimento profissional e social dos professores.

Considerações Parciais

O Piso Salarial Nacional para os professores é uma das maneiras de tornar real a concretização de valorização profissional e social para a carreira docente. O Parecer CNE/CEB nº 9/2009, que estabelece as diretrizes para os planos de carreira e remuneração para os professores dos Estados, Distrito Federal e os Municípios, enfatiza que a valorização profissional se dá na articulação os elementos constitutivos: forma de ingresso, carreira, jornada e piso salarial e formação continuada. O Piso significa uma base salarial mínima para pagamento dos professores.

Os entes subnacionais devem ter como orientação para remunerar os docentes. O seu cumprimento representa também a possibilidade de remuneração digna, reconhecimento social e valorização dos trabalhadores em educação. As mobilizações dos professores foram essenciais para esta conquista de fixação de um piso salarial para a categoria. Eles tiveram que sair às ruas e ocupar a galeria do Senado Federal para disputar suas propostas. Percorremos a Marx (1967) quando diz:

A História não faz nada, não possui uma enorme riqueza, ela não participa de nenhuma luta. Quem faz tudo isso, quem participa das lutas, é o homem, o homem real; não é a História que utiliza o homem como meio para realizar os seus fins – como se tratasse de uma pessoa individual – pois a História não é senão a atividade do homem que persegue seus objetivos. (MARX, 1967, p. 1590).

Assim, pode-se evidenciar as seguintes contradições: a) em relação ao piso salarial e a valorização profissional, a Lei do Piso estabeleceu o valor de R\$ 1.917,78 como valor mínimo para o início de carreira para uma carga horária de até 40 horas, mas o Poder Executivo, de

Unai, paga R\$ 980,00; b) A Lei 11.738, de 2008, determina que além do piso, para valorizar a carreira do professor é necessário a articulação entre salário, condições adequadas de trabalho, carreira e formação continuada. O governo de Unai não paga o piso; c) o Plano de Carreira e a formação continuada, oportunizado pelo governo de Unai, pouco valoriza a carreira dos professores municipais; d) o Poder Executivo de Unai discursa em favor da valorização do professor, mas mantém salários baixos para os professores municipais.

Em relação ao STF e o Poder local percebe-se que: a) o STF julgou pelo Acórdão 4.167 de 2011, a constitucionalidade da Lei do Piso e sentenciou o seu cumprimento. Mas o governo de Unai não cumpre com a determinação e não paga o piso; b) o STF reafirmou a legalidade de um terço da jornada de trabalho para atividades, que deve ser cumprida para a finalidade prevista no inciso V, do artigo 67, da Lei Federal nº 9.394/96. Contudo, o Governo de Unai oferece ampliação da carga horária aos professores, aceita duplicar ou triplicar a carga horária para suprir suas necessidades; e c) mesmo o STF determinando o cumprimento imediato de sua determinação, o Governo municipal não cumpre e utiliza do argumento de falta de recursos ou que não podem desrespeitar a Lei de Responsabilidade Fiscal. Contudo paga salários três a quatro vezes a mais a outras categorias.

Concernente ao governo federal e o municipal, entre a relação de autonomia e de interdependência situa a Lei do Piso. De um lado, trata-se de lei federal e de outro, reivindica a autonomia do município.

Para que ocorra uma política de valorização salarial para os professores exige-se que o Governo Federal brasileiro e os entes federados realizem movimentos e ações efetivas de reconhecimento e valorização do professor, aumente o financiamento público que seja capaz de propiciar o pagamento do piso salarial, qualidade de ensino, condições adequadas de trabalho, plano de carreira e salários dignos em todo território nacional.

CAPÍTULO 3

SIGNIFICADOS E CONTRADIÇÕES DA POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DO MUNICÍPIO DE UNAÍ NA VISÃO DOS PROFESSORES DO 1º AO 5º ANO

Este capítulo tem como objetivo apresentar os elementos constituintes da política de valorização salarial na visão dos professores da rede municipal de educação. E ainda revela o posicionamento do Poder Municipal diante da Lei 11.738/2008.

Neste percurso, propõe-se como objetivos específicos: a) desvelar como o professor do 1º ao 5º ano, da rede municipal, encara o não pagamento do piso salarial e a política de valorização profissional, b) analisar como os professores se posicionam diante da Lei do Piso e o seu não cumprimento pelo governo local, c) evidenciar o que significa política de valorização para os docentes de Unai.

Para tanto se inicia com o percurso metodológico utilizado na coleta de dados. Para nortear a reflexão desse capítulo, elaborou-se as seguintes questões: Para os professores de Unai a carreira e as condições de trabalho são elementos que propiciam valorização profissional à categoria? Como? Para os professores do 1º ao 5º ano, o pagamento do piso altera sua condição socioeconômica? Como? Em que direção? No exercício da profissão de professor municipal, em Unai, quais são os elementos que expressam a valorização profissional?

Introduziu-se também neste capítulo, a elaboração de quadros, gráficos e recortes de falas dos professores como meios para problematizar a política de valorização do município de Unai.

3.1 – Percursos e instrumentos técnicos para coleta de dados

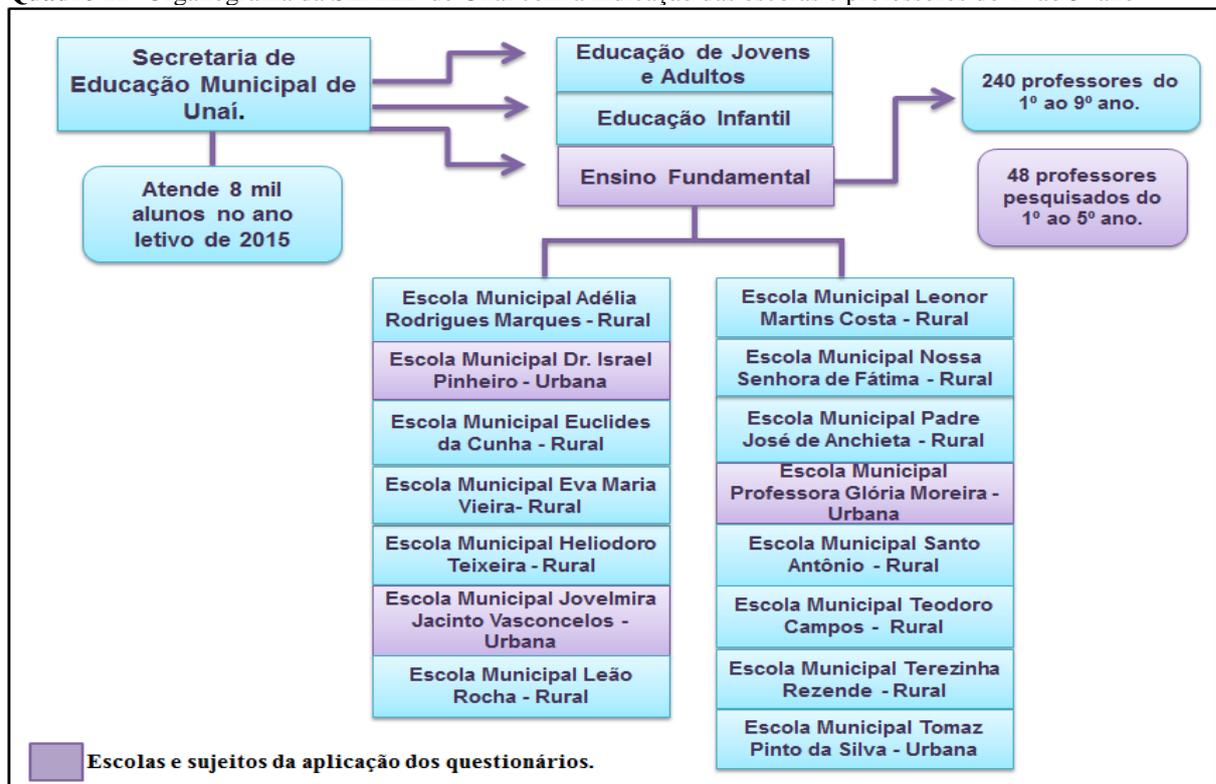
A aplicação dos questionários, ocorreu nos meses de março e abril de 2015, a 48 professores do 1º ao 5º ano fundamental, da Rede Municipal de Ensino de Unai. Das 17 perguntas abertas e fechadas, elegeu-se os seguintes eixos temáticos: *Piso como valorização, Desvalorização, Condições de trabalho, Descumprimento da Lei 11.738/2008 e Valorização profissional*. A partir destes eixos, buscou-se a obtenção de dados sobre o objeto em estudo.

Para o estudo foram agrupadas e correlacionadas as unidades temáticas e as respostas dos questionários, sentenças, frases, fragmentos ou parágrafos que relacionassem e

aprofundassem o desvelamento do objeto. Para a sistematização, agrupou-se as 11 unidades temáticas de acordo com os eixos da análise. Das respostas dos 48 professores, sujeitos da pesquisa, emergiram as subcategorias: singulares, repetidas, similares ou de maior ocorrência para serem analisadas e problematizadas. As unidades temáticas que emergiram deste estudo procuraram captar a visão e os relatos dos professores, sobre como compreendem, vivenciam e veem a política de valorização no cotidiano do 1º ao 5º ano, de Unaí.

O campo empírico desta pesquisa foi a Rede Municipal de Ensino de Unaí - MG, que atende, em 2015, aproximadamente a oito mil alunos, matriculados na educação infantil, educação de jovens e adultos e no ensino fundamental²⁹. Elegeu-se como campo empírico três escolas urbanas dentre as 15 escolas municipais que oferecem ensino fundamental. E dentre os 240 professores, da Secretaria Municipal de Unaí, foram eleitos 48 professores do 1º ao 5º ano como interlocutores. Pois segundo as palavras de Minayo (2002), a amostragem de qualidade é aquela que possibilita abranger todo o problema investigado em suas múltiplas dimensões. Conforme quadro 11 (p. 94) organograma da SEMED de Unaí:

Quadro 11- Organograma da SEMED de Unaí com a indicação das escolas e professores do 1º ao 5º ano



Fonte: Elaborado pelo autor baseado em dados dos sites da SEMED e prefeitura de Unaí em 2015.

²⁹ Segundo dados divulgados pela Prefeitura de Unaí: SEMED promove abertura oficial do ano letivo de 2015. 2015. <www.unainet.com/> Acessado em 10 abr. 2015.

Os critérios de escolhas dos 48 professores foram: a) ser efetivo e estar em exercício na Rede Municipal de Ensino de Unaí, do 1º ao 5º ano; b) ser da carreira do magistério e ter como fonte pagadora a prefeitura de Unaí; c) trabalhar com o ensino fundamental por, pelo menos, um ano entre os anos de 2009 a 2014.

A coleta de dados no campo ocorreu nos meses de março e abril de 2015, realizada por meio de aplicação de questionário contendo questões abertas e fechadas. Para a formulação das 17 perguntas abertas e fechadas para o questionário, escolheu-se os seguintes eixos temáticos: Piso como Valorização; Desvalorização; Condições de Trabalho; Descumprimento da Lei 11.738/2008 e Valorização Profissional. A partir destes eixos temáticos buscou-se a obtenção de dados que interessam ao objeto desse estudo.

Após definir os cinco eixos temáticos (piso como valorização, desvalorização profissional, condições de trabalho, descumprimento da Lei 11.738/2008 e valorização profissional) foram elaboradas 11 unidades temáticas, que nortearam a elaboração das perguntas abertas e fechadas do questionário.

O intuito foi desvelar a visão dos professores municipais, do 1º ao 5º ano, sobre a valorização e também revelar como a existência ou ausência da política de valorização influencia profissionalmente, socialmente e economicamente a vida desses trabalhadores, conforme caracterização e perfil a seguir:

Quadro 12- Professores do Ensino Fundamental do 1º ao 5º ano de Unaí em Minas Gerais.

Escolas	Professores SIGLAS	Sexo	Séries Ministradas 2014	Escolaridade	Categoria/Classe	Alunos em classe em 2014
Escola Municipal Dr. Israel Pinheiro	PEMIP.1	Feminino	4º ano	Graduação	Prof. Educação Básica II	27
	PEMIP.2	Feminino	1º ao 3º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	35
	PEMIP.3	Feminino	5º ano	Especialização	Prof. Educação Básica II	28
	PEMIP.4	Feminino	5º ano	Especialização	Prof. Educação Básica II	25
	PEMIP.5	Feminino	1º ao 2º ano	Especialização	Prof. Educação Básica II	25 a 30
	PEMIP.6	Feminino	3º ano	Especialização	Prof. Educação Básica II	21
	PEMIP.7	Feminino	5º ano	Graduação	Prof. Educação Básica I	29
	PEMIP.8	Feminino	3º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	26
	PEMIP.9	Feminino	1º ao 4º ano	Graduação	Prof. Educação Básica II	22
	PEMIP.10	Feminino	2º ano	Especialização	Prof. Educação Básica II	25
	PEMIP.11	Feminino	1º ao 4º ano	Especialização	Prof. Educação Básica I	30
	PEMIP.12	Feminino	2º ano	Especialização	Prof. Educação Básica II	20
	PEMIP.13	Feminino	2º ano	Graduação	Prof. Educação Básica II	27
	PEMIP.14	Masculino	1º ano	Especialização	Prof. Educ. Básica II e III	35
	PEMIP.15	Feminino	1º ao 3º ano	Especialização	Prof. Educação Básica I	25
	PEJ JV.16	Feminino	4º ano	Graduação	Prof. Educação Básica II	28
	PEJ JV.17	Feminino	1º ao 3º ano	Especialização	Prof. Educação Básica I	30

Escola Municipal Jovelmira Jacinto Vasconcelos	PEJJV.18	Masculino	2º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	28
	PEJJV.19	Feminino	5º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	38
	PEJJV.20	Feminino	4º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	25
	PEJJV.21	Feminino	2º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	29
	PEJJV.22	Feminino	2º ano	Especialização	Prof. Educação Básica II	30
	PEJJV.23	Feminino	4º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	32
	PEJJV.24	Feminino	3º ano	Graduação	Prof. Educação Básica II	21
Escola Municipal Professora Glória Moreira	PEPGM.25	Feminino	1º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	26
	PEPGM.26	Feminino	1º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	37
	PEPGM.27	Feminino	4º ao 5º ano	Especialização	Prof. Educação Básica II	35 a 42
	PEPGM.28	Feminino	4º ano	Especialização	Prof. Educação Básica II	37
	PEPGM.29	Feminino	1º e 5º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	24 a 30
	PEPGM.30	Feminino	1º e 2º ano	Graduação	Prof. Educação Básica I	29
	PEPGM.31	Feminino	2º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	25 a 35
	PEPGM.32	Feminino	5º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	25
	PEPGM.33	Feminino	2º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	30
	PEPGM.34	Feminino	1º ao 5º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	20 a 32
	PEPGM.35	Feminino	1º e 2º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	28
	PEPGM.36	Feminino	1º e 2º ano	Especialização	Prof. Educação Básica I	22
	PEPGM.37	Feminino	4º ano	Especialização	Prof. Educação Básica II	40
	PEPGM.38	Masculino	2º ano	Graduação	Prof. Educação Básica I	28
	PEPGM.39	Masculino	2º ano	Especialização	Prof. Educação Básica I	27
	PEPGM.40	Feminino	1º ao 5º ano	Graduação	Prof. Educação Básica II	20 a 45
	PEPGM.41	Feminino	3º ano	Graduação	Prof. Educação Básica I	43
	PEPGM.42	Feminino	4º ano	Especialização	Prof. Educação Básica II	37
	PEPGM.43	Feminino	3º ano	Graduação	Prof. Educação Básica I	26
	PEPGM.44	Feminino	1º ao 4º ano	Graduação	Prof. Educação Básica II	26
PEPGM.45	Feminino	1º ano	Especialização	Prof. Educação Básica II	28	
PEPGM.46	Feminino	2º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	28	
PEPGM.47	Feminino	3º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	37	
PEPGM.48	Feminino	1º ao 5º ano	Especialização	Prof. Educação Básica III	30	
Total		48 professores de 3 escolas municipais do ensino fundamental do 1º ao 5º ano				

Fonte: Elaborado pelo autor entre junho e julho de 2015.

Para a sistematização desse estudo, agrupou-se as 11 unidades temáticas de acordo com sua relação com as cinco categorias de análise. Por isso, das respostas variadas dos 48 professores, selecionamos das subunidades, frases, sentenças e respostas singulares que mais se repetiram ou as de maior ocorrência para serem analisadas.

Os cinco eixos de análise e as 11 unidades temáticas foram elaboradas e objetivou captar a visão e relatos dos professores municipais do 1º ao 5º ano, de Unaí: como compreendem e vivenciam a política de valorização em sua realidade profissional. As respostas dos professores, depois de sintetizadas, possibilitaram a elaboração do quadro 13 (p. 95 - 96). A primeira coluna apresenta as categorias de análise, a segunda as unidades temáticas, a terceira as subunidades temáticas (*as respostas dos professores*) e a quarta as frequências das respostas.

Quadro 13 – Categorias, unidades temáticas, subunidades temáticas e frequências resultantes da pesquisa

EIXOS DE ANÁLISE	UNIDADES TEMÁTICAS	SUBUNIDADES TEMÁTICAS (RESPOSTAS PROFESSORES)	FREQUÊNCIAS (Nº de vezes)
PISO como VALORIZAÇÃO	Valoriza	<i>Sim. O professor trabalharia somente em um emprego.</i>	40
		<i>Não. O piso está muito abaixo</i>	7
		<i>Talvez. O piso está tão defasado que não resolve.</i>	1
	Quanto recebe como salário	<i>R\$ 789,00 a R\$ 1.000,00</i>	6
		<i>R\$ 1.001,00 a R\$ 1.200,00</i>	6
		<i>R\$ 1.201,00 a R\$ 1.400,00</i>	11
		<i>R\$ 1.401,00 a R\$ 1.600,00</i>	9
		<i>R\$ 1.601,00 a R\$ 1.800,00</i>	4
		<i>R\$ 1801,00 a R\$ 2.000,00</i>	5
		<i>Acima de R\$ 2.000,00</i>	7
	Quanto deveria receber de salário um professor	<i>R\$ 5.000,00</i>	13
		<i>R\$ 4.000,00</i>	8
		<i>R\$ 6.000,00</i>	7
<i>R\$ 3.000,00</i>		4	
DESVALORIZAÇÃO	Elementos que desvalorizam	<i>1º Baixos salários</i>	28
		<i>2º Falta de respeito com o professor</i>	10
		<i>3º Falta de condições de trabalho</i>	6
		<i>4º Falta de compromisso dos governantes</i>	6
		<i>5º Falta de plano de carreira justo</i>	5
CONDIÇÕES DE TRABALHO	Dificuldades para realizar as atividades	<i>1º Falta apoio das famílias dos alunos</i>	28
		<i>2º Falta de material didático e pedagógico</i>	18
		<i>3º Desinteresse dos alunos</i>	15
		<i>4º Trabalhar em duas ou três escolas</i>	7
		<i>5º Salários baixos</i>	6
		<i>6º Desvalorização profissional</i>	6
DESCUMPRIMENTO DA LEI 11.738/2008	Motivos para o não cumprimento	<i>1º Falta de vontade da classe política</i>	11
		<i>2º Corrupção no país</i>	10
		<i>3º Falta de interesse dos governantes</i>	9
		<i>4º Desunião dos professores</i>	5
VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL	Elementos que valorizam	<i>1º Salário digno</i>	42
		<i>2º Infraestrutura</i>	14
		<i>3º Formação continuada</i>	13
		<i>4º Plano de carreira e saúde</i>	10
		<i>5º Apoio dos pais</i>	10
		<i>6º Material didático</i>	9
		<i>7º apoio de outros profissionais</i>	6
		<i>8º Respeito dos alunos</i>	6
		<i>9º Número adequado de alunos por classe</i>	5
		<i>10º Respeito da direção escolar</i>	5
	Significado de valorização	<i>Está associado à ganhar mais e ser reconhecido socialmente</i>	26
		<i>Ter boas condições para realização do trabalho</i>	4
	Plano de carreira	<i>Sim, conheço.</i>	30
		<i>Não, conheço meu plano de carreira.</i>	14
		<i>Mais ou menos</i>	4
	Escolaridade	<i>Graduação</i>	13
		<i>Pós-graduação</i>	35
	Tempo de trabalho na SEMED-Unai	<i>1 a 2 anos</i>	3
		<i>3 a 5 anos</i>	7
		<i>6 a 9 anos</i>	7
		<i>10 a 15 anos</i>	16
		<i>16 a 20 anos</i>	5
		<i>Mais de 20 anos</i>	10

Fonte: Elaborado pelo autor tendo como base os dados coletados pelos questionários aplicados em abril de 2015.

O quadro 13 (p. 97) apresentou as cinco categorias de análise e as 11 unidades temáticas utilizadas e revelou ainda os resultados, frequências ou números de vezes que repetiram.

Para a análise, compreensão e desvelamento da política de valorização, empregada pelo governo municipal de Unaí, adotou-se como auxílio para interpretação a categoria *contradição*. Segundo o entendimento de Cury (2001, p. 31), as políticas configuram-se como um “*complexo contraditório*” de condições históricas.

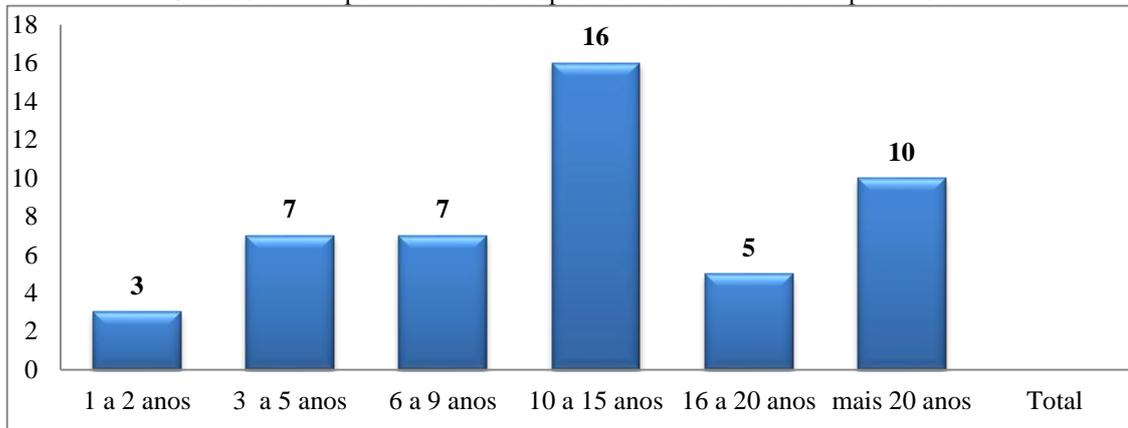
Para aprofundar a análise, fez-se em seguida três reflexões: a) Sobre a valorização, 40 professores responderam que: “Sim. O professor mais recompensado trabalharia somente num emprego”. Pois a maioria dos professores trabalham em duas ou três escolas. Os professores trabalham em dois turnos na rede municipal e outro turno na rede estadual perfazendo assim os turnos manhã, tarde e noite; b) sobre dificuldades, 28 dos professores responderam que resulta da falta de apoio das famílias e referente as condições de trabalho, 18 disseram que falta material didático; c) sobre elementos que valorizam, por ordem crescente, os professores apontaram: 1º salário digno, 2º infraestrutura, 3º formação continuada e 4º plano de carreira. Estes elementos correspondem ao que está em documentos e na legislação. Então, onde está a questão se o governo, sindicato e os professores tem acordo sobre o que os valorizam?

3.2 Caracterização e perfil dos professores do 1º ao 5º da Rede Municipal de Unaí

Para preservar a identidade dos professores participantes, optou-se pela adoção de siglas compostas por cinco letras, seguidas por uma sequência numérica crescente, sendo a primeira letra (P) para indicar professor, as quatro letras seguintes são abreviaturas dos nomes das escolas envolvidas nesse estudo e os números sequenciais são para diferenciar os sujeitos e indicar o número destes.

Para a caracterização dos 48 professores municipais do 1º ao 5º ano, de Unaí, buscou-se analisar aspectos de caracterização referentes a tempo de trabalho na SEMED-Unaí, sexo, séries ministradas em 2014, escolaridade, categoria a qual professor pertence na SEMED-Unaí e número de alunos por classe. Todos esses dados foram obtidos nas questões presentes nos questionários.

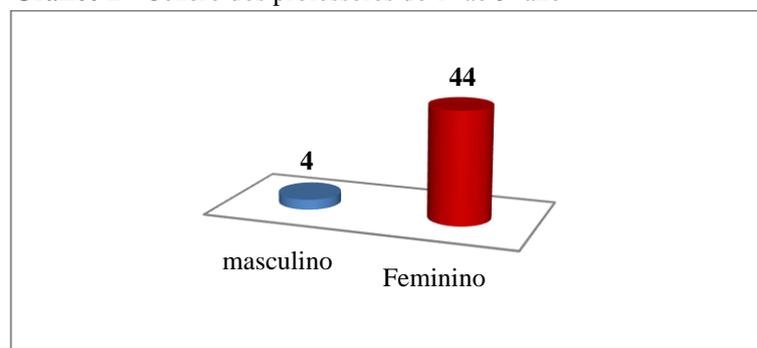
Os dados analisados revelaram o tempo de trabalho de cada professor da Rede de Ensino, do município de Unaí. As respostas coletadas estão descritas no gráfico 1 (p. 99):

Gráfico 1– Tempo de trabalho dos professores na Rede Municipal de Unaí

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados coletados pelos questionários aplicados em 2015.

Nota-se no gráfico 1 (p. 99), que o maior número dos professores, 16 ou 34%, afirmaram possuir de 10 a 15 anos de trabalho na SEMED-Unaí. Seguido por 10 profissionais, o que representa 21% do total pesquisado, que declaram possuir mais de 20 anos de atividades na rede de ensino estudada. As opções 3 a 5 e 6 a 9 anos obtiveram como resultado sete professores respectivamente, significando 14% para cada uma das respostas. Os dados captaram cinco professores, com o tempo de 16 a 20 anos, ou seja, 10% da amostra. Para o tempo de 1 a 2 anos, três ou 6% dos professores afirmaram esse tempo.

Os dados analisados apontam para uma média de 12 anos para cada professor, como tempo de trabalho na SEMED-Unaí. Este fato evidencia que a maioria, cerca 38 ou 80% estão na Rede Municipal de Unaí antes da criação e publicação da Lei 11.738/2008.

Gráfico 2 - Gênero dos professores do 1º ao 5º ano

Fonte: Elaborado pelo autor tendo como base os dados coletados pelos questionários em 2015.

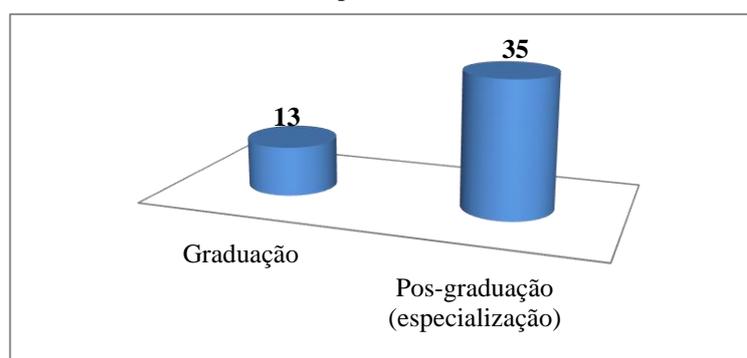
No descritivo do gráfico 2 (p. 99), dos 48 professores, quatro ou 9%, são do sexo masculino e 44 ou 91% do sexo feminino. Este fato corrobora com as palavras de Vianna (2002,

p. 56), o qual assevera que o magistério “é uma profissão feminina em decorrência de uma atribuição social independentemente do sexo de quem a exerce”.

