

Ano 9, Vol IX, Número 2, Jul-Dez, 2017, Pág. 163-178.

O “ser” e o “estar” docente: relações de trabalho em um município paraense

Maria de Fátima Matos de Souza
Rozinaldo Ribeiro da Silva
Gizelia Maria da Silva Freitas
Alcinei da Silva Araújo

Resumo

Este artigo é resultado de um estudo sobre as condições de trabalho docente em um município da região oeste do estado do Pará, Brasil. A discussão se dá abordando as condições de trabalho de duas categorias docentes (efetivos e contratados) da rede municipal. Identificou-se que no que se refere à formação dos docentes, não há por parte da gestão preocupação em realizá-la, deixando de atender a legislação vigente sobre a formação inicial e continuada de professores da Educação Básica. Foram identificadas diferenças salariais entre os professores contratados e os efetivos, sendo que os primeiros recebem um salário abaixo dos valores pagos aos professores efetivos. Aspectos como condições materiais de trabalho insatisfatórias (precariedade do espaço físico de algumas instituições, por exemplo) também foram observados. Recomenda-se o aprofundamento dos estudos buscando elucidar o destino dos recursos resultante de tais diferenças salariais.

Palavras-chave: formação docente, concursados x contratados, diferenças salariais.

Abstract

This article is the result of a study on the working conditions of teachers in a city from Pará, Brazil. The discussion is focused on the working conditions of two categories of teachers (permanent and temporarily hired ones). It was identified that in relation to the teacher's training, there is no concern on the part of the management to carry it out, failing to comply with the current legislation on the initial and continuing training of Basic Education teachers. Differences in salary were identified between the teachers so that temporarily hired teachers earn a salary far below the amounts paid to the permanent ones. Aspects such as dissatisfactory material working conditions (precarious physical space of some institutions, for instance) were also observed. Therefore, the analysis need to be taken further, seeking the destination of the resources which result from such wage differences we verified in this research.

Key-words: teacher training, permanent teachers x temporary hired teachers, salary differences.

Introdução

Neste Artigo buscamos analisar a formação e as relações de trabalho dos docentes de uma escola de médio porte, localizada na zona rural e na Secretaria Municipal de um município da região da Transamazônica, no oeste paraense. Em seguida, comparamos dados salariais dos professores concursados (efetivos) com os dos contratados (temporários). A maioria dos dados utilizados foi obtida a partir dos relatórios do Tempo Comunidade II¹, desenvolvido pelos alunos do Curso de Educação do Campo, da Faculdade de Etnodiversidade, da Universidade Federal do Pará, Campus de Altamira e junto à Secretaria Municipal de Educação do município pesquisado. A escola e o município, objeto da investigação, terá sua identidade preservada, por isso não iremos divulgar o nome dos mesmos.

A valorização da profissionalização docente, a qual demanda um corpo de saberes, habilidades, competências, normas e valores (PAIVA e WARDE, 1993), tem sido um tema recorrente na literatura nacional e internacional e em discussões no âmbito da pesquisa educacional nos últimos anos. No Brasil, os estudos têm se pautado principalmente na formação docente, por ser sua ausência uma das justificativas dos baixos índices de qualidade que a escola pública brasileira tem apresentado nos últimos anos nos relatórios do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (Saeb)².

A baixa ou alta, má ou boa formação profissional como em quase todas as categorias de trabalhadores do sistema capitalista é uma justificativa para a garantia ou não de um emprego, como também para implementação de diferentes salários. Essa realidade favorece para a disputa das melhores posições no ambiente de trabalho, entre trabalhadores pertencente a mesma categoria. Partindo dessa perspectiva, lançamos um olhar sobre como a formação interfere nas contratações e nos vencimentos salariais professores dos município pesquisado.

Este artigo, está organizado em três tópicos: No primeiro discutimos a formação docente e a diferença entre o “ser” e o “estar” docente. No segundo analisamos as diferenças salariais presentes na profissão docente no município *locus* da investigação, no último apresentamos nossas conclusões.

Sobre a formação docente e a diferença entre o “ser” e o “estar” docente

¹ Tempo Comunidade é um componente curricular do Curso de Educação do Campo...

² Dados referentes à qualidade da escola pública brasileira são emitidos por meio de relatórios do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (Saeb) criado na década de 1990 e do Programa Internacional de Avaliação de Estudantes – PISA.

