



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

GREICIANE INOCENCE MARQUES
JACKELINI DUTRA DA SILVA

A PERCEPÇÃO DO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO BÁSICA DIANTE DA SUA
PRÓPRIA REMUNERAÇÃO: UMA ANÁLISE REALIZADA COM DOCENTES DOS
ANOS INICIAIS DO MUNICÍPIO DE CURITIBA

CURITIBA
2013

GREICIANE INOCENCE MARQUES
JACKELINI DUTRA DA SILVA

A PERCEPÇÃO DO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO BÁSICA DIANTE DA SUA
PRÓPRIA REMUNERAÇÃO: UMA ANÁLISE REALIZADA COM DOCENTES DOS
ANOS INICIAIS DO MUNICÍPIO DE CURITIBA

Monografia apresentada como trabalho de conclusão de curso, exigência parcial para a obtenção do título de graduação em Pedagogia pelo Setor de Educação da Universidade Federal do Paraná. Orientador Prof. Dr. Ângelo Ricardo de Souza.

CURITIBA
2013

Dedicamos este trabalho a todos os professores da Rede Municipal de Curitiba, sobretudo aos que contribuíram na construção deste trabalho, dedicando seu tempo respondendo ao questionário, aos quais quiçá serão nossos futuros colegas de profissão, em prol da valorização da Educação Básica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que me permitiu vivenciar este momento tão especial em minha vida.

À Jackelini Dutra pela parceria e ajuda de sempre, na qual, sem ela não seria possível concretizar este trabalho.

Ao nosso orientador Ângelo Ricardo Souza, por toda ajuda, conselhos e tempo que dedicou ao nos auxiliar, pelos estímulos constantes e pela confiança depositada em nosso trabalho.

À minha família que me apoiou em todos os momentos e pelo entendimento dos momentos de ausência no seu convívio.

Ao Alexander Burbello, pela compreensão, carinho e amor que me dedicou durante a construção deste trabalho.

Aos meus amigos que estiveram presentes em minha vida durante estes longos 5 anos de faculdade, pelo apoio, compreensão e torcida.

Muito obrigada!

Greiciane Inocence Marques

AGRADECIMENTOS

Pensei tantas vezes neste momento, simulei tantos textos e quanto me emocionei com eles, agora estou aqui pensando em quem e que agradecer pela concretização de um plano, um sonho.

Porque sou de fé, agradeço a Deus, pela força e coragem, mas principalmente por permitir que eu caminhasse ao lado das pessoas certas.

À Greiciane Marques, pela amizade e cumplicidade diária, por acreditar na ideia e persegui-la com determinação, muito pouco seria possível sem você.

Ao meu Pai Leonel, que me ensinou a escrever meu nome.

À minha Mãe Joana, pelas orações e pelo exemplo.

Aos meus Irmãos Katia e Fernando, que nem sabem o quanto me ajudaram.

A todos os meus Professores, de Pré Escola ao nosso orientador Ângelo Ricardo Souza, me ensinaram a maior lição: Ensinar é a melhor maneira de ser tornar uma pessoa melhor, é um exercício de humildade.

À Universidade Federal do Paraná, por possibilitar 5 anos de vida intensa.

Aos Amigos, que concluem junto comigo, direta ou indiretamente, a Graduação em Pedagogia.

A quem sempre acreditou em mim, pois me fez acreditar também.

O meu muito obrigada a todos.

Jackelini Dutra da Silva

Não é a consciência do homem que lhe determina o ser, mas, ao contrário, o seu ser social que lhe determina a consciência.

Karl Marx

RESUMO

Qual é a percepção que o profissional da educação básica tem diante da sua própria remuneração? é a pergunta que norteia toda a análise e desenvolvimento da reflexão apresentada nesta monografia, a qual trata-se de uma análise realizada com docentes dos anos iniciais do Município de Curitiba/Paraná. Além de documentos oficiais nos fundamentamos em Campos (2002); Romenelli (1984); Souza e Gouveia (2011); Rabelo (2010); Beckenkamp (2000); Mariconi (2008); Pinto (2009); Gatti (2012) e Saviani (1996), para realização desta pesquisa. O trabalho está estruturado em 4 capítulos. Primeiramente, indicamos algumas distinções a respeito de remuneração e salário. Posteriormente, discorremos, na revisão bibliográfica, sobre a histórica desvalorização do trabalho docente periodicamente presente em inúmeros debates e em publicações. Depois, traçamos um breve histórico da remuneração, porém, com enfoque monetário, em confronto com o Piso Salarial Municipal e o Federal. No quarto momento, fazemos referências aos problemas que a baixa remuneração pode agravar tanto na questão de educação, quanto na satisfação profissional. Na etapa seguinte, descrevemos os passos da pesquisa empírica com os docentes da Rede Municipal de Curitiba, para tanto foi utilizado um questionário com uma variação de perguntas, obtendo respostas: abertas, umas escalonadas e outras específicas, utilizamos ainda algumas afirmações, as quais utilizamos a escala de Likert, assim como um espaço para comentários. Com as respostas entrecruzadas levantamos algumas questões e como resultados encontramos pontos em que a remuneração está relacionada com a percepção do docente, assim como em outros esta associação não foi percebida. Acreditamos que o tema mereça ser exaustivamente aprofundado, em futuros estudos.

Palavras-chaves: Remuneração docente. Satisfação dos professores. Valorização docente. Políticas Educacionais.

ABSTRACT

What is the perception that the teachers of basic education have towards their own pay? This is the question that drives all the analysis and development of reflection presented in this work, which is in an analysis conducted with teachers of the earliest years of the Municipality of Curitiba / Paraná. This research was based in Campos (2002); Romenelli (1984); Souza e Gouveia (2011); Rabelo (2010); Beckenkamp (2000); Mariconi (2008); Pinto (2009); Gatti (2012) e Saviani (1996). The work is structured in 4 chapters. First, we indicate some distinctions regarding remuneration and salary. Subsequently, we discuss the bibliographic review on the historical devaluation of the teaching work regularly present in numerous discussions and publications. Then we draw a brief history of remuneration, but with monetary approach, in comparison with the Minimum Wage Municipal and Federal. On the fourth time, we do references to the problems that the low pay can aggravate as much matter of education as job satisfaction. In the next step, we describe the steps of empirical research with the teachers of the Municipal Schools of Curitiba for both was a questionnaire with a range of questions used, obtaining responses: open, spaced out and some other specific, we still used some statements, which use the Likert scale, as well as a space for comments. With the crossed responses raise some questions and as a result we found points where the remuneration is related to the perception of teaching staff as well as in others this was not perceived association. We believe that the subject deserves to be thoroughly detailed in future studies.

Key words: Teacher remuneration. Teachers' satisfaction. Teacher appreciation. Educational Policy.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 Tipologia de Salários	17
Quadro 2 Total entrevistados	43
Quadro 3 Remuneração hora-aula	46

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Remuneração Inicial dos Professores da Rede Pública Municipal de Curitiba, em valores reais (INPC dez/ 2010) 1996 a 2010 em confronto com o PSPN 2008 a 2013	28
Gráfico 2 Você gostaria que o seu filho fosse professor?	37
Gráfico 3 Remuneração média por hora-aula, por gosto pela profissão, por orgulho da profissão, por relação sociedade - profissional - profissão.....	47
Gráfico 4 Média renda bruta com relação a distância moradia – escola.....	48
Gráfico 5 Condições de trabalho nas escolas são satisfatórias.....	50
Gráfico 6 Gasto por faixa etária – 24/29 anos, em % em média.....	53
Gráfico 7 Gasto por faixa etária – 30/35 anos, em % em média.....	54
Gráfico 8 Gasto por faixa etária – 37/ 42 anos, em % em média.....	55
Gráfico 9 Gasto por faixa etária – 44/ 56 anos, em % em média.....	56
Gráfico 10 Renda média por instituição de ensino do(s) filho(s).....	58
Gráfico 11 Diante da sociedade, o profissional da docência é valorizado e tem credibilidade.....	60
Gráfico 12 Média de remuneração por gasto com dívidas.....	63

Gráfico 13 Sua remuneração no momento da posse do cargo era maior que a atual.....	64
Gráfico 14 Remuneração média por hora-aula, por grau de apoio ao novo docente, por desejo de deixar a docência.....	65
Gráfico 15 Maiores e menores valores da hora-aula.....	67
Gráfico 16 Você é exclusivo da rede municipal?.....	68
Gráfico 17 Hora-atividade por média de hora-aula.	69

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1. 1. REMUNERAÇÃO DOCENTE: CONCEITOS E HISTÓRIA	17
1.1. REMUNERAÇÃO E SALÁRIO: CONCEITOS	17
1.2. REMUNERAÇÃO DOCENTE: UMA HISTÓRIA	20
2. REMUNERAÇÃO DOCENTE: VALORES E IMPLICAÇÕES.....	26
2.1. REMUNERAÇÃO DOCENTE: EM VALORES MONETÁRIOS	26
2.2. REMUNERAÇÃO DOCENTE: IMPLICAÇÕES	28
3. PESQUISA: CAMINHO PERCORRIDO	39
3.1. FONTE DE COLETA	40
3.2. REALIZAÇÃO DO PRÉ-TESTE	41
3.2.1 OBSERVAÇÕES	41
3.3. PROGRAMAS UTILIZADOS	42
3.4. CONCEITOS E DEFINIÇÕES	42
3.5. UNIVERSO DOS ENTREVISTADOS	42
3.6. CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS	43
4. RESULTADOS ENCONTRADOS	45
4.1. COMENTÁRIOS DOS DOCENTES.....	70

CONCLUSÃO	72
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
LISTA DE SITES	77
APÊNDICE	79
APÊNDICE 1	79

INTRODUÇÃO

Ao falarmos em educação de qualidade, a função do professor, assim como sua satisfação profissional no que tange a sua formação, jornada de trabalho, plano de carreira e remuneração são de total importância e deveriam estar presentes nas pautas das políticas públicas (ALVES & PINTO, 2011).