Percebe-se nos resultados coletados que 91% se declararam do sexo feminino na SEMED-Unaí. Assim a profissão professor tornou-se um nicho no mercado de trabalho ocupado por maioria das mulheres (SILVA, 2002). O resultado obtido, de maior número de mulheres na Rede Municipal de Ensino, de Unaí, comprova os estudos de Fonseca (2001), que ao analisar os motivos que propiciaram a feminização do professorado, afirma que em termos gerais, a razão inicial se deu no processo de transformação do professor em assalariado. Nota-se com isso, que o rebaixamento do prestígio docente e a constante queda salarial fizeram os homens migrarem para novos campos de trabalho e as mulheres passaram a se constituir a maioria no magistério.

Sobre a escolaridade dos professores municipais do 1º ao 5º ano, os dados são apresentados no gráfico 3 (p. 100):

Gráfico 3- Escolaridade dos professores do 1º ao 5º ano



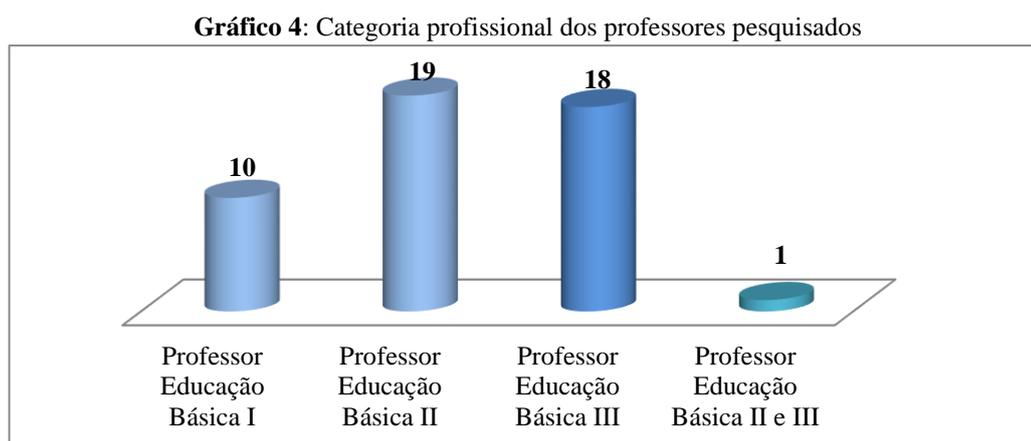
Fonte: Elaborado tendo como base nos dados coletados pelos questionários em 2015.

O gráfico 3 (p. 100) revela, como nível de formação inicial dos professores, que 35 dos 48, aproximadamente 73%, possuem pós-graduação *lato sensu*. Revela que 13 dos 48 ou 27% possuem graduação. Esses dados mostram que os professores da SEMED-Unaí cumprem a determinação do § 4º, do artigo 87, da Lei 9394/96, que “todos os profissionais da educação devem possuir habilitação em nível superior” (BRASIL, 1996).

Os dados obtidos desmitificam a visão de que mais qualificação e escolaridade é garantia de um salário melhor. Segundo estudo de Paiva, Junqueira e Muls (1997), baixos salários dos professores e o empobrecimento da categoria acentuou-se entre os anos de 1979 a

1996, principalmente para os professores com maior nível de escolaridade e com maior experiência. Percebe-se com isso, que mesmo com anos de estudo a mais do que o exigido pela LDB, eles recebem abaixo do piso estipulado em lei.

Para estimular a continuação da formação desses profissionais seria apropriado que esses professores tivessem, por parte do governo local, reconhecido seus esforços de busca de aperfeiçoamento de seus conhecimentos e procura de melhora para a realização de seu trabalho. Para tanto é imprescindível que se ofereça meios para que estes profissionais possam continuar seus estudos e recebam incentivos financeiros que retribuam sua dedicação. Para isso, o Plano de Carreira, talvez valorize melhor a formação dos professores, pois mesmo com a gratificação de pós-graduação não recebem o salário de R\$ 1.917,78 estabelecido pela lei 11.738/2008, em 2015.



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados coletados pelos questionários em 2015.

O gráfico 4 (p. 101) revela que 19 ou 40% dos professores são professores de educação básica II (PEB II). Segundo a Lei Complementar nº 56, de Unai, para o professor estar nesta categoria precisa cumprir os requisitos de ter passado em concurso, passado por estágio probatório, ser habilitado em pedagogia ou normal superior ou licenciatura plena específica e ter permanecido três anos na classe professor de educação básica I (UNAÍ, 2006).

Os dados obtidos mostraram 18 ou 37%, como professores da educação básica III (PEB III), para esta categoria exige-se – aprovação em concurso, cumprimento do estágio probatório, três anos cada no PEB I + PEB II, possuir certificado de conclusão do curso de especialização - *lato sensu* - na área de atuação e ter recebido avaliações satisfatórias de desempenho individual (UNAÍ, 2006).

Constatou-se 10 professores como PIB I. Para esta função requer-se ter passado em concurso público (UNAI, 2006). Verificou-se que um professor está enquadrado como PEB II e PEB III. O campo de pesquisa não captou nenhum professor PEB IV e PIB V, pois estes têm como critério de exigência possuir pós-graduação – *stricto sensu* – de mestrado ou doutorado. Dos 48 professores pesquisados, nenhum afirmou possuir mestrado ou doutorado.

Os dados revelaram ainda que o 2º ano foi a série que mais apareceu como ano letivo ministrado no ano de 2014, pelos professores. A média de anos de trabalho dos professores é de oito anos consecutivos, na escola escolhida como campo. A média de alunos por classe, em 2014, foi de 30 alunos para cada professor.

No geral, os resultados conseguidos nos questionários caracterizaram os professores do 1º ao 5º ano da Rede Municipal de Ensino, de Unai, com média de 12 anos de trabalho na SEMED, maioria do sexo feminino e 2º ano como a série em que a maioria dos professores ministrou no ano de 2014. Alguns possuem pós-graduação *lato sensu* e entre professores da educação básica II, encontram-se a média de oito anos de atividades na escola e média de 30 alunos por professor. Para estes profissionais Piso é um elemento de valorização?

Sim, com o pagamento do piso, o professor poderia trabalhar só um horário, diminuindo o estresse tendo mais motivação para dedicar-se mais ao trabalho. (Sujeito da pesquisa: PEMIP.10).

Sim, Com uma renda maior o professor pode investir em qualidade de vida que resulta em melhor desempenho de suas atividades. O professor poderá também investir mais em sua formação profissional. (Sujeito da pesquisa: EPGM.31).

Sim, para cumprir com meus compromissos preciso, dormir mal, por medo de perder a hora. Me levanto às 15 para as 5:00 da madrugada, meu ônibus sai às 5:30, chego na escola por volta de 7:10, quando o ônibus não atola, saio de lá 11:20, chego 12:30 em outra escola, que começa 13:00, não almoço. Isso se eu quiser pagar minhas despesas. Se ganhar melhor, poderei trabalhar menos e fazer um trabalho de qualidade, com toda certeza. (Sujeito da pesquisa: EPGM.34).

Sim. O professor com salário digno poderia diminuir sua carga horária propiciando condições de melhoria na qualidade de preparação de suas aulas, melhor planejamento de suas atividades educacionais. (Sujeito da pesquisa: EJJV.23).

3.3 O Piso Salarial como política de valorização para os professores municipais de Unai

A Lei nº 13.005, de 2014, estabelece como umas das diretrizes para o Plano Nacional de Educação (2014 – 2024) a “valorização dos profissionais da educação” (BRASIL, 2014, Metas 17 e 18). A norma legal além de prever a política de valorização, no art. 67 da LDB,

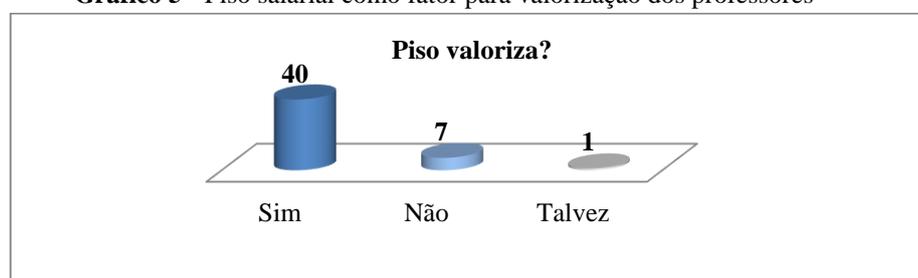
determina aos sistemas de ensino que o Piso Salarial Profissional seja um dos meios para a materialização da valorização dos professores (BRASIL, 1996).

De acordo com documento da CNTE (2009), a luta pela política de valorização dos trabalhadores em educação tem como uma das bandeiras de luta o Piso Salarial Profissional Nacional. A CNTE defende o pagamento do piso como um começo para a valorização dos professores.

O entendimento de Ronca (2010) reflete o conceito acadêmico de que dentro do somatório da valorização profissional e social para os professores, um dos elementos indispensáveis é o pagamento do piso para a categoria. Percebe-se que as normas legais e o posicionamento do sindicato consideram o piso salarial como um eixo estruturante e imprescindível à concretização da política de valorização para os trabalhadores em educação, conforme Emenda Constitucional nº 59 de 2009.

Os professores municipais do 1º ao 5º ano, quando perguntados no questionário, se o recebimento do piso salarial propiciaria valorização profissional ao professor, obteve-se o seguinte resultado no gráfico 5 (p. 103).

Gráfico 5 - Piso salarial como fator para valorização dos professores



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados coletados pelos questionários em 2015.

O gráfico 5 (p. 103) apresenta a visão dos professores municipais de Unaí, coincidindo com o que se estabelece na norma legal e o entendimento da CNTE de que o Piso valoriza a carreira do profissional em educação. Foram 40 professores afirmando que sim, representando 83% dos professores pesquisados, sete professores ou 15% acreditam que não e apenas um professor, que representa 2% da amostra, afirma que talvez.

Escolheu-se dentre os questionários, respostas de cada uma das possibilidades possíveis para revelar o pensamento dos professores. A pergunta foi: o recebimento do piso salarial propiciaria valorização profissional do professor? Como?

As respostas de três que afirmaram sim, disseram:

Sim, porque se o professor é valorizado financeiramente é possível trabalhar somente com um cargo e se dedicar mais a ele, além de ter tempo para se capacitar. (Sujeito da pesquisa: PEMIP.6).

Sim, quando recebemos o que é de direito, o que é nosso, nos sentimos mais valorizados e com motivação para tal atividade. O professor é muito cobrado e nunca recompensado. Merecemos um salário digno. (Sujeito da pesquisa: EJJV.21).

Sim, para cumprir com meus compromissos preciso, dormir mal, por medo de perder a hora. Me levanto às 15 para as 5:00 da madrugada, meu ônibus sai às 5:30, chego na escola por volta de 7:10, quando o ônibus não atola, saio de lá 11:20, chego 12:30 em outra escola, que começa 13:00, não almoço. Isso se eu quiser pagar minhas despesas. Se ganhar melhor, poderei trabalhar menos e fazer um trabalho de qualidade, com toda certeza. (Sujeito da pesquisa: EPGM.34).

Três dos sete professores que responderam não, argumentaram:

Não, pois esse piso ainda está muito baixo, é preciso analisá-lo e fazer novos reajustes. (Sujeito da pesquisa: PEMIP.9).

Não, pois o salário justo para o professor deveria ultrapassar o de médico, dentista e engenheiro. (Sujeito da pesquisa: PEMIP.26).

Não, sabemos que não é necessário somente pagar o piso salarial, os profissionais merecem um plano de carreira que valorize e proporcione formação continuada e reconhecimento profissional. (Sujeito da pesquisa: EPGM.36).

O único professor que respondeu talvez:

Talvez, esse piso já está tão defasado que quando começamos a receber esse piso, não resolverá a questão salarial do professor (Sujeito da pesquisa: EJJV.18).

Os depoimentos obtidos evidenciam que o Piso, apesar de um direito assegurado pela lei 11.738/2008 e a ADI do STF, não é uma realidade concretizada no salário dos professores municipais de Unai. Para maioria destes profissionais o Piso é uma maneira de valorizar seu trabalho, pois pode tanto valorizar como motivá-los a realizar suas atividades. Segundo as falas, percebe-se que o Piso como fator de valorização pode propiciar ao professor viver a sua condição humana com dignidade, pois este tem direito à vida privada que muitas vezes fica associada ao trabalho. O Piso é um elemento para valorização, mas é necessário avançar em

mais direitos para que se consiga estabelecer uma política de valorização que signifique materialmente valor profissional, social e econômico.

As respostas dos professores indicam que o recebimento do piso, além de elemento de valorização da carreira, pode também alterar a condição socioeconômica do professor. Pois as falas dos professores PEMIP. 6 e EPGM.³⁴ provam que o baixo salário os obrigam a terem mais de um local de trabalho. Assim, os professores são estimulados a “aumentar seu nível salarial” (CASSASSUS, 2002, p. 122). Se recebessem um salário que fosse suficiente para pagar suas despesas não teriam necessidade de trabalhar em duas ou três escolas.

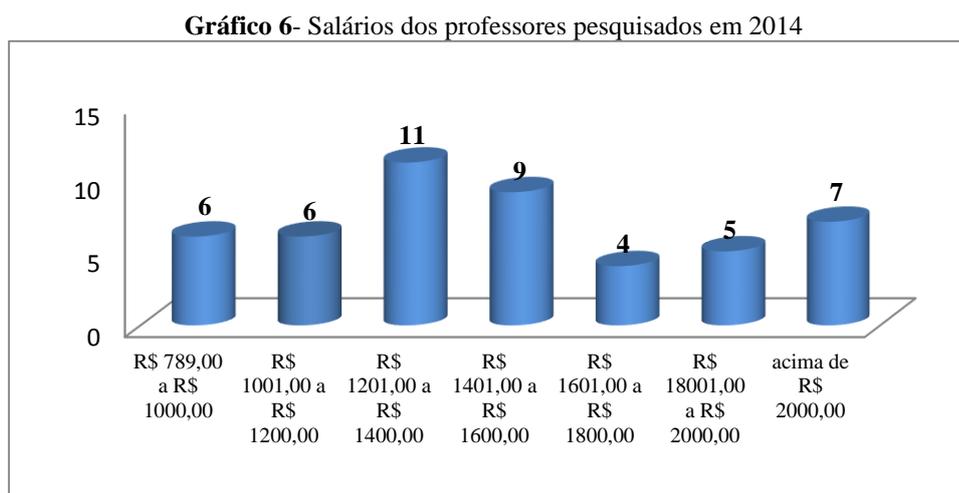
Essa situação mostra-se em consonância com o pensamento de Tardif e Lessard (2007), de que professores que se engajam a fundo no trabalho “chega a dedicar tempo considerável, invadindo sua vida particular, as noites, os fins de semana, sem falar das atividades de duração mais longa” (TARDIF e LESSARD, 2007 p. 113). Este fato confirma também as palavras de Marx (1985, p. 546-547), que o “trabalhador submetido à ordem capitalista onde os métodos são destinados a intensificar a força produtiva social do trabalho se dá à custa do operário individual, pois o mutilam e o transformam num homem fragmentário”.

A Lei 11.738/2008 determina que o valor mínimo a ser pago, em 2015, seria de R\$ 1.917,78 para carga horária máxima de 40 horas, ou seja, a carga de 25 horas dos professores municipais de Unaí tem o mesmo valor do PSPN, pois se enquadra no que determina a lei abaixo de 40 horas (BRASIL, 2008). A esse piso não pode ser somado nenhum tipo de abono, promoção por tempo de serviço, quinquênio ou mesmo ajuda de custo com: transporte, alimentação e plano de saúde. Piso é piso, significa valor mínimo a ser pago independentemente de direitos, vantagens pecuniárias ou benefícios trabalhistas adquiridos com os anos de trabalho dos professores (BRASIL, 2008).

Segundo a Lei do Piso, o professor do 1º ao 5º tem a hora aula no valor de R\$ 47,94 que multiplicado por 25 horas seria igual a R\$ 1.198,75. A Lei do Piso não prevê valor de piso para 25 horas, pois não importa se é 25 ou 40 horas o valor é o mesmo. Ainda que se pudesse calcular o valor para 25 horas, o Governo local não pagaria o valor proporcional ao piso, que seria de R\$ 1.198,75. No Edital nº 30/2015 é oferecido como salário inicial o valor de R\$ 980,60 para uma carga horária de 25 horas. Ressalta-se também, que para se chegar ao valor estipulado pela Lei do Piso não se pode somar vantagens, abonos e ajudas de custos. Pois estes são direitos e não complementação de piso salarial. O salário ofertado no Edital 30/2015, pela SEMED de

Unai, para o concurso de professor de educação básica I de R\$ 980,60, está abaixo do que determina a Lei do Piso.

No questionário a pergunta foi: Quanto você recebe como salário da secretaria municipal de Unai? Segue os resultados obtidos no gráfico 6 (p. 106).



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados coletados pelos questionários em 2015.

O gráfico 6 (p. 106) revela que os valores que mais apareceram estão no intervalo: R\$ 1201,00 a R\$ 1400,00, foram 11 professores, ou seja, 23% dos pesquisados responderam possuir sua renda entre esses valores. Como foi definida a frequência intervalar para a captação desses dados, o resultado da média salarial dos professores municipais é de R\$ 1.460,09 para uma carga horária de 25 horas. Alguns professores afirmam que esses valores informados derivam da soma dos valores do vencimento básico + quinquênio (quem tem direito) + prêmio de produtividade + incentivo de docência (pó de giz) + incentivo educacional. Sendo este fato ilegal, pois a ADI nº 4.167 define o Piso como vencimento básico e não como remuneração global.

Segundo dados captados nas respostas dos questionários os professores PEB I, II e III recebem como média salarial o valor de R\$ 1.460,09, com média de 12 anos de trabalho na SEMED-Unai. Esta realidade contradiz a Lei do Piso que fixa o piso “como valor abaixo do qual não se pode ser estabelecido como vencimentos iniciais de carreira”. Este não pode ter vantagens, gratificações, incentivos, quinquênios e abonos acrescidos contados como pagamento efetivo do piso (BRASIL, 2008, grifo nosso). A norma legal é clara, vencimentos

iniciais de carreira, de R\$ 1.917,78 seja para 40 horas ou 25 horas. O gráfico 6 (p. 104) revela que 6 professores, aproximadamente 12% recebem de R\$ R\$ 789,00 a R\$ 1.000,00 por mês como salário. Percebe-se que apenas sete professores, 15% recebem acima de R\$ 2.000,00 somado a esse valor todas as vantagens possíveis e 12 anos de média de trabalho.

No entanto, o Governo local ao invés de pagar o piso burla a lei, por diminuir a quantidade de horas de trabalho, somar direitos, vantagens pecuniárias, abonos, gratificações por formação continuada e com isso, afirma que paga o piso. A média salarial R\$ 1.460,09, recebida pelos professores municipais de Unai, está abaixo do salário de R\$ 3.219,26 determinado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) como mínimo necessário para se viver em março e abril/2015, meses de aplicação dos questionários (DIEESE, 2015).

A mim, os dados desvelam que os professores municipais estão distantes de uma política de valorização pelo recebimento do piso, ao contrário reafirmam práticas de pagamentos de baixas remunerações e materialização das possibilidades de trabalhar em dois ou três períodos para aumentar renda.

3.4 Condições de trabalho e a realização das atividades dos professores municipais do 1º ao 5º ano de Unai

O inciso VI, do Artigo 67, da Lei 9.394/96, estabelece as condições adequadas de trabalho como um dos meios para valorização dos profissionais da educação (BRASIL, 1996). O artigo 3º da Lei Complementar nº 56, de 2006, fixa o oferecimento de condições de trabalho adequadas como um dos 4 elementos para a humanização da educação pública, do município de Unai (UNAI, 2006).

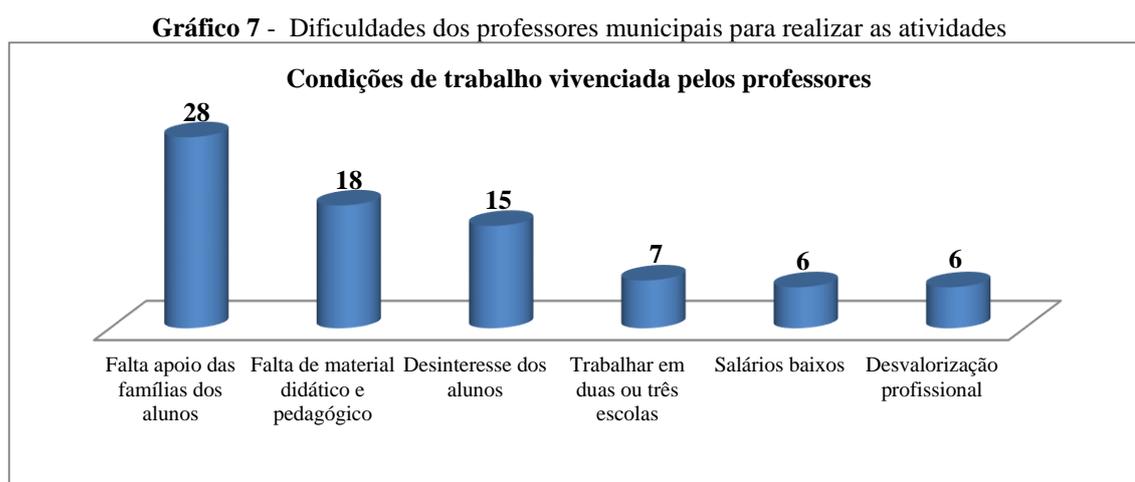
Segundo palavras de Caldas (2007), condição de trabalho é entendida como “conjunto de recursos que possibilita melhor realização do trabalho educativo, e que envolve tanto a infraestrutura das escolas, os materiais didáticos disponíveis, quanto os serviços de apoio aos educadores e à escola” (Caldas, 2007, p. 77).

Com esse entendimento, percebe-se condições adequadas de trabalho como uma base indispensável para o desenvolvimento do trabalho docente e como garantia de valorização profissional. Nesse mesmo sentido para a CNTE, a qualificação, a valorização dos profissionais

em educação aliados aos investimentos necessários em infraestrutura e as condições adequadas de trabalho são mecanismos chaves para a melhoria da escola pública (CNTE, 2015).

Segundo o pensamento de Oliveira (2004), a inadequação e a ausência de condições apropriadas de trabalho são fatores que tem tornado cada vez mais difícil e precário o emprego no magistério público. Na realidade dos professores municipais, de Unaí, a carreira e as condições de trabalho são elementos que propiciam valorização profissional à categoria? Como?

Nos dados coletados, os professores opinaram sobre as condições de trabalho e plano de carreira como fundamentais para o prestígio social e a valorização da profissão. Afirmaram que quando não há condições adequadas de trabalho e plano de carreira ocorre desvalorização e dificuldades para a realização do seu trabalho. Esta situação corrobora com as palavras de Libâneo (2001, p. 65), “as condições de trabalho e a desvalorização social do ser professor prejudicam a construção da identidade dos professores com a profissão”. A existência de condição adequada de trabalho valoriza. A sua inexistência pode desvalorizar e gerar dificuldades para os profissionais da educação realizarem seu trabalho. Para saber as condições de trabalho vivenciadas pelos professores municipais de Unaí foi perguntado: Quais as principais dificuldades que os professores encontram no desempenho de sua atividade profissional? As informações coletadas estão descritas a seguir no gráfico 7 (p. 108):



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados coletados pelos questionários em 2015.

Os dados no gráfico 7 apresentam as condições apontadas pelos professores municipais como problemas para a realização de seu trabalho - para 58% ocorre pela falta de

apoio das famílias dos alunos, já 38% afirmam que é a falta de material didático e pedagógico, 31% disseram desinteresse dos alunos, 15% argumentaram a necessidade de trabalhar em duas ou três escolas, 13% afirmaram salários baixos e por fim, 13% dizem que é a desvalorização profissional.

Os elementos obtidos nessa pesquisa coincidem com outros estudos que apontam salários baixos, condições de trabalho inadequada, falta de interesse da família ou do não reconhecimento do trabalho por parte dos pais, desinteresse dos alunos, trabalhar em duas ou três escolas a fatores que levam a desvalorização do profissional em educação (OLIVEIRA, 2004); (TARDIF e LESSARD, 2007); (GATTI E BARRETO, 2009); (LEMOS, 2010).

As falas a seguir apresentam as condições inadequadas presentes na realidade profissional dos professores municipais de Unaí. Estes elencaram:

São várias desde o salário, vou citar algumas: uma das maiores dificuldades é a falta de compromisso da família com a vida escolar dos filhos, a falta de segurança nas unidades escolares, a péssima remuneração salarial, nos obriga a trabalhar dois turnos e com isso o excesso de carga horária atrapalha no desempenho das atividades e o desinteresse dos alunos. (Sujeito da pesquisa: PEMIP.12).

A falta de material didático e pedagógico, falta de compromisso e participação dos pais, desvalorização da profissão, falta de estrutura, falta de salas arejadas e falta de apoio dos órgãos competentes. (Sujeito da pesquisa: PEMIP.9).

Em alguns casos salas superlotadas, discrepância de níveis (leitura, escrita e interpretação) entre os alunos, falta de equipamentos (suporte multimídias), falta de orientação das famílias e falta de estímulos por parte dos governos. (Sujeito da pesquisa: PEMIP.2).

Falta de apoio dos pais no acompanhamento da aprendizagem de seus filhos, recursos pedagógicos insuficientes e alguns inadequados, número/quantitativo de alunos na sala, sendo impossível dar um atendimento individualizado pois a sala de aula está lotada, não contamos com profissionais especializados para dar atendimento as crianças com necessidades especiais. Sempre que precisamos de um atendimento, não conseguirmos. (Sujeito da pesquisa: EPGM.36).

A falta de tempo para planejar e pesquisar atividades para a classe. Pelo fato de trabalhar em duas instituições. A pressão do estado para obter resultados nas avaliações externas. (Sujeito da pesquisa: PEMIP.4).

Falta de interesse dos alunos, falta de apoio da família do aluno, desvalorização da categoria tanto na parte salarial quanto no desempenho das funções como suporte para o mesmo. (Sujeito da pesquisa: EJJV.22).

As respostas dos professores desvelam as dificuldades enfrentadas pelos professores para a realização de seu trabalho. Essas condições tornam difícil o trabalho do professor. A indagação do sujeito PEMIP.12, de que “a péssima remuneração salarial, nos obriga a trabalhar em dois turnos e com isso o excesso de carga horária atrapalha no desempenho das atividades” é um fato real e concreto e mostra que os professores além de receberem péssimos salários são superexplorados, conforme evidenciado no caso do sujeito: PEMIP.12, que precisa trabalhar em mais de uma escola para aumentar sua renda (SAMPAIO; MARIN, 2004); (KUENZER, 2011).

Os dados obtidos descrevem que estes profissionais recebem salários baixos que os obrigam a trabalhar em mais de uma escola, o que evidencia um movimento histórico de descaso com a valorização da profissão professor e a materialização do duplo período de trabalho.

Ainda segundo o entendimento de Franchi (1995, p. 20), a principal causa da carga dupla ou tripla dos professores seria:

“(…) salários cada vez mais baixos e degradados obrigam a uma jornada de trabalho múltipla e dispersa; isso impede não somente o amadurecimento da experiência do professor, como lhe retira qualquer disponibilidade para o preparo das aulas, para o estudo, para uma implementação inteligente e competente dos conteúdos e das práticas dos processos de qualificação que lhes são proporcionados bem ou mal”.