A formação de professores para a Educação Básica tem sido preocupação de gestores educacionais, principalmente após a aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, nº 9394/96, a qual em seu artigo 62, determina que:

A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade Normal.

A partir da aprovação dessa lei, se percebe uma preocupação com a formação, tanto por parte dos professores como dos governos, como forma de atender a esse dispositivo legal, o que se considera de suma importância no contexto da educação escolar e na valorização profissional docente. Ao mesmo tempo em que a legislação se dedica a questão da formação, ela deixa de contemplar outros aspectos importantes no contexto da profissionalização do trabalho docente, apesar de assegurar que:

Art. 87. É instituída a Década da Educação, a iniciar-se um ano a partir da publicação desta Lei[...].
§ 4º Até o fim da Década da Educação somente serão admitidos professores habilitados em nível superior ou formados por treinamento em serviço.

O que se observa é que, embora a legislação afirme que a partir do fim da Década da Educação os professores somente seriam admitidos se atendessem a essa exigência da formação ela não assegura em que condições essa admissão deve ocorrer e, também, não esclarece quais são os direitos mínimos que esses profissionais possuem para o exercício de sua profissão, além de sua formação, deixando a critério dos sistemas de ensino essa definição.

A omissão na legislação, em nossa opinião é o que faz com que surjam “brechas” para que governos descompromissados totalmente ou pouco interessados com a qualidade do ensino das camadas populares estabeleçam critérios subjetivos de contratação de professores e paguem pisos salariais sem levar em consideração a formação dos profissionais da educação e a valorização da carreira, tratando a *mão de obra* de uma parte considerável dos professores como mercadoria barata, mal elaborada.

Tais brechas na legislação possibilitam, inclusive, que os profissionais da educação, possam ser admitidos/contratados para realizar um mesmo trabalho com

mesma carga horária, porém com salários diferenciados e abaixo do piso salarial vigente e previsto na lei 11.738/2008. Há de se considerar a importância das regulações que incidem sobre o trabalho do professor, com foco na carreira docente, porém, é relevante atentar para o fato de que os:

Aspectos que normatizam esse exercício, tais como formação exigida, formas de ingresso, carreira, entre outros, ao mesmo tempo em que instituem a função de professor, são fundamentais para a compreensão do lugar social da profissão. Esses aspectos estão atrelados a projetos políticos em diferentes contextos históricos e sociais, nos quais a educação escolar se vê implicada na consecução de metas que se encaixam em propósitos econômicos, fato que se acirra na atualidade. Assim, o valor social atribuído aos professores está relacionado à maneira como são tratados pelo Estado (JACOMINI & PENNA, 2016, p.182).

Essa é uma realidade que está presente na região oeste do estado do Pará, em escolas localizadas em municípios da Transamazônica e Xingu. Nessa região o que se observa, nos Relatórios do Tempo Comunidade II realizado em diferentes municípios (2017), é a quase inexistência de professores aprovados em concurso público de provas e títulos, como está expresso na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seu artigo 206, quando afirma que:

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;

Como se pode perceber, a ordenação legal nos leva a entender que o desempenho da profissão o professor, ou seja, o ser professor, não está sujeito à temporalidade de um mandato de um prefeito, por exemplo, ou na dependência da vontade de políticos que o indicaram para aquele emprego.

Contudo, notamos a elevação substancial do número de professores contratados, a cada semestre, o que chamamos de o “estar” docente, em quantidade maior que a dos professores concursados, inclusive, sujeitos a indicação política dos que vencem as eleições nos municípios. Estes professores temporários, que “estão” docentes, embora alguns possuam diploma de nível superior, não recebem os mesmos valores de vencimento de professor com curso de graduado mas sim como profissionais de nível médio.

As diferenças entre esses mesmos profissionais, que identificamos como sendo o “ser” professor concursado e o “estar” professor contratado, não se limitam a questões financeiras, mas à garantia de trabalho por pelo menos um ano letivo completo, pois a admissão dos professores vem sendo feita em duas etapas: a primeira de março a junho e a segunda de agosto a novembro, ou seja trabalham somente oito meses por ano, recebem somente nesses meses ficando sem o direito a férias ou recesso remunerado e ainda a não garantia de recontração no próprio ano ou ano seguinte.

A esse respeito, estudos realizados por Gatti e Barreto (2009) sobre as políticas educativas no Brasil, identificaram essas situações contratuais e salariais em diferentes estados brasileiros. Para as autoras, as condições de remuneração e carreira dos professores não correspondem à formação exigida e nem às responsabilidades sociais implicadas em seu trabalho.