A falta de remuneração condizente é um dos principais desafios para atrair novos profissionais engajados para a docência, além de um grande empecilho para manter aqueles que já estão atuando na educação.

A valorização do profissional da educação assim como de sua carreira, está intrinsecamente ligada ao direito do educando à educação de qualidade. Na lógica capitalista, não podemos falar de valorização sem mencionarmos o quesito remuneração, pois este é sim um dos fatores determinantes na satisfação profissional e um atrativo para novas pessoas qualificadas e engajadas na profissão. A remuneração é também, outro fator determinante que vai fazer com que o docente se mantenha na profissão, ou procure outro emprego que lhe dê condições de viver de forma mais condigna.

As Diretrizes Nacionais (2009) define que:

São considerados profissionais do magistério 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 (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Profissional, Educação Indígena). (BRASIL, 2009).

Portanto, é relevante definir que o público que objetivamos investigar, não é o profissional do magistério no âmbito geral definido pelas Diretrizes Nacionais (2009), mas sim o profissional que atua em sala de aula, seja este regente ou corregente do ensino Fundamental I (1º ao 5º ano) da rede pública de ensino, o qual frequentemente será citado como docente.

Optamos por estudar a percepção do docente, tão somente, e não de outros profissionais do magistério com função de diretoria, pedagoga ou educadora, pelo fato de que esperávamos que houvesse um material de apoio mais denso à nossa pesquisa, devido ao longo histórico da profissão, bem como pelo número de

profissionais em atividade ser maior que os demais já citados, porém não foi o que pudemos constatar no decorrer de nossas buscas.

Nas últimas três décadas, a educação tem passado por significativas reflexões, o que leva a acentuadas mudanças. Nestas transformações, há muitos olhares que nos permitem observar este tema, influenciado diretamente pelos sujeitos nela envolvidos: os docentes. Estes viram ao longo do tempo as alterações políticas, culturais, filosóficas, sociais, legais, econômicas, históricas, morais, éticas e metodológicas refletirem em novas exigências de atuação em sala de aula. Diante deste cenário, a questão que fundamenta a investigação: qual é a percepção que este professor possui a respeito da sua própria remuneração nas séries iniciais da Rede Municipal de Ensino de Curitiba?

Segundo Valle (2000), a categoria possui alguns direitos exclusivos como: aposentar-se cinco anos antes das demais categorias profissionais (direito assegurado desde 1854), atualmente, isto significa 30 anos de contribuição, para homens, e 25 anos, para mulheres, férias mais prolongadas e direito constitucional de ter dois cargos públicos (desde a constituição de 1934). Ainda que estes direitos, exclusivos do ponto de vista da autora, possam ser questionados, fica uma indagação, fundamentada na mesma autora: será que os professores não trocariam estes diferenciais por um salário condigno, que lhes permitisse trabalhar em condições adequadas?

A análise desta pesquisa, recai sobre uma amostra aleatória e voluntária de docentes atuantes na educação básica pública, anos iniciais, no Município de Curitiba, com o intuito de investigar qual é a satisfação desses profissionais, com relação a sua remuneração e carreira, priorizando sua percepção do que eles entendem como salário condigno.

A desvalorização do magistério e da docência é histórica, porém, existe uma carência muito grande de literaturas sobre esse tema no campo acadêmico, principalmente ao que se refere a olhar diretamente do ponto de vista dos docentes. Neste sentido, procuramos analisar qual a percepção que os profissionais do Ensino Fundamental I da Rede Municipal de Curitiba possuem da sua própria remuneração e as possíveis causas que os levam a pensarem desta(s) maneira(s).

O trabalho está organizado em 4 capítulos. No primeiro, buscamos fazer uma breve distinção entre remuneração e salário, a partir de autores como Sorio (2004) e

Magalhães e Malta (s/a). Utilizamos também, o conceito apresentado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e o edital do Concurso de Professores de Curitiba, do segundo semestre do ano de 2012. Também uma contextualização histórica, do movimento de valorização e remuneração dos profissionais da educação no Brasil, do ano de 1979, após a expulsão dos Jesuítas pelo Marquês de Pombal até a Constituição Federal de 1988.

Na sequência, trazemos um breve histórico em valores monetários do piso salarial para os docentes da Rede Municipal de Educação de Curitiba desde 1996 - 2010 e considerando ainda, o valor do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), implantado em 2008. Trazemos algumas consequências na educação, assim como para o próprio docente como resultado do que se acredita ser atribuída à falta de valorização, questão que se inicia na relação do docente com inúmeras esferas: aluno, pais, de alunos, gestores, sociedade e governantes, assim como com a profissão e o docente como sujeito-cidadão.

No seguinte, terceiro capítulo, descrevemos os percursos da pesquisa empírica, como chegamos à elaboração do questionário e como foi desenvolvido o pré-teste, a divulgação do *link* do questionário e uma breve caracterização dos sujeitos.

No último capítulo, discorremos sobre os resultados encontrados com o questionário (apêndice 1), em respostas diretas do mesmo, assim como com respostas entrecruzadas com outras questões. Na maior parte dos confrontos utilizamos o valor da remuneração bruta e/ou o valor da hora-aula dos professores, ainda que haja uma grande oscilação de ambas as remunerações, foi possível traçar alguns perfis mais comuns dos docentes.

1. REMUNERAÇÃO DOCENTE: CONCEITOS E HISTÓRIA

1.1. REMUNERAÇÃO E SALÁRIO: CONCEITOS

Para qualquer cidadão, salário, remuneração, vencimento, subsídio, honorário, ordenado são denominações sinônimas e familiares às diferentes categorias de profissionais, assim, são realmente sinônimos por muita gente. Portanto, torna-se relevante esclarecer duas distinções: salário e remuneração, visto que segundo Joaquim Carlos Lourenço (2012), “salário é sempre remuneração, mas remuneração nem sempre é salário”.

Sorio (2004) acende ainda mais a questão, ao definir seis conceitos de salário: nominal, efetivo, complessivo, profissional, relativo e absoluto. Ainda que não tenhamos a intenção de discutir unicamente o conceito de salário, o que nos traz Sorio (2004) indica apenas um lado da discussão.

Tipo de salário	Definições
1. Salário nominal	É aquele que consta na ficha de registro, na carteira profissional e em todos os documentos legais. Pode ser expresso em hora, dia, semana, mês.
2. Salário efetivo	É o valor efetivamente recebido pelo empregado, já descontadas as obrigações legais (INSS, IRRF, etc)
3. Salário complessivo	É o que tem inserido no seu bojo toda e qualquer parcela adicional (hora extra, adicional, etc)
4. Salário profissional	É aquele cujo valor está expresso na lei e se destina especificamente a algumas profissões.
5. Salário relativo	É a figura de comparação entre um salário e outro na mesma empresa
6. Salário absoluto	É o montante que o empregado recebe, líquido de todos os descontos, e que determina o seu orçamento.

Quadro 1: Tipologia de Salários. Fonte: Sorio (2004)

Porém, o autor não chega a abordar o conceito de remuneração e para tentarmos elucidar esta questão julgamos que é necessário buscar apoio jurídico e

diante da Consolidação das Leis Trabalhistas¹ (CLT - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) temos:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953).