A ausência de pagamento de um salário capaz de suprir as necessidades dos professores provoca aumento da carga horária, descontentamento com a profissão, desinteresse em melhorar as atividades e falta de tempo para preparar as aulas. Contudo, as falas dos professores PEMIP.12, EJJV.22 e EPGM.36 mesmo sendo de 3 escolas diferentes, apontaram também como condições inadequadas em seu ambiente de trabalho, a falta de reconhecimento do seu trabalho por parte dos pais, alunos, a desvalorização da categoria e os baixos salários. Essas respostas dos professores indicam o baixo salário pago pela SEMED - Unai como um fator para desvalorização profissional da categoria. Esses elementos da realidade dos professores municipais estão em consonância com Lemos (2010) que diz:

Sentem-se desvalorizados em virtude de uma suposta perda de autoridade diante dos alunos, da frustração decorrente da falta de reconhecimento do trabalho, da perda da retribuição simbólica decorrente do exercício profissional, do uso do tempo ou da falta dele para atividades que consideram importantes, das recompensas individuais como,

por exemplo, melhores salários e progressão funcional, da perda gradativa de uma autonomia profissional. (LEMOS, 2010, p. 5).

Os professores quando não possuem condições adequadas de trabalho tem dificuldades para a realização do seu trabalho como também sentem a desvalorização de sua profissão. A falta de apoio das famílias dos alunos, a falta de material didático e pedagógico, o desinteresse dos alunos, a necessidade de trabalhar em duas ou três escolas e salários baixos são fatores reais e presentes no contexto do profissional da educação municipal de Unaí, que tem o “impedido que leve a cabo sua principal função, que é ensinar” (OLIVEIRA, 2010, p. 32).

3.5 Elementos que desvalorizam os professores municipais do 1º ao 5º ano de Unaí

Neste estudo, perguntou-se aos professores os elementos que desvalorizam e foram apontados: 1º, baixos salários; 2º falta de respeito com o professor; 3º, falta de condições de trabalho; 4º, falta de compromisso dos governantes e 5º, falta de plano de carreira.

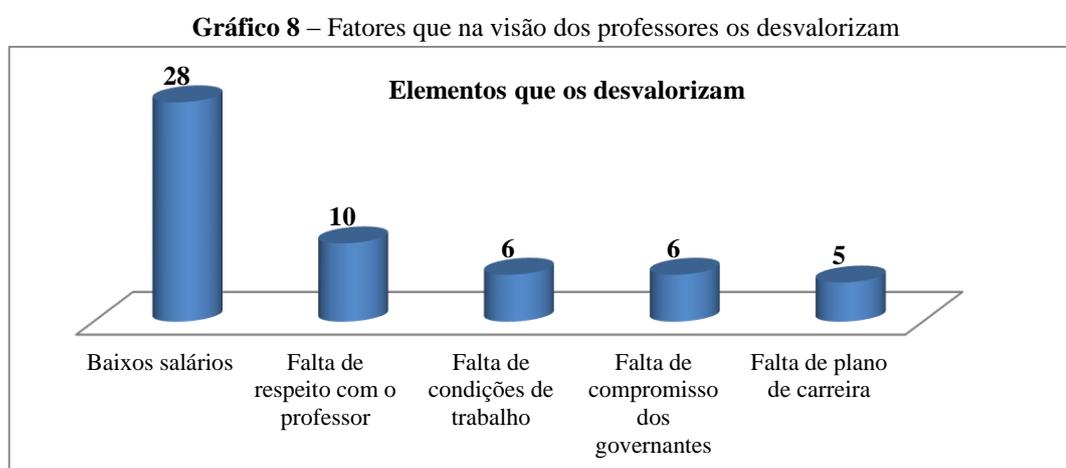
Nesse sentido, se para desenvolver uma política de valorização é necessário oferecer salários dignos, condições apropriadas de trabalho, plano de carreira e valorização social, o não cumprimento desses aspectos por partes dos governos locais para os professores representa “desvalorização e desqualificação” para a profissão de professor (OLIVEIRA, 2004, p. 40).

Baixos salários, não cumprimento do PSPN, indisciplina dos alunos, falta de interesse, condições precárias ou inadequadas de trabalho caracteriza a desvalorização do profissional da educação (LIBÂNEO, 2002). A desvalorização profissional é um fator negativo na atuação do professor em sala de aula, provocando insatisfação e desmotivação para realização de seu trabalho. A desvalorização no campo econômico ocorre pelo fato dos salários dos professores serem menores aos pagos para outros profissionais com as mesmas qualificações. Tanto que certo professor afirmou que “o Piso já está tão defasado que quando começamos a receber esse piso, não resolverá a questão salarial do professor (Sujeito da pesquisa: EPGM.36).

Socialmente, a profissão é considerada de menor prestígio que outras profissões que exigem a mesma escolaridade. Essa realidade concreta confirma as palavras de Cassassus (2002, p. 122), de que o “salário de professor e a sua capacidade aquisitiva diminuíram muito em termos absolutos em relação às outras profissões. Fato que realçou a desvalorização da profissão”. São profissionais dos quais se cobram os mesmos requisitos de formação, mas que

se encontram contratados e submetidos a distintas possibilidades salariais, carreira e condições de trabalho (COSTA; OLIVEIRA, 2011).

Já para a CNTE (2001), a degradação das condições de funcionamento das escolas, as péssimas condições de trabalho, os salários baixos e a ausência de carreira como conjunturas de desvalorização para a profissão do magistério. Para analisar a situação vivenciada pelos professores sobre os elementos que, na sua realidade profissional, representam desvalorização, perguntou-se: Na sua opinião, quais são os elementos que desvalorizam os professores da Rede Municipal de Unai? Algumas respostas:



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados coletados pelos questionários em 2015.

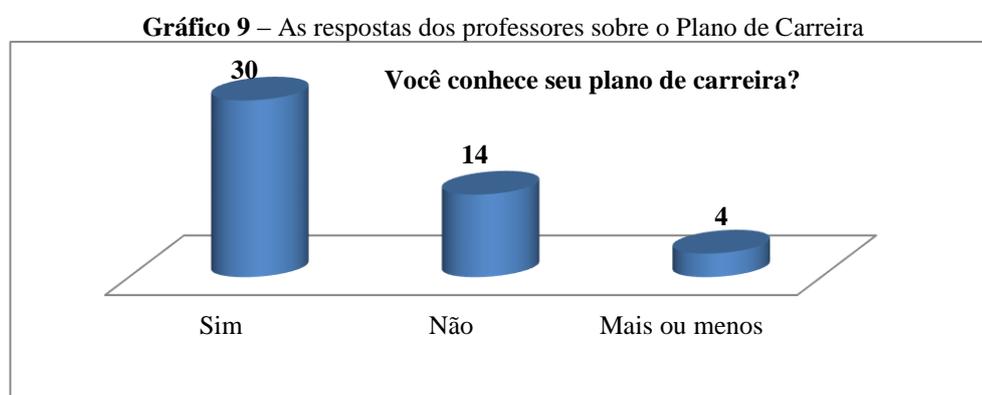
O gráfico 8 (p. 112) revela que para os professores os elementos que desvalorizam os profissionais em educação da Rede Municipal de Unai, são: para 51% baixos salários, 18% apontam falta de respeito com o professor, 11% afirmam falta de condições de trabalho, 11% opinam falta de compromisso dos governantes e para 9% falta de plano de carreira. Esses elementos coletados coincidem com fatores investigado por outros estudos em diferentes estados (OLIVEIRA, 2004); (GOUVEIA et. al, 2006); (GATTI, 2009).

O desprestígio profissional e a desvalorização social que passam os professores municipais, de Unai, são evidenciados pelos baixos salários e a falta de condições de trabalho que juntos foram citados por 69% dos interlocutores. Este fato confirma as palavras de Gouveia et. Al (2006, p. 267) que afirma “entre os professores, é generalizada a constatação de que os baixos salários são um fator que desestimula a atuação docente”.

A Lei do Piso, ADI do STF e a LDB institui como obrigatoriedade aos entes federados cumprir as normas legais que estabelecem como direito aos professores, as políticas de valorização de pagamento do piso, condições adequadas de trabalho, plano de carreira e valorização dos profissionais em educação. Nesse sentido, a realidade concreta dos professores de Unaí não confirma a materialização das leis. Pois os professores afirmaram, segundo dados obtidos, a ausência dos seus direitos já assegurados em lei.

No questionário foi perguntado aos professores: você conhece o seu plano de carreira? Tem mecanismos de mudanças de níveis?

Os resultados analisados apresentam os seguintes resultados no gráfico 9 (p. 113):



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados coletados pelos questionários em 2015.

O gráfico 9 (p. 113) aponta que para 30 ou 63% dos professores conhecem o seu plano de carreira, 14 ou 29% não conhecem e por fim 4 ou 8% conhecem mais ou menos. A totalidade do resultado de sim com os resultados de mais ou menos somam 34 ou 71% dos professores que sabem da existência de seu plano de carreira. Os participantes explicitaram como respostas as seguintes afirmações:

Os professores que afirmaram sim:

Sim. Confesso que devo estudá-lo mais. Tem mecanismos de mudança de níveis. Porém, o mesmo sempre deve ser solicitado pelo professor e, na maioria das vezes, é recusado sem maiores esclarecimentos. (Sujeito da pesquisa: PEMIP.6).

Sim. Os mecanismos de mudanças de níveis existem, mas há obstáculos que dificultam a progressão na carreira. Por exemplo, não é possível ter progressão e promoção em intervalo inferior a 3 anos. (Sujeito da pesquisa: EPGM.31).

Sim. Tem mudanças de níveis, só que o piso ainda não é pago. (Sujeito da pesquisa: EPGM.37).

Os profissionais em educação que afirmaram não:

Não conheço, acho que nem existe! (Sujeito da pesquisa: EPGM.43).

Não, porque não existe. Falam que está para aprovar. Quando será? Não sei. (Sujeito da pesquisa EPGM.48).

Não. Pois estamos em um período de tramitação em Minas. (Sujeito da pesquisa: EPGM.38).

Professores que disseram mais ou menos

Mais ou menos, está para ser aprovado. Enrolação (...) não adianta conhecer, fica só no papel. (Sujeito da pesquisa: EPGM. 26).

Conheço parcialmente. Pois ele está sendo estudado e mudado, mas até então tinha. (PEMIP.13)

As afirmações dos professores evidenciam que o entendimento do governo local sobre o plano de carreira difere da opinião dos professores. A resposta do professor EPGM.43, evidencia esse contraditório, pois quando indagado da existência do seu plano de carreira, escreveu: “Não conheço, acho que nem existe”.

De fato, o Governo municipal, de Unaí, sancionou, em 2006, a Lei Complementar nº 56, que institui o estatuto e o plano de carreira e remuneração do magistério público do município. Este plano de carreira oferece 10% do incentivo rural (para o docente que trabalha na área rural), 20% de gratificação pó de giz (para professores que atuam em sala de aula), 5% de quinquênio (para os professores que completam cinco anos de trabalho). Em 2015, mesmo com a soma desses incentivos e gratificações ao salário pago aos professores, não foram suficientes para concretizar a valorização profissional por meio do pagamento do piso de R\$ 1.917,78 a categoria.

3.6 A visão dos professores municipais de Unaí sobre o descumprimento da Lei 11.738/2008

A Lei 11.738/2008 fixou o valor abaixo do qual os entes federados não poderiam pagar aos professores, para a jornada de no máximo 40 horas semanais. Os dados coletados na aplicação do questionário evidenciaram que a média salarial paga pelo governo local aos

professores é de R\$ 1.460,09, enquanto o valor atualizado do piso, em 2015, é de R\$ 1.917,78 (BRASIL, 2008).

Ao comparar o valor fixado em lei e o efetivamente pago, percebe-se que o município de Unaí descumpra a determinação da Lei do Piso. O não cumprimento do piso se justifica de duas maneiras pelo governo local, uma delas é “o inciso III, do artigo 19, da Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF de que o município não pode ultrapassar o limite máximo de 60% da receita corrente líquida em gasto com pessoal” (UNAÍ, 2015, p. 109). A segunda alegação é falta de condições financeira do governo municipal.

Segundo o entendimento da CNTE (2012), a maioria dos governos dos entes federados não cumpre a Lei do Piso e não buscam meios para cumprí-las por falta de compromisso com a educação e a valorização do professor. O gráfico 10 apresenta como os professores compreendem a justificativa do governo local para o não cumprimento de uma lei que os beneficiaria:

Gráfico 10 – Fatores que para os professores justificam o não cumprimento da Lei do Piso



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados coletados pelos questionários-2015.

Na ADI 4.167/2008, os governadores argumentaram como justificativa para o não cumprimento do pagamento do piso aos professores, dificuldades orçamentária e financeira. O governo local, de Unaí, também faz uso desse motivo, pois afirma que há necessidade de indicação de fonte e origem de recursos para o pagamento do piso (UNAÍ, 2013).

O gráfico 10 (p. 115) revela que para 31% dos professores municipais o descumprimento do piso se dá pela falta de vontade política, para 29% ocorre pela corrupção no país, 26% apontaram falta de interesse dos governantes e por fim 14% disseram desunião dos professores.

Os professores explicitaram da seguinte maneira:

O Brasil é um país “sem lei”. Se o piso é lei, por que não cumprir? Os próprios que criam as leis são os que as infringem. (Sujeito da pesquisa: EPGM.39).

Acredito que o profissional da educação não é visto como um ser necessário, tendo em vista que, outros profissionais estudam tanto quanto um professor e seus concursos são de salários acima de R\$ 5.000,00. Será que ser professor é uma profissão desnecessária? Todos os outros profissionais podem ser professores, enquanto nós estudamos e nos dedicamos para sermos literalmente profissional da educação. Penso que quanto ao piso nacional é apenas falta de vontade política. (Sujeito da pesquisa: PEMIP.11).

Porque os políticos desvalorizam a classe da educação, não querem um país culto, assim encontrariam mais dificuldades para se elegerem. A educação está com profissionais não qualificados por falta de o governo oferecer faculdades mais competentes, assim fingem que estão fazendo algo que não estão. (Sujeito da pesquisa: EJJV.20).

A educação não é valorizada pelos políticos então qualquer investimento nessa área e visto como despesa, desde a estrutura das escolas até a melhoria do salário do professor, mesmo que haja a possibilidade de recursos federais não há interesse em captar recursos para melhorar a educação especialmente para o salário do professor. (Sujeito da pesquisa: EPGM.31).

Percebe-se que os professores revelam os motivos para o não cumprimento do piso, o descaso com a lei e a desvalorização com os professores. Ao mesmo tempo apontam a falta de compromisso dos governantes e dos políticos.

3.7 Significados de valorização profissional para os professores municipais de Unai

A valorização profissional é uma maneira de reconhecimento do serviço prestado e de propiciar ao trabalhador, melhor desempenho de suas atividades, condições adequadas de trabalho e, sobretudo, satisfação com a profissão.

No entendimento de Ronca (2010) valorização profissional significa o somatório de ações como melhores salários, formação continuada, condições de trabalho e carreira oferecidos pelos entes federados aos profissionais em educação. O dever de viabilizar a valorização dos professores tem fundamentação no ordenamento jurídico brasileiro. O inciso VII, do artigo 3º, da LDB, estabelece como princípio a “valorização do profissional da educação escolar” (BRASIL, 1996). Para cumprir com essa normatização, no artigo 67 dessa mesma lei, determinou que cada sistema de ensino responsável por essa ação deveria promover:

I - Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III - piso salarial profissional; IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI - condições adequadas de trabalho. (BRASIL, 1996).

Para a CNTE (2009), para haver valorização dos trabalhadores em educação é necessário que se tenha reconhecimento salarial, condições adequadas de trabalho para os professores, e plano de carreira. Em outras palavras a valorização não é apenas a questão salarial, embora seja fundamental, esta passa por formação inicial e continuada, carreira, piso e condições de trabalho.

Já a Lei nº 13.005/2014, que aprovou o Plano Nacional de Educação - PNE 2014-2024, fixou como diretriz em seu inciso IX, do artigo 2º - a valorização dos profissionais da educação – por meio de metas e estratégias. Nesse sentido essa lei, na Meta 17, explicita como se dá a valorização, quando afirma:

Valorizar os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE. (BRASIL, 2014).

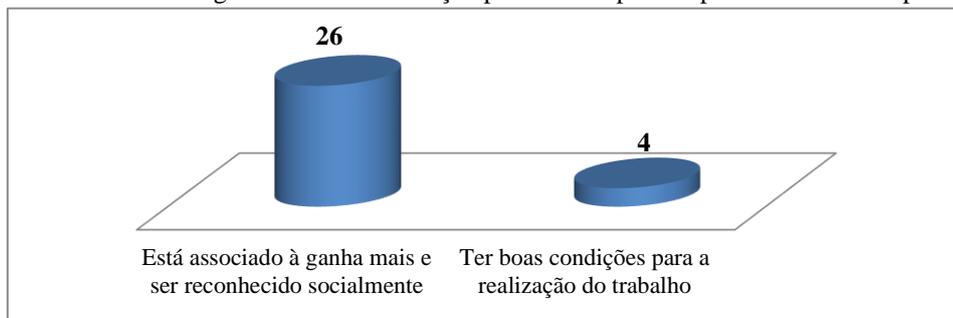
Já a Meta 18 aponta valorização no sentido de:

Assegurar, no prazo de dois anos, a existência de planos de carreira para os profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de carreira dos profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal. (BRASIL, 2014).

Percebe-se que a Lei nº 13.005/2014 afirma valorização no sentido de materializar o pagamento do piso salarial, plano de carreira, condições de trabalho e formação continuada como realidade para os profissionais em educação. Esse entendimento foi reafirmado pelo documento da CONAE (2014, p. 74), que afirma “as políticas de valorização não podem dissociar formação, salários justos, carreira e desenvolvimento profissional”. Percebe-se que é amplo o sentido de valorização. Mas como os professores de Unai significam valorização?

Para desvelar o significado dado pelos professores municipais de Unaí, solicitou-se que discorressem sobre valorização da profissão professor.

Gráfico 11- O significado de valorização profissional para os professores municipais



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados coletados pelos questionários em 2015.

O gráfico 11 (p. 118) revela que somando os significados que mais se repetiram, 30 dos 48 professores dessa pesquisa, significaram valorização profissional no sentido de ganhar mais, ser reconhecido socialmente e ter boas condições para a realização do trabalho. Esse conceito, defendido pelos professores municipais de Unaí, corrobora com o sentido de Ronca (2010) e Oliveira (2009) que acreditam que valorização profissional implica somatório de melhores salários, carreira, condições de trabalho e valorização social.

As políticas de valorização vivenciadas pelos professores estão nas palavras a seguir:

A valorização deveria partir em primeiro lugar do próprio professor, deveria ser também uma profissão que você optou por ela, não uma falta de opção depois de não conseguir outra profissão ou outra oportunidade, aí ele passa a ser professor. Daí vem o reconhecimento das autoridades, sendo a primeira desvalorização é o não cumprimento do piso nacional. Também os pais que não tem o mesmo respeito, não vê o professor como uma pessoa fundamental na vida do filho, daí se o pai e mãe não tem está visão consequentemente o filho também não (Sujeito da pesquisa: EJJV.21).

É certo que em países desenvolvidos, a formação do professor é prioridade de governo. No entanto, embora o Brasil esteja caminhando para ser incluído entre os países economicamente de primeiro mundo, existe um descaso com relação ao professor, salas lotadas, material pedagógico precário e salários baixos. Enquanto nos países de primeiro mundo o professor é tido como mestre, no Brasil é um coitado. (Sujeito da pesquisa: EPGM.35).

Com a valorização profissional melhoraria até a qualidade do trabalho, pois às vezes falta tempo para melhor preparo das aulas. Pois tenho que trabalhar em dois turnos porque o nosso salário não dá e daí não sobra tempo para buscar qualificação com qualidade, falta interesse e tempo. (Sujeito da pesquisa: PEMIP.12).

O professor, historicamente, é uma profissão pouco valorizada. Para ter uma renda melhor a maioria trabalha em pelo menos duas escolas em uma rotina exaustiva que leva ao adoecimento dos profissionais. Infelizmente, por mais que haja pesquisas comprovando que a valorização do professor melhora a qualidade da educação ainda enfrentamos muitos exemplos de descaso com o profissional. Valorizar o professor começa pela adequação do salário as necessidades do professor, muitos jovens talentosos desistem de ser professor porque não veem a profissão como promissora e não encontram perspectiva de mudança para melhor. (Sujeito da pesquisa: EPGM.31).

Muito tem se falado, principalmente em época de eleições, mas o cenário que presenciamos são cortes e mais cortes na área da educação. O professor vem sofrendo muito com sua desvalorização não só financeira, a sociedade e principalmente os políticos pouco agem para valorizar este profissional. O pagamento do piso é lei e lei tem que ser cumprida. Quero acreditar que dias melhores virão e que ser professor seja uma profissão que nos proporcione mais alegrias. (Sujeito da pesquisa: EPGM.36).

A valorização do professor consiste em possibilitar a esse profissional o exercício de sua profissão com dignidade: melhores condições de trabalho, apoio pedagógico e psicológico, valores que estão além do reconhecimento simbólico do salário. (Sujeito da pesquisa: EPGM.27).

As falas dos professores municipais manifestam que estes ao invés de vivenciarem valorização profissional passam por desvalorização. Um deles afirma “O professor vem sofrendo muito com sua desvalorização não só financeira, a sociedade principalmente os políticos pouco agem para valorizar este profissional. O pagamento do piso é lei e lei tem que ser cumprida” (Sujeito da pesquisa: EPGM.36). Percebe-se que o sentido da política de valorização profissional está distante, envolto em práticas de descaso e omissão dos gestores locais.

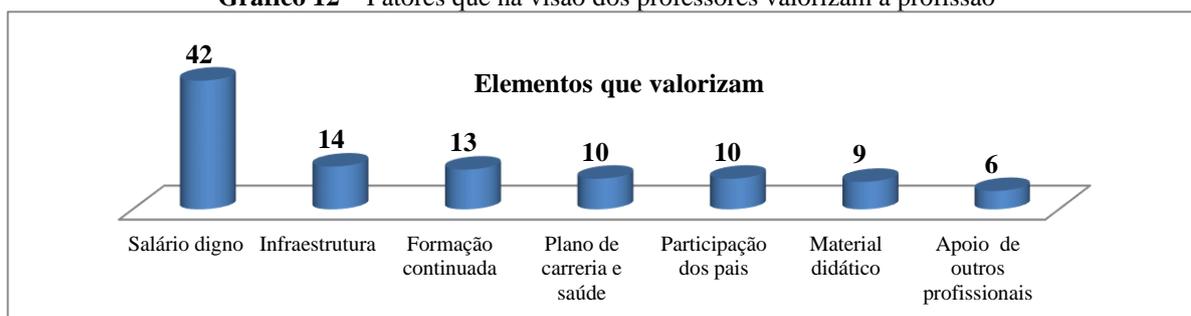
Destaca-se ainda, que a profissão “professor historicamente é uma profissão pouco valorizada. Para ter uma renda melhor a maioria trabalha em pelo menos duas escolas em uma rotina exaustiva que leva ao adoecimento dos profissionais”. Para este participante valorizar: “começa pela adequação do salário as necessidades do professor [...]” (Sujeito da pesquisa: EPGM.31).

Conforme destaca o documento da CONAE (2014), valorização está para além de receber mais, significaria a soma entre elementos como salários justos, carreira e infraestrutura, melhores condições. Nessa linha, o Sujeito da pesquisa: EPGM.27 entende que valorização do professor “consiste em possibilitar a esse profissional o exercício de sua profissão com dignidade: melhores condições de trabalho, apoio pedagógico e psicológico, valores que estão além do reconhecimento simbólico do salário”.

A valorização do professor entendida como uma política de governo e uma ação da sociedade em reconhecer o trabalho realizado do professor, que desempenham um papel indispensável para construção da cidadania de um indivíduo. Essa política tem como possibilidade transformar a realidade socioeconômica do profissional em educação, pois quando colocada em prática pelos governos locais, propicia salário justo, plano de carreira, infraestrutura, material didático. Em suma, são ações que viabilizam as condições necessárias à realização das atribuições do professor.

A LDB enumera ações que expressam política de valorização aos professores como ingresso por concurso, pagamento de piso salarial, plano de carreira, formação continuada, e condições de trabalho. Esses fatores são os mesmos apontados pelos professores municipais como elementos que representam valorização profissional de sua categoria.

Gráfico 12 – Fatores que na visão dos professores valorizam a profissão



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados coletados pelos questionários aplicados em 2015.

O gráfico 12 (p. 120) exhibe os elementos que para os professores pesquisados significam valorização - para 87% salário digno, 29% infraestrutura, 27% formação continuada, 20% plano de carreira e saúde, 18% material didático e 12% apoio de outros profissionais. Esses fatores são que mais se repetiram nas respostas dos 48 sujeitos e se assemelham aos encontrados em outros estudos. Gatti e Barreto (2009); Costa e Oliveira (2011); Kuenzer (2011).

Os professores municipais de Unaí elencaram os elementos necessários a valorização profissional, que já estão assegurados em lei, mas que o governo local não os cumpre. Emergiram como elementos diferenciados aos enumerados pela LDB, os elementos como planos de saúde e participação dos pais. Percebe-se com isso, que a realidade concreta desses professores está distante da assegurada em lei. Eles recebem em média o salário de R\$ 1.460,09 enquanto a Lei do Piso fixa como valor mínimo de R\$ 1.917,78. O cumprimento do pagamento

do piso aos professores municipais pode representar o começo de uma política de valorização profissional e uma mudança no movimento de valorização e atratividade para a profissão.

A publicação do Edital nº 1/2014, de 12 dezembro de 2014, pelo governo do município de Unaí, oferece o salário de R\$ 4.214,45 para o cargo de nutricionista I, este tem exigência similar ao cargo de professor.

Os professores explicitaram como elementos que valorizam as seguintes respostas:

Salário, transporte, alimentação, plano de saúde e equipe de apoio. (Sujeito da pesquisa: PEMIP.3).

Uma boa remuneração, salário digno, números de alunos adequados de acordo com faixa, necessidades de apoio de profissionais como fonoaudiólogo, psicólogo, psiquiatra, neurologista e assistente social. (Sujeito da pesquisa: EPGM.48).

Remuneração/salário, formação continuada, boas condições de trabalho, infraestrutura, recursos didáticos, plano de carreira, hora atividade e prêmio de produtividade. (Sujeito da pesquisa: EPGM.32).

Reconhecimento do seu trabalho, o aprendizado do aluno, um salário digno, apoio pedagógico, o companheirismo entre a equipe que trabalha na escola, salário em dia, ambiente adequado: salas com ar condicionado e material pedagógico. (Sujeito da pesquisa: EJJV.18).

Remuneração, ambiente de trabalho, estímulo à formação continuada, equipamentos eletrônicos, infraestrutura, laboratórios, prêmio produtividade, processos mais democráticos, autonomia e plano de saúde. (Sujeito da pesquisa: PEMIP.2).

Valorização do professor, melhor salário, menor jornada de trabalho, qualificação profissional, melhoramento de espaço físico e material didático apropriado. (Sujeito da pesquisa: EPGM.38).

Os dados obtidos mostram que para a maioria dos professores municipais a valorização está interligada a melhores salários, pois 87% deles o explicitaram como elemento para expressar valorização. Nota-se isso na resposta do Sujeito da pesquisa: EPGM.38, o qual explicitou como elementos para valorização “do professor, melhor salário, menor jornada de trabalho, qualificação profissional, melhoramento de espaço físico e material didático apropriado”.