Embora os professores contratados trabalhem e recebam somente pelos meses trabalhados, o resultado do seu trabalho junto às escolas em que lecionam é considerado equivalente ao desenvolvido pelos professores concursados, a prova disso é que ao final do do ano letivo os resultados obtidos pelos alunos, aprovação ou reprovação, são considerados legalmente válidos. Ou seja, esses trabalhadores realizam um produto final trabalhando cento e vinte dias a menos que os demais.

É fato que, pelo menos na metade da totalidade desses cento e vinte dias, tanto os professores concursados efetivos quanto os contratados temporariamente não se encontrarão trabalhando nas escolas devido às férias de julho e o recesso de final/início de ano. Porém, somente os concursados permanecem contando todos esses dias para seus salários, pois recebem o mês de julho e recesso acima.

O piso salarial vigente no país para professores da educação básica, é válido apenas para profissionais que tenham formação prevista em lei, ou seja nível superior, porém como os professores são contratados como profissionais de ensino médio, ou ainda em formação, não estão amparados pela legislação. Dessa forma, parece-nos claro que a condição para a contratação não é o trabalhador qualificado, mas sim o de formação básica e indicado por políticos e também por outros setores sociais como igrejas, clubes, famílias influentes, em detrimento da competência técnica e intelectual.

Falar de valorização profissional docente na Transamazônica é ter a certeza de se estar falando de um sonho que precisa ser buscado, capturado e trazido à

realidade, já que, com raras exceções, os governos estaduais e municipais dessa região não se preocupam em realizar concurso público para suprir a demanda docente e cumprir o que estabelece a Constituição Federal de 1988 e a LDB 9394/96.

No Estado do Pará, essa é uma realidade que vem se arrastando ao longo do tempo, a falta de professores concursados em número suficiente para atender as demandas das escolas, abre espaço à contratação de professores temporários que atendem a dois interesses, dos políticos representantes das oligarquias locais: 1) como os contratados são, geralmente, aqueles indivíduos que participaram das campanhas políticas em favor do(s) partido(s) político(s) que venceu(ram) o pleito eleitoral, ocorre daí um reforço (com recursos públicos, dos correligionários dos ideais desse(s) partido(s) político(s), em detrimento dos demais, que tem “seus espaços políticos” reduzidos e 2) instala-se, inevitavelmente, uma divisão entre os profissionais docentes em duas categorias: a categoria dos concursados “dentro dos ditames da lei”, com todos os direitos assegurados ao servidor público, e a categoria dos contratados temporariamente, os “da brecha da Lei”, aqueles que são admitidos sem concurso público e como tal estão desprovidos dos direitos legais concedido aos professores concursados, ficando a mercê dos gestores estaduais e ou municipais. Estas divisões se apresentam principalmente em momentos de tomadas de decisões, quando os contratados se excluem das reuniões para evitar represálias políticas.

Essa situação tem se tornado cada vez mais patente nas escolas municipais, principalmente nos municípios da referida região, como é o caso do município *locus* dessa pesquisa. Os dados revelaram que a educação não tem sido prioridade nesse município, haja vista que quando o governo precisa efetuar cortes para conter a folha de pagamento a educação é a primeira a ser atingida, conforme podemos perceber no início da nova gestão municipal, assumida em janeiro do corrente ano.

O gestor desse município, pela alegação de o “município estar em crise financeira” e, segundo o mesmo, no intuito de obter uma redução nos gastos, efetuou cortes no setor educacional em que os funcionários tiveram perdas salariais estimadas de até 40% (RELATÓRIO DO II TEMPO COMUNIDADE, 2017).

Alguns dos professores trabalham na escola pesquisada a quase 30 anos, segundo eles a partir da necessidade de atender a demanda de alunos, que migravam para a região na época da colonização, década de 1970-1980. Esse professores,

considerados mais antigos na escola, estão dando entrada ao pedido de aposentadoria, primeiro por já possuírem tempo para se aposentar e segundo com medo de perder direitos adquiridos com essa reforma trabalhista e previdenciária, prevista pelo atual governo federal.

Educação de qualidade e gratuita, assim como a valorização profissional, tem sido objeto de lutas dos educadores por anos ao longo das gerações e conquistado aos poucos, através da pressão dos movimentos sociais organizados. Um dos exemplos dessa luta pela qualidade da escola pública se concretizou na aprovação da Constituição Federal de 1988, quando em seu artigo 206, definiu que o poder público deverá criar piso salarial e planos de carreira:

VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal.