Sobre a definição de salário, o mesmo documento nos traz ainda:

Art. 76 – Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Redação semelhante encontramos em Magalhães e Malta (s/a) em Dicionário Jurídico, esclarece da seguinte forma, uma sutil distinção:

Salário é a soma de tudo quanto o empregado recebe diretamente do empregador; remuneração, a soma do salário com outras parcelas recebidas de terceiros em função do contrato de trabalho (gorjetas, por exemplo) (p. 819)

Buscamos outros recursos, de diferente linguagem, que os diferencia da seguinte maneira:

Salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho.

Remuneração² é a soma do salário contratualmente estipulado com outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho. (Equipe Guia Trabalhista, 2012)

O último edital para concurso de professores de Curitiba segundo semestre de 2012, nem salário nem remuneração há, nos traz os termos: vencimento inicial e gratificação:

¹Ainda que a CLT não seja a lei que oriente os Profissionais do Magistério da Rede Municipal de Curitiba, as definições são esclarecedoras.

²As verbas consideradas como remuneração e que fazem base para cálculo de 13º salário, férias, rescisões entre outras, são: Horas Extras; Adicional Noturno; Adicional de Periculosidade; Adicional de Insalubridade; DSR; Comissões; Gratificação (a partir da segunda gratificação); Prêmios – desde que habituais Triênios, anuênios, biênios; Prêmios de assiduidade; Quebra-caixa; Gorjetas; Ajuda de Custos habituais; Abonos habituais Salário in Natura – fornecimento habitual de qualquer vantagem concedida ao empregado (aluguel de casa, carros, escola de filhos, etc.)

1.4 O vencimento inicial para os cargos de Profissional do Magistério Docência I e Profissional do Magistério Docência II – Matemática é de R\$1.434,59 (um mil, quatrocentos e trinta e quatro reais e cinquenta e nove centavos), para carga horária de 20 horas semanais, que poderão ser completadas em diferentes turnos e unidades educacionais.

(...)

1.6 Ao vencimento inicial dos cargos poderá ser acrescida a gratificação de difícil provimento prevista no Decreto nº 235, de 03 de abril de 2007, variável entre 10%, 20% ou 30%, para as unidades escolares contempladas em legislação, mais o auxílio transporte, conforme legislação vigente. (Prefeitura Municipal de Curitiba, 2012).

Numa primeira leitura, o leitor pode até achar que conceitualmente, a distinção seja irrelevante, porém na prática esta distinção faz e traz muita disputa política, econômica e quiçá, social para o sujeito que venha a receber o valor final. Isto se torna evidente ao nos debruçarmos sob o que é indicado no Relatório Final de Pesquisa, realizada entre 2009/ 2013 sobre a *Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas Paraná e Curitiba*, situação estudada pela IES Universidade Federal do Paraná (UFPR) para o MEC. Este apresenta que a diferença de valor entre salário, (tratado no documento como vencimento inicial), e a remuneração (adicionais ou gratificações) além de ser concreta, ainda influencia no/ o valor de sua aposentadoria:

(...) baixa diferenciação entre remuneração e vencimento significa manutenção do poder de compra no momento da aposentadoria, visto que os “penduricalhos” nos salários se não compõe os descontos previdenciário, também não acompanhar o professor quando este se aposenta. (MEC/ UFPR, 2013)

Diante dessas definições, podemos entender salário como a contraprestação a qual o funcionário tem direito, pelos serviços prestados deverá ser paga diretamente pelo empregador. É, portanto, parte integrante da remuneração total que o funcionário tem direito.

Podemos entender remuneração, como a soma do salário mais as outras vantagens percebidas pelo empregado, em decorrência do contrato de trabalho, como por exemplo: bonificações, comissões, gorjetas entre outros. É o conjunto de retribuições recebidas pelo empregado pela prestação de seus serviços, de modo a complementar seu salário direto.

Para realização desta pesquisa, com os docentes da Rede Municipal de Curitiba, utilizamos o conceito de remuneração ao nos referirmos aos seus vencimentos mensais.

1.2. REMUNERAÇÃO DOCENTE: UMA HISTÓRIA

Existe um hábito cultural entre os professores, um discurso decorado, muito enfatizado no Brasil: a remuneração docente é baixa, a desvalorização docente percorre séculos dentre os profissionais da área e é fundamentada, entre outros, por Campos (2002) ao dizer que em 1759, após a expulsão dos jesuítas por Marquês de Pombal e com a reorganização da educação, havia ausência de professores devidamente capacitados segundo critérios, limites e condições da época. Os “mestres-escolas”, considerados leigos, eram nomeados para ocuparem os lugares vagos. Segundo a mesma autora, "esses mestres legaram aos professores atuais o desprestígio da profissão, assim como uma tradição de má remuneração conjugada com a não preparação e inclinação para improvisação" (CAMPOS, 2002. p. 14-15)

O Ministério da Educação/Secretaria de Educação Básica (MEC/ SEB, 2006) ainda que venha reafirmar a relação da desvalorização do professor com as determinações Pombalinas, o documento faz uma ressalva, acontecimento anterior ao Marquês de Pombal: “No caso dos professores, inicialmente, nos tempos da educação jesuítica (período colonial), eles eram valorizados como trabalhadores intelectuais, na medida em que detinham todo o saber sistematizado veiculado na Colônia” (MEC/ SEB, 2006, p. 17). É relevante destacar que este documento nos traz uma importante observação: a desvalorização refletia tão somente no valor salarial visto que no Império os professores e as professoras “gozavam de grande prestígio social, porque eram as pessoas mais sábias de cada cidade e povoado” (Monlevade, 2001, p. 34 *apud* MEC/ SEB, 2006, p. 18).

Ainda que a profissão mantivesse o *status* social, Fernandes (2000, p. 556) nos diz que a relação oferta e procura nunca influenciou na remuneração, pois nas escolas estatais de Primeiras Letras da Paraíba, em 1821, não encontravam quem ensinasse pelo baixo salário oferecido, isto nos permite entender que a remuneração era definida, só cabendo ao candidato a vaga aceitar ou não e a dificuldade em encontrar quem aceitasse o valor não fazia com que as autoridades recalculasse o

valor, melhorando a proposta. Outros estados como Pernambuco e Piauí, engrossam o discurso, tanto quando se refere aos baixos salários como quando a falta de docente interessado a exercer a profissão, porém, antes mesmo que estivessem capacitados para o magistério, era necessário averiguar se os candidatos aceitavam a remuneração ofertada. No limite da necessidade, o próprio estabelecimento escolar tenta solucionar os problemas:

[...] quanto ao estabelecimento que se achava sem professor, aquele organismo recorrera ao aumento do ordenado, mobilizando os seus próprios recursos, e procurara estimular o seu provimento, convidando ao exercício de funções um indivíduo com capacidade para o desempenho do lugar (FERNANDES, 2000, p. 556).

Almeida (1989) engrossa o discurso defendido por Fernandes (2000), advogando que neste período um dos grandes empecilhos para se aumentar o número de professores das escolas primárias, era encontrar quem aceitasse a baixa remuneração.

Em decorrência destas recusas causadas pela remuneração ruim, foi decretada em 1º de março de 1823, a instituição de uma Escola de Ensino Mútuo a ser instalada no estado do Rio de Janeiro (ALMEIDA, 1989). Ficou estabelecido também, que cada província enviasse um soldado para esta escola, para que o mesmo seguisse as lições, aprendesse o método e propagasse em sua província de origem. Esse método de ensino mútuo de instrução primária buscava copiar o modelo da Inglaterra. No Brasil os liberais defensores do método, acreditavam na rápida e necessária instrução primária as mais distantes massas populares do império.

Segundo Almeida (1989), um dos fatores que ocasionaram o insucesso do método de ensino mútuo no Brasil, foi a falta de locais apropriados para aplicação do ensino, assim como a falta de pessoal. Entretanto, não se pode dizer que o governo da época ficou indiferente em relação à educação primária, visto que medidas de melhorias foram tomadas, porém estas não surtiam muito efeito.

No ano de 1827, em um novo decreto, determinou que os salários dos professores devessem ser fixados num limite mínimo e máximo estabelecidos por ano. As despesas dos salários dos professores assim como das escolas, cabia à Assembleia Geral Legislativa. Contudo, o ensino mútuo era preferência das capitais

de províncias e localidades populosas, onde fosse possível estabelecê-lo. Nos diz Almeida (1989), que esta preferência pelo ensino mútuo acontecia devido ao fato de poder ensinar-se um número elevado de crianças ao mesmo tempo, sem que haja a necessidade de muitos professores ao mesmo tempo, o que diminuía os gastos³ com educação. Todavia, o autor destaca deste período, que apesar dos progressos ocorridos e das leis para criação de escolas primárias, grande parte das escolas não foram implantadas por falta de pessoas aptas para a função de professor, além dos poucos atrativos para a função. “Isto se devia ao fato das pessoas que poderiam abraçar esta carreira penosa encontrarem uma remuneração muito baixa.” (ALMEIDA, 1989, p. 60).