Considerações parciais

A política de propiciar aos professores - ordenados baixos, salários insuficientes para cobrir as despesas, condições inadequadas de trabalho e falta de incentivo à formação continuada - historicamente, são elementos que reforçam a ausência de valorização profissional constantes na realidade desses profissionais em educação.

O estudo mostrou que a média salarial recebida pelos professores municipais do 1º ao 5º ano, de Unai, pelo governo local é no valor de R\$ 1.460,09. Em concurso para preenchimento de vagas para professores o Edital nº 30/2015 oferece como salário inicial, o salário de R\$ 980,60 para carga horária de 25 horas. A Lei 11.738/2008 determina que o valor mínimo a ser pago em 2015, seria de R\$ 1.917,78 para carga máxima de 40 horas (BRASIL, 2008). O governo municipal de Unai justifica que cumpre e valoriza os professores e para isso, estipulou a carga horária dos professores em 25 horas semanais por turno. Esta política está em desacordo com a Lei do Piso que estabelece como vencimento inicial mínimo em 2015, o valor de R\$ 1.917,78 para jornada de no máximo de 40 horas semanais, ou seja, às 25 horas encontra-se amparada pela obrigatoriedade do pagamento fixado pela Lei do Piso.

Esse descumprimento da lei expressa a ausência de valorização profissional e tem levado diversos profissionais a trabalhar em dois ou três turnos, como manhã, tarde e noite, forçando-os a trabalhar 50 ou 75 horas semanais para que consigam suprir suas necessidades. Essa situação é contrária à carga máxima de 40 horas semanais, fixada pela lei 11.738/2008.

Ressalta-se que o Piso é valor mínimo a ser pago não podendo este ser complementado com direitos, vantagens pecuniárias ou benefícios trabalhistas para se alcançar o valor estipulado pela lei. Piso é o salário inicial a ser pago aos professores sem os acréscimos a que os profissionais têm direito. Os professores pesquisados evidenciaram que o cumprimento do piso é fundamental para mudar sua realidade. Alguns afirmaram que o recebimento do piso possibilitaria qualidade de vida e na prestação de seu trabalho, pois não precisariam trabalhar em várias escolas. Segundo os professores municipais, se o professor é valorizado financeiramente e tem sua condição econômica alterada, isso possibilita trabalharem somente em uma escola e se dedicar mais a profissão, além de ter tempo para se capacitar.

Para os professores dessa pesquisa, o salário digno é um dos elementos fundamentais para materialização da política de valorização para a categoria. Além desse elemento listaram ainda, infraestrutura, formação continuada, plano de carreira e saúde, material didático e apoio de outros profissionais. Isso evidencia que uma política de valorização envolve mais que receber um bom salário significa a soma entre elementos como salários dignos, condições de trabalho, carreira e formação continuada. Esses fatores, se concretizados, podem transformar a realidade profissional e social dos professores municipais.

Pois, para estes profissionais a valorização profissional significa também ganhar mais, ser reconhecido socialmente e ter boas condições para a realização do seu trabalho. O oposto é a realidade vivida por eles, de falta de apoio das famílias dos alunos, ausência de material didático e pedagógico, desinteresse dos alunos, necessidade de trabalhar em duas ou três escolas e salários baixos.

Os professores municipais consideram que o descumprimento da Lei do Piso e da decisão do STF, que obrigam o pagamento do piso, se dá pelos motivos de descaso com a lei e a falta de compromisso do governo de Unai e dos políticos. Além da precariedade da política de valorização do governo local, os professores municipais afirmam que convivem com baixos salários, falta de respeito dos alunos, condições inadequadas de trabalho e plano de carreira que não estimula a valorização socioeconômica, são elementos que desvalorizam a categoria da Rede Municipal de Unai.

Conclui-se que para materializar uma política de valorização profissional concreta para os professores municipais o governo local necessita cumprir o que a lei determina como piso, propiciar melhores condições de trabalho e oferecer plano de carreira que, de fato, valorize os esforços de formação continuada dos professores. Estas são algumas ações que poderiam de imediato contribuir para melhorar a vida e o trabalho desses profissionais na escola pública municipal.

CAPÍTULO 4

A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DA SEMED DE UNAIÁ PARA OS PROFESSORES: CONCEPÇÕES DE GESTORES EM EDUCAÇÃO E SINDICALISTAS

A finalidade deste capítulo é apontar como gestores em educação e membros sindicais avaliam a política de valorização ou sua ausência na realidade dos professores municipais do ensino fundamental, do 1º ao 5º ano, de Unaiá. Procura ainda, revelar a visão desses gestores e sindicalistas sobre as contradições entre a determinação da Lei do Piso, Acórdão do STF e o seu não cumprimento por parte do governo local. Para tanto, propõe como objetivos específicos: a) mostrar como gestores educacionais e membros sindicais analisam a política de valorização por meio do piso salarial para o reconhecimento profissional e social dos professores municipais; b) apresentar a visão desses sujeitos sobre o significado de valorização profissional para os professores; c) Evidenciar como os gestores e sindicalistas ponderam as dificuldades e as condições de trabalho dos professores municipais de Unaiá.

Elegeram-se como questões: como para gestores educacionais e membros sindicais o pagamento do piso salarial valoriza os professores? Que elementos expressam uma política de valorização profissional? Quais são as dificuldades vivenciadas pelos professores municipais, do 1º ao 5º, de Unaiá? Como significam valorização e remuneração para os professores de Unaiá? Para tanto se inicia com o percurso metodológico utilizado na aplicação da entrevista semi-estruturada.

4.1 Percursos e instrumentos técnicos utilizados na entrevista semi-estruturada

Após aplicação dos questionários aos 48 professores, optou-se ainda pela utilização de entrevistas semi-estruturadas para 4 gestores, sendo 2 gestores em educação e 2 membros sindicais. Foram selecionados um diretor da Rede de Ensino de Unaiá, um dirigente sindical Estadual do SIND/UTE-MG, um membro do sindicato municipal dos professores de Unaiá e um ex-secretário da Rede Municipal de Unaiá, num total de quatro participantes para responder as questões da entrevista semi-estruturada.

Os critérios para a escolha dos dois gestores educacionais (diretor e ex-secretário) da SEMED de Unaiá: a) atuar no cargo de secretário de educação municipal, assessor ou diretor escolar; b) ter exercido o cargo no período entre 2008 e 2014; c) ser gestor que tivesse vínculo

com a SEMED de Unaí; d) ser profissional de carreira que possui como fonte pagadora a Secretaria Municipal de Ensino de Unaí.

Para a escolha dos dois membros sindicalistas os critérios foram: a) ter atuação como dirigente sindical; b) ter atuado no cargo no período entre 2009 e 2014; c) ter atuado como professor entre 2008 e 2014.

As entrevistas foram realizadas em dias diferentes conforme disponibilidades dos participantes mediante o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Para resguardar os participantes atribuiu-se a identificação: (Dirigente Sindical Estadual III) para o representante do sindicato da SIND/UTE-MG; (Dirigente Sindical Municipal IV) para representante do Sindicato Municipal dos Professores de Unaí; (Gestor II) para o diretor da Rede de Ensino de Unaí e (Gestor I) para o ex-gestor da Rede Municipal de Unaí, preservando-se assim, a identidade dos entrevistados. Considerando os critérios de escolha e a transcrição integral da visão dos participantes das entrevistas, criou-se o quadro 14 (p. 125) dos sujeitos a seguir:

Quadro 14: Sujeitos escolhidos para a aplicação das entrevistas semi-estruturadas

Instituições	Cargo	Formação acadêmica	Tempo na profissão professor	Ano de atuação nas instituições	Siglas de anonimato
Secretaria Municipal de Educação de Unaí	Ex-secretário	Graduado em Letras, pós-graduado em Língua Portuguesa e Literatura Brasileira e Mestrado Profissional em Administração.	17 anos	2008 a 2012	GESTOR I
Escola Municipal de Unaí	Diretor de escola	Graduado em Normal Superior e Pós-graduação <i>lato sensu</i>	25 anos	2013 a 2015	GESTOR II
Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação	Dirigente Sindical Estadual da Regional da Sind-UTE de Unaí	Graduado em Língua Portuguesa e Pós-graduação <i>lato sensu</i>	23 anos	2011 a 2015	DIRIGENTE SINDICAL ESTADUAL III
Sindicato Municipal dos Professores Municipais de Unaí	Membro sindical	Graduado em Normal Superior e Pós-graduado <i>lato sensu</i>	18 anos	2009 a 2012	MEMBRO SINDICAL MUNICIPAL IV

Fonte: Quadro elaborado pelo autor – 2015.

Estabeleceu-se Piso como Valorização; Desvalorização Profissional; Condições de Trabalho; Descumprimento da Lei 11.738/2008 e Valorização Profissional como cinco eixos

norteadores utilizados para elaboração das questões das entrevistas semi-estruturadas deste estudo.

Foram definidas ainda seis unidades temáticas: Piso valoriza, elementos que valorizam, dificuldades enfrentadas pelos professores, condição de trabalho dos professores municipais, o não pagamento do piso afeta a carreira e por fim, significado de valorização e remuneração. Estas foram inseridas nas questões elaboradas para a realização das entrevistas com a finalidade de captar a visão e os relatos de como gestores e dirigentes veem a política de valorização oferecida aos professores municipais.

Para analisar as diversas ponderações coletadas, optou-se por selecionar entre as respostas (*subunidades temáticas*) desses gestores e dirigentes: dados, informações, frases, sentenças, respostas singulares e vivências com maiores ocorrências, repetições e/ou similaridades nas falas dos quatro entrevistados. Optou-se nesse estudo por negritar trechos das respostas dos gestores educacionais e dos membros sindicais com o objetivo de destacar e enfatizar as frases ou partes analisadas.

As respostas dos gestores e sindicalistas foram sintetizadas conforme quadro 15 (p. 126-127), a seguir:

Quadro 15 – Categorias, unidades temáticas, subunidades temáticas e frequências resultantes da pesquisa

EIXOS DE ANÁLISE	UNIDADES TEMÁTICAS	SUBUNIDADES TEMÁTICAS (Respostas dos professores)	FREQUÊNCIAS (nº vezes que repetiram)
PISO COMO VALORIZAÇÃO	Valoriza	<i>Piso valoriza a categoria dos professores</i>	3
	Elementos que valorizam	<i>Aumento salarial</i>	4
		<i>Equipamentos eletrônicos (multimídia)</i>	2
		<i>Material didático</i>	2
		<i>Formação continuada</i>	1
		<i>Número adequado de alunos por sala</i>	2
		<i>Plano de carreira</i>	2
		<i>Transporte seguro e confortável</i>	1
DESVALORIZAÇÃO	Dificuldades enfrentadas pelos professores	<i>Falta de apoio das famílias dos alunos</i>	3
		<i>Múltiplas funções dos professores</i>	1
		<i>Salas de aulas sem condições de trabalho</i>	2
		<i>Falta de material de multimídia</i>	2
CONDIÇÕES DE TRABALHO	Condição de trabalho dos professores municipais	<i>Salas superlotadas</i>	1
		<i>Falta de material para o professor</i>	2
		<i>Falta de cadeiras</i>	1
		<i>Transporte precário</i>	1
		<i>Material didático Inadequado</i>	1
		<i>Livros didáticos fora do contexto dos alunos</i>	1
		<i>Desinteresse dos gestores políticos</i>	3
		<i>Respeito a Lei de Responsabilidade Fiscal</i>	3

DESCUMPRIMENTO DA LEI 11.738/2008	Impede o pagamento do piso	<i>Falta de complementação do Governo Federal</i>	2
	O não cumprimento do piso afeta a carreira do professor	<i>Estado de ansiedade na categoria</i>	1
		<i>Adoecimento e empobrecimento da classe</i>	1
		<i>Desgaste emocional</i>	1
		<i>Desencantamento com a profissão</i>	1
	<i>Salário baixo</i>	1	
VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL	Significado de valorização e remuneração	<i>A Lei Municipal 56/2006 de Unaí significou avanços para a valorização dos professores do município.</i>	1
		<i>O cumprimento da promessa do governo local de um salário base de R\$ 2.500,00 para a categoria seria valorização e uma remuneração melhor</i>	1
		<i>Uma política que reconheça e valorize os profissionais e não fique somente nas palavras e de fato valorize todos os profissionais da educação</i>	1
		<i>Valorizando o profissional da educação</i>	1

Fonte: Elaborado pelo autor tendo como base nos dados das entrevistas de 2015.

A primeira coluna apresenta os eixos de análise; a segunda, as unidades temáticas; a terceira, as subunidades temáticas (*as respostas dos gestores e dirigentes*) e a quarta, as frequências das respostas. Para apreciação das entrevistas semi-estruturadas, procurou-se recortes nas respostas dos que tivessem relação com a política de valorização.

Para a problematização e análise da visão dos gestores e sindicalistas sobre a realidade concreta da política de valorização, empregada pelo governo municipal de Unaí, tomou-se a categoria “*contradição*” como meio facilitador para interpretação dos dados coletados (CURY, 2001, p. 30).

4.2 O Piso como elemento para valorização profissional na concepção de gestores e sindicalistas do município de Unaí

O Piso Salarial é componente indispensável para a valorização dos profissionais do magistério nacional. Tanto que no artigo 206, da Constituição Federal de 1988, como no inciso III, do artigo 67, da LDB, o Piso Salarial Profissional Nacional é apontado como um dos elementos base para fomentar a valorização aos profissionais do magistério público da educação (BRASIL, 1988, 1996).

No Plano Nacional da Educação (2014-2024), aprovado pela Lei nº. 13.005, de junho de 2014, a Meta 17 tem como uma de suas diretrizes:

Valorizar os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste. (BRASIL, 2014, Meta 17).

Para equiparar o rendimento dos professores, o PNE (2014 - 2024) apontou como estratégia a implementação do Piso Salarial Nacional Profissional como um fator das políticas de valorização para os profissionais do magistério (BRASIL, 2014, Estratégia 17.4). Nessa mesma linha de entendimento, para o estudioso Monlevade (2000), acredita-se que o pagamento do piso é um dos meios para a valorização do profissional da educação. Pois, segundo suas palavras, “o salário não é determinante da valorização do professor. Mas expressa, simboliza, manifesta como que um grau de valorização” (Monlevade, 2000, p. 269).

Perguntou-se aos participantes sobre o significado do piso como um elemento para a valorização dos professores. Responderam da seguinte maneira:

O Piso como valorização é uma lei que é prometida desde 1950. **É uma questão de valorização e uma dívida com a educação**, com todos nós trabalhadores. É uma **forma de você valorizar os profissionais da educação oferecendo um salário que não pode ser menor do que o estabelecido pela lei**. Primeira coisa seria na forma de começar a cumprir com o tempo de dedicação do nosso trabalho, que não é só aquele tempo de sala de aula. Temos todo um trabalho caracterizado com a jornada e quando você tem essa questão da valorização do piso nacional você pode e precisa ter contada como jornada de trabalho o tempo de sala mais o tempo extraclasse de aula. Os professores seriam remunerados por 25 horas em sala de aula e mais 15 horas de atividades extraclasse como o aperfeiçoamento profissional. **O cumprimento do piso faria com que os nossos professores não trabalhem em 3 escolas para aumentar sua renda. Pois aqui, é muito comum os profissionais trabalharem em três turnos (manhã, tarde e noite) sendo duas escolas seja municipal ou estadual e outra estadual ou municipal ou mesmo duas escolas públicas e outra escola particular.** (DIRIGENTE SINDICAL ESTADUAL III).

Em vários aspectos, quase um todo mesmo, pois **quando você tem uma remuneração melhor e você é bem remunerado isso reflete em todo o trabalho do profissional**, se você está bem, a pessoa tem como **ter uma melhor qualidade de vida**, pois quando você vai ter um retorno melhor no seu trabalho, menos problema de saúde, um profissional mais feliz, dar o melhor de si. **Vejo que o Piso Nacional ele ajuda, em muito mesmo, o profissional em educação.** (MEMBRO SINDICAL MUNICIPAL IV).

Penso que da mesma forma que os demais profissionais estudaram 3, 4 ou 5 anos para ter formação, o professor também teve de estudar para ser professor. Então porque não o professor ser valorizado em termos financeiro. As demais profissionais que tem a mesma formação recebem salários melhores e o professor não. Para mim a valorização do professor deveria ser a mesma das demais carreiras. **Penso que a valorização em sentido profissional para o profissional em educação seria no sentido de finanças, ou seja, de melhores salários.** (GESTOR II).

A perspectiva de Piso Salarial Nacional da Educação, proposta a partir de 2008, lembrando que o valor estipulado é para 40 horas- e a carga-horária do município de Unaí é de 25 horas, teve como princípio equalizar o salário docente em todo o país. No caso de Unaí, considerando o valor nacional 40 horas, o básico estava dentro do que se considera piso, porém havia uma perspectiva de melhorias levando-se em conta o valor do piso para 25 horas. (GESTOR I).

A resposta concedida pelo Dirigente Sindical Estadual III evidencia o conceito de piso estabelecido no § 1º, do artigo 2º, da Lei 11.738/2008, que conceitua o Piso como “o valor abaixo do qual (...) não poderão fixar o vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 horas semanais” (BRASIL, 2008).

No depoimento do Dirigente Sindical Estadual III, o cumprimento do piso pode representar uma diminuição na carga horária de trabalho dos profissionais de Unaí, pois é comum estes profissionais trabalhem em três turnos (manhã, tarde e noite) para obter uma renda suficiente para cobrir suas necessidades. Este fato corrobora com entendimento de Oliveira (2006), que a ausência do piso pode representar intensificação do trabalho docente e faz com que os professores assumam mais que uma jornada de trabalho para obter maiores rendimentos. E também segundo palavras de Pinto (2009, p. 56), os baixos salários oferecidos aos professores faz com que estes procurem “por mais aulas em outras redes de ensino”.

Para Monlevade (2000, p. 279) a dobra da jornada de trabalho “desqualifica o ensino do professor” e cria a “multijornada e o multiemprego” para os professores, devido ao descumprimento da legislação que institui o pagamento do piso aos docentes. O Dirigente Sindical Estadual III acredita que o Piso é “um direito” e “uma dívida” fatores imprescindíveis para a valorização e reconhecimento do trabalho docente e pode representar também, uma diminuição na carga horária de trabalho do professor.

Já no depoimento do Gestor II a valorização por meio do piso deve ser no sentido “financeiro”, pois profissionais que tem a mesma formação que os professores “recebem salários melhores”. Nesse entendimento, o Gestor II defende que assim como outros profissionais os professores estudaram para exercerem suas profissões, logo, estes deveriam receber salários equivalentes às demais profissões com requisitos semelhantes, pois o baixo salário de docente “não valoriza o professor” (MONLEVADE, 2000).

Essa valorização sugerida pelo Gestor II coincide com as palavras de Pinto (2009, p. 60), que acredita que a valorização salarial “não é, necessariamente, um valor muito acima, mas, simples e tão somente, o que já é pago por outras profissões”. Percebe-se essa realidade concreta no Edital nº 1, de 12 de dezembro de 2014, publicado pelo governo local do município

de Unaí, que ofereceu salário de R\$ 4.241,45 para os cargos de psicólogo, nutricionista, assistente social e contador e teve como exigência curso superior, mesmo requisito requerido pela SEMED de Unaí no edital nº 30, de 2015, para a contratação de professores municipais. No entanto, o salário ofertado a essa categoria, ao contrário do oferecido as outras categorias, foi no valor de R\$ 980,60.

Nesse sentido, o inciso IV, do artigo 4º, do Parecer CEB/CNE nº 2/2009, que fixa as diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da educação pública, estabeleceu “o reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante” (BRASIL, 2009). Percebe-se na fala do Gestor II, que a equiparação salarial não é uma realidade concreta para os professores municipais de Unaí, apesar de os mesmos possuírem formação semelhante a outras categorias.

O Membro Sindical Municipal IV destaca em seu depoimento que o Piso pode significar “uma melhor qualidade de vida, pois quando se tem uma remuneração melhor, isso reflete em todo o trabalho do profissional”. Nesse sentido, o pesquisador Monlevade (2000, p. 279) pontua que “os baixos salários levam o professor a aumentar a sua jornada de trabalho para compensá-los, roubando-lhe o tempo necessário para sua realimentação profissional”.

Em movimento contrário ao pontuado pelos três participantes, o depoimento do Secretário salientou que o salário básico do professor de Unaí em 2008, ano de sua gestão, “estava dentro do que se considera piso, porém há uma perspectiva de melhorias levando-se em conta o valor do piso para 25 horas”. Percebe-se nessa fala uma contradição, pois a Lei do Piso conceitua Piso como valor abaixo do qual nenhum ente da federação poderá fixar como vencimento inicial para jornada no máximo de 40 horas (Brasil, 2008). Nota-se que o Piso, elemento base para valorização do professor, é indivisível e irredutível.

Para a pesquisadora Vieira (2007, p. 38), o Piso é um “valor abaixo do qual não poderão ser estabelecidos vencimentos iniciais de carreira, pois este implica reconhecimento da profissão”. Perceber-se com isso, que o Piso é piso, independentemente de se trabalhar 25 ou 40 horas. Assim o professor deverá receber a base salarial estipulada pela lei.

Em suma, o Piso valoriza porque além de representar reconhecimento profissional, pode viabilizar a diminuição de carga horária, significar renda maior, possibilitar qualidade de vida e propiciar prestígio social à categoria. Para tanto, é essencial que os gestores educacionais

compreendam o Piso como um valor abaixo, no qual não poderá fixar o vencimento inicial à carreira do magistério para a carga *no máximo* de 40 horas (MONLEVADE, 2000); (VIEIRA, 2007).

Nota-se que o Piso é um dos elementos principais para a política de valorização para os professores. No entanto, Vieira (2012) apontou além do piso salarial mais quatro elementos, perfazendo cinco elementos para a valorização do docente: ingresso por concurso público, plano de carreira, formação inicial, condições de trabalho e por fim, piso salarial.

4.3 O significado de valorização profissional na concepção dos gestores e sindicalistas do município de Unai

A valorização profissional é uma maneira de reconhecer o trabalho e o desempenho de um trabalhador. No caso do professor a valorização pode ser propiciada pelo cumprimento do pagamento do piso, formação continuada, condições adequadas de trabalho, plano de carreira e concurso público (BRASIL, 1996); (CNTE, 2009); (RONCA, 2010).

Para a Anfope, valorização da carreira docente decorre de “uma política global de formação dos profissionais da educação, contemplando a formação inicial, condições de trabalho, salário e carreira e formação continuada” (ANFOPE, 2001, p. 2). O documento final da Conae (2010) defende como elementos para efetiva valorização dos professores uma política articulada de forma orgânica de “formação inicial e continuada, salários dignos, condições de trabalho, carreira de acesso via concurso público” (CONAE, 2010, p. 78).

No artigo 67, da Lei 9.394/96, que instituiu a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, preconiza que os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação nos estatutos e nos planos de carreira do magistério público por meio:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III - piso salarial profissional; IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI - condições adequadas de trabalho. (BRASIL, 1996).

Percebe-se que a LDB elenca seis elementos que podem propiciar valorização aos professores. A LDB (1996), Conae (2010), Anfope (2011) e a pesquisadora Vieira (2012) descrevem elementos que valorizam. Para desvelar o entendimento dos gestores educacionais

e sindicalistas do município de Unaí sobre que fatores representam a valorização profissional aos professores, perguntou-se que elementos expressam valorização para os professores. Fizeram os seguintes depoimentos:

Principalmente hoje, vejo a necessidade de reconhecer que todos os profissionais da sociedade passam pelas mãos dos professores. **A questão de valorização não é só a coisa do salário. É preciso uma jornada de trabalho e ter uma promoção aos professores que busquem ter especialização, mestrado e doutorado** (DIRIGENTE SINDICAL ESTADUAL III).

É todo um conjunto, em minha opinião, não dá para afirmar que esse ou aquele valoriza ou não, todos vão ajudar, pois se **minha sala de aula é estruturada com todos os equipamentos**, automaticamente há condição de se dar uma aula bem melhor, pois terá **condição adequada para se trabalhar**, se o **professor for bem remunerado**, ele vai trabalhar mais feliz e tem uma vida melhor. É tudo interligado não dá para afirmar esse ou aquele é fundamental, todos são importantíssimos (MEMBRO SINDICAL MUNICIPAL IV).

A denominação “valorização do professor” é ampla e discutível. Muito consideram apenas a visão do salário. Sem dúvida é extremamente importante **um bom salário para motivar o professor**. Se tivéssemos atualmente um salário muito bom, o professor poderia se dedicar a uma única escola e isso seria sem dúvida uma importante situação de valorização. Mas, a valorização passa por outras situações tais como: **um plano de carreira bem estruturado** (o município já tem, porém há reforma em andamento para melhorias); **transporte seguro e confortável, material, didático-pedagógico de apoio; equipamento eletroeletrônicos, multimídias; formação tecnológica, possibilidade de curso de pós-graduação, mestrado, doutorado, prédios confortáveis e bem desenhados; laboratórios de química, física, biologia**, entre outros, tudo isso é parte do que se denomina valorização do professor. (GESTOR I).

Seria a questão do **aumento salarial**, a **reorganização do plano de carreira** e também **fazer cumprir a quantidade de alunos em sala de aula**. No que diz respeito à questão do número de alunos na sala de aula a lei determina um tanto, mas na ação da nossa realidade somos obrigados a trabalhar com um número maior. Infelizmente, a gente não sabe se segue a normativa da lei ou se segue as nossas normativas de nossa realidade. (GESTOR II).

A resposta do Dirigente Sindical Estadual III pontua que “a questão da valorização não é só a coisa do salário. É preciso ter uma jornada de trabalho e ter uma promoção aos professores que busquem ter especialização, mestrado e doutorado”. Constata-se que a jornada de trabalho é um elemento constitutivo das condições de trabalho, fundamental para a valorização profissional dos professores. Nesse caso, a jornada de trabalho descrita como um conjunto de atividades desenvolvidas pelo professor dentro e fora da classe durante o dia, semana ou mês letivo. Segundo ADI 4.167, de 2011, do STF, não é possível “falar em piso salarial sem falar

de jornada de trabalho”. Assim a jornada pode ser considerada como uma vertente relevante para a valorização do professor, pois o inciso IV, do artigo 67, da Lei 9.394/96, fixa que os planos de carreira e a remuneração para os professores devem ser formulados com “observância da jornada de trabalho dos docentes” (BRASIL, 1996).

Ainda o depoimento do Dirigente Sindical Estadual III, evidencia a necessidade de existência de definições claras de promoção funcional para os professores que “busquem ter especialização, mestrado e doutorado”. Segundo pesquisa de Gatti e Barreto (2009, p. 256), o pagamento de “salários pouco atraentes [...] e planos de carreira estruturados de modo a não oferecer horizontes claros, promissores e recompensadores no exercício da docência interferem na valorização social da profissão professor”. Nota-se, na argumentação do Dirigente Sindical Estadual III, a necessidade de mecanismos recompensadores para os professores que buscam a formação continuada.

Destaca-se na resposta do Membro Sindical Municipal IV, a enumeração de “salas de aulas estruturadas com equipamentos, condição adequada de trabalho e uma boa remuneração para o professor”. Estes para o Membro Sindical Municipal IV foram considerados como elementos que em sua opinião expressam valorização. Sem dúvida, esses fatores além de valorizar a profissão do professor são vertentes vitais para o desenvolvimento das atividades dos docentes (CNTE, 2009); (OLIVEIRA, 2009).