Parágrafo Único: A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazos para a elaboração de seus planos de carreira, no âmbito da união, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, emenda constitucional nº 53, 2006.(BRASIL, Lei 11.738/2008)

Observa-se, que a prefeitura do município pesquisado atendeu ao ordenamento jurídico e elaborou seu Plano de Cargos e Carreira (PCCR). De acordo com a Lei complementar Nº 001/2015, que criou o PCCR, o município propõe garantir a remuneração e valorização do profissional da educação de acordo com os níveis de formação e tempo de serviço apresentando o piso salarial de cada classe com seus distintos direitos assegurados na Constituição Federal.

O Plano de Carreira é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos educadores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelas empresas e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal.

O Plano de Carreira é um dos elementos que permitem ao profissional da educação enxergar a trajetória que tem pela frente na administração pública municipal de ensino. A carreira deve começar no ingresso, no exercício do cargo e prosseguir através do desenvolvimento profissional e de sua atuação na rede municipal de ensino, seguindo até sua aposentadoria.

O Art. 3º, do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais em Educação Básica do Ensino Público Municipal, tem como finalidade definir e regulamentar a condição e o processo de movimentação dos profissionais em educação, na respectiva carreira, estabelecendo a progressão e promoção funcional e a correspondente evolução da remuneração.

O PCCR no capítulo II, seção I, Art. 4º. trata da valorização do profissional de educação, garantindo-lhes princípios de remuneração e condições adequadas de trabalho, aprimoramento de qualificação através de cursos e estágios de formação inicial e continuada, piso salarial profissional com correção anual definido pelo valor aluno, conforme Art. 5º da Lei 11.738, dentre outros. Entretanto, observa-se, que alguns dos benefícios garantidos no Art. 4º do PCCR não ocorrem na prática, pois o município alega que os recursos recebidos para efetivação de tais benefícios, não é suficiente para atender as normas estabelecidas.

Apesar da faixa salarial docente não corresponder a formação exigida, o que se observa, observa que a legislação exige formação inicial em nível de graduação e formação continuada, como mecanismos de valorização do trabalho docente, podendo essa última, ser ofertada pelo próprio poder público municipal.

O que se verifica no município pesquisado, sobre a formação continuada, é que atualmente a única formação que o município oferece aos professores da educação, que trabalham com as séries iniciais, do 1º ao 3º ano, é o Pacto Nacional Pela Alfabetização na Idade Certa (PNAIC) que abrange tanto as escolas da área urbana quanto as escolas do campo. Esse é um programa proposto e subsidiado pelo governo federal. Não se detectou na Secretaria Municipal de Educação nenhum programa ou projeto municipal de incentivo a formação continuada dos professores concursados e ou temporários.

A formação do professor da educação básica deve ser uma preocupação constante de uma gestão municipal, principalmente de gestões como a do município pesquisada em que há uma grande rotatividade na contratação de professores, chegando a estar na profissão professores com apenas Ensino Médio, sem qualquer formação pedagógica para o exercício da docência, ou seja, é considerado professor leigo.

Nessa condição, o professor leigo necessita de capacitação e acompanhamento pedagógico, haja vista não possuir a formação necessária exigida.

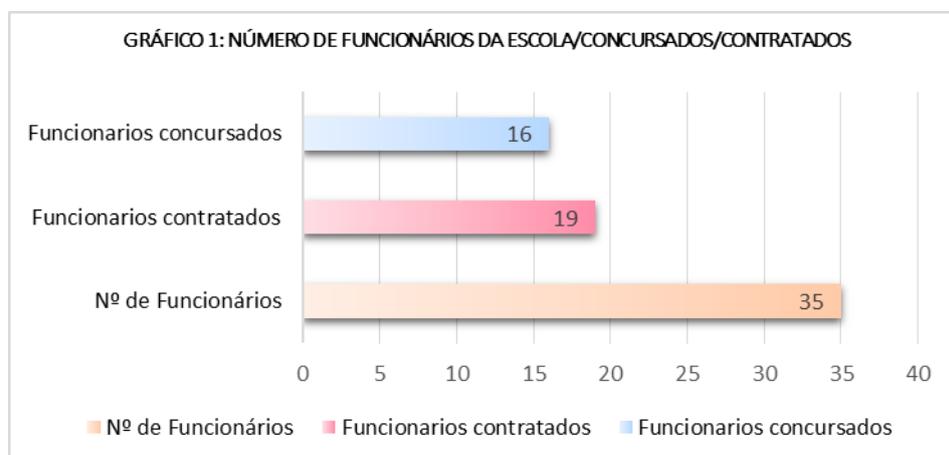
Além desse fator, o professor leigo e mesmo o professor com formação em nível superior, que é contratado como professor de nível médio está exercendo a docência em condições precárias, recebendo remuneração abaixo do estabelecido em Lei, o que não lhes permite investir na sua própria formação continuada,