Com o Ato Adicional de 1834, criou-se uma dualidade no sistema educacional (ROMANELLI, 1984), onde cabia a cada província a organização e legislação do ensino primário e secundário, porém as Faculdades de Medicina, Direito e as Academias de ensino superiores então existentes ficaram excluídas, ficaram como competência e responsabilidade do poder central.

Para Romanelli (1984), com a descentralização ocorrida através do mesmo Ato Adicional de 1834, as províncias que ficaram incumbidas de promover a educação primária e secundária, tentaram reunir antigas aulas régias em liceus. As províncias não conseguiram articular uma rede organizada de escolas, sobretudo por falta de recursos financeiros, devido ao sistema falho de tributação e arrecadação de renda da época. Diante deste cenário, o ensino secundário ficou as margens da iniciativa privada. Quanto ao ensino primário, este ficou em estado precário, com poucas escolas, contando apenas com o sacrifício de alguns mestres-escolas, que segundo a autora “destituídos de habilitação para exercício de qualquer profissão rendosa, se viam na contingência de ensinar” (ROMANELLI, 1984. p. 40), cenário semelhante ao apresentado por Campos (2002) ao falar das consequências das mudanças propostas por Marquês de Pombal ainda em 1759.

Muito embora o momento não fosse de grandes expectativas, Almeida (1989) mostra que desde o ano de 1845, começou-se uma preocupação com a educação primária, com instituição de concurso para professores, para então capital do país (cidade do Rio de Janeiro), assim como a determinação de recursos necessários

³Cabe aqui destacar que estamos falando do ano de 1827, e os termos usados para nomear o dinheiro usado na educação eram: gastos e despesas, e não investimentos como desejado.

para aluguel de prédios e materiais. Porém, ainda que cheio de boas intenções, essas medidas foram tomadas por impulso, sem planejamento e não surtiram o resultado esperado pelo imperador. Em 1847, o governador nomeou uma comissão de cidadãos, escolhidos por serem considerados distintos, para que fizessem uma inspeção nas escolas públicas, objetivando verificar seu estado, mas além das escolas públicas era também para se visitar os estabelecimentos privados, era a primeira vez que o governo intervia na instrução particular. (ALMEIDA, 1989. p.81).

Com a Constituição da República em 1891, criou-se o sistema federativo de governo e também, um novo sistema de ensino descentralizado, uma dualidade de sistemas, que na prática podemos dizer que é muito próximo do conceito imperial, onde o ensino secundário e superior era destinado à classe dominante e as escolas primárias à população desfavorecida (ROMANELLI, 1984. p. 41).

No que se refere a valorização do professor, bem como sua formação profissional, o primeiro documento que temos registro data 1932, conhecido como Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova, que buscou-se uma educação renovada, através de um método inovador.

O documento apontava também para a remuneração dos docentes, afirmando que todos deveriam receber uma remuneração idêntica, não importando sua formação profissional e sim sua função exercida:

A tradição das hierarquias docentes, baseadas na diferenciação dos graus de ensino, e que a linguagem fixou em denominações diferentes (mestre, professor e catedrático), é inteiramente contrária ao princípio da unidade da função educacional, que, aplicado, às funções docentes, importa na incorporação dos estudos do magistério às universidades, e, portanto, na libertação espiritual e econômica do professor, mediante uma formação e remuneração equivalentes que lhe permitam manter, com a eficiência no trabalho, a dignidade e o prestígio indispensáveis aos educadores. (Manifestos dos Pioneiros da Educação Nova, 1932).

O Manifesto apresentou-se como marco histórico da educação, e Martins (1996), aponta algum reflexo do documento, uma solitária reviravolta no Rio de Janeiro: nas décadas de 1940 e 1950 a rede pública de ensino garantia às recém-formadas professoras, emprego e remuneração significativa. No entanto, é necessário destacar o que era considerada como remuneração significativa: "levamos em conta ser esta uma profissão eminentemente feminina, e, conseqüentemente, não ser considerada profissão de 'arrimo de família'". Este

período foi tão favorável às docentes que a autora chega a denominá-lo de "anos dourados", com valorização social e monetária.

No entanto, Almeida (1998) apresenta uma queda no movimento que vinha se concretizando no Rio de Janeiro, em 1970 ainda que apresentasse alguns avanços assegurando, por exemplo, o direito de aposentadoria com 25 anos de serviço, a profissão continuava sendo mal remunerada. Na falta de perspectiva "esse processo, até hoje, não dá mostras de reversibilidade, atrelada que está essa má remuneração aos serviços prestados pelo Estado à população e não ao fato do magistério possuir maioria feminina, como tem sido comumente apontado" (ALMEIDA, 1998).

Esta contextualização é também apontada por MEC/ FUNDESCOLA (2000) ao discursar que:

Em decorrência da modificação na composição social do magistério e de sua baixa remuneração, os professores públicos fizeram-se presentes, a partir do final da década de 70, ao lado dos demais trabalhadores, nas lutas sindicais contra o arrocho salarial e na intensificação do movimento pela redemocratização da sociedade, em todo o Brasil. Entretanto, as lutas e greves realizadas nos anos 80 não conseguiram reverter o processo de desvalorização profissional dos professores. (MEC/ FUNDESCOLA, 2000, p. 17)

E acrescenta:

Após a Constituição de 1988, consolida-se o entendimento de que a questão da desvalorização do magistério é um processo nacional, que não pode ter soluções locais, necessariamente parciais e de difícil expansão para o conjunto do país. Ao mesmo tempo, que passe-se a compreender a valorização profissional do magistério como condição para a garantia de um padrão de qualidade da educação pública no Brasil. (idem, p. 17-18)

Pinto (2009) retoma e reforça o discurso de Martins (1996), mas com uma visão mais atualizada para nosso tempo dizendo que

[...] o País avançou concretamente na perspectiva da valorização dos professores, o que mais surpreende é que, embora já exista, hoje, uma consciência generalizada de que os professores são mal pagos, o tema ainda é controverso, em especial na mídia ou em algumas abordagens acadêmicas, nas quais se busca demonstrar que os professores não são tão mal pagos quanto se diz. (PINTO, 2009, p. 53)

Muito embora cabe-nos esclarecer que, este autor, abordando remuneração, faz comparações entre diferentes profissões, compara o tempo de atividades fora de sala de aula com, por exemplo, as atividades de investigação do jornalista, ou ainda com os estudos necessários que antecedem a elaboração do projeto de arquitetura.

Na contramão desta falta de melhores perspectivas, destacamos Souza e Gouveia (2011) que diante das reformas educacionais advogam, elas

não são uniformes, e, em uma conjuntura mais recente, há inclusive inflexões na direção que tais movimentos têm apontado para o trabalho docente. Verifica-se, desta maneira, a existência de políticas que tanto tornam o trabalho docente mais fragmentado e precarizado, quanto ações, mesmo em menor proporção, que valorizam a profissão docente, como são os casos da lei federal do Piso Salarial Profissional Nacional dos professores (Lei 11.738/08) e as Diretrizes Nacionais para a Carreira do Magistério (SOUZA; GOUVEIA, 2011, p. 1).

Compreendemos assim, que há movimentos que nos levam a melhores tempos e ainda que alguns vejam apenas como um ensaio de grandes mudanças, é justamente isto que tem nos trazido novas garantias de condições carreira. Entendemos ainda que se houve tempo de luta para conquistar tais direitos, hoje é tempo de melhorá-los.

2. REMUNERAÇÃO DOCENTE: VALORES E IMPLICAÇÕES

2.1. REMUNERAÇÃO DOCENTE: EM VALORES MONETÁRIOS

Não temos a intenção de nos aprofundar neste tema, porém achamos que não há como discutir a satisfação sem mensurar, ao menos contextualizar, os valores que os docentes receberam de tempos em tempos. Tomamos como base 2008 – 2013, tendo em vista o início da aprovação do piso salarial dos professores. A lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)⁴ lei federal, sancionada sob o nº 11.738/2008⁵.

Diante desta lei, nos cabe indagar: como ocorre o cálculo do reajuste? Segundo a mesma lei, o reajuste ocorrerá tal qual o reajuste realizado pelo MEC/FUNDEB no que se refere ao custo/aluno, ano a ano:

Art. 5º O piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009.

Parágrafo único. A atualização de que trata o caput deste artigo será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.(Brasil, 2008)

Em 2008 ficou acordado pela Lei do PSPN (Brasil, 2008) que o piso salarial ficasse estabelecido em R\$ 950,00⁶. Este mesmo valor foi mantido como referência para o ano seguinte, 2009, sendo que o primeiro reajuste ocorreu dois anos depois, em 2010, quando o piso foi fixado em R\$1.024,67. No entanto, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) nos apresentou outro dado: R\$ 1.312,85. Para 2011, o valor determinado foi de R\$ 1.597,87.