O posicionamento do Membro Sindical Municipal IV assemelha-se às palavras do educador Freire (2006, p. 33), que tinha nas “condições materiais condignas - salários decentes, escolas conservadas e reparadas em tempo como medidas burocráticas indispensáveis ao bom funcionamento das escolas”. Nota-se, na resposta do Membro Sindical Municipal IV, que para o professor ser valorizado há necessidade que se ofereça condições de trabalho que possibilite a realização e desenvolvimento de suas atividades.

O Gestor I em sua indagação listou como fatores que expressam a valorização para os professores:

Bom salário, plano de carreira bem estruturado, transporte seguro e confortável, material didático-pedagógico de apoio; equipamento eletroeletrônicos, multimídias; formação tecnológica, possibilidade de curso de pós-graduação, mestrado, doutorado, prédios confortáveis e bem desenhados; laboratórios de química, física, biologia, entre outros, tudo isso é parte do que se denomina valorização do professor. (GESTOR I).

Essas vertentes coincidem com o entendimento de Brzezinski (2008, p. 241- 243), que sugere o “aperfeiçoamento profissional continuado, piso salarial profissional, progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e condições adequadas” como elementos imprescindíveis para a valorização do professor. O Gestor I elenca ainda fatores como equipamentos de multimídias e formação tecnológica como eixos que podem expressar a valorização ao professor. Embora no capítulo anterior suas ações provam o contrário.

Essa resposta corrobora com entendimento de Kenski (2003), que acredita que a infraestrutura tecnológica adequada para os professores mostra-se como fator imprescindível para a qualificação e melhor desenvolvimento para o trabalho do professor. Por isso sugere que nas escolas se tenha “equipamentos tecnológicos adequados e suficientes” (KENSKI, 2003, p. 72).

Segundo as palavras de Santos (2002, p. 49), “o uso de novos equipamentos e tecnologias, estabelece aos professores novos valores de acordo com as exigências de uma época universalizada e sujeita a alterações”. Com isso, além de valorizar o ambiente de trabalho dos professores, esse fator contribuiria ainda, para adequar o ensino do docente as novas tecnologias que podem auxiliar no aprendizado dos alunos. O Gestor I elencou também a necessidade de prédios confortáveis e bem desenhados. Este coincide com o entendimento de Paro (2012, p. 606) que defende que os professores valorizados profissionalmente carecem ter “edifício escolar organizado de forma a atender, confortavelmente, vários grupos pequenos de estudantes que participam das atividades educativas de maneira mais livre e espontânea”.

Já a entrevista do Gestor II relacionou “fazer cumprir a quantidade de alunos em sala de aula”. O cumprimento desse fator é fundamental para a valorização da categoria. Pois na pesquisa de Oliveira e Feldfeber (2006), aponta salas de aulas superlotadas como um dentre vários problemas e desafios enfrentados diariamente pela maioria da classe dos professores públicos.

Esse elemento, de ter um número determinado de alunos, citado pelo Gestor II, é defendido pela Conae desde 2010, que determinou este como outra forma de valorizar os profissionais da educação, para tanto fixou “um número máximo de 20 alunos por turma para o ensino fundamental” (CONAE 2010, p. 78-79).

A situação vivenciada pelos professores do município de Unaí mostra-se contrária a essa determinação. Essa contradição entre a legislação e a realidade concreta dos professores, da SEMED de Unaí, aparece na fala do Gestor II que argumenta que:

No que diz respeito à questão do número de alunos na sala de aula a lei determina um tanto, mas na ação da nossa realidade somos obrigados a trabalhar com um número maior. Infelizmente, a gente não sabe se segue a normativa da lei ou se segue as nossas normativas de nossa realidade. (GESTOR II).

Percebe-se que os professores ao ter um número de 20 alunos por turma, conforme defendido pelo Gestor II, podem exercer melhor suas atividades, atender adequadamente aos alunos e usufruí da valorização da profissão professor. Em suma, os sindicalistas e os gestores apontam jornada de trabalho, condições adequadas, boa remuneração, salas de aulas bem equipadas, plano de carreira, equipamentos de multimídia, transporte seguro e confortável, material didático-pedagógico, formação continuada e o número adequado de alunos por turma como elementos que expressam valorização (VIEIRA, 2012).

A maioria desses elementos encontram-se enumerados na LDB (1996), Conae (2010) e Anfope (2011). No entanto, os participantes das entrevistas acrescentaram equipamentos de multimídia, transporte seguro e confortável, salas de aula bem equipadas e número adequado de alunos por turma, como elementos essenciais para a valorização da profissão professor municipal de Unaí.

A fim de ampliar a análise perguntou-se sobre valorização e remuneração para os professores de Unaí, Obteve-se os seguintes depoimentos:

Aqui na SEMED-Unaí há uma promessa para o pagamento do Piso Nacional. No novo plano de carreira a ser aprovado, espero que os profissionais não caiam na mesma armadilha dos professores estaduais que aceitaram receber o subsídio e deixaram de receber os vencimentos básicos mais vantagens. Por exemplo, sou responsável aqui pela unidade de Unaí do SIND/UTE-MG. O Governo não valoriza quem tem carreira, e o professor que quer estudar, ou seja, subentende que aqui que o professor que estuda é penalizado. Não quero dizer que quem ganha R\$ 1.200,00 é muito. No entanto, acredito que quem estuda e tem experiência receba somente um pouco em relação a seu esforço. Estamos marcando uma greve geral para todo o Estado de Minas Gerais para exigir o cumprimento da promessa do governo atual que enquanto candidato disse que pagaria o piso para a categoria. **Precisamos de uma política que reconheça e valorize os profissionais e não fique somente nas palavras e de fato valorize todos os profissionais em educação. Isso é fundamental, nós sabemos que a educação não transforma a sociedade transforma o ser humano, o ser humano é que transforma a sociedade.** Pois só seremos cidadão se souber quais os meus direitos e deveres enquanto cidadão. Escola tem o papel de fazer essa contribuição para a sociedade. (DIRIGENTE SINDICAL ESTADUAL III).

Valorizando o profissional da educação ele vai trabalhar melhor, vai ter um rendimento melhor, saúde, o emocional será melhor, pois se o profissional está bem emocionalmente seu aproveitamento também exercerá um bom trabalho. A

remuneração é um reflexo disso aí, pois se somos bem remunerados, eu volto a repetir que quem ganha bem vai ter uma melhor qualidade de vida em todos os aspectos. Não tem que se discutir que em todos os aspectos o retorno será muito melhor para o profissional, para o município e para a comunidade no geral. (MEMBRO SINDICAL MUNICIPAL IV).

A reorganização do novo plano de carreira tem a promessa de que o professor terá um salário de R\$ 2.500,00 para 25 horas semanais. É uma promessa ou sonho. Caso realmente este plano seja aprovado, à maioria dos profissionais afirmam que trabalhariam apenas em um turno. Com isso, teremos qualidade de vida para nós e para doar aos alunos. **Pois muitos aqui trabalham três turnos manhã, tarde e noite para poder suprir as necessidades de suas famílias.** (GESTOR II).

A partir de 2005, foram feitas grandes e significativas mudanças para valorizar o profissional docente. **A Lei nº 56/2006 que instituiu o Estatuto e o Plano de Carreira do Magistério estabeleceu regras claras sobre muitos aspectos tais como concurso público, exigência de curso superior, promoções e progressões, o sistema de lotação dos servidores, transporte para professores, construção, ampliação e reformas de escolas e creches, construções de quadras poliesportivas cobertas, enquadramento de docentes leigos que fossem terminando cursos superiores, oferecimento de cursos de pós-graduação para servidores efetivos, melhoria de material didático, cursos livres, fóruns, seminários, encontros, enfim foram muitos os avanços na valorização dos profissionais,** porém muito ainda precisa ser feito, por exemplo, oferta de vagas em creches e pré-escolas, possibilidade de o docente ter carga-horária reduzida para mestrado e doutorado, sistema de promoção por mérito, melhorar as estruturas físicas, tecnológicas, entre outras. (GESTOR III).

A resposta do Dirigente Sindical Estadual III relaciona valorização profissional à necessidade de um efetivo plano de carreira que considere e recompense os anos de experiências e a formação continuada do professor. Esse sentido de política de valorização defendido pelo sindicalista quando diz:

Sou responsável aqui pela unidade de Unai do SIND/UTE-MG, mas enquanto professora, tenho pós-graduação *lato sensu* e mais de 20 anos na carreira, tenho salário de R\$ 2.000,00. Não há valorização se você comparar um professor que tem 23 anos na carreira e um que está começando, o professor experiente recebe R\$ 600,00 ou R\$ 800, 00 a mais. Precisamos de uma política que reconheça e valorize os profissionais e não fique somente nas palavras e de fato valorize todos os profissionais em educação. Isso é fundamental, nós sabemos que a educação não transforma a sociedade transforma o ser humano, o ser humano é que transforma a sociedade. (DIRIGENTE SINDICAL ESTADUAL III).

Essa argumentação encontra-se determinada no inciso VI, do artigo 67, da LDB, que aponta os estatutos e planos de carreira do magistério dos sistemas estaduais e municipais de educação, como valorização para os profissionais da educação (BRASIL, 1996). Para isso se

concretizar, é necessário que o plano de carreira da categoria ofereça rendimento que seja equivalente a progressão funcional e a formação adquirida pelo docente no transcorrer de sua vida profissional (PIMENTEL et al, 2009).

Pois conforme exemplificado pelo Dirigente Sindical Estadual III, “não há valorização se você comparar um professor que tem 23 anos na carreira e um que está começando, o professor experiente receber R\$ 600,00 ou R\$ 800,00 a mais que o iniciante na carreira”. Percebe-se nesse caso, que a Lei Complementar nº 56, de 30 de outubro de 2006, que instituiu o Estatuto e o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público de Unaí não tem consistido em um conjunto de normas estabelecidas com o objetivo de valorizar as condições e o processo de movimentação na carreira, estabelecendo a progressão funcional, os adicionais, os incentivos e as gratificações devidas, assim como os correspondentes critérios e escalas de evolução da remuneração (UNAÍ, 2006).

A entrevista do Membro Sindical Municipal IV ratifica a necessidade de valorização profissional e significa para os professores serem:

Bem remunerados, eu volto a repetir, que quem ganha bem vai ter uma melhor qualidade de vida em todos os aspectos. Não tem que se discutir que em todos os aspectos o retorno será muito melhor para o profissional, para o município e para a comunidade no geral. (MEMBRO SINDICAL MUNICIPAL IV).

Esse depoimento do Membro Sindical Municipal IV correlaciona a melhoria na qualidade de vida do professor com a valorização docente por meio de uma melhor remuneração para a categoria (BRASIL, 1988); (BRASIL, 1996). Entretanto, a realidade concreta dos professores no município de Unaí não é a de serem bem remunerados. Conforme exposto na fala do Dirigente Sindical Estadual III, um professor com 23 anos de trabalho e pós-graduação *lato sensu* recebe R\$ 2.000,00. Este fato confirma o estudo de Nascimento e Silva (2014, p. 46), que revela que “os ocupantes de postos de trabalho típicos de atividades pedagógicas recebem remuneração média 20% inferior aos de postos ocupados por profissionais de outras carreiras típicas de nível superior”.

Para remuneração possibilitar valorização, esta pode ser significada como “dinheiro recebido pelo trabalhador em razão da prestação de serviços, proveniente dos empregadores ou de terceiros” (MARQUES & ABUD, 2008, p. 51). Pois, o valor da remuneração revela o nível de reconhecimento do serviço prestado, e para valorizar o professor requer-se “não um valor

muito acima, mas simples e tão somente, o que já é pago para outras profissões” (PINTO, 2009, p. 60).

Na entrevista do Gestor II, nota-se que a valorização no seu entendimento se dará quando:

A reorganização do novo plano de carreira tem a promessa de que o professor terá um salário de R\$ 2.500,00 para 25 horas semanais. É uma promessa ou sonho. Caso realmente este plano seja aprovado, à maioria dos profissionais afirmam que trabalhariam apenas em um turno. Com isso, teremos qualidade de vida para nós e para doar aos alunos. **Pois muitos aqui trabalham três turnos manhã, tarde e noite para poder suprir as necessidades de suas famílias.** (GESTOR II).

O Gestor II aponta para a promessa do governo local de propiciar salário de R\$ 2.500,00 como significado de valorização profissional e qualidade de vida para categoria. Nesse sentido, a fala do Gestor II aponta que se a valorização profissional ocorre pelo aumento da remuneração “à maioria dos professores municipais trabalhariam apenas em um turno, pois muitos aqui trabalham três turnos de manhã, tarde e noite para poder suprir as necessidades de suas famílias” (Gestor II). Esta situação vivenciada por esses profissionais confirma as pesquisas que apresentam o prolongamento da jornada de trabalho docente como forma de compensação dos baixos salários. Esses estudos mostram que os professores assumem aulas em mais que um período, o que acarreta maior desgaste e algumas consequências negativas para o seu trabalho (MONLEVADE, 2000); (OLIVEIRA, 2006); (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009).

A resposta do Gestor I foi que:

A partir de 2005, foram feitas grandes e significativas mudanças para valorizar o profissional docente. **A Lei 56/2006 Plano de Carreiras do Magistério estabeleceu regras claras sobre muitos aspectos tais como concurso público, exigência de curso superior, promoções e progressões, o sistema de lotação dos servidores, transporte para professores, construção, ampliação e reformas de escolas e creches, construções de quadras poliesportivas cobertas, enquadramento de docentes leigos que fossem terminando cursos superiores, oferecimento de cursos de pós-graduação para servidores efetivos, melhoria de material didático, cursos livres, fóruns, seminários, encontros, enfim foram muitos os avanços na valorização dos profissionais.** (GESTOR I).

Esse depoimento relaciona a valorização profissional para os professores municipais e a Lei nº 56/2006 é o oposto à resposta do Gestor II, que acredita justamente que a valorização para a categoria só ocorrerá com a reorganização dessa mesma lei. Pois, nas palavras do Gestor

I, essa lei que vigora desde 2006 tem feito com que os professores trabalhem “três turnos, manhã, tarde e noite para poder suprir as necessidades de suas famílias”. Nota-se que esta legislação deveria propiciar valorização, mas não tem cumprido sua finalidade.

Outro fato que corrobora com esse entendimento é que no campo das políticas educacionais, não tem sido oferecidas condições favoráveis ao trabalho docente, tais como infraestrutura adequada, material nas escolas, plano de carreira, salários dignos e formação continuada (SANTOS, 2008). Percebe-se com isso, que a Lei Municipal nº 56, de 2006, até determina os meios para a concretização de valorização profissional para o professor, no entanto, não está em sua totalidade, materializada na vida profissional dos professores do município de Unai.

Para maioria dos participantes a valorização profissional tem relação direta com a qualidade de vida, melhores remunerações, diminuição da carga de trabalho, progressão profissional e a formação continuada.

4.4 Condições de trabalho e dificuldades dos professores municipais

Condições adequadas de trabalho é um elemento base para propiciar valorização profissional dos professores. O inciso VI, do artigo 67, da Lei 9.394/96, estabelece condições adequadas de trabalho como um dos meios para os sistemas de ensino promoverem a valorização dos profissionais da educação de carreira do magistério público (BRASIL, 1996); (OLIVEIRA, 2004); (UNAI, 2006).

Nessa linha, condições adequadas de trabalho são consideradas como um conjunto de vertentes, infraestrutura das escolas, materiais didático-pedagógicos, número adequado de alunos por turma. Todos esses elementos são necessários para valorizar o profissional de educação como também viabilizar uma melhor realização do trabalho educativo (OLIVEIRA, 2004); (CALDAS, 2007); (CNTE, 2015).

No entanto, a ausência de condições adequadas de trabalho pode se materializar em desvalorização profissional e provocar dificuldades para a realização do trabalho dos professores (LIBÂNEO, 2001); (OLIVEIRA, 2004). Para analisar como a valorização por meio de condições de trabalho e as dificuldades advindas por sua ausência afetam a realidade de trabalho dos professores municipais de Unai, pediu-se aos gestores e sindicalistas que discorresse sobre as dificuldades enfrentadas pelos professores de Unai.

Os entrevistados prestaram as seguintes respostas:

Um dos maiores problemas que temos hoje aqui no noroeste do estado de Minas Gerais e inclusive aqui em Unaí é ter **salas superlotadas, escolas sucateadas, salas de aulas sem cadeira e sem quadros**. Se o professor quiser trabalhar com um vídeo ou determinado filme, por exemplo, a maioria das **escolas não tem sala de multimídia**. Sem contar, que vivemos um problema social hoje muito sério, que é a relação das famílias com a educação. Hoje infelizmente, a **maioria das famílias atribui o ato de educar a escola**. Nós não somos educadores somos profissionais da educação. (DIRIGENTE SINDICAL ESTADUAL III).

São várias dificuldades de estrutura, salas de aulas sem condição adequada para trabalho, não tem a estrutura prevista em lei, pouco material para pesquisa, os professores rurais têm dificuldade com o transporte que é precário, o professor não pode levar seu computador para escola porque a internet é lenta, o professor é responsável por tudo que se dá na escola, o professor não tem ninguém para ajudar fica-se a mercê do nada. **Sem falar que as famílias não participam na educação dos filhos**. Tudo isso promove dificuldade ao trabalho do professor (MEMBRO SINDICAL MUNICIPAL IV).

Penso que deve **ser a falta de estrutura de família**, nossa escola está inserida na periferia, chega sem estrutura de família, assim o que ele aprendeu de família é o que ele traz para nós. **Com isso, os nossos professores são obrigados a exercerem além do papel de professor as responsabilidades de pais, mães, médico, psicólogos, psiquiátrica que eles infelizmente não têm**. No meu ponto de vista não somos vistos como profissionais em educação responsável pelo ensino e aprendizagem, nossa valorização seria outra. No entanto, penso que somos vistos como profissionais de mudanças de comportamento de ser humano. Quem deveria fazer isso seria o pai e a mãe, ou seja, família e não o professor. (GESTOR II).

Bom, primeiro que o fato da União recolher os tributos e depois repassar, sempre há discrepâncias nos valores e prazos de repasses; questões relativas à arrecadação; outra situação sempre complexa é o fato da **educação ser usada como objeto de campanha política de governo e não de Estado; além disso, há certa “descrença” dos próprios docentes no sistema educacional municipal e isso não é característica do município de Unaí**. (GESTOR I).

Na fala do Dirigente Sindical Estadual III, percebe-se que foram elencados como dificuldades presentes na realidade profissional dos professores do município de Unaí, “salas superlotadas, escolas sucateadas, salas de aulas sem cadeira, sem quadros, escolas que não tem sala de multimídia e a maioria das famílias atribuem o ato de educar à escola”. Esses fatores são semelhantes aos identificados em outros estudos sobre ausência de condições de trabalho como meio para valorizar a profissão de professor, estes listaram longas jornadas, salas superlotadas, crescimento da indisciplina, violência na escola, dificuldade em atualizar de conteúdos e métodos educacionais e por fim, cobranças de maior desempenho profissional como fatores que não contribuem para a valorização e reconhecimento da categoria (OLIVEIRA e FELDFEBER, 2006).

A indagação do Dirigente Sindical Estadual III mostra que além de sofrer com o descumprimento da Lei do Piso, os professores municipais enfrentam também dificuldades com salas superlotadas, sucateadas e sem elementos básicos como cadeiras e quadro negro. Isso evidencia desrespeito com a valorização do professor, bem como, descumprimento com a norma legal que preceitua a orientação de 20 alunos por turma no ensino fundamental e com a legislação que estabelece a necessidade de promoção da valorização profissional para o professor por meio de condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996); (BRASIL, 2009).

Percebe-se como dificuldade comum, nas falas do Dirigente Sindical Estadual III, do Membro Sindical Municipal IV e do Gestor II, a enumeração do descompromisso das famílias com a educação dos alunos. O Dirigente Sindical Estadual III afirma que a “maioria das famílias atribui o ato de educar a escola”. Já o Membro Sindical Municipal IV acrescenta que “as famílias não participam na educação dos filhos” e, por fim, o Gestor II afirma que “a falta de estrutura de família dos alunos (...) professores são obrigados a exercerem além do papel de professor as responsabilidades de pais, mães, médicos, psicólogos e psiquiátricas”.

Esses depoimentos correlacionam-se com estudos que apontam a falta de interesse das famílias e desinteresse dos alunos como fatores que induzem a ausência de valorização profissional, desânimo dos professores e sobrecarga de responsabilidades aos professores (OLIVEIRA, 2004); (TARDIF e LESSARD, 2007); (BARRETO, 2009).

Conforme apresentado pelos participantes essas vertentes dificultam a valorização profissional e, sobretudo, não permite o professor cumprir com seu objetivo central de ensinar e ocupar-se com o trabalho de ensino criativo e propositivo dos alunos. Contrário a essa ausência de reconhecimento, o pesquisador Nóvoa (1995) mostra que o professor tem o papel de:

Ensinar, isto é, construir conhecimentos específicos e diversificados aos seus alunos, organizar o trabalho em sala de aula, manter a disciplina, estabelecer relações com as famílias, ter um papel de educador junto dos alunos, e, ainda, promover a animação de atividades escolares e atividades para além da escola, o que implica desgaste, fadiga, às vezes problemas e, sobretudo capacidade de integração. (NÓVOA, 1995, p. 156).

A pouca participação da família, além de obstar o professor de realizar sua função, prejudica a vida escolar dos alunos. Pois para os professores a participação e o acompanhamento dos pais na formação do aluno refletem no interesse deste pelas aulas e em

sua opinião a respeito do objetivo da educação (NOGUEIRA et al., 2010). Nota-se que a participação da família é essencial para a vida do aluno como também pode viabilizar o desempenho do trabalho e a vida profissional do professor.

Já o Membro Sindical Municipal IV em seu depoimento citou:

Dificuldades de estrutura, salas de aulas sem condição adequada para trabalho, não tem a estrutura prevista em lei, pouco material para pesquisa, os professores rurais têm dificuldade com o transporte que é precário, o professor não pode levar seu computador para escola porque a internet é lenta, o professor é responsável por tudo que se dá na escola, o professor não tem ninguém para ajudar fica-se a mercê do nada. (MEMBRO SINDICAL MUNICIPAL IV).

Esse apontamento do Membro Sindical Municipal IV, de ausência de estrutura adequada presente na realidade dos professores municipais de Unaí, tem dificultado o desenvolvimento de suas atividades. Isso é confirmado pelas palavras de Rebolo e Carmo (2010, p. 09), que devido “a infraestrutura deficitária da escola pública e a inexistência de recursos materiais necessários para concretizar o que essas propostas sugerem provocam dificuldades a profissão”.

Nota-se que a ausência de estrutura adequada nas salas de aulas dificulta o trabalho do professor como reflete descaso com a valorização da categoria. Para mudar essa situação concreta, presente no cotidiano dos professores municipais de Unaí, é imprescindível que o governo local acate as determinações do artigo 67 da LDB, que atribui aos diversos sistemas educacionais a competência de promoção da valorização do professor por meio de condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996).

A resposta do Gestor II apresenta como problema para os professores exercerem além do papel de professor “as responsabilidades de pais, mães, médicos, psicólogos, psiquiátricas que eles infelizmente não têm. (...) Quem deveria fazer isso seria o pai e a mãe, ou seja, família e não o professor”. Essas palavras revelam a intensificação de trabalho, inexistência de apoio auxiliar de outros profissionais nas escolas, ampliação de responsabilidades, saberes e competências que os professores necessitam dominar no exercício de suas atividades. Segundo aponta Oliveira (2006), o aumento de exigências da função do docente pode comprometer a qualidade do trabalho desse profissional.

Tudo isso provoca aumento de tensão no trabalho do professor, visto que houve ampliação de responsabilidades, sem propiciar condições adequadas de trabalho. Esses

obstáculos vivenciados pelos professores municipais de Unaí resultam em desencanto e desilusão com a profissão (OLIVEIRA, 2004, 2006).

A resposta do Gestor I apresentou o empecilho enfrentado pelos professores:

O fato de a União recolher os tributos e depois repassar, sempre há discrepâncias nos valores e prazos de repasses; questões relativas à arrecadação; outra situação sempre complexa é o fato da **educação ser usada como objeto de campanha política de governo e não de Estado; além disso, há certa “descrença” dos próprios docentes no sistema educacional municipal e isso não é característica do município de Unaí.** (GESTOR I).

O Gestor I aponta elementos práticos políticos daqueles que usam a educação como campanha política de governo e não de Estado, o que provoca descrença nos professores locais de Unaí. Diria que é uma contradição: usar a educação e obstruí-la por atos e ações.

Por outro lado, os participantes apresentam salas superlotadas, escolas sucateadas, salas de aulas sem cadeira e sem quadros, escolas sem equipamentos de multimídia, falta de apoio das famílias, ausência de transporte, acumulação de responsabilidades e funções, descrença da classe, como dificuldades presentes na realidade profissional dos professores municipais de Unaí. Perguntou-se aos gestores educacionais e aos membros sindicais sobre as condições de trabalho dos professores da educação básica de Unaí. Foram dados os seguintes depoimentos:

Salas superlotadas, falta de material para o professor trabalhar, faltam cadeiras para os alunos sentarem e também percebo hoje má formação humana do professor, infelizmente os **professores estão chegando às escolas sem uma preparação adequada, está faltando alguma coisa na formação acadêmica desses profissionais.** Você tem profissionais que não conhece qual é a função do professor na educação. É uma falha das faculdades. Fiz o curso de magistério, acredito que o meu curso de magistério cursado há muitos anos atrás, para mim é melhor que muitos cursos de pedagogia que existem hoje. (DIRIGENTE SINDICAL ESTADUAL III).

Como professora do ensino fundamental da SEMED Unaí, vejo problema no transporte para os alunos, **falta de material, material inadequado, livro didático é um grande problema porque vem em número insuficiente, além de você ter de trabalhar com número insuficiente em relação ao ano anterior, a temática do livro na maioria das vezes não tem nada a ver com a realidade local.** Porque enviam livros para Unaí, município de Minas Gerais, para trabalhar com a temática da realidade de São Paulo e do Rio de Janeiro, nunca fala de Minas, tudo bem que o adolescente precisa aprender de um todo, contudo é importante falar de seu local e de sua região, e às vezes o conteúdo não está de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação. Outra questão é o lanche que não é satisfatório. A questão da gestão administrativa é muito rotativa, quando se cria algo, aí muda todo governo e ações

políticas, isso causa um grande desgaste porque você precisa aprender tudo de novo. (MEMBRO SINDICAL MUNICIPAL IV).

Por ser escola municipal, acredito que os materiais não têm sido tão ruins. Acho que sejam suficientes para os professores realizarem seu trabalho. (GESTOR II).

De modo geral as condições são boas se tomarmos como referência a maioria dos municípios de Minas Gerais e até do país, mas precisa evoluir muito. Temos muito para ampliar e melhorar. A legislação não permite, mas há uma necessidade urgente de se criar nas escolas de todo o país, o que se denomina “equipe de apoio, que curiosamente existe nos centros de reabilitação e presídios, mas não existem nas escolas formados em assistentes sociais, psicólogos, psicopedagogos, orientadores educacionais e até psiquiatras em muitos casos”. Vejam bem, as APAES possuem esse corpo de profissionais. Pois bem, foi proposta e estão em andamento à inclusão social, porém as escolas não possuem o mesmo aparato e o mesmo tratamento dado às chamadas escolas especiais que precisam ficar improvisando, adaptando, “reinventando” técnicas, métodos, profissionais, espaços. (GESTOR I).

As respostas do Dirigente Sindical Estadual III e do Membro Sindical Municipal IV apresentam como problemas salas superlotadas, falta de material, escassez de cadeiras para os alunos, má formação do professor, material inadequado e livros didáticos em número insuficiente e com temática fora da realidade local.