Essas condições de trabalho impostas ao professor fazem com que o “estar” na profissão se torne um fator desfavorável a seu investimento na profissão, sua contratação parcelada, quatro meses no primeiro semestre e quatro meses no segundo semestre, causa instabilidade, e incerteza inclusive de sua recontração no próximo semestre. Essa instabilidade faz com que esse professor não se perceba como profissional, dada sua condição de “estar” e não de “ser”.

O estado de espírito do professor em relação a profissão que está exercendo corrobora para que os poderes públicos municipais estabeleçam relações contratuais e salariais da forma que melhor convém às gestões municipais, sem qualquer resistência desse profissional, que se encontra em desvantagem, em relação ao professor concursado, dada sua instabilidade no emprego.

Análise das diferenças salarias presentes na profissão docente em um município paraense

Uma escola pesquisada, localizada na comunidade da Agrovila, no Km 70 do município pesquisado, passou a funcionar nesse ano de 2017 com um quadro de funcionários reduzidos. A instituição conta com 35 funcionários, dos quais 16 são concursados e 19 são contratados, conforme pode ser observado no gráficos 1, a seguir.



Fonte: Relatório Tempo Comunidade II, 2017

Vale destacar que dos 35 funcionários existentes na escola, 17 são do corpo docente, desses são 6 concursados e 11 contratados, segundo informações prestadas pela Secretaria Municipal de Educação - SEMED do município pesquisado. Esse quantitativo de professor contratado em detrimento dos concursados revela que existe no município uma política de não realização de concursos para provimento das vagas de professores, o que pode estar relacionado a desobrigação do poder público municipal em pagar o piso salarial estabelecido nacionalmente e referendado no PCCR do município pesquisado.

De acordo com o PCCR, há uma tabela com piso salarial organizado com os valores a serem pagos aos profissionais da Educação, subdividida por 15 classes, representadas pelas letras de “A” a “O”, no sentido horizontal e, no sentido vertical, com cinco níveis representados pelos algarismos romanos de I, II, III, IV e V, conforme a Tabela 1, que consta no PCCR.

ANEXO V
ANEXO V
TABELA DE PISO SALARIAL DO CARGO PROFESSOR

Piso salarial referente a 100 horas

Cargo	Níveis	Classes														
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
P r o f e s s o r	I	958,89	978,07	997,63	1.017,58	1.037,93	1.058,69	1.079,87	1.101,46	1.123,49	1.145,96	1.168,88	1.192,26	1.216,10	1.240,43	1.265,23
	II	1.150,67	1.173,68	1.197,15	1.221,10	1.245,52	1.270,43	1.295,84	1.321,76	1.348,19	1.375,15	1.402,66	1.430,71	1.459,33	1.488,51	1.518,28
	III	1.265,73	1.291,05	1.316,87	1.343,21	1.370,07	1.397,47	1.425,42	1.453,93	1.483,01	1.512,67	1.542,92	1.573,78	1.605,26	1.637,36	1.670,11
	IV	1.392,31	1.420,15	1.448,56	1.477,53	1.507,08	1.537,22	1.567,97	1.599,32	1.631,31	1.663,94	1.697,22	1.731,16	1.765,78	1.801,10	1.837,12
	V	1.531,54	1.562,17	1.593,41	1.625,28	1.657,79	1.690,94	1.724,76	1.759,26	1.794,44	1.830,33	1.866,94	1.904,28	1.942,36	1.981,21	2.020,83

Fonte: PCCR do município pesquisado

A tabela 1 mostra como e qual deveria ser o piso salarial pago aos professores no ano de 2015, para os diferentes níveis de formação que incluem:

- I- Magistério;
- II- Graduação;
- III- Pós-Graduação;
- IV- Mestrado;
- V- Doutorado;

O tempo de serviço está definido nas classes, em que os profissionais são incluídos a cada dois anos. A realidade mostra que, para os professores que trabalham por contrato, não há o recebimento de nenhum dos benefícios especificados acima, somente o piso salarial inicial, independentemente do tempo de serviço e da formação porque eles não estão incluídos como parte desse grupo de professores.