⁴O piso salarial foi criado em cumprimento ao que estabelece o artigo 60, inciso II, alínea “e” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (MEC, 2012)

⁵Segundo a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: um momento histórico para os educadores brasileiros, que desde 1822 lutam pela instituição de um piso de caráter nacional para a categoria.

⁶Para a formação em nível médio, na modalidade Normal, com 40 horas semanais. Assim sendo em uma jornada de 20 horas semanais dever-se-ia aplicar a relatividade valor/ jornada de trabalho. (BRASIL, 2008).

Em 2012, o PSPN anunciou para o mesmo ano o valor do piso de R\$ 1.451,00. E em 2013, ficou estipulado o piso de R\$ 1.567,00.

No entanto, em Curitiba, o cenário se configura de uma forma um tanto quanto distinta, pois os concursos são realizados objetivando que os docentes assumam 20 horas semanais e é exigido o curso superior condizente para lecionar ao Ensino Fundamental I – anos iniciais. Para permitir uma leitura objetiva, tomaremos como base os mesmos anos considerados para o PSPN.

Segundo Subirá (2012), há três valores reais da remuneração do docente Municipal em Curitiba. Em 2008, o valor da remuneração docente era de R\$ 1.002,91, no ano seguinte, já sob o apoio da Lei do PSPN, o valor ascendeu para R\$ 1.083,63. O movimento de crescimento manteve-se e em 2010 chegou em R\$ 1.126,68. E no ano seguinte, ainda que pequeno, o acréscimo, ocorreu mais uma vez passando a ser R\$ 1.187,00.

Em 2012, há um conflito nos valores encontrados. O Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba (SISMMAC, 2013) informa que piso municipal é de R\$ 1.434,59 (SISMMAC, 2013) e este também é o valor do vencimento inicial para o cargo de Profissional do Magistério Docência I, todavia, no *site* da própria prefeitura o valor para aquele ano é de R\$ 1.199,91.

O piso em 2013 é apontado em R\$ 1.531,71 (SISMMAC, 2013) cabe aqui cotejar com o piso nacional que para este mesmo ano foi calculado em R\$ 1.567,00⁷. E o sindicato tem a expectativa que em 2014 o piso municipal possa ser de R\$ 1.905,00 (SISMMAC, 2013).

Gráfico1: Remuneração Inicial dos Professores da Rede Pública Municipal de Curitiba, em valores reais (INPC dez/ 2010) 1996 a 2010 em confronto com o PSPN 2008 a 2013.

⁷É de suma importância lembrar aqui que ambos os pisos se utilizam de características diferentes:

	Piso Nacional	Piso Municipal
Carga horária	40 horas semanais.	20 horas semanais
Formação	Nível médio, na modalidade Normal	Curso superior

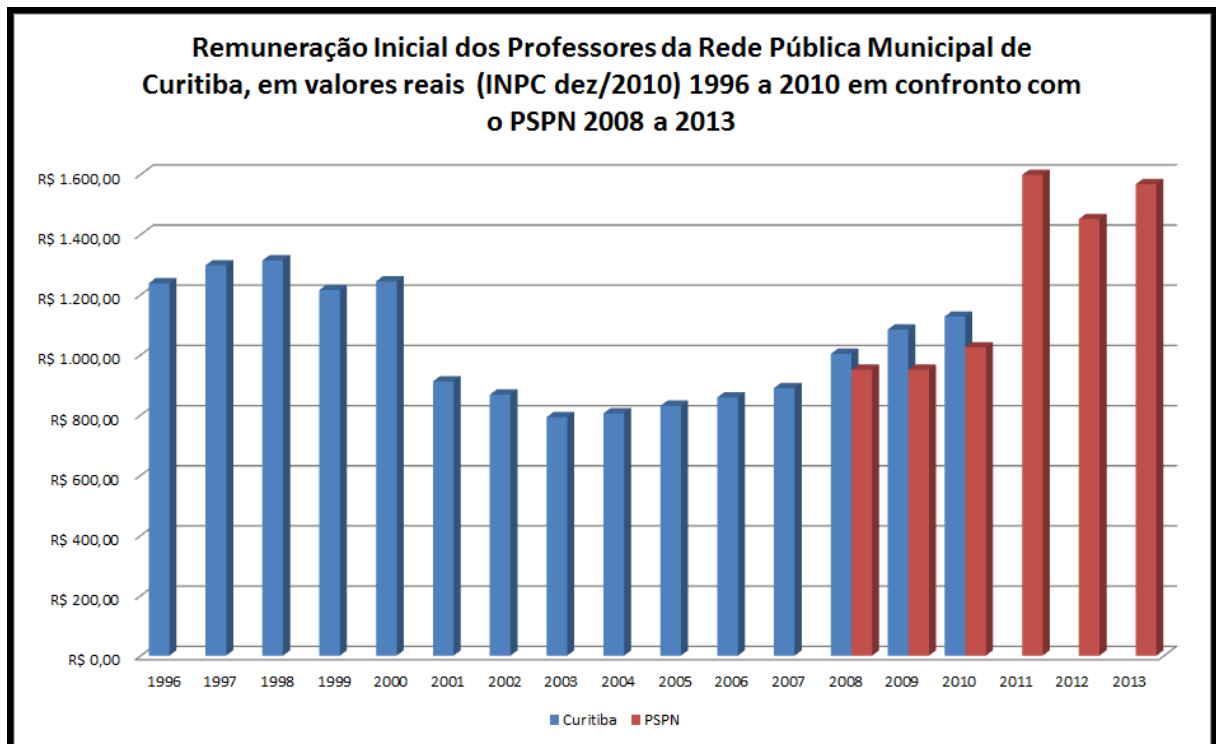


Gráfico 1 Organizado pelas autoras conforme dados encontrando em: Subirá (2012); PSPN - MEC.

Com o gráfico fica evidente que em 2003 foi registrada a última queda na remuneração do docente em Curitiba e que desde então, a mesma está em um movimento ascendente e contínuo. Outro ponto que merece atenção, nos três primeiros anos da instituição do PSPN, ou seja, 2008, 2009 e 2010, a remuneração é inferior à praticada na Rede Municipal.

2.2. REMUNERAÇÃO DOCENTE: IMPLICAÇÕES

O Piso Salarial Profissional é o princípio primordial para a garantia da educação de qualidade, pois ele está conexo à carreira, à jornada de trabalho, formação e profissionalização dos docentes. Um dos critérios para a efetiva qualidade no ensino é estabelecer um valor salarial mínimo, porém, condizente com o seu nível de formação, jornada de trabalho, mas principalmente sua importância social. Remunerações muito baixas podem acarretar com que os profissionais estendam sua jornada de trabalho diária, restringindo o tempo necessário para suas atividades extraclases e formação continuada.

As literaturas e pesquisas sobre a desvalorização da docência, no que tange sua remuneração, ou falta de remuneração condizente com a formação dos profissionais é escassa, dada a relevância da temática. Apontamos, então, alguns autores que se debruçam sobre o tema.

Alves e Pinto (2011) abordando remuneração e características do trabalho docente faz um debate a respeito da jornada docente. Segundo estes autores, a relação remuneração X jornada de trabalho, não é coerente visto que, primeiro, considera-se “uma jornada de trabalho menor”. E segundo, realiza toda uma discussão reflexiva do momento do professor fora de sala de aula:

Todavia, o que está por trás nessa discussão é a natureza da atividade docente. Afinal, ser professor é apenas dar aulas? É claro que não. Imagine-se um professor de Física que tenha duas aulas por semana em 20 turmas para atingir uma jornada semanal de 40 horas-aula. Supondo uma média de 40 alunos/turma, são, no mínimo, mais de 800 provas e/ou trabalhos, no mínimo, a cada bimestre, para preparar e corrigir. (ALVES e PINTO, 2011, p. 619)

O estudo realizado pelos autores, a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD – 2009, aponta que a remuneração dos docentes é insatisfatória, relacionado à sua jornada de trabalho e responsabilidade social. O estudo comparou a remuneração dos professores com a de outros profissionais com a mesma formação. Outro ponto importante destacado nesta pesquisa é que quão mais novos são os alunos para que o docente lecione, menor é a remuneração média desse profissional. Perante esta perspectiva levantada pelos autores, os docentes da educação básica serão os possíveis profissionais com menor remuneração, assim sendo, os professores que atuam na Educação Infantil encontram-se em uma situação mais delicada que a população que nos propomos a analisar.