Uma parte desses elementos foram enumerados anteriormente pelos gestores e sindicalistas como dificuldades encontradas pelos professores municipais de Unaí. Na entrevista do Dirigente Sindical Estadual III, além de repetir elementos citados em sua fala sobre problemas vivenciados pelos docentes, acrescentou-se o fator de “má formação humana do professor”. Este elemento evidencia os contratos temporários de professores com formação deficitária. Essa realidade ocorre devido à precarização do trabalho docente e a ausência de política de valorização que garantam condições adequadas de trabalho à categoria (SAMPAIO; MARIN, 2004). Somam-se a essa situação, a precariedade do treinamento do profissional na prática docente e a disseminação de formação continuada baseada em cursos rápidos, sem conexão com o projeto político-pedagógico da escola (GATTI e BARRETO, 2009); (CONAE, 2010).

Contudo, é necessário que se considere que “concentrar a atenção sobre a formação dos profissionais da educação como problema (...) pode ser uma boa forma de obnubilar os reais determinantes do fracasso escolar, ou seja, as condições objetivas de trabalho” (PARO, 2012, p. 598).

Percebem-se entendimentos diferentes entre as respostas do Gestor I e do Gestor II com os depoimentos do Dirigente Sindical Estadual III e do Membro Sindical Municipal IV. O Gestor I acredita que “de modo geral as condições são boas se tomarmos como referência a maioria dos municípios de Minas Gerais e até do país, mas precisa evoluir muito”. Já o Gestor II afirma que “por ser escola municipal, acredito que os materiais não têm sido tão ruins. Acho que sejam suficientes para os professores realizarem seu trabalho”. Ao comparar essas respostas, do Gestor I e do Gestor II, com o depoimento deles na pergunta sobre que elementos expressam valorização aos professores, estes responderam:

(...) **Transporte seguro e confortável, material didático-pedagógico de apoio; equipamentos eletroeletrônicos, multimídias; formação tecnológica, possibilidade de curso de pós-graduação, mestrado, doutorado, prédios confortáveis e bem desenhados; laboratórios de química, física, biologia**, entre outros, tudo isso é parte do que se denomina valorização do professor (GESTOR I).

Seria a questão do **aumento salarial, a reorganização do plano de carreira e também fazer cumprir a quantidade de alunos em sala de aula**. No que diz respeito à questão do número de alunos na sala de aula a lei determina um tanto, mas na ação da nossa realidade somos obrigados a trabalhar com um número maior. Infelizmente, a gente não sabe se segue a normativa da lei ou se segue as nossas normativas de nossa realidade (GESTOR II).

Esses depoimentos apontam as contradições nas ideias do Gestor I e do Gestor II. O Gestor I disse “**de que modo geral as condições são boas se tomarmos como referência a maioria dos municípios de Minas Gerais e até do país, mas precisa evoluir muito**”. No entanto em resposta à pergunta: **quais os elementos que expressam a valorização para os professores?** O mesmo Gestor I elencou a necessidade de “**prédios confortáveis; laboratórios de química, física e biologia, transporte seguro e confortável, material didático-pedagógico de apoio, equipamentos eletroeletrônicos, multimídias, formação tecnológica**”. Esses elementos ainda não são realidades concretas no cotidiano dos professores municipais, logo não se pode afirmar que as condições de trabalho dos professores são boas. Pois no capítulo III deste estudo, os profissionais municipais em educação apontaram falta de apoio das famílias dos alunos, falta de material didático desinteresse dos alunos, trabalhar em duas ou três escolas, salários baixos e desvalorização profissional como sendo suas condições de trabalho.

Nessa linha de contradição, o Gestor II respondeu que as condições de trabalho dos professores “**por ser escola municipal, acredito que os materiais não têm sido tão ruins,**

acho que sejam suficientes para os professores realizarem seu trabalho”. Contudo quando perguntado **quais os elementos que expressam a valorização para os professores?** O Gestor II respondeu **“fazer cumprir a quantidade de alunos em sala de aula”**. Essa fala revela a condição imposta ao professor de trabalhar com salas lotadas. Esta é uma situação real no cotidiano dos professores municipais e isso revela contradições no depoimento do Gestor II de que as condições de trabalho “não têm sido tão ruins e são suficientes para os professores realizarem seu trabalho”.

As ponderações dos gestores e sindicalistas mostram que condições adequadas de trabalho melhoram, consideravelmente, a realização do trabalho do professor como também possibilita valorização profissional. Contudo, as ausências de condições adequadas provocam dificuldades como salas superlotadas, escolas sucateadas, salas de aulas sem cadeira, sem quadros e multimídia, em suma, salas de aulas sem as mínimas condições para o desenvolvimento das atividades docentes. Tudo isso, propicia a diminuição do reconhecimento social, desvalorização e desinteresse com a profissão (LIBÂNEO, 2001); (OLIVEIRA, 2004).

4.5 O descumprimento do pagamento do piso e suas implicações na atuação de sindicalistas e gestores de Unai

O inciso III, do artigo 67, da Lei 9.394/96, determinou o “Piso Salarial Profissional Nacional” aos sistemas de ensino como meio para a valorização dos profissionais em educação. Depois de alguns anos, a Lei nº 11.494, de 2007, que regulamentou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB)³⁰, teve como objetivo proporcionar a elevação e distribuição dos investimentos em educação e subvincular 60% dos recursos do FUNDEB para a remuneração dos profissionais do magistério (BRASIL, 2007).

No ano seguinte, a Lei do Piso fixou em seu § 1º, do artigo 2º, o PSPN como o valor abaixo do qual a União, Estados e Municípios não poderiam fixar como vencimento inicial a carreira do magistério público da educação básica. Valor esse de R\$ 1.917,78 em 2015. Em

³⁰ FUNDEB promove a distribuição dos recursos com base no nº de alunos da educação básica pública, de acordo com dados do último Censo Escolar, sendo computados os alunos matriculados nos respectivos âmbitos de atuação prioritária (BRASIL, 1988). Os Municípios recebem recursos do FUNDEB com base no número de alunos da educação infantil e do ensino fundamental e os Estados com base nos alunos do ensino fundamental e médio. A subvinculação das receitas dos impostos e transferências dos Estados, Distrito Federal e Municípios passaram para 20% e 10% do valor total do FUNDEB seria complementação da União. As aplicações desses recursos pelos gestores estaduais e municipais precisam levar em consideração a responsabilidade constitucional que delimita a atuação dos Estados e Municípios em relação a educação básica (FRANÇA, 2007).

2011, o STF em julgamento da ADI 4.167, ratificou a legalidade e constitucionalidade da Lei 11.738/2008, o que tornou obrigatório o cumprimento do pagamento do piso à categoria dos professores do magistério público. No entanto, muitos entes não cumprem com as determinações legais, inclusive o município de Unaí. Para analisar o não cumprimento dessas determinações, de valorização profissional do professor por meio do pagamento do piso pelo governo local, nas entrevistas com o Gestor I, Gestor II, Dirigente Sindical Estadual III e Membro Sindical Municipal IV fez se a seguinte pergunta: Para você o que impede o Poder municipal de Unaí de pagar o piso? Explique

Obteve as seguintes respostas:

Para mim, ocorre à **falta de interesse dos gestores políticos, a gente sabe** o seguinte que se você tiver um tempo maior para trabalhar e separar seu material as nossas aulas serão melhores e com certeza, nós iremos contribuir para a formação de cidadãos melhores. Então de certa forma, quando o cidadão tem muita informação, ele é um obstáculo para que o gestor não realize os arranjos com o desvio de verbas. Pois o cidadão tem condição de reivindicar escola reformada e com cadeira. Porque não é gratuito, você paga por isso. **Percebo o seguinte, que falta empenho dos gestores municipais, porque se o município de Unaí não tem condições para pagar o piso aos professores que faça o pedido para a União fazer a complementação. Se o Estado de Minas gerais que é um estado rico não consegue pagar o piso faça o pedido de complementação para a União. Falta mesmo é comprometimento e interesse dos gestores políticos.** (DIRIGENTE SINDICAL ESTADUAL III).

Os impedimentos estão na questão de ter ou não ter os recursos. Quando têm os recursos, **os prefeitos esbarram na LRF** (Lei de Responsabilidade Fiscal) que estipula o teto máximo de 54% para ser gasto com folha de pagamento do pessoal ativo. **A grande maioria das prefeituras estão no limite máximo e mesmo tendo os recursos, os prefeitos não podem extrapolar para não serem multados, penalizados.** A meu ver o percentual do pessoal da educação deveria ser desvinculado do restante, isto com certeza viabilizaria melhores salários na educação e melhores condições. (GESTOR I).

No nosso município hoje o que está dificultando é que a **folha de pagamento está ultrapassada pelo limite da Lei de Responsabilidade Fiscal.** Até aprovação do nosso plano de carreira depende de baixar a folha de pagamento do governo local. Por isso, a Câmara Municipal ainda não votou nosso novo plano de carreira. Há a promessa de se criar uma Fundação para lotar alguns profissionais e assim baixar a folha de pagamento, aumentar o salário e aprovar o plano de carreira. (MEMBRO SINDICAL IV).

Todos alegam a mesma coisa, tenho 25 anos de profissão praticamente, desde desse tempo até hoje, as falas são as mesmas. **Primeiro é desculpa de não ter recursos e necessidade de respeito da LRF não pode ultrapassar isso.** Segundo é a questão que o Governo Federal vai complementar com recursos financeiros para que os Municípios possam cumprir com o pagamento, e o poder local alega que o Governo Federal não cumpre com sua parte o que impede o pagamento do piso. **Mas a maior alegação é a LRF, daí não entendo como o Governo Maior, que é o Federal, cria uma lei e não garante o seu cumprimento pelo Poder Municipal. Penso que assim, nunca teremos um Piso Nacional para os professores.** (GESTOR II).

O Dirigente Sindical Estadual III atribui o não pagamento do piso para os professores municipais por:

Falta de interesse dos gestores políticos (...). Percebo o seguinte, que falta empenho dos gestores municipais, porque se o município de Unaí não tem condições para pagar o piso aos professores que faça o pedido para a União fazer a complementação. Se o Estado de Minas Gerais que é um estado rico não consegue pagar o piso faça o pedido de complementação para a União. Falta mesmo é comprometimento e interesse dos gestores políticos. (DIRIGENTE SINDICAL ESTADUAL III).

Esse depoimento do Dirigente Sindical Estadual III enumera como causas para o não cumprimento do piso para os professores municipais a “falta de interesse e comprometimento dos gestores políticos”. Isso vai ao encontro das palavras de Nascimento (2011, p. 107), que afirma que “a ampliação da valorização do magistério ficou prejudicado devido à fragilidade dos instrumentos de controle e o descompromisso dos gestores públicos com a valorização do magistério”.

Para a concretização do cumprimento do pagamento do piso, reconhecimento e valorização da profissão professor, são imprescindíveis o interesse e empenho político dos governos subnacionais. Assemelha-se ao que defende Campos e Cruz (2009) que afirma que:

[...] é possível argumentar que disponibilidade de recursos é condição necessária, porém não suficiente, para se consolidar uma educação pública de qualidade. Bom senso, vontade política e discernimento por parte dos governantes também são metas desejáveis e essenciais. (CAMPOS; CRUZ, 2009, p. 392).

A fala do Gestor I aponta que “os prefeitos esbarram na Lei Responsabilidade Fiscal e a maioria das prefeituras está no limite máximo e mesmo tendo os recursos, os prefeitos não podem extrapolar para não serem multados, penalizados”. Nesse sentido o Membro Sindical Municipal IV acredita que “a folha de pagamento está ultrapassada pelo limite da Lei de Responsabilidade Fiscal”. Por fim, o Gestor II justifica como desculpa “não ter recursos e necessidade de respeito da LRF não pode ultrapassar”.

Todos esses apontamentos elencados como “obstáculos econômicos” para o impedimento do pagamento do piso, um dos elementos bases para valorização, não são suficientes em sua totalidade para explicar ou justificar o não cumprimento de determinação de uma lei federal e ordem judicial. A situação real concreta apresentada resume-se em

contradição, pois os governos subnacionais têm norma legal que os obriga a cumprí-la, mas não a cumpre (SAVIANI, 2009, p. 16). Os governos necessitam “estar atentos e planejar devidamente os gastos com os profissionais do magistério, especialmente para a necessidade de se ter um plano de carreira atualizado, instituído por meio de lei específica”. (BRASIL, 2010, p. 30). A Lei nº 11.494/2007 que estabeleceu o FUNDEB, fixou que 60% dos recursos desse fundo, serão utilizados para a valorização dos professores.

Para desvelar as consequências do não cumprimento do piso na vida profissional e pessoal dos professores municipais perguntou-se aos gestores e aos membros sindicais, como o descumprimento da lei afeta a carreira dos professores.

Os entrevistados apresentaram as seguintes falas:

Percebo o seguinte que, o descumprimento da lei gera um estado de ansiedade muito grande no profissional. Pois quando o presidente sancionou a Lei do piso, ele queria que os professores fossem valorizados. A lei foi feita e sancionada, mas ela não é cumprida. Isso adoce a categoria por esperar algo que deve ser cumprido afinal é uma Lei Federal, **desgaste profissional, adoecimento da categoria, empobrecimento** porque quem começa a trabalhar na SEMED-Unaf hoje recebe R\$ 1.000 para um profissional que tem curso superior, é um desgaste que leva ao empobrecimento do professor. **O professor hoje é proletariado e assim ele tem que ter várias jornadas para poder sobreviver. Ele não viver, ele sobrevive.** (DIRIGENTE SINDICAL ESTADUAL III).

Já mencionei anteriormente que há certo “**desencanto**” dos profissionais docentes com os rumos da educação no país. Parece-me que as metodologias estão ultrapassadas, professores estão sem estímulos, sem encantamentos com a profissão. Falta muito em termos de estrutura física, mas falta também ideologia educadora, sonhos, responsabilidade social. Parece ser uma perda de orientação. (GESTOR I).

A Lei do Piso está afetando muito os professores em fim de carreira porque eles têm dificuldades e estão esperando o cumprimento do pagamento do piso e do plano de carreira para terem uma condição melhor. Isto está impedindo que eles tenham o merecido descanso deles. **Nos demais casos dos professores ativos tem a questão emocional de ficar na expectativa de ficar esperando e esperando e não acontecer.** (MEMBRO SINDICAL MUNICIPAL IV).

Carreira em si não afeta. Porque você vai seguir sua carreira, mas descumpra a questão salarial, pois **o salário continua baixo do piso**, e você não sabe se o governo federal ou poder local que está mentindo. (GESTOR II).

As consequências apresentadas pelo Dirigente Sindical Estadual III foram “desgaste profissional, adoecimento da categoria, empobrecimento, professor proletariado e assim ter várias jornadas de trabalho para poder sobreviver. Ele não vive, ele sobrevive”. Os fatores

listados nessa fala acontecem devido aos baixos salários, acúmulo de jornada de trabalho e a necessidade de aumento da renda, também são abordados por Gouveia et. Al (2006) que diz:

[...] A necessidade de manter vários empregos ou atividades para a geração de recursos complementares, devido aos baixos salários, também foi indicada como fator de desmotivação, pois sequer podem os professores se atualizarem para oferecer melhores níveis de qualidade (GOUVEIA et al, 2006, p. 267).

Essa situação de descaso é real e concreta na realidade dos professores, devido ao fato de as redes de ensino permitirem o aumento de carga horária e à medida que estabelecem jornadas que possibilitam os docentes possuírem duas ou três cargas horárias em redes diferentes (PINTO, 2009). O Dirigente Sindical Estadual III alistou também o adoecimento da categoria provocado pelos salários baixos e discrepantes frente ao grau de responsabilidade da atividade exercida pelo professor municipal de Unaí (ASSUNÇÃO e OLIVEIRA, 2009).

Por fim, o Gestor I apontou “desencanto”, o Gestor II “salário continua baixo” e o Membro Sindical Municipal IV “desgaste emocional em esperar e não acontecer” coincide com o pensamento de Gouveia et al. (2006), que acredita que os baixos salários e a falta de plano de carreira adequado propiciam desencanto com a profissão professor. Esse desencanto provoca a naturalização da ausência de valorização profissional.

Considerações Finais

O percurso histórico mostra como o professor-trabalhador recebeu e recebe salários baixos e insuficientes no país desde a implantação das aulas régias em 1772, pelo Marquês de Pombal, que disputou com a igreja católica o vínculo dessa profissão. Percebe-se já naquele período, que a maioria dos professores primários exerciam outras atividades, fossem na agricultura, comércio ou serviço religioso, pois não era possível sobreviver apenas com a renda de sua atividade de docente.

Desde o Império, o descaso com a oferta de ensino para a maioria da população trabalhadora e a ausência de políticas de valorização nacional para o magistério foram justificadas pela insuficiência de recursos financeiros destinados ao ensino (SILVA, 2009). Esse abandono, carência de recursos financeiros e desorganização da educação contribuíram para a materialização, no cotidiano desses profissionais de baixa remuneração, escassez de

material didático, precariedade das instalações escolares, falta de qualificação dos mestres, desmotivação e descontentamento dos professores com a profissão (TANURI, 2000).

Corroboram com esses fatos os relatórios do Ministro do Império Visconde de Macaé, entre 1831 a 1836, que denunciaram a falta de valorização profissional, condições de trabalho inapropriadas e a desmotivação para o professorado do período (SUCUPIRA, 2001). No entanto, nesse tempo, a realidade profissional e a política de valorização profissional do magistério do Estado de Minas Gerais não eram diferentes das situações em outros estados. Os professores mineiros recebiam ordenados baixos, fraco incentivo de formação continuada e condições difíceis de trabalho. Tudo isso fazia com que muitos profissionais trabalhassem em duas escolas ou tivessem outras atividades remuneratórias (PEIXOTO, 2003).

A análise do percurso histórico das políticas de valorização, dos diversos governos do Estado de Minas de Gerais, para a profissão de professor, revela no magistério mineiro que ausência de valorização da carreira, pagamento de baixa remuneração, condições inadequadas de trabalho e o fraco incentivo a formação continuada, são as mesmas da maioria dos professores espalhados por todo país (CARDOSO, 2002). Independente do contexto histórico e similarmente a desculpa do governo central, os governantes mineiros afirmavam que a falta de recursos orçamentários e financeiros inviabilizam o pagamento de bons ordenados, condições adequadas de trabalho e o oferecimento de melhores incentivos de progressão funcional para a carreira (FARIA FILHO, 1998).

Os ordenados dos professores primários mineiros, durante a República, eram tão baixos que impossibilitava, segundo palavras de Guimarães (1940, p. 33), até mesmo a “aquisição de livros que atualizassem os professores sobre os conhecimentos mais modernos e estudos recentes aplicados a pedagogia”. Já que não tinham condições materiais, pedagógicas e financeiras como realidade profissional, a categoria se esforçava para aprender por si só. Para tanto selecionavam conteúdos e desenvolviam formas metodológicas que possibilitavam a realização de suas atividades (KUENZER, 1999).

Passaram-se anos, décadas e séculos e o cotidiano da maioria dos professores mineiros mostra-se mais complexo, comparada à situação dos professores de épocas anteriores. Em 2008, foi criada a Lei do Piso, que ordenou a União, Estados, Municípios e o Distrito Federal um “piso como um valor abaixo do qual os entes não poderiam pagar como vencimentos iniciais a carreira de professor” (VIEIRA, 2007, p. 38). No entanto, ocorre o não cumprimento da normatização legal da Lei do Piso. Há uma lei federal e um Acórdão, ADI 4.167/2011, do STF,

que garantem a constitucionalidade do Piso e ordena aos governos dos entes seu imediato cumprimento. Contudo alguns estados, dentre estes o de Minas Gerais, não cumprem com o pagamento do piso em 2015, no valor de R\$ 1.917,78.

O pagamento do piso é indispensável para concretização de uma política de valorização dos professores. Este pode viabilizar uma carga integral em uma única escola com número estabelecido de horas-aula e outro de horas-atividades, com isso, põe fim à necessidade de muitos profissionais da educação de ter de trabalhar em duas escolas ou mais ou mesmo ter outra atividade econômica a fim de suprir suas necessidades (MONLEVADE, 2000). Piso não é teto. O professor, independentemente de trabalhar 25 ou 40 horas, deve receber a base salarial mínima fixada em lei, não se podendo contabilizar gratificações, auxílio transporte, indenizações, vantagens, quinquênios, triênios, titulações ou vale alimentação para se chegar ao piso.

O piso é fruto, considerando as palavras de Marx (1983, p. 22), de “uma história de luta de classe”, pois ocorreram diversas mobilizações em nível nacional, paralisações, passeatas e congressos da categoria para que se chegasse a criação e a promulgação da Lei Federal 11.738/2008, a chamada Lei do Piso (FERNANDES, 2008). Conforme defendido pela Anfope (2000, p. 9), essa lei além de propiciar valorização profissional e social é um “instrumento de luta e resistência contra a degradação da profissão de professor do magistério público”.

Nesse sentido, este trabalho defende a valorização profissional como conjunto de fatores: cumprimento da Lei do Piso, planos de carreira, condições adequadas de trabalho, incentivos a formação continuada e, sobretudo, equiparar a renda social da categoria dos professores as demais categorias profissionais com escolaridade equivalente. (BRASIL, 1996); (BRASIL, 2008); (RONCA, 2010). Tendo em vista que a valorização por meio do cumprimento do PSPN ainda não se tornou uma realidade concreta em todos os estados subnacionais, ao contrário, o descaso, o descumprimento com o piso e a ausência de valorização profissional tem influenciado o cotidiano e a realidade de muitos professores espalhados pelo país (OLIVEIRA, 2009), exige, ainda, mais lutas.

Para compreender como os professores significam política de valorização profissional e a Lei do Piso, esse estudo optou em escolher os professores do 1º ao 5º ano, do município de Unaí, pertencente ao Estado de Minas Gerais. Esta escolha justificou-se pelo fato que este município apresenta tamanho, realidade socioeconômica, condições de trabalho e o não

pagamento do piso aos professores como características semelhantes à de outros municípios do país.

Para tanto, elegeu-se 48 professores da SEMED-Unai e estes expressaram que sua realidade profissional revela as dificuldades, condições e omissões dos gestores públicos. Os docentes de Unai são na maioria feminino, com cerca de 91% dos professores, comprovando o estudo de Demartini (1993) que acredita que desde o período colonial, quando algumas mulheres brasileiras foram para o magistério, esta, se tornou o espaço público para a profissão, fazendo-a predominantemente feminina. Dos professores participantes 27% declaram possuir graduação e 73% disseram possuir pós-graduação *lato sensu*.

A pesquisa revelou que a maioria dos professores do município de Unai concorda que o Piso valoriza a carreira profissional. Segundo a visão desses profissionais o recebimento do piso além de elemento de valorização da carreira pode também alterar a condição socioeconômica do professor. Segundo os docentes o descompromisso e descaso com o piso pelo poder local tem feito com que muitos deles trabalhem em até três escolas (duas municipais e outra estadual ou vice-versa) pela manhã, tarde e noite, chegando a trabalhar 75 horas semanais. Enquanto a Lei do Piso determina que o professor deva trabalhar no máximo 40 horas semanais. Nas palavras de Cassassus (2002, p; 122), os baixos salários obrigam os professores a “aumentar seu nível salarial” para poder suprir suas necessidades.

Já na opinião de dois gestores em educação (Diretor Escolar e Ex-Secretário de Educação Municipal) e dois sindicalistas (Membro Sindical e Dirigente Sindical) participantes dessa investigação, conceituaram o piso como fator fundamental para a valorização, pois pode representar a diminuição na carga horária de trabalho, no sentido de receber o mesmo que outras categorias, ou ter uma vida com qualidade de vida melhor. Todos esses conceitos apresentados pelos participantes coincidem com os estudos de (MONLEVADE,2000); (VIEIRA, 2007, 2012).

A média salarial declarada pelos professores do 1ª ao 5ª ano, com média de 12 anos de experiência, foi de R\$ 1.460,09. Enquanto, a Lei do Piso fixa o valor de R\$ 1.917,78 como valor inicial para ingresso na carreira, cálculos do DIESSE (2015) determinam o valor de R\$ 3.219,26 como mínimo para sobreviver nos meses de março e abril de 2015. O governo local de Unai tem justificado o não cumprimento do piso por falta de recursos orçamentários e financeiros, contudo, em 12 de dezembro de 2014, foi publicado pelo poder local o Edital nº

1/2014, que ofereceu salário de R\$ 4.241,45 para exercer o cargo de nutricionista (UNAÍ, 2014).

Os docentes investigados de Unai explicam o descumprimento do piso pela falta de vontade da classe política no país ou por falta de interesse dos governantes. Nessa mesma questão, os gestores e os sindicalistas acreditam que se dá por “falta de interesse e comprometimento dos gestores políticos”, prefeitos que se esbarram na LRF e “obstáculos econômicos” (NASCIMENTO, 2011, p. 107); (SAVIANI, 2009, p. 16).

Os professores municipais de Unai desvelaram como condições de trabalho presente em seu cotidiano: falta de apoio das famílias dos alunos, falta de material didático e pedagógico, desinteresse dos alunos, trabalhar em duas ou mais escolas, salários baixos e a desvalorização profissional. Interessante que esses fatores apresentados pelos professores foram constatados em outras pesquisas (OLIVEIRA, 2004); (TARDIF e LESSAD, 2007); (GATTI e BARRETO, 2009); (LE MOS, 2010).

Os gestores e sindicalistas citaram como condições de trabalho presentes no dia a dia dos professores municipais salas superlotadas, falta de material didático, material inadequado a realidade dos alunos e escassez de carteira para os alunos. Ainda, segundo eles essas péssimas condições de trabalho propiciam diminuição do reconhecimento social, desvalorização e desinteresse com a profissão (OLIVEIRA, 2004); (LIBÂNEO, 2002).

Na maioria do entendimento dos professores pesquisados valorização foi associada a ganhar mais, ser reconhecido socialmente e ter boas condições para a realização do trabalho. Nesse sentido, os professores municipais de Unai em sua totalidade elencaram como fatores que podem valorizar a profissão: salário digno, infraestrutura, formação continuada, plano de carreira e saúde, participação dos pais, material didático e apoio de outros profissionais. Enquanto a LDB enumera como fatores para política de valorização ingresso por concurso público, pagamento do piso salarial, plano de carreira, formação continuada e condições de trabalho (BRASIL, 1996).

Na análise dos sindicalistas e gestores os elementos que expressão valorização para os professores são jornada de trabalho adequada, promoção salarial equivalente ao esforço do docente, salas bem equipadas, boa remuneração, plano de carreira estruturado, fazer cumprir o número máximo de aluno por turma. Talvez não se deva buscar no Estado capitalista a valorização profissional e sim, construir nos movimentos sociais, sindicais e entidades acadêmicas a valorização que se precisa e exigir que o governo a cumpra.

Em suma, percebem-se nas falas dos professores municipais, sindicalistas, pesquisadores e gestores em educação, participantes desse estudo, que mesmo com algumas visões diferentes, eles convergiram no entendimento de que a concretização de uma política de valorização que tenha em sua concepção o cumprimento do piso, condições adequadas de trabalho e boa recompensa pela formação continuada, podem melhorar consideravelmente a realização do trabalho do professor bem como possibilitar a valorização profissional e social da profissão.

Para transformar essa realidade dos professores municipais de Unaí, que tem o direito adquirido pela norma legal, fixada pela Lei nº 11.738/2008, mas não a sua concretização pelo Poder Executivo Local de Unaí, proponho a Criação de um grupo de trabalho composto por integrantes da Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino – SASE e por professores municipais, membros sindicais e gestores educacionais da SEMED de Unaí, para que em quatro meses possam elaborar uma proposta que viabilize o prefeito municipal a cumprir com pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional. O governo local, na abertura do ano letivo de 2015, afirmou aos professores que se tiver um estudo orçamentário que possibilite o pagamento do piso, a prefeitura o cumpriria. Assim, sugiro que após a elaboração do projeto e com os esforços da SASE, possam tornar realidade o pagamento do piso aos professores de Unaí, em até dois meses, após a apresentação do projeto elaborado pelo grupo de trabalho.