A tabela 2 mostra que houve um aumento no piso salarial do corrente ano, quando comparada com a tabela 1, com o piso salarial de 2015, conforme pode ser constatado a seguir.

TABELA DE PISO SALARIAL DO CARGO PROFESSOR

Piso salarial referente a 100 horas

Cargo	Níveis	Classes														
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
P r o f e s s o r	I <i>hoje</i>	1.149,40	1.172,39	1.195,84	1.219,75	1.244,15	1.269,03	1.294,41	1.320,30	1.346,71	1.373,64	1.401,11	1.429,13	1.457,72	1.486,87	1.516,61
	II <i>g</i>	1.379,28	1.406,87	1.435,00	1.463,70	1.492,98	1.522,84	1.553,29	1.584,36	1.616,05	1.648,37	1.681,33	1.714,96	1.749,26	1.784,25	1.819,93
	III <i>Pb3</i>	1.517,21	1.547,55	1.578,50	1.610,07	1.642,27	1.675,12	1.708,62	1.742,80	1.777,65	1.813,20	1.849,47	1.886,46	1.924,19	1.962,67	2.001,92
	IV <i>Ho</i>	1.668,93	1.702,31	1.736,35	1.771,08	1.806,50	1.842,63	1.879,48	1.917,07	1.955,42	1.994,52	2.034,41	2.075,10	2.116,61	2.158,94	2.202,12
	V <i>D2</i>	1.835,82	1.872,54	1.909,99	1.948,19	1.987,15	2.026,90	2.067,43	2.108,78	2.150,96	2.193,98	2.237,86	2.282,61	2.328,27	2.374,83	2.422,33

Os dados revelam que o piso salarial dos professores concursados da educação municipal, equivalente a 100 horas é de R\$ 1.149,40, fazem jus a uma gratificação de 25% e mais uma regência de classe que equivale a 20% e 1% ao ano, a cada tempo de serviço. No tocante aos professores contratados eles percebem apenas o piso salarial, sem direito a nenhuma dessas gratificações. Dessa forma, podemos verificar uma grave diferença salarial paga a professores que exercem a mesma função, essa diferença gira em torno de 46% entre as duas categorias de professores.

FONTE: Secretaria Municipal de Educação do município pesquisado

É

importante

ressaltar que o PCCR foi reformulado durante a gestão municipal anterior (2016), e a entrevista foi realizada com a gestão atual (2017).

Os docentes entrevistados dizem saber da existência do PCCR municipal, porém, não têm conhecimento de seu conteúdo após a reformulação realizada em 2015. Alguns afirmam que nunca procuraram se informar a respeito, portanto, o que se

observa é que se os próprios professores concursados desconhecem seus direitos, a situação fica mais crítica em relação aos contratados, que sequer possuem uma legislação que assegure seus direitos, já que o PCCR só trata dos salários do professor que é concursado.

O que se percebe é que no município pesquisado há uma disparidade de tratamento em relação as duas categorias de professores (ser e estar). A categoria do “ser”, por ter seus direitos assegurados é chamada para participar de grupos de trabalhos, tem prioridade no momento de lotação seja em termos de carga horária de trabalho, quanto as turmas, o local onde deseja ser lotado, vencimento salarial, entre outros. A categoria “estar” não tem as mesmas regalias, pelo contrário, a maioria é lotada nas escolas do campo, quem se recusa é dispensado e imediatamente outro professor é colocado no lugar, sua participação na questão educacional no município se resume a ministrar aulas, as condições de trabalho são precárias e seu vencimento salarial é aquém do pago ao professor da categoria “ser”.

Se considerarmos que estes profissionais trabalham quatro meses a menos que os demais concursados, constatamos que estes recebem $46\% \times 12 \text{ meses} = 552\%$ a menos, ou seja, somente em gratificações, estes perdem quase dois salários em relação aos concursados. E este dado se refere apenas às gratificações. Esta informação revela que, no final de cada ano, o percentual somente das gratificações não recebidas pelos professores contratados permite ao empregador cumprir o pagamento de um profissional igual a ele durante, aproximadamente, cinco meses e meio.