Diante desta desproporcionalidade de remuneração apresentada por Alves e Pinto (2011), Gatti (2012) defende o senso de injustiça gerado nas condições de trabalho dos docentes, que afeta sua produtividade profissional, pois gera preocupações de sobrevivência material e também de custeio de bens intelectuais e culturais (livros, cursos, cinema, teatros etc.). Nesta obra, a autora discute planos de carreiras e suas relações com a vida profissional dos docentes e a relação com a qualidade da educação. Ao final da análise, fica evidenciado que a questão de

reconhecimento social dos profissionais ainda está à margem dos problemas levantados, explicando o crescente senso de injustiça que percorre a categoria. Para Gatti (2012), as constatações comprovam que a remuneração dos docentes não correspondem ao seu nível de formação, jornada de trabalho e responsabilidades sociais presentes em seu trabalho.

Estas mesmas afirmações encontramos em Oliveira e Vieira (2010) que confirmam em pesquisa intitulada “Trabalho Docente na Educação Básica”, realizada pelo Grupo de Estudos Sobre Política Educacional e Trabalho Docente da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais – GESTRADO/FaE/ UFMG, que teve como objetivo analisar o trabalho docente nas escolas brasileiras de educação básica, nas dimensões construtivas, identificação dos atores da escola e as condições em que se desenvolvem essas atividades. O foco principal das nossas observações, a partir dessa pesquisa, será apenas as constatações que foram possíveis concluir, a respeito das características, perfil socioeconômico e cultural dos docentes que atuam na educação básica. Os dados que foram coletados na pesquisa foram através de questionário estruturado, aplicado aos docentes. Os estados brasileiros que serviram como base, para a composição da amostra para a pesquisa foram: Espírito Santo, Goiás, Minas Gerais, Pará, Paraná, Rio Grande do Norte e Santa Catarina, que totalizaram 8895 sujeitos.

Como a pesquisa ocorreu em diferentes estados brasileiros, classificou-se a média de salário bruta em R\$ 510,00. Dentre os entrevistados, no geral 65% possuíam renda bruta de até três salários mínimos. Sendo que 8% recebiam abaixo de um salário mínimo, 30% mais de um até dois salários, 27% acima de dois até três, 6% acima de cinco à seis, 2% de sete à dez e menos de 1% dos entrevistados recebiam acima de dez salários mínimos.

Este mesmo grupo explicitou sua satisfação em relação aos salários recebidos, nas unidades de educação em que os entrevistados trabalhavam, foi atribuído uma escala de 1 a 6, na qual 1 significava: muito insatisfeito, pois a remuneração que recebo é insuficiente para manter um padrão de vida condigno e 6 significava: muito bem remunerado. A média geral de satisfação dos docentes a respeito de sua própria remuneração foi de 2,2. Este resultado mostra que a maioria dos sujeitos entrevistados estavam insatisfeitos, por acreditarem que os salários não

eram condizentes com o exigido para a formação, condições de trabalho e as cobranças feitas pelos programas de avaliação externa e indicadores.

O estudo nos possibilita concluir que a insatisfação dos docentes quanto a sua própria remuneração não é apenas regionalizada, pois a pesquisa foi realizada em sete diferentes estados do Brasil, em distintas regiões e as respostas dos docentes foram muito similares quanto à insatisfação dos mesmos. A pesquisa aponta que 68% dos docentes entrevistados, não prestaram concurso público para desempenho de sua função,⁸ o que demonstra uma precarização das gestões públicas perante a categoria, somado as remunerações insuficientes, expostas pelos próprios profissionais, têm a notória falta de reconhecimento social defendida por Gatti (2012).

Silveira, Reis, Santos e Borges (2011), corroboram com Gatti (2012), ao afirmarem que a globalização tem influenciado o setor educacional, sobretudo os docentes, que convivem com um acúmulo de funções, adjunto a uma baixa remuneração e falta de reconhecimento e valorização perante a sociedade. Esses fatores contribuem para uma notável queda na qualidade de vida dos docentes.

Esta mesma baixa remuneração e a valorização diante da sociedade são os objetos do estudo de Rabelo (2010) que realizou uma pesquisa comparativa entre docentes do Brasil no Rio de Janeiro e Portugal em Aveiro, através de pesquisa de opinião, para tanto, consideraremos somente as opiniões levantadas no Brasil. Para isto autora indica algumas respostas recebidas quando os entrevistados foram questionados a respeito da satisfação com a remuneração, mostrando que os professores possuem diferentes referenciais: "Existe a questão do *status* profissional da figura do professor, mal ou bem a remuneração não é das piores"; "Alguns só estão satisfeitos porque estou recebendo um salário superior à maioria da população (pai, parentes, amigos)"; "A satisfação vem do fato de a profissão ser estável e ter uma remuneração relativamente boa. A insatisfação poderia ser por acharem que eu deveria escolher uma profissão que tivesse um salário melhor, como médico ou advogado"; "A satisfação deve-se a ter alguém na família que tem um bom emprego e a insatisfação deve-se ao fato do professor não ser bem remunerado". A autora ainda faz algumas ponderações relevantes para esta investigação: "os professores

⁸Lei 6761/ 85 - Estatuto do Magistério Municipal: **Art. 3º** - Os cargos do Quadro Próprio do Magistério serão providos segundo o regime jurídico deste Estatuto, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

brasileiros tinham prestígio social que contrastava com sua remuneração, prestígio proveniente do saber que detinham” fundamentada no:

[...] relatório de Cruz et al. (1988, p. 1191; 1247), que "o que pensa dos professores a opinião pública e o que pensam os professores de si mesmos são dois determinantes decisivos do status social dos professores", mas também que a opinião dos professores sobre o prestígio da sua profissão foi pior do que o da opinião pública, que ainda considerava o professor com considerável prestígio social. (RABELO, 2010)

Além destes apontamentos destacados, Rabelo (2010), apresentando Jesus (2002), ainda levanta alguns motivos que são utilizados como argumento para este desprestígio e desvalorização do professor:

Ele (Jesus, 2002, p. 28-29) aponta diversos fatores para justificar a diminuição do prestígio, como: obrigatoriedade escolar, massificação do ensino, impacto dos meios de comunicação social, desvalorização do saber escolar, baixo salário, feminização, elevado número de professores e baixa qualidade acadêmica de muitos deles. O autor também refere a contribuição das alterações nos valores sociais para a perda do prestígio, a depreciação do conhecimento e da vocação frente aos valores individualistas e economicistas. (Jesus, 2002, p. 28-29 *apud* RABELO, 2010, nossos parênteses).

Em 2008, Polato, realizando uma analogia entre as patologias do corpo docente com os problemas encontrados na escola e na educação, adverte-nos:

Os "remédios" prescritos - tanto no sentido de prevenção quanto no tratamento - são gestão, formação, organização do tempo, trabalho em equipe, relacionamento com os alunos, infraestrutura, currículo e *valorização social*. (POLATO, 2008, p. 39-40, nossos grifos)

E a autora é categórica: “Satisfação vem com prestígio” (p. 45)

Rodnei Corsini (2013) aponta três questões fundamentais para explicar os motivos que tem levado os professores a evadirem as salas de aula e o que reforça a questão da valorização social levantada por Polato (2008): Baixos salários, insatisfação no trabalho, desprestígio profissional resgatando Pinto (2009, p. 51): “A falta de remuneração adequada é um dos principais desafios da educação brasileira ao longo de sua história”.

Pesquisadores da área de educação argumentam que um dos principais motivos dos alunos das escolas privadas obterem melhores resultados em testes e

avaliações está intrinsecamente ligado ao diferencial de remuneração dos docentes das escolas particulares. O estudo realizado por Barbosa Filho, Pessôa e Afonso (2009) sobre os diferenciais de remuneração entre os professores das redes públicas e privadas de ensino, aponta que quando comparado apenas o salário bruto recebido, sem os benefícios adicionais, os docentes atuantes na iniciativa privada detêm os maiores salários, tanto na pré-escola, ensino fundamental e ensino médio. Entretanto, os autores fazem outra comparação entre os docentes da iniciativa privada e pública, referente a remuneração recebida por ambos, salário bruto mais benefícios, e concluem que nesse quesito os docentes da rede pública de ensino estão em vantagem, sobretudo pelas diferenças de regras no sistema previdenciário, um fator importante na soma da renda recebida pelos docentes ao longo da vida, principalmente as aposentadorias recebidas pela rede pública.

Becker (2008) confirma a afirmação feita por Barbosa Filho, Pessôa e Afonso (2009), de que os professores da rede pública ganham mais quando considerado as regras previdenciárias. A autora faz uma análise da remuneração dos docentes do ensino fundamental público brasileiro, comparada com seus pares atuantes na iniciativa privada, além de outras duas categorias de não docentes, uma formada por profissionais da ciência, que a autora julga ser necessário uma elevada qualificação profissional e outra categoria de trabalhadores da produção e serviço, com cargos que exigem média qualificação. Os dados utilizados são de 2006, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), a amostra de docentes da rede pública e as duas categorias de profissionais não docentes, são compostas por funcionários públicos estatutários.