Referências Bibliográficas

ABRUCIO, F. L. Para além da descentralização: os desafios da coordenação federativa no Brasil. In: FLEURY, S. (Org.). **Democracia, descentralização e desenvolvimento**: Brasil & Espanha. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

ADÃO, A. **Estado absoluto e ensino de primeiras letras**. As escolas régias (1772-1794). Lisboa: Fundação Caouste Gulbenkian, 1997.

AHU (ARQUIVO HISTÓRICO ULTRAMARINO) **Livro de receita e despesa da Câmara municipal de Sabará**. cx. 148, doc. 06, cd. 43; AHU, cx. 154, doc. 51, cd. 46; CMS 92.

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Rezende. **Análise das características do trabalho e da remuneração docente no Brasil a partir das bases de dados demográficas e educacionais**. In: REUNIÃO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM EDUCAÇÃO, 2011, Natal-RN. Anais da Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, 2011.

ANDRADE, Renata Fernandes Maia de & CARVALHO, Carlos Henrique de. **A educação no Brasil Império: Análise da organização da instrução na Província de Minas Gerais (1850-1889)**. História da Educação, ASPHE/FaE/UFPE, Pelotas, v. 13, n. 28 p. 105-133, Maio/Ago. 2009. Disponível em: <<http://fae.ufpel.edu.br/asphe>>.

ANDRÉ, M. E. D. A. **Texto, contexto e significados: algumas questões na análise de dados qualitativos**. Em: *Cadernos de pesquisa*, nº 45, mai., 1983, pp. 66-71

ANFOPE. **Documento final do 15º encontro nacional da Anfope**. In: BRZEZINSKI, I (org.) *Anfope em movimento 2008-2010*. Brasília: Líber Livro. Anfope. Capes, 2011. Anexo I, p. 13-58.

_____. **Documento Final do X Encontro Nacional**. Belo Horizonte, 2000. Disponível em <www.lite.fae.unicampi.br/anfope> Acesso em 10 out. 2014.

_____. **A ANFOPE e o plano de desenvolvimento da educação e a formação de professores**. 2007. Disponível em: Acesso em: 15 jul. 2014.

_____. **Documento final. XIV Encontro Nacional. A ANFOPE e os desafios de um sistema nacional de formação de profissionais da educação**. Goiânia/GO: 22 a 24 de novembro de 2008. Disponível em: Acesso em: 29 de setembro de 2014.

_____. **Documento final do 16º encontro nacional da Anfope**. Brasília, 2012. Disponível em: <www.gppege.org.br>. Acesso em: 27 nov. 2014.

ANPED - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM EDUCAÇÃO – **Por um Plano Nacional de Educação (2011-2020) como política de Estado**. 2011. Disponível em: Acesso em: 10 out. 2014.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1997.

ARAÚJO, G. C. **Constituição, Federação e propostas para o novo plano nacional de educação: análise das propostas de organização nacional da educação brasileira a partir do regime de colaboração**. In *Educação e sociedade*. Campinas, v. 31, n. 112, p. 749-768, Jul.-set. 2010.

ARQUIVO PÚBLICO MINEIRO (APM). **Coleções de Leis, resoluções e regulamentos da Província de Minas Gerais (1835-1889)**. 55 vols. Regulamento nº 44 de 03 de abril 1859. Microfilme. Caixa nº 2 (1852-1860).

ASSUNÇÃO, Ada; OLIVEIRA, Dalila A. **Intensificação do trabalho e saúde os professores**. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349-372, mai./ago. 2009.

ATAS DE REUNIÕES DA DIRETORIA DA APPMG (1931-1949). Arquivo Público Mineiro (APM). Coleções de Leis, resoluções e regulamentos da Província de Minas Gerais.

BARBOSA, Andreza. **As implicações dos baixos salários para o trabalho docente no Brasil**. Tese (Doutorado em Educação Escolar) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras, Campus de Araraquara. 2011.

BARRETO, E. S. S. **O ensino fundamental na política nacional de educação: alguns aportes**. Em Aberto, Brasília, DF, v. 7, n. 38, p. 12-21, abr./jun. 1988.

BONACINI, Irma Luiz. **A maior aula em praça pública trabalho, política e imaginário das professoras primárias em Minas Gerais (1979-1980)**. Campinas: UNICAMP, 1992. (Tese, Doutorado em Educação/História e Filosofia da Educação).

BRASIL. Lei de 15 de outubro de 1827. **Manda criar escolas de primeiras letras em todas as cidades, vilas e lugares mais populosos do Império**. Coleção das Leis do Império do Brasil de 1827 – parte primeira. Rio de Janeiro: Tipografia Nacional 1878, p. 71-73.

_____. Decisão da Guerra n. 82. **Manda abonar a gratificação mensal de 20\$00 aos militares que se empregarem como Lentes das Escolas do Ensino Mutuo nas Províncias**. Coleção das decisões do governo do Império do Brasil de 1824. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional 1886, p. 59.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1988.

_____. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**. Brasília: Presidência da República, Câmara da Reforma do Estado, Ministério da Administração federal e Reforma do Estado. 1995.

_____. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 23 dez. 1996.

_____. Ministério da Educação. **O plano de desenvolvimento da educação: razões, princípios e programas**. Brasília, DF: MEC, 2007.

_____. **Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008**. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Diário Oficial da União, Brasília, 16 jul. 2008.

_____. Ministério da Educação. **Documento Final da Conferência Nacional de Educação (CONAE)- Construindo o Sistema Nacional Articulado de Educação: o Plano Nacional de Educação, diretrizes e estratégias de ação**. Brasília, 2010.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade nº 4.167**, Brasília, DF: STF, 2011.

_____. **Decreto-Lei Imperial, de 15 de outubro de 1827**. Disponível em: <http://www.adur-rj.org.br/5com/pop-up/decreto-lei_imperial.htm>. Acesso em: 20 out. 2014.

_____. **Parecer CNE/CEB n. 9/2009, aprovado em 2 de abril de 2009. Revisão da Resolução CNE/CEB n. 3/97, que fixa Diretrizes para os novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.** Brasília, 2009. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/>>. Acesso em: 07 dez. 2014.

_____. **Plano Nacional de Educação. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014 que aprova o Plano Nacional de Educação para o decênio 2014-2024 e dá outras providências.** Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2014/lei-13005-25-junho-2014-778970-> Acesso em 13 ago. 2014.

_____. **Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007, do FUNDEB.** 2007b. Disponível em: <www.planalto.gov.br/_03/_ATO_2007 > Acessado em 21 de out. 2015.

_____. **Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação.** Brasília, 2001. Disponível em: Acesso em 11 de abril de 2015.

BRZEZINSKI, I. **LDB – Dez Anos Depois: reinterpretação sob diversos olhares.** São Paulo: Editora Cortez, 2008.

CALDAS, A. R. do; **Desistência e Resistência no trabalho Docente: um estudo das professoras e professores do Ensino Fundamental da Rede Municipal de Educação de Curitiba.** 173 f. Tese (Doutorado em Educação) – Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007.

CAMPOS, Bruno C. C.; CRUZ Breno de P. A. **Impactos do FUNDEB sobre a qualidade do ensino básico público: uma análise para os Municípios do Estado do Rio de Janeiro.** Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro, 43(2): p. 371-93, Mar./Abr. 2009. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/> Acesso em: 26 mar. 2014.

CARDOSO, T. M. R. F. L. **As luzes da educação.** Bragança Paulista: EDUSF, 2002.

CARISSIMI, Aline Chalus Vernick. **Perfil profissional e condições do trabalho docente: um estudo sobre os professores dos anos iniciais da RME de Curitiba.** Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Paraná: Curitiba, 2011.

CARNOY, Martin. **Estado e teoria política.** 3. ed. Campinas: Papirus, 1990.

CARRATO, José Ferreira. **Igreja, Iluminismo e Escolas Mineiras Coloniais:** Notas sobre a cultura da decadência mineira setecentista. São Paulo, Cia Editora Nacional/Edusp, 1968.

CARVALHO, G. F. da S. **Avaliação oficial: subsídios para a compreensão do impacto na prática docente.** São João Del-Rei: UFSJ, 2010. 131 P. (Dissertação de Mestrado 120 apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Educação da UFSJ, Área de concentração em Processos Socioeducativos e Práticas Escolares).

CASSASSUS, Juan. **A escola e a desigualdade.** Trad. Lia Zatz. Brasília. Plano Editora, 2002.

CNTE - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO. **Retrato da escola II**. Brasília, DF: CNTE, 2001. Disponível em: <www.cnte.org.br> Acesso em 27/07/15.

_____. **Diretrizes para a carreira e remuneração**. Cadernos de Educação, Brasília, DF, v. 14, n. 21, out. 2009.

_____. **Cadernos de educação**, Brasília, DF, v. 21, 2 ed., p. 1-161, out. 2010.

_____. **Análise da CNTE: Piso Salarial Nacional**. 2012. Disponível em <www.cnte.org.br> Acesso em 20 de nov. de 2014.

_____. **Atualização do debate da CNTE sobre o Piso Salarial Profissional Nacional**. 2014. Disponível em <www.cnte.org.br/index.php> Acesso em 8 dez. 2014.

_____. **CNTE divulga nota pública em defesa do Piso Salarial Nacional**. 2008. Disponível em: <<http://www.cnte.org.br/index.php/documentos/notas-publicas/14869>>. Acesso em 21 de nov. de 2014.

_____. **Documento: PNE em debate pelos trabalhadores em educação**. 2011. Disponível em: <<http://www.cnte.org.br/index.php>> Acesso em 08 de dez. 2014.

_____. **Informativo da CNTE. 2002**. Disponível <: <http://www.cnte.org.br/index.php>> Acesso em 30 de nov. 2014.

_____. **Informativo da CNTE**. 2011. Disponível <www.cnte.org.br/index.php> Acesso em 30 de nov. 2014

_____. **Piso salarial de professores vai custar R\$ 7 bilhões**. Brasília, DF, 2013. Disponível em:<www.cnte.org.br/index.php> Acesso em 31 de julho de 2015.

_____. **Tabela de vencimentos, remunerações e jornadas de trabalho das carreiras de magistério público da educação básica (Redes Estaduais)**. Referência março de 2013a. Disponível no site: <www.cnte.org.br/index/> Acesso em 14 de abr. de 2015.

_____. **Uma aula de história sobre o Piso Salarial Profissional Nacional**. 2012. Disponível: <www.educacaoptbahia.files.wordpress.com>_Acessado em 15 de out. de 2015.

_____. **Avaliação da CNTE sobre o projeto preliminar da SAE: “Pátria Educadora: a qualificação do ensino básico como obra de construção nacional”**. 2015. Disponível em: <www.cnte.org.br/index> Acesso 27 de julho de 2015.

CONAE - CONFERÊNCIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2010, Brasília, DF. **Construindo o Sistema Nacional articulado de Educação: o Plano Nacional de Educação, diretrizes e estratégias; Documento-Base**. Brasília, DF: MEC, 2010a. v. 1-2.

CONSED – CONSELHO NACIONAL DOS SECRETÁRIOS DE EDUCAÇÃO. 1996. Relatório de Gestão 1995-1996: 10 anos. Brasília: Consed.

CONTRERAS, José. **A autonomia de professores**. Trad. Sandra Trabucco. Venezuela; rev. Técnica, apresentação e notas à edição brasileira Selma Garrido Pimenta. São Paulo: Cortez, 2002.

COSTA, Antônio Luiz M. C. **As reencarnações da moeda brasileira**. Disponível: <<http://antonioluizcosta.sites.uol.com.br/moeda>> Acessado em 19/08/2014.

COSTA, G. L. M. OLIVEIRA, D. A. **O trabalho docente no ensino médio no Brasil: sujeitos e condições singulares**. In: GOUVEIA, A. B. PINTO, J. M. R. CORBUCCI, P. R. (org.). Federalismo e políticas educacionais na efetivação do direito à educação no Brasil. Brasília: Ipea, 2011. 151-172.

COSTA, J. M. A. CUNHA, M. C. ARAÚJO, R. M. B. de. **Federalismo cooperativo brasileiro: implicações na gestão da educação municipal**. In Jornal de Políticas Educacionais. N° 8, p. 14-23, Jul. Dez, 2010.

COSTA, J. M. A. CUNHA, M. C. ARAÚJO, R. M. B. de. **Federalismo cooperativo brasileiro: implicações na gestão da educação municipal**. In Jornal de Políticas Educacionais. N° 8, p. 14-23, Jul.- Dez., 2010.

CUNHA, Luiz Antônio. **Educação, Estado e democracia no Brasil**. 2ª ed. São Paulo: Cortez, Ed. da UFF/FLACSO do Brasil, 1995.

CURADO SILVA, Kátia Augusta Pinheiro Cordeiro. **Políticas de formação e valorização dos profissionais da educação e o plano nacional de educação (2014-2024): prescrições legais e contradições**. 2015. (Apresentação de Trabalho/Comunicação).

CURY, Carlos Roberto Jamil. **A educação como desafio na ordem jurídica**. In: LOPES, Eliane Marta Santos Teixeira; FARIA FILHO, Luciano Mendes de; VEIGA, Cynthia Greive. 500 anos de educação no Brasil. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

_____. **Políticas da educação: um convite ao tema. Trabalho apresentado em seminário sobre políticas públicas de educação**. Programa de Pós-Graduação em Educação Rio de Janeiro: Universidade Federal Fluminense, 2001.

_____. **Federalismo político e educacional**. In FERREIRA, N. S. C. (Org.) Políticas Públicas e Gestão da educação: políticas, fundamentos e análises. Brasília: Liber Livro Editora, 2006. p. 113-129.

_____. **Sistema nacional de educação: desafio para uma educação igualitária e federativa**. In Educ. Soc., Campinas, vol. 29, n. 105, p. 1187-1209, set./dez. 2008.

DEMARTINI, Z. B. F. **Magistério primário: profissional feminina, carreira masculina**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n. 86, p. 5-14, agosto. 1993.

DI PIETRO, Maria S. Zanella. **As novas regras para os servidores públicos**. Cadernos FUNDAP, n. 22, 2001, p. 27-39.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Cesta Básica Nacional –Salário mínimo nominal e necessário**. 2015. Disponível em: <www.dieese.org.br> Acesso em 27 jul. 2015.

DUARTE, Alexandre William Barbosa. **Por que ser professor? uma análise da carreira docente na educação básica no Brasil**. 2013. Dissertação - (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais.

DURÃES, S. J. A. **Escolarização das diferenças: qualificação do trabalho docente e gênero em Minas Gerais (1860 – 1906)**. Tese de Doutorado em Educação. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Departamento de Educação: História, Política, Sociedade, São Paulo, 2002.

FALEIROS, Vicente de Paula. **O que é Política Social**. 4ª Edição. Editora Brasiliense. 1986.

FARIA FILHO, L. M. **Dos pardieiros aos palácios: cultura escolar e urbana em Belo Horizonte na Primeira República**. 1996. 362 f. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

_____. **Culturas e práticas escolares: escrita, aluno e corporeidade**. Cadernos de Pesquisa, nº 103, mar. 1998, p. 136-149.

_____. **A Legislação escolar como fonte para a história da educação: uma tentativa de interpretação**. In: VIDAL, D. G., GONDRA, J. G., FARIA FILHO, L. M. de, DUARTE, R. H. Educação, Modernidade e Civilização: Fontes e Perspectivas de Análise. Belo Horizonte: Autêntica, 1999. p. 117.

_____. **Educação e modernidade: a estatística como estratégia de conformação do campo pedagógico brasileiro (1850-1930)**. Revista Educação e Filosofia, Uberlândia, n. 28, p. 175-201, jan./jun. 2000.

_____. **Instrução elementar no século XIX**. In: LOPES, Eliane Marta Teixeira; FARIA FILHO, Luciano Mendes de; VEIGA, Cynthia Greive (Org.). 500 anos de educação no Brasil. 2 ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2001. p. 138-139.

FERNANDES, Florestan. **Capitalismo dependente e classes sociais na América Latina**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1975.

FERNANDES, Francisco das Chagas. 2008. **Piso Salarial do Magistério: O resgate de uma dívida**. In: MINEIRO, Fernando. **O que é o Piso Salarial Nacional dos Profissionais do magistério público da Educação Básica: Lei nº 11.738/2008**. Natal: Assembleia Legislativa do RN. p. 12-13.

FERNANDES, R. **Os caminhos do ABC**. Porto: Porto, 1994.

FERRAZ, C. L. **Marxismo e teoria das classes sociais**. Politeia: Hist. e Soc., Vitória da Conquista, v. 9, n. 1, p. 271-301, 2009.

FONSECA, C. C. O. P. **O adoecer psíquico no trabalho do professor de ensino fundamental e médio da rede pública municipal no Estado de Minas Gerais**. 2001. 226 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

FRANÇA, M. **O financiamento da educação básica: do Fundef ao Fundeb**. In: CABRAL NETO, A. et al. Pontos e contrapontos da política educacional: uma leitura contextualizada de iniciativas governamentais. Brasília: Líber Livro Editora, 2007.

FRANCHI, Eglê P. (Org.). **A causa dos professores**. Campinas: Papyrus, 1995.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

_____. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2006.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **O enfoque da dialética materialista histórica na pesquisa educacional**. In: Fazenda, Ivani (org.). Metodologia da pesquisa educacional. São Paulo: Cortez. 1998.

GADOTTI, Moacir. **Perspectivas atuais da educação**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

GAMBOA, S.S. **Epistemologia da pesquisa em educação**. 1996. São Paulo: Papyrus

GATTI, B.; BARRETO, E.S.S. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília, DF: UNESCO, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 200 p.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GONÇALVES, Irlen Antônio. **Cultura escolar: práticas e produção dos grupos escolares em Minas Gerais (1891-1918)**. 2004. 282 f. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

_____. **Cultura escolar: práticas e produção dos grupos escolares em Minas Gerais**. Belo Horizonte: Autêntica. 2006.

GOUVEIA, Andrea Barbosa et. al. **Condições de trabalho docente, ensino de qualidade e custo-aluno-ano**. Revista Brasileira de Política e Administração da Educação, v.22, n. 2, p. 253-276, jul./dez. 2006.

GUIMARÃES, PORDEUS e CAMPOS (org.). **Estado para Resultados. Avanços no monitoramento e avaliação da gestão pública em Minas Gerais**. Belo Horizonte. Editora UFMG. 2010

GUIMARÃES, Vicente. **A literatura infantil e as professoras primárias**. In Revista Educando nº 3, abril/maio/1940.

GURGEL, Rogério Fernandes. **A (des) valorização do magistério potiguar nos anos de 1990: mapeando restrições na carreira e remuneração dos professores da educação básica**. João Pessoa: UFPB, 2006. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2006.

HILSDORF, M. L. S. **Mestra Benedita ensina primeiras letras em São Paulo (1828-58)**. Leitura e Escrita em Portugal e no Brasil, 1500-1970, Porto, 1998.

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico, 2010: sinopse censo demográfico 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2011.

_____. **Histórico de Unai**. 2013. Disponível em: < <https://www.google.com.br/search> >
Acesso em: 8 de dez. 2014.

INEP. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUINAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Ideb Resultado e Metas**. 2014. Disponível em < <http://ideb.inep.gov.br/resultado/> > Acesso em 8 de dez. 2014.

JORNAL DO SENADO. **Piso dos professores é lei, mas ainda não foi implantado** 9/03/009.

JORNAL DO SINDICATO 2012. Disponível em < www.sul21.com.br/jornal/ > Acesso 4 de dez. de 2014.

KENSKI, V. M. **Tecnologias e ensino presencial e a distância**. Campinas: Papirus, 2003.

KOSIK, Karel. **Dialética do concreto**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

KUENZER, Acácia Zeneida. **As políticas de formação: a constituição da identidade do professor sobrando**. Educação e Sociedade, Campinas, vol. 20, n. 68, p. 163-183, dez. Universidade Estadual de Maringá 12 a 14 de Junho de 2013 17 1999.

_____. **A formação de professores para o ensino médio: velhos problemas, novos desafios**. Educação e Sociedade, Campinas, v. 32, n. 116, p. 667-688, jul./set. 2011. Disponível em. Acesso em: 22 nov. 2011.

KULESZA, Wojciech Andrzej. **A institucionalização da escola normal no Brasil (1870 - 1910)**. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, vol. 79, n. 193. Brasília: Inep, 1998.

LEMOS, José Carlos Galvão. **Do encanto ao desencanto, da permanência ao abandono: o trabalho docente e a construção da identidade profissional**. 2009. 315 f. Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

_____. **As condições do trabalho docente: a construção da identidade profissional entre permanências e abandonos**. In: VIII Seminário Internacional Red. Estrado - UCH - CLACSO,

2010, Lima. Anais..., Lima: Red. Estrado; Universidad de Ciencias y Humanidades; CLACSO, v. 1. p. 1-12. 2010.

LIBÂNEO, J. C. **O professor e a construção da sua identidade profissional**. In: Organização e gestão da escola: teoria e prática. Goiânia: Alternativa, 2001.

_____. **Escola Brasileira em Face de um Dualismo Perverso: escola do conhecimento para ricos, escola do acolhimento para os pobres**. Goiânia. PUC, 2010. Disponível em: <<http://rprofessor.ucg.br/sitedocente/adm/>> Acesso em 20 de jan. de 2015.

MACHADO, J. T. M. **No II Centenário da instrução primária**. S/l: s/ed., 1972

MACHADO, Jarbas de Paula. **Piso salarial profissional nacional do magistério [manuscrito]: conflitos e limites de sua implantação na rede pública estadual de Goiás / Jarbas de Paula Machado**. – 2010.

MAGALHÃES, Jussara Maria de Pinho. **Projeto Veredas, desenvolvimento profissional e exercício da docência: ouvindo professoras cursistas e seu tutor**. Belo Horizonte, 2005, p. 150.

MANIFESTO DOS PROFESSORES PÚBLICOS PRIMÁRIOS DA CORTE. Rio de Janeiro, Tipografia de J. Villeneuve e Cia, 1871.

MARX, K. & ENGELS, F. **A Família Sagrada**. México: Grijalbo, 1967.

_____. **Textos**. São Paulo: Edições Sociais, Volume II, 1976.

_____. **Manifesto do Partido Comunista**. 2ª edição. Editora Avante, Lisboa, 1984.

_____. **O capital**. Coleção Os economistas, Rio de Janeiro: Graal, 1983 v. 1; 1985 v. 2.

_____. **A ideologia alemã e outros escritos**. (Trad. Waltensir Dutra). Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

MEGUERDITCHIAN, Alan Ary. 2012. **Plano de carreira do professor da rede de educação básica do estado de São Paulo: expectativas e atendimento**. Dissertação (Mestrado em educação: História, Política, Sociedade). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/ Programa de Pós-Graduação em educação: História, Política, Sociedade.

MÉSZÁROS, Istvan. **Desemprego e precarização um grande desafio para a esquerda**. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. São Paulo: Bomtempo, 2006. P. 27 – 44.

MINAS GERAIS. **Leis Mineiras. Lei nº 13 de 13 de março de 1835**. Microfilme. Caixa nº 1 (1835-1851). Arquivo Público Mineiro (APM).

_____. Coleção de Leis, Resoluções e Regulamentos da Província de Minas Gerais. Livro da Lei Mineira. **Regulamento nº 41 de 16 de maio de 1857**.

_____. **Inspetoria geral de Ouro Preto in Relatório**, 1885. (Arquivo Público Mineiro) (www.crl.uchicago.edu/info/brazil/pindex.htm).

_____. **Decreto nº 516, de junho de 1891**. (Arquivo Público Mineiro) (www.crl.uchicago.edu/info/brazil/pindex.htm).

_____. **MENSAGEM 1896**. ([Wwwcrl.uchicago.edu/info/brazil/pindex.htm](http://www.crl.uchicago.edu/info/brazil/pindex.htm)).

_____. **MENSAGEM 1899**. ([Wwwcrl.uchicago.edu/info/brazil/pindex.htm](http://www.crl.uchicago.edu/info/brazil/pindex.htm)).

_____. **Decreto nº 1.348, de 8 de janeiro de 1900** < www.consulta.almg.gov.br/opencms/export/sites/ > acesso em 09 de dez. de 2014.

_____. **Decreto de número 3.191, de 9 de junho de 1911**. Imprensa Oficial, Belo Horizonte.

_____. **Lei nº 752 de 27 de setembro de 1919**. In: Coleção das leis e decretos do estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1919.

_____. **Decreto nº 7.970 de 15 de outubro de 1927**. Imprensa Oficial, Belo Horizonte.

_____. **Relatório de Gestão 1999/2002**. In: Coleção das leis e decretos do estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2002.

_____. **Lei n. 15.293 de 05 de agosto de 2004. Institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado**. Disponível em: <http://www.crv.educacao.mg.gov.br/>. Acesso em: 09 fev. 2015.

_____. **Lei nº 16.462, de 14 Dezembro de 2006** < <http://consulta.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/publicacoes> > assembleia > acesso em 09/12/2014.

_____. Secretaria Estadual de Educação. Subsecretaria de Desenvolvimento da Educação - Superintendência de Desenvolvimento de Recursos Humanos para a Educação e Diretoria de Educação a Distância. **Projeto Veredas**. Belo Horizonte, dez. 2000. Disponível em <<http://veredas.mg.gov.br>>. Acesso em: 29 de novembro de 2014.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis - RJ: Vozes, 2002.

MONLEVADE, João Antônio Cabral de. **Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores de Educação Básica Pública**. Campinas, SP: [s.n.], 2000. Tese de Doutorado. Campinas, SP:[s.n.], 2000.

MORICONI, Gabriela Miranda. **“Os professores públicos são mal remunerados nas escolas brasileiras? Uma análise da atratividade da carreira do magistério sob o aspecto da remuneração”**. 2008.

MULLER, Maria Lucia Rodrigues. **As construtoras da nação: professoras primárias República**. Niterói-RJ: Intertexto, 1999.

NASCIMENTO, Cecília Vieira. **Do mestre-escola à professora: saberes e práticas docentes em seu processo de profissionalização – 1872/1906**. In: Anais... 2º Congresso de Pesquisa e Ensino de História da Educação em Minas Gerais. Uberlândia: UFU, 2003.

NASCIMENTO, João B. do. O financiamento da Educação Básica e a política de fundos em Goiás (1998 a 2011): municipalização, redistribuição dos recursos e (des)valorização do magistério. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.

NASCIMENTO, P. A. M. M; SILVA, C. A; SILVA, P. H. D. **Subsídios e proposições preliminares para um debate sobre o magistério da educação básica no Brasil**. RADAR - tecnologia, produção e comércio exterior. IPEA, n. 32, 2014. Disponível em: <www.ipea.gov.br/agenciaAcesso> em 10 de out. 2014.

NÓVOA, Antônio. **Os professores e a sua formação**. 2 ed. Lisboa: Dom Quixote, 1995.

_____. **Os professores na virada do milênio: do excesso dos discursos à pobreza das práticas**. Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 11-20, jan./jun. 1999.

OLIVEIRA, D. A.; FELDFEBER, M. **Políticas educativas y trabajo docente**. Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didático, 2006.