Outro dado indica que a contratação do profissional da Educação do Campo se dá em 200 (duzentos) horas aulas, para incentivar o profissional. Portanto, o contratado receberá apenas o piso sem nenhuma gratificação. Segundo o PCCR do município pesquisado, o professor da Educação do Campo, concursado, receberia 10% de interiorização, porém, segundo o secretário municipal de educação a Secretaria Municipal de Educação não está efetuando o pagamento dos mesmos, por falta de recursos. Portanto, no que se refere a gratificações, podemos afirmar que a diferença anual é mesmo de 552%.

Dos dezessete professores da escola analisada 06 são concursados e 11 contratados. Trabalhando, agora, com o mesmo número de professores de ambas as

categorias, escolhemos para nossa análise um professor contratado e um concursado, considerando seus salários atuais em duzentas horas aulas mensais.

Cada professor contratado para trabalhar 200 horas aulas recebe, segundo a SEMED, R\$ 2.298,80. Cada professor concursado recebe para cumprir a mesma carga horária mensal R\$ 5.100,58. A diferença salta aos olhos de imediato. São 2.801,78 reais a mais para um professor concursado.

Quando multiplicamos pela quantidade de meses, ou seja, os contratados R\$ 2.298,80 x 8 meses, encontramos o valor anual das despesas com estes profissionais, que é de R\$18.390,40. No caso dos concursados a somatória R\$ 5.100,58 x 12 meses é igual a R\$ 61.206,96, mais o 13º salário, chegamos ao montante de R\$ 66.307,54. Subtraindo-se este valor do recebido pelo professor contratado, encontramos a diferença de R\$ 47.917,14.

A escola analisada tem em seu quadro 11 professores contratados e gasta, anualmente, R\$ 202.294,40. Já com os 06 concursados a despesas é de R\$397.845,24, que, quando subtraídos do valor pago aos contratados resulta em R\$ 195.550,84. Se os números de profissionais fossem o inverso, não nos assustaríamos tanto, porém em se tratando de quase a metade de concursados, em relação aos contratados, o dado é assombroso. Tudo isso, em apenas uma escola da zona rural.

Em números gerais, referentes a professores, segundo dados obtidos junto a SEMED, o município pesquisado tem em seu quadro 293 professores, sendo 160 concursados, com os quais gasta anualmente R\$10.609.206,40 e 133 contratados, com os quais gasta R\$ 2.445.923,20.

Se retirarmos da somatória 27 professores concursados e deixarmos em números iguais de 133 concursados (R\$ 8.818.902,82) e 133 contratados (R\$2.445.923,20), teremos uma diferença de R\$ 6.372.979,62.

Como se observa nos dados salariais esses aspectos se sobrepõem, ao discutir a necessária valorização do magistério, pois, como afirma Poulantzas (1978), “componentes políticos estão sempre presentes na hierarquia dos salários” (p. 267), o que acaba por contribuir para que a precariedade na profissão docente se perpetue e legitime a existência de duas ou até mais categorias docente em uma mesma rede de ensino, como do município pesquisado.

Conclusões para um início de conversa

Ao chegarmos ao final desta breve reflexão sobre o que versa o título deste artigo: o “ser” e o “estar” docente: relações de trabalho em uma escola do município paraense e tendo a consciência do caráter pioneiro desta investigação, é possível apresentar pelo menos duas conclusões.

A primeira conclusão a que chegamos é a de que a administração do município pesquisado não apresenta dados que revelem uma preocupação com a *formação do seu corpo docente*, as poucas oportunidades oferecidas para que os mesmos alcancem a formação em nível superior. Nesse sentido, o município pesquisado põe-se claramente contra as políticas e legislações governamentais que se voltam para a incontestável necessidade da formação superior para que os docentes possam atuar como profissionais do ensino na Educação Básica.

Ao não incentivar e garantir a formação do seu quadro docente, indiretamente, a prefeitura do município pesquisado deixa transparecer o desprestígio que tem com relação aos professores, comprometendo-se ocultamente com a precarização do trabalho docente, o que implica diretamente no total ou parcial descompromisso com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei 9.394/96 e, também, com o fornecimento de uma educação de qualidade para suas crianças e adolescente, conforme expresso na Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90) e o Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003) que pode se matricular na Educação de Jovens e Adultos. O município pesquisado caminha como um forasteiro ilegal, afrontando inclusive o Plano Nacional de Educação (lei 13.005/2014).