A autora conclui que a remuneração média dos docentes da rede pública, é 178% inferior à média de remuneração dos profissionais da ciência. Porém, quando comparado às médias de remuneração dos dois grupos, considerando as regras previdenciárias, que beneficiam os docentes do ensino fundamental com um menor tempo de contribuição para aposentadoria o percentual cai para 76%, mesmo assim, é algo bastante discrepante. Já quando comparado a média de remuneração dos docentes com os profissionais de produção e serviço, os docentes possuem remuneração 4% superior, quando analisado com as regras previdenciárias esse percentual aumenta para 30%.

Outra comparação é referente ao percentual de aumento na remuneração dos profissionais, comparado aos anos a mais de estudo é feita na pesquisa de Becker (2008). Os docentes do ensino fundamental recebem em média um aumento de 5% para cada ano a mais de estudo, enquanto os profissionais da ciência recebem 16% e os profissionais da produção e serviço 17%.

Quando comparadas as remunerações dos docentes do ensino fundamental da rede privada e da rede pública, considerando as questões previdenciárias, os docentes da rede pública chegam a ganhar em média 38% a mais que os da rede privada. Porém, o grande problema que enfrentamos hoje, discurso também advogado por Corsini (2013), é como manter os profissionais da rede pública, para que ao longo dos anos eles possam se beneficiar dessas “vantagens” em relação à rede privada, visto que hoje um dos grandes desafios que assombram a educação pública no país, é atrair novos profissionais engajados para a docência e manter motivados os docentes que já atuam na rede pública.

Para Gatti (2012) o que levará a profissionais engajados e manterá a motivação é a discussão sobre a valorização docente que é um fator relevante na satisfação desses profissionais, assim como de reconhecimento destes, do papel central que eles ocupam diante dos processos educativos. As exigências contemporâneas que se fazem necessárias aos docentes, em relação ao seu próprio desempenho profissional, deveriam ser condizentes com suas perspectivas de futuro e remuneração. A autora utiliza o conceito de *reconhecimento social* ao fazer referência aos docentes, na busca da valorização da categoria através de uma dimensão política. A questão de injustiça social esta ligada a redistribuição de bens materiais e culturais, que tem sido posto como desafio na carreira docente e suas políticas. Os salários dos docentes não podem ser considerados adequados, em relação às diligências demandados pela profissão, quanto a sua formação básica ou continuada. A questão salarial está tão intrinsecamente ligada a qualidade da educação no país, quanto à atratividade e permanência de bons profissionais na carreira.

Pereira (2008) ao realizar um estudo sobre a forma como se configura a realidade de vida do professor, destaca seis características: a física, o emocional, o social, o profissional, o intelectual e o espiritual. Assim sendo, para o autor não há perspectiva legítima de valorização sem que haja a compreensão destas

características visto que são elas que determinarão a vida pessoal e profissional, assim com a interação entre as duas.

Em relação ao desempenho dos estudantes brasileiros na rede pública de educação básica, comparações internacionais, realizadas através de testes padronizados, como o Programa Internacional de Avaliação de Alunos (PISA), apontam o Brasil como umas das nações com os mais baixos índices de proficiência em Letramento ou Habilidade de Leitura, Matemática e Ciência. Nas avaliações nacionais, externas as escolas, como o Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB), a Prova Brasil, entre outros, confirmam está lacuna no desempenho dos alunos e dos sistemas de ensino. (MINHOTO, PENNA, 2011).

Segundo as mesmas autoras, em virtude dos baixos índices de rendimentos dos alunos e pressão da opinião pública, os gestores da Secretaria de Estado da Educação de São Paulo (SEESP), estabeleceram medidas de incentivo financeiro aos integrantes do Quadro de Magistério do estado, almejando como objetivo o aumento dos índices da educação básica. A partir de março de 2009, os professores e demais funcionários das escolas da rede pública de educação de São Paulo, passaram a receber um bônus financeiro, por desempenho devido aos resultados alcançados. Os resultados eram acompanhados através de um indicador chamado Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado de São Paulo (IDESP). Em agosto do mesmo ano, foi enviado para a Assembleia Legislativa do Estado, um projeto complementar, que tinha como objetivo a instituição de um sistema de promoção por mérito, para o quadro de profissionais do magistério e uma reformulação do plano de carreira. Esse projeto se insere em um debate internacional, sobre a melhoria da qualidade de educação, em que o professor é considerado como foco principal no processo de implementação de reformas educacionais. Ou seja, para que haja qualidade de ensino, no que se refere às reformas almejadas, iniciam-se pelas melhorias das condições de trabalho dos docentes, assim como o reconhecimento desses profissionais, com destaque no desenvolvimento de políticas eficientes com foco na formação e plano de carreira. As autoras acreditam na existência da relação entre o aumento da remuneração dos docentes e o crescimento no nível de desempenho dos alunos (MINHOTO, PENNA, 2011, p. 151).

Uma pesquisa internacional que podemos destacar foi realizada pela Fundação Varkey GEMS (2013), uma organização de Londres sem fundos lucrativos, que foi criada para apontar melhorias no padrão educacional de crianças carentes, através de projetos de incentivo. Os pesquisadores investigaram como a profissão docente é percebida diante da sociedade, o grau de respeito em relação a outras profissões, o que os entrevistados pensam a respeito de remuneração dos docentes, entre outros questionamentos. A pesquisa foi realizada em 21 países incluindo o Brasil, que foram selecionados pelos pesquisadores devido ao desempenho em avaliações do PISA (Programme for International Student Assessment) e TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study) para representarem cada grande continente.

O estudo classificou a média de respeito e importância da profissão docente comparado a outras 14 profissões, a média geral entre os países analisados foi de 7. Dois terços dos países classificaram o status social dos docentes ou a valorização da profissão semelhante com a dos assistentes sociais, no Brasil a associação mais próxima foi aos bibliotecários.

O Brasil teve o índice de valorização docente baixo, foi o segundo pior índice de classificação do status da profissão entre os 21 países, porém, foi o país que teve a melhor classificação na confiança aos docentes para oferecerem uma boa educação. Dos entrevistados 47% disseram não incentivar seus filhos a carreira docente. No Brasil o baixo índice de valorização docente, pode ser comparado também com os baixos índices de aprendizagem, apontados nas avaliações educacionais, segundo os pesquisadores.

Outra análise feita foi referente à percepção dos salários dos docentes real e o que os entrevistados consideravam como justo a profissão. Em 95% dos países analisados, os entrevistados apoiam uma remuneração maior em relação ao que os docentes ganham. No Brasil, o salário inicial dos docentes é significativamente menor do que os entrevistados consideram justo, eles apontaram um valor 20% maior do que a realidade encontrada. Em 81% dos países, dentre eles o Brasil os professores secundários são mais respeitados que os professores primários.

Desde o dia 03 de outubro de 2013, um *site* que divulgou os resultados desta pesquisa, realizou também uma enquete com seus leitores. Até então são 4.163

votos respondendo: “Você gostaria que o seu filho fosse professor?”, observe o gráfico 2:

Gráfico 2: Você gostaria que o seu filho fosse professor?



FONTE: Organizado pelas autoras conforme dados encontrando em: <http://educacao.uol.com.br/noticias/2013/10/03/brasil-e-o-penultimo-em-pesquisa-sobre-valorizacao-de-professor.htm> até dia 26/out, 2013.

Assim sendo, são 79% respondendo “Não”. O que chama nossa atenção é o fato de que maior que o “Não” justificado pelo salário (29%), é o “Não” pelo desrespeito que o professor é tratado (50%). Isto reflete a opinião de uma parte significativa da sociedade atual, no entanto a enquete não foi encerrada.

Após uma breve distinção entre salário e remuneração, revisão bibliográfica, retornando com a História da Educação ao Brasil Colônia em tempo de Marques de Pombal, quando iniciaram as primeiras tentativas de organizar o ensino, também os

indícios da desvalorização da remuneração dos profissionais do magistério já naquele tempo, uma concisa abordagem por dentro as oscilações de valores de remuneração docente, apoiando-nos ora em documentos oficiais ora em pesquisas e reportagens atuais, assim como trouxemos uma elucidação de pesquisas acadêmicas e de autores que discorrem sobre o tema na atualidade. Com tudo, podemos compreender que é visível a luta dos docentes para recuperarem tudo aquilo que a categoria já teve um dia: boa remuneração, valorização social e respeito. Porém não podemos afirmar que há uma mudança concreta e perene, ainda há muito a se melhorar para que a educação básica concretize sua real função, de um ensino de qualidade e com profissionais engajados. A pesquisa realizada com os professores da Rede Municipal de Curitiba que traremos a seguir, nos permitirá analisar qual a percepção desses profissionais em relação a sua própria remuneração e sua valorização social.