OLIVEIRA, D. A.; MELO, Savana Diniz Gomes. **Mudanças no trabalho e na luta docente na Argentina e no Brasil**. Revista Adusp, p. 65-76, Jan. 2010.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **Minas aponta o caminho: as reformas educacionais nos anos 90**. In: Educação Básica: Gestão do Trabalho e da pobreza. Petrópolis: Vozes, 2000, p. 244-306.

_____. **A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização**. Educação & Sociedade, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, set./dez. 2004.

_____. **Regulação educativa na América Latina: repercussões sobre a identidade dos trabalhadores docentes**. Educação em Revista. Belo Horizonte, v. 44, p. 209-227, dez. 2006.

_____. **La cuestión docente: Brasil, las condiciones laborales de los profesores de educación básica**. 1ª ed. Buenos Aires: Fund. Laboratório de Políticas Públicas, 2008

OLIVEIRA, Dalila Andrade; PINI, Monica Eva; FELDFEBER, Myriam. **Políticas educacionais e formas de regulação: um estudo comparado entre Brasil e Argentina**. In OLIVEIRA, Dalila Andrade; PINI, Monica Eva; FELDFEBER, Myriam. (Org.). Políticas educacionais e trabalho docente: perspectiva comparada. Belo Horizonte: Fino Traço, 2011. P. 11-24.

- OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis, Vozes, 2007.
- OLIVEIRA, Ricardo Costa. **O silêncio dos vencedores: genealogia, classe dominante e estado do Paraná**. Curitiba: Moinho do Verbo, 2001.
- OZGA, Jenny. **Investigação sobre políticas educacionais: terreno de contestação**. Porto: Porto Editora, 2000.
- PÁDUA, Elisabete Matalo Marchesini de. **Metodologia da Pesquisa: A Abordagem Teórica-Prática**. 10ª ed. Campinas – SP: Papirus, 2004.
- PAIVA, Vanilda; JUNQUEIRA, Célia; MULS, Leonardo. **Prioridade ao ensino básico e pauperização docente**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo: Fundação Carlos Chagas. 100, mar.1997, p-57-77.
- PARO, Vitor Henrique. **Administração escolar: introdução crítica**. 11ª ed. São Paulo, Cortez, Autores Associados, 2002.
- PEIXOTO, Ana Maria Casasanta. **Lições de Minas – 70 Anos da Secretaria de Educação do Governo de Minas**. Belo Horizonte: Set./2000, p. 85 – 103.
- _____. **Educação e estado novo em Minas Gerais**. Bragança Paulista/SP: EDUSF, 2003.
- PINTO, A. V. **Ciência e existência**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1979.
- PINTO, J. M. R. **Remuneração adequada do professor: desafio à educação brasileira**. Revista Retratos da escola/CNTE, Brasília, Vol. 3, nº 4, jan./jun. 2009.
- PNE – Plano Nacional de Educação. **Portal do Observatório do PNE**. Disponível em: Acesso em: 3 nov. 2014.
- REBOLO, Flavinês; CARMO, Jefferson Carriello do. **Mudanças nas formas de trabalho e o mal-estar dos professores**. In: VIII Seminário Internacional Red. Estrado - UCH – CLACSO, 2010, Lima. Anais, Lima: Red. Estrado; Universidad de Ciencias y Humanidades; CLACSO, v. 1. p. 1-14. 2010.
- RONCA, Antônio Carlos Caruso. **Formação Inicial e Continuada de Professores: Políticas e Desafios**. In: Coletânea de Textos da CONAE. Brasília: Mais Gráfica Editora, 2010. p. 223-224.
- ROSAR, M. de F. F. **Globalização e descentralização: o processo de desconstrução do sistema educacional brasileiro pela via da municipalização**. 1995. 235 p. Tese (Doutorado em Educação), 348 p. Faculdade de Educação. Universidade Estadual de Campinas – SP, São Paulo, 1995.
- SALES, Luís Carlos. **O valor simbólico do prédio escolar**. Teresina: EDUFPI, 2000.
- SALES, Zeli Efigênia Santos de. **“O Conselho geral da Província e a política de instrução pública em Minas Gerais (1825-1838)”**. In: VAGO, Tarcísio Mauro; OLIVEIRA, Bernardo

Jefferson de (Orgs.). Histórias de práticas educativas. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2008. p. 81-96.

SAMPAIO, M.; MARIN, A. **Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares**. Educação & Sociedade, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1203-1225, set./dez. 2004.

SANTOS JÚNIOR, O. Alves dos. **Democracia e governo local**: dilemas e reforma municipal no Brasil. Rio de Janeiro: Revan, 2001.

SANTOS, Selma Ferro. “Processos de desenvolvimento de “novas práticas”: apropriação e uso de novas tecnologias. In:” FILHO, Aldo Victorio e MONTEIRO, Solange Castellano Fernandes (Orgs.). Cultura e conhecimento de professoras. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

SANTOS, Terezinha F. A. M. dos. Conversas impenitentes sobre a gestão na educação. 22 ed. Belém: EDUFPA, 2008.

SAVIANI, Demerval. **Formação de professores: aspectos históricos e teóricos do problema no contexto brasileiro**. Revista Brasileira de Educação, v. 14 n. 40 jan./abr. 2008. 143-155.

_____. **Sistema de Educação: subsídios para a Conferência Nacional de Educação**. 2009. Disponível em: < http://conae.mec.gov.br/images/stories/pdf/conae_dermevalsaviani.pdf >. Acesso em: 27 jan. 2014.

SILVA, Ademir Alves. **Políticas sociais e cooperativas habitacionais**. São Paulo: Cortez, 1992. p. 135.

SILVA, Eldra Carvalho da. **A política salarial para os professores da educação básica da rede municipal no contexto do FUNDEB nos municípios de Óbidos e Oriximiná –PA**. 2010. 190 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Pará, Belém, 2010.

_____. **A formação de professores na perspectiva crítico-emancipadora**. Revista Linhas Críticas, vol.17, nº 32. Brasília: Universidade de Brasília/FE. 2011.

SILVA, Maria Abádia da. **Intervenção e consentimento**: a política educacional do Banco Mundial. Campinas: FAPESP, 2002.

_____. **Pressões externas na educação básica**. Dissensos e gestão. Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 3, n. 4, p. 95-106, jan./jun. 2009.

_____. **Qualidade Social da Educação Pública: algumas aproximações**. In. Cad. Cedes, Campinas, vol. 29, n. 78, p. 216-226, maio/ago. 2009. Disponível em: <http://www.cedes.unicamp.br>. Acessado em: 10/05/2015.

SILVA, V. L. G. **Profissão: professora**. In: CAMPOS, M. C. S. de S., SILVA, V. L. G. da (org.) Feminização do magistério: vestígios do passado que marcam o presente. Bragança Paulista: Edusf, 2002.

SINDICATO ÚNICO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS (SIND-UTE/MG). **Boletim Informativo da Revista Eletrônica da Sind-UTE/MG**. 2013. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/conteudo.php?>> Acesso em 5 de dez. 2014.

_____. **Nossa História**. Em: <www.sindutemg.org.br/novosite> Acesso em 20 de out. de 2015.

_____. **História do Sind-UTE/MG**. Disponível no site<www.sindutemg.blogspot.com.br/p/Historia-sind> Acesso em 21 de out. 2015.

SOUZA, Celina. Gestão Urbana. **A questão Municipal dos Anos 90**. In: **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, 36:30-32, 1990.

SOUZA, Elenice Ferreira de. **Os reflexos da contemporaneidade na profissão docente. 2008. Dissertação** (Mestrado em Educação, Cultura e Organizações Sociais) – UEMG/Funedi/Divinópolis, 2008.

SOUZA, João Valdir Alves de. **Quem ainda quer ser professor?** Boletim UFMG, Belo Horizonte, n. 1755, p. 2, 4 nov. 2011.

SOUZA, Paulo Renato. **A revolução gerenciada: educação no Brasil 1995-2002**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

SUCUPIRA, Newton. **O Ato Adicional de 1834 e a descentralização da educação**. In: FÁVERO, Osmar (org.). **A Educação nas constituintes brasileiras, 1823 – 1988**. 2ª ed., Campinas, SP: Autores Associados, 2001, p. 31 - 117.

TANURI, Leonor Maria. **História da formação de professores**. Revista Brasileira de Educação. Mai/Jun./Jul./Ago. 2000, nº 14. 61-88.

TARDIF, Maurice; LESSARD, Claude. **Trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas**. Petrópolis: Vozes. 2007.

TRIVIÑOS, Augusto. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987. 252 p.

_____. N. S. **Introdução à pesquisa: a pesquisa qualitativa em educação**. 1 ed. – São Paulo/SP: Atlas, 2006. Atualizado.

UNAÍ. Prefeitura Municipal. **Estatuto do magistério municipal de Unaí-MG**. Lei nº 1.127, de 23 de dezembro de 1986.

_____. Lei Complementar nº 56, de 30 de outubro de 2006. **Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério Público do Município de Unaí e dá outras providências. 2006**. Disponível: < www.prefeituraunai.mg.gov.br/pmu> Acesso em 10 abril de 2014.

_____. **Prefeito e Comissão de Professores discutem pagamento do piso salarial da categoria.** 2013. Disponível em <<http://www.prefeituraunai.mg.gov.br>> Acesso em 02 de dez. 2014.

_____. **Salários da Prefeitura.** 2014. Disponível em < www.prefeituraunai.mg.gov.br> Acesso em 26 nov. 2014.

_____. **SEMED promove abertura oficial do ano letivo 2015.** 2015. Disponível: <http://www.unainet.com/>. Acesso em 20 de abril de 2015.

_____. **Edital nº 30/2015 Ampliações de Carga Horária para professor efetivo e contratação de professores por Tempo Determinado.** UNAI – MG, 22 de maio de 2015.

VIANNA, C. **Contribuições do conceito de gênero para a análise da feminização do magistério no Brasil.** In: CAMPOS, M. C. S. de S.; SILVA, V. L. G. da (org.) *Feminização do magistério: vestígios do passado que marcam o presente.* Bragança Paulista: Edusf, 2002, p.39-67.

VIEIRA, Juçara Maria Dutra. **Piso salarial nacional dos educadores: dois séculos de atraso.** Brasília, DF: [s.n.], 2007.

_____. Entrevista. In: **Formação de professores: impasses e perspectivas. Retratos da Escola,** Brasília, DF, v. 2, n. 2-3, p. 15-27, jan./dez. 2008.

_____. **Piso salarial para os educadores brasileiros: quem toma partido?** Campinas, SP: Autores Associados, 2012.

_____. **Valorização dos profissionais** Carreira e salários. *Revista Retratos da Escola,* Brasília, v. 8, n. 15, p. 409-426, jul./dez. 2014. Disponível em: www.esforce.org.br Acesso em 10 de out. 2015.

APÊNDICES

Apêndice 1 - Nota Técnica

Apêndice 2 - Dissertações e teses sobre o Piso Salarial da carreira docente

Apêndice 3 - Termo de Consentimento e Esclarecido

Apêndice 4 - Instrumento de Pesquisa – Questionário

Apêndice 5 - Roteiro para entrevista – semiestruturada

APÊNDICE 1

	<p>Universidade de Brasília – UnB Faculdade de Educação – FE Programa de Pós-Graduação em Educação Linha de pesquisa: Gestão de Políticas e Sistemas Educacionais Orientadora: Maria Abádia da Silva Mestrando: Eduardo Ferreira da Silva Caetano</p>	
---	--	---

NOTA TÉCNICA Nº 001/2015 MESTRADO PROFISSIONAL DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

INTERESSADO: Eduardo Ferreira da Silva Caetano servidor da Coordenação-Geral de Planejamento e Orçamento

Assunto: Pagamento do piso salarial como política de valorização para os professores do município de Unai em Minas Gerais

Ementa: A Lei Federal nº 11.738/2008 e a ADI nº 4.167/2011 do Supremo Tribunal Federal asseguraram a legalidade e a obrigatoriedade do pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional aos professores do magistério público. Contudo, a Lei nº 11.738/2008 e a Lei nº 11.494/2007 do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação não tem garantido o recebimento do piso aos professores. Recomenda-se formação de grupo de estudo que proponha medidas e penalidades para o cumprimento da valorização profissional aos profissionais em educação por meio do pagamento do piso.

I - RELATÓRIO

1. Com o objetivo de uniformizar e concretizar a política de valorização aos professores do magistério público com o pagamento do piso salarial – emite-se a presente Nota Técnica à Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino – SASE com o objetivo de apresentar as dificuldades enfrentadas por professores que não tem materializado o direito ao piso devido a negligencia dos governos locais, que fazem uso do argumento da falta recursos orçamentários e financeiros para cumprirem as determinações da Lei do Piso.

2. O percurso histórico mostra que o fato do professor ser assalariado e remunerado com ordenados baixos e insuficientes ocorre no país desde a implantação das aulas régias em 1772, pelo Marquês de Pombal, que tirou a exclusividade dessa profissão da igreja católica e a tornou uma atividade do Estado Português. Percebe-se já naquele período, que os salários eram insignificantes e de pouco valor, porque não permitiam aos professores primeiras letras sobreviver apenas com a renda de sua atividade de docente. Por isso, a maioria dos professores primários exerciam outras atividades fossem na agricultura, comércio ou serviço religioso.

3. A fim de superar essa situação de salários baixos e ainda aumentar o número de professores, D. Pedro I criou e promulgou a Lei Geral de 15 de outubro de 1827, em seu 3º artigo, estabeleceu os ordenados dos professores entre duzentos e quinhentos réis anuais. Apesar de ser uma lei de alcance nacional, não foram suficientes para garantir melhores salários e condições adequadas de trabalho aos professores primeiras letras. Continuam os ordenados com baixo poder aquisitivo, ausência de plano de carreira e as péssimas condições de trabalho materializaram a falta de valorização e o desinteresse com a profissão professor nessa época (BRASIL, 1827).

4. Esse abandono, carência de recursos financeiros e desorganização da educação contribuíram para a materialização no cotidiano desses profissionais de baixa remuneração, escassez de material didático, precariedade das instalações escolares, falta de qualificação dos mestres, desmotivação e descontentamento dos professores com a profissão.

5. Corroboram com esses fatos os relatórios do Ministro do Império Visconde de Macaé, entre 1831 a 1836, que denunciaram a falta de valorização profissional, condições de trabalho inapropriadas e a desmotivação para o professorado do período (SUCUPIRA, 2001). No entanto, nesse tempo, a realidade profissional e a política de valorização profissional do magistério, no estado de Minas Gerais, não eram diferentes das situações em outros estados. Os professores mineiros recebiam ordenados baixos, fraco incentivo de formação continuada e condições difíceis de trabalho. Tudo isso fazia com que muitos profissionais trabalhassem em duas escolas ou tivessem outras atividades remuneratórias (PEIXOTO, 2003).

6. A análise do percurso histórico das políticas de valorização dos diversos governos, do estado de Minas de Gerais para a profissão de professor, revela no magistério mineiro a ausência

de valorização da carreira, pagamento de baixa remuneração, condições inadequadas de trabalho e o fraco incentivo à formação continuada são as mesmas da maioria dos professores espalhados por todo país (CARDOSO, 2002). Independe do contexto histórico e similarmente a desculpa do governo central, os governantes mineiros afirmavam que a falta de recursos orçamentários e financeiros inviabilizam o pagamento de bons ordenados, condições adequadas de trabalho e o oferecimento de melhores incentivos de progressão funcional para a carreira (FARIA FILHO, 1998).

7. Os ordenados dos professores primários mineiros, durante a República, eram tão baixos que impossibilitava, segundo palavras de Guimarães (1940, p. 33), até mesmo a “aquisição de livros que atualizassem os professores sobre os conhecimentos mais modernos e estudos recentes aplicados à pedagogia”. Já que não tinham condições materiais, pedagógicas e financeiras como realidade profissional a categoria se esforçava para aprender por si só, para tanto selecionavam conteúdos e desenvolviam formas metodológicas que possibilitavam a realização de suas atividades (KUENZER, 1999).

8. Passaram-se anos, décadas e séculos e o cotidiano da maioria dos professores mineiros mostra-se quase inalterada, comparada à situação dos professores de épocas anteriores. Em 2008 foi criada a Lei do Piso, que ordenou a União, Estados, Municípios e o Distrito Federal um “piso como um valor abaixo do qual os entes não poderiam pagar como vencimentos iniciais a carreira de professor” (VIEIRA, 2007, p. 38). No entanto, ocorre o não cumprimento da normatização legal da Lei do Piso. Há uma lei e até norma jurídica da maior corte do país, ADI 4.167/2011 do STF, que garante a constitucionalidade da Lei do Piso e ordena aos governos dos entes federados seu imediato cumprimento. Contudo alguns estados, dentre estes o de Minas Gerais, não cumprem com o pagamento do piso, em 2015, no valor de R\$ 1.917,78.

9. Nesse sentido, este trabalho defende a valorização profissional como conjunto de fatores como: cumprimento da Lei do Piso, planos de carreira, condições adequadas de trabalho, incentivos a formação continuada e, sobretudo, equiparar a renda social da categoria dos professores as demais categorias profissionais com escolaridade equivalente. (BRASIL, 1996); (BRASIL, 2008); (RONCA, 2010). Tendo em vista que a valorização por meio do cumprimento do PSPN ainda não se tornou uma realidade concreta em todos os estados, ao contrário, o descaso, o descumprimento com o Piso e a ausência de valorização profissional tem

influenciado o cotidiano e a realidade de muitos professores espalhados pelo país (OLIVEIRA, 2009).

II ANÁLISE

10. A pesquisa revelou que a maioria dos professores, do município de Unaí, concorda que o Piso valoriza a carreira profissional. Segundo a visão desses profissionais o recebimento do piso, além de elemento de valorização da carreira, pode também alterar a condição socioeconômica do professor. Segundo os docentes o descompromisso e descaso com o Piso pelo poder local tem feito com muitos deles trabalhem em até três escolas (duas municipais e outra estadual ou vice-versa) pela manhã, tarde e noite, chegando a trabalhar 75 horas semanais. Enquanto a Lei do Piso determina que o professor deva trabalhar no máximo 40 horas semanal. Nas palavras de Cassassus (2002, p; 122), que os baixos salários obrigam os professores a “aumentar seu nível salarial” para poder suprir suas necessidades.

11. A média salarial declarada pelos professores do 1^a ao 5^a ano, com média de 12 anos de experiência, foi de R\$ 1.460,09. Enquanto, a Lei do Piso fixa o valor de R\$ 1.917,78 como valor inicial para ingresso na carreira. Segundo cálculos do DIESSE (2015), ele determina o valor de R\$ 3.219,26 como mínimo para sobreviver nos meses de março e abril de 2015. O Governo Local, de Unaí, tem justificado o não cumprimento do piso por falta de recursos orçamentários e financeiros. Contudo, em 12 de dezembro de 2014, foi publicado pelo poder local o Edital nº 1/2014, o qual ofereceu salário de R\$ 4.241,45 para exercer o cargo de nutricionista (UNAI, 2014).

III - CONCLUSÃO

12. Para transformar essa realidade dos professores municipais de Unaí, que tem o direito adquirido em Lei pela norma legal fixada pela Lei nº 11.738/2008 mas não a sua concretização pelo Poder Executivo Local de Unaí. Proponho a Criação de um grupo de trabalho (GT) composto por integrantes da Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino – SASE e por professores municipais, membros sindicais e gestores educacionais da SEMED de Unaí para que em 4 (quatro) meses possam elaborar uma proposta que viabilize o prefeito municipal a cumprir com pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional. O governo local na abertura

do ano letivo de 2015 afirmou aos professores que se tiver um estudo orçamentário que possibilite o pagamento do piso, a prefeitura o cumpriria. Assim, sugiro que após a elaboração do projeto e com os esforços da SASE possam tornar realidade o pagamento do piso aos professores de Unaí em até 2 (dois) meses após a apresentação do projeto elaborado pelo grupo de trabalho.

13. Mediante o exposto, e considerando que a SASE defende o imediato cumprimento do Piso Salarial de Profissional Nacional, e que esta secretaria é dotada pelo Ministério da Educação de poderes para editar medidas legais que articule os diversos sistemas de ensino do país, sugerimos a adoção das medidas acima expostas, havendo anuência entre a SASE e a SEMED de Unaí, a publicação do DESPACHO DECISÓRIO.

À consideração do Secretário da SASE

EDUARDO FERREIRA DA SILVA CAETANO

SIAPE 1748257

1. De Acordo
2. Encaminha-se a Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino – SASE

MARIA ABÁDIA DA SILVA

Orientadora de Dissertação do Mestrado Profissional em Educação da Universidade de
Brasília

APÊNDICE 2

Dissertações e teses sobre o Piso Salarial da carreira docente

	Ano	Título	Autor	Orientador	Instituição/ Dissertação/ Tese
1	2006	A (Des) Valorização Do Magistério Potiguar Nos Anos De 1990: mapeando restrições na carreira e remuneração dos professores da educação básica.	Rogério Fernandes Gurgel	Luiz de Sousa Junior	UFPB Dissertação
2	2006	Os reflexos da contemporaneidade na profissão docente	Elenice Ferreira de Souza	Alysson Rodrigo Fonseca	UEMG Dissertação
3	2008	Os professores públicos são mal remunerados nas escolas brasileiras? Uma análise da atratividade da carreira do magistério sob o aspecto da remuneração.	Gabriela Miranda Moriconi	Nelson Marconi	FGV Dissertação
4	2010	Piso salarial profissional nacional do magistério: conflitos e limites de sua implantação na rede pública estadual de Goiás	Jarbas de Paula Machado	Nelson Cardoso <u>Amaral</u>	UFG Dissertação
5	2010	A política salarial para os professores da educação básica da rede municipal no contexto do Fundeb nos municípios de Óbidos e Oriximiná-Pará	Eldra Carvalho da Silva	Rosana Maria Oliveira Gemaque	UFPA Dissertação
6	2011	Perfil profissional e condições do trabalho docente: um estudo sobre os professores dos anos iniciais da RME de Curitiba.	Aline Chalus Vernick Carissimi	Rose Meri Trojan	UFPR Dissertação
7	2011	Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente.	Andreza Barbosa	Maria Helena Galvão Frem Dias-da-Silva e Maria José da Silva Fernandes	UNESP Dissertação
8	2012	Plano de carreira do professor da rede de educação básica do estado de São Paulo: expectativas e atendimento	Alan Ary Meguerditchian	Helena Machado de Paula Albuquerque	PUC-SP Dissertação
9	2013	Por que ser professor? Uma análise da carreira docente na educação básica no Brasil.	Alexandre William Barbosa Duarte	Dalila Andrade Oliveira	UFMG Dissertação
10	2013	Piso salarial para os educadores brasileiros: quem toma partido?	Juçara Maria Dutra Vieira	Regina Vinhaes Gracindo e José Vieira de Souza	UNB Tese

Fonte: Quadro elaborado pelo autor. Baseado nos bancos de dados da Capes e Scielo no período de 20 de agosto de 2014.

APÊNDICE 3

	<p>Universidade de Brasília – UnB Faculdade de Educação – FE Programa de Pós-Graduação em Educação Linha de pesquisa: Gestão de Políticas e Sistemas Educacionais Orientadora: Maria Abádia da Silva Mestrando: Eduardo Ferreira da Silva Caetano</p>	 <p>Programa de Pós-Graduação em Educação</p>
---	--	--

Termo de Consentimento e Esclarecido

Caro Professor,

Estou desenvolvendo uma pesquisa intitulada **Política de valorização profissional dos professores do 1º ao 5º ano de Unai: a Lei do Piso** sob a orientação da Prof.^a Dra. Maria Abádia da Silva, na área de Gestão de Políticas e Sistemas Educacionais, no curso de mestrado profissional em Educação no programa de pós-graduação em Educação ofertado pela Faculdade de Educação (FE) da Universidade de Brasília (UnB).

Para dar continuidade a essa pesquisa, solicito a sua participação no preenchimento do questionário, esclarecendo-lhe que as informações coletadas serão mantidas em total anonimato e utilizadas exclusivamente neste estudo.

Desde já agradeço a sua colaboração, apoio e empenho.

Atenciosamente,

Eduardo Ferreira da Silva Caetano - Matrícula UnB nº 13/0178535

Eu _____ declaro que fui devidamente informado (a) sobre os objetivos e justificativas deste estudo de forma clara e detalhada e que concordo em participar da entrevista

Data: _____/_____/_____.

Assinatura do participante _____

Assinatura do pesquisador _____

APÊNDICE 4

	<p>Universidade de Brasília – UnB Faculdade de Educação – FE Programa de Pós-Graduação em Educação Linha de pesquisa: Gestão de Políticas e Sistemas Educacionais Orientadora: Maria Abádia da Silva Mestrando: Eduardo Ferreira da Silva Caetano</p>	
---	--	---

Instrumento de Pesquisa – Questionário

Prezado professor! Obrigado pela sua disposição em participar nesta pesquisa. O presente questionário levará 30 minutos em média para ser respondido. No entanto, sinta-se à vontade para ler e responder cada item. A sua colaboração contribui para obter dados para o êxito desta pesquisa sobre política de valorização profissional dos professores do 1º ao 5º ano de Unai: a Lei do Piso.

1. Sexo: () Feminino () Masculino () Outros _____

 2. Em qual série você lecionou em 2014?

 3. Quantos alunos havia em sua classe?

 4. Quais são as principais dificuldades que você encontra no desempenho de sua atividade profissional?
-
-
-
-
-
-
-

5. Enumere na sequência os elementos que, na sua opinião, expressam valorização profissional do professor.

- 1° _____
- 2° _____
- 3° _____
- 4° _____
- 5° _____
- 6° _____
- 7° _____
- 8° _____
- 9° _____
- 10° _____

6. Para você, por que ocorre o descumprimento do pagamento do piso salarial de R\$ 1.917,78 para os professores?

7. O recebimento do piso salarial propiciaria valorização profissional do professor? Como?

14. Assinale nos itens abaixo a que categoria você pertence:

(...) Professor de Educação Básica I

(...) Professor de Educação Básica II

(...) Professor de Educação Básica III

(...) Outros _____

15. Quanto tempo você trabalha na rede de ensino de Unai?

(...) 1 a 2 anos

(...) 3 a 5 anos

(...) 6 a 9 anos

(...) 10 a 15 anos

(...) 16 a 20 anos

(...) mais de 20 anos.

16. Há quanto tempo você trabalha nesta escola?

(...) 1 a 2 anos

(...) 3 a 5 anos

(...) 6 a 9 anos

(...) 10 a 15 anos

(...) 16 a 20 anos

(...) mais de 20 anos.

17. Quanto para você deveria ser o salário de um professor da educação básica para a carga de 40 horas?

APÊNDICE 5

	Universidade de Brasília – UnB Faculdade de Educação – FE Programa de Pós-Graduação em Educação Linha de pesquisa: Gestão de Políticas e Sistemas Educacionais Orientadora: Maria Abádia da Silva Mestrando: Eduardo Ferreira da Silva Caetano	
Roteiro para entrevista – semiestruturada para Dois gestores em educação e dois membros sindicais dos professores de Unaí		
Eixos de Análise	Questões	
1. Piso como Valorização	Como é a composição do salário do professor de Unaí?	
	Como o piso valoriza o professor?	
	Quais os elementos que expressam a valorização para os professores? Explique	
2. Desvalorização profissional	Discorra as dificuldades enfrentadas pelos professores de Unaí?	
3. Condições de Trabalho	Como são as condições de trabalho dos professores da educação básica de Unaí?	
4. Descumprimento da Lei 11.738/08	Para você o que impede o Poder municipal de Unaí de pagar o piso? Explique	
	Como o descumprimento da lei afeta a carreira dos professores?	
5. Valorização Profissional	Comente sobre valorização profissional e remuneração para os professores de Unaí.	

Fonte: Quadro elaborado pelo autor em 2014.