Fica uma pergunta para outros momentos de pesquisas: se o município pesquisado não está comprometido com a formação científica dos seus professores, qual é tipo de conhecimento presente na mente de seus administradores? Senso Comum? Filosófico? Ou Religioso?

A nossa segunda conclusão é a de que o município desenvolve sua educação por meio de profissionais docentes bem distintos: os concursados e os contratados temporariamente.

Os concursados, como vimos, possuem segurança no seu emprego e não necessariamente precisam firmar compromissos políticos para permanecerem no seu emprego, embora isso não os impeça de participar do processo político eleitoral visando à melhoria das suas condições de trabalho. Os contratados temporariamente, precisam

se comprometer politicamente para garantirem seus empregos, embora recebam menos que os concursados. Os contratados já somam quase a metade dos profissionais docentes no município pesquisado. Numa escola pesquisada, essa quantidade já é de quase o dobro de contratados (11) em relação aos concursados (06)

As distinções entre esses dois tipos de professores, não se trata apenas de um contrato de emprego ou uma aprovação em concurso público e nas questões políticas discutidas. Trata-se de uma relação baseada numa *diferença salarial* enorme, que, apenas em gratificações, alcança os 46% em favor dos concursados, o que ao final de cada ano, chega a 552%. Além disso, esses profissionais recebem salários pouco superior à metade dos valores dos salários dos concursados.

As diferenças salariais apresentam uma “economia” de milhares de reais para os cofres da prefeitura todos os meses e de milhões de reais durante o ano, que no final alcança o valor de R\$ 8.818.902,82. No momento, não sabemos se essa diferença em recurso também estaria disponível no caso da realização de um concurso público para suprir a demanda de 133 professores contratados. Questão que pode ser aprofundada em um estudo acerca da Lei nº 11.494/2007 que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação e posterior consulta aos órgãos competentes.

Referências

BRASIL. *Constituição da república federativa do Brasil*. Senado Federal, Centro Gráfico, Brasília, 1988.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 53*. Brasília, 2006

_____. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Lei nº 9.394/96. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 de dezembro de 1996.

_____. Lei 11.738/2008, *instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica*. www.planalto.gov.br

_____. *Lei 11.494, de 20 de junho de 2007 regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação*

_____. *Lei 10.741 de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências* Brasília-DF. 2003. www.planalto.gov.br.

_____. *Lei 8.069, de 13 de julho de 1990 Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências*. Brasília-DF, 1990. www.planalto.gov.br.

_____. *Lei 13.005/2015 Plano Nacional de Educação*. www.planalto.gov.br

GATTI, Bernadete Angelina & BARRETO, Elba Siqueira de Sá. *Professores do Brasil: impasses e desafios*. Brasília: UNESCO, 2009.

JACOMINI, Márcia Aparecida & PENNA, Marieta Gouvêa de Oliveira. *Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional*. Revista Pró-posições, V. 27, N. 2 (80) | maio/ago. 2016, páginas 177 a 202.

PAIVA, Vanilda. e WARDE, Miriam J.. *Novo paradigma de desenvolvimento e centralidade do ensino básico*. Revista da ciência da educação/Educação e Sociedade, CEDES/ Papyrus. Abril de 1993, nº 44.

POULANTZAS, Nicos. (1978). *As classes sociais no capitalismo de hoje* (A. R. N. Blundi, trad., 2a ed.). Rio de Janeiro: Zahar.

Recebido em 20/8/2017. Aceito em 20/10/2017.

Sobre autores e contato:

Maria de Fátima Matos de Souza - Professora da Faculdade de Etnodiversidade do Campus de Altamira-UFPA e do PPEB do Instituto de Ciências da Educação-UFPA. Doutora em Educação pela UNESP.

Rozinaldo Ribeiro da Silva - Professor de Legislação e Política Educacional da Faculdade de Educação do Campus de Altamira-UFPA. Mestre em Educação pela UFPA.

Gizelia Maria da Silva Freitas- Professora de Estudos Linguísticos da Faculdade de Letras do Campus de Altamira-UFPA/PA. Mestre em Linguística pela UFPA. - Professora de Estudos Linguísticos da Faculdade de Letras do Campus de Altamira-UFPA/PA. Mestre em Linguística pela UFPA.

Alcinei da Silva Araújo - Discente do Curso de Licenciatura em Educação do Campo/ Ciências da Natureza, da Faculdade de Etnodiversidade Campus Universitário de Altamira – UFPA - email: alcinei1414@gmail.com,.