3. PESQUISA: CAMINHO PERCORRIDO

Muito nos questionamos quanto ao melhor instrumento de investigação, da percepção do docente, quanto a sua remuneração e profissão. Tal instrumento deveria nos permitir uma relativa intimidade com os dispostos a colaborar com a pesquisa.

A entrevista com questionário semiestruturado era o mais eficaz, no entanto, esbarramos em dois obstáculos que nos impediu de seguir com esta ação: tempo e abrangência da amostra. Tempo, pois não seria possível, em tempo hábil, termos um número considerável de entrevistados e isto comprometeria atingir o maior número possível de docentes.

Visto as dificuldades apresentadas, nos focamos em apresentar nossas questões por meio de questionário estruturado, que os docentes teriam acesso ao mesmo de forma *online*, mais uma vez objetivando atingir uma grande quantidade de respostas. Ainda que o questionário estivesse *online*, para que os docentes tomassem conhecimento do mesmo, para acesso e a possibilidade de respondê-lo, elaboramos uma carta de apresentação, que explicava os objetivos da pesquisa e sua finalidade, assim como continha o *link* para acesso ao questionário *online*. Objetivando um maior retorno de respostas, esta carta de apresentação foi encaminhada à Secretaria da Educação de Curitiba de duas formas: arquivo digital e impresso, que foi reenviada às escolas e ao quadro de docentes do município.

Em outra frente de abordagem, enviamos o arquivo com o questionário digital, diretamente às escolas solicitando que reencaminhassem aos docentes, esta solicitação foi realizada, também, ao Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba (SISMMAC), assim como solicitamos ao RH24h, órgão responsável por gestão de pessoas na Prefeitura Municipal de Curitiba (PMC). O fato de não termos encontrado o *e-mail* de algumas escolas nos fez entrarmos em contato, via telefone, para solicitar estes endereços faltantes, a fim de ter a participação o mais integralmente possível, isto nos gerou dois sufixos diferentes de *e-mail*: @sme.curitiba.pr.gov.br e @curitiba.org.br, ambos receberam a carta de apresentação e convite para participar da pesquisa.

Não o bastante, fotocopiamos aproximadamente 260 convites para entregarmos em mãos aos professores que comparecessem ao Centro de Capacitação da Secretaria Municipal da Educação de Curitiba, onde tivemos a oportunidade de ouvir de duas professoras que esta mesma pesquisa estava sendo divulgada na escola onde trabalham. Concomitantemente, divulgamos, também, através de rede social, *Facebook*, tanto com *post* quanto mensagem *in box*, esta foi enviada a aproximadamente 300 docentes.

Um complicador com o qual esbarramos ao optarmos por esta metodologia, foi contar com a baixa participação voluntária do docente, sujeito central e insubstituível em nossa pesquisa, o que compromete as afirmações referentes à população.

3.1. FONTE DE COLETA

Na primeira elaboração do questionário estruturado, colocamos todas as perguntas que acreditávamos responder nossas indagações, mas não sem nos apoiarmos em fundamentações teóricas, que nos permitisse pensar questões como:

- Em qual rede de ensino seus filhos estudam? Com base nos apontamentos de Pinto (2009, p. 59);

-Qual a renda média familiar? Atualmente, você é o principal provedor de renda na sua casa? Fundamentadas em Oliveira (2012).

Rabelo (2010) inspirou-nos a fazermos três questionamentos:

-Já pensou em abandonar/ deixar a docência?

-Como você percebe o jeito com que sua profissão é vista pelos outros? E como isto influencia na sua relação com sua profissão?

- Você considera sua profissão socialmente relevante?

Embasamo-nos em Beckenkamp (2000) para questionarmos:

-Como os docentes vêem seu futuro profissional?

E nos calcamos em Mariconi (2008) para:

- Você acredita que sua remuneração era melhor no momento da posse que agora?

Assim, chegamos a um questionário com 41 questões, subdivididas em três blocos: pessoal; profissional e perfil de satisfação. A primeira revisão nos permitiu ver que nem tudo seria relevante, mas que principalmente deveríamos rever a

redação de algumas delas. Outra questão que ficou evidente era a necessidade de, ao reformular, transformar a questão de forma que fosse possível ser objetiva, visto que muitas delas nos levavam a subjetividade. Para tanto além de transformar as perguntas em afirmações para utilizarmos a escala de Likert⁹, ainda confrontamos nossas questões com o questionário destinado aos docentes no PROVA BRASIL (MEC), o que além de nos dar uma referência, ainda nos permitiu outras possibilidades de perguntas e prováveis respostas.

3.2. REALIZAÇÃO DO PRÉ-TESTE

Submetemos o questionário elaborado a um pré-teste, para confirmar se as perguntas não poderiam gerar alguma dúvida aos docentes, no que se pretendia perguntar e até mesmo na formulação das questões. Assim como pedimos a opinião e sugestão de perguntas que pudessem ajudar a esclarecer o nosso objeto de pesquisa.

Escolhemos duas docentes por conveniência, mas que enfatizavam duas realidades bastante distintas e um oposto na carreira, visto que uma delas possui 20 anos de prática do magistério na Rede Municipal e a outra recém-integrada, com apenas um ano.

Um dos testes durou 25 minutos e outro teste levou 17, o que nos levou a crer que, em média, os docentes que se propusessem a responder teriam que dedicar cerca de 20 minutos para completá-lo.

3.2.1. OBSERVAÇÕES

Após a aplicação do primeiro teste foram necessárias algumas correções, visto que a interpretação de algumas perguntas poderiam gerar uma resposta ilusória, não correspondente à realidade do público alvo. Igualmente necessário foi acrescentar uma resposta como alternativa. Porém o segundo teste foi aplicado, ainda, com a primeira versão do questionário. Só então, efetivamos as alterações que julgamos necessárias.

⁹A escala permite aos entrevistados indicarem seu grau de concordância ou discordância, em relação à atitude de que esta sendo medida, a partir de uma classificação numérica.

3.3. PROGRAMAS UTILIZADOS

Para divulgação do questionário aos docentes da Rede Municipal de Curitiba, utilizamos a plataforma do *Google Drive*, no qual as perguntas foram transcritas e o *link* para acesso ao questionário estava nas cartas de apresentação da pesquisa. O link foi disponibilizado na página do Núcleo de Políticas Educacionais (NuPE/UFPR), para demonstrar a relação institucional da pesquisa com a universidade.

O mesmo programa nos auxiliou também na tabulação dos dados, as perguntas de múltiplas escolhas foram cruzadas, automaticamente, pelo programa IBM/SPSS. A última parte do questionário reservava um espaço no qual os docentes poderiam deixar seus comentários, essas respostas foram interpretadas pelas autoras.

3.4. CONCEITOS E DEFINIÇÕES

No questionário divulgado para os docentes, havia duas perguntas inerentes ao quanto que eles recebiam pelo seu trabalho, no qual uma questionava sobre a remuneração bruta dos docentes, incluindo os valores adicionais ao piso salarial e outra pergunta que questionava a respeito do salário líquido, o que o docente recebia realmente tirando os descontos e benefícios. Percebemos que estes dois conceitos questionados não estão claros para os entrevistados, pois alguns responderam que o salário líquido é superior à remuneração bruta. Portanto, iremos considerar para a análise apenas o conceito de remuneração bruta respondida pelos docentes, pois acreditamos que este valor está menos passível de engano, pois é o valor que está exposto no contracheque.

3.5. UNIVERSO DOS ENTREVISTADOS

Atualmente, Curitiba conta com 11.918 Profissionais do Magistério, a Prefeitura Municipal de Curitiba/Secretaria Municipal de Recursos Humanos (2013), todavia não informa distintamente o número de profissionais quanto aos

efetivamente atuantes, ou referente a atividade que estes realizam na escola, ou seja, dentre aquela quantia de profissionais inclui, não só professores, mas também pedagogos. Mesmo com esta falta de especificidade no dado foi o que utilizamos como base.

Era importante que os respondentes se submetessem ao questionário de forma espontânea, dada a necessidade da legitimidade ao responder, por este fato não traçamos um prévio perfil além de nos concentrarmos nos docentes atuantes no Ensino Fundamental I da Rede Municipal da Educação de Curitiba. Daquele universo populacional, 67 docentes acessaram nossa pesquisa, porém, serão considerados 66 sujeitos visto que um optou por não responder, assim sendo, representando apenas 0,55% dos Profissionais do Magistério. Todas as regionais foram representadas, conforme mostra quadro 2:

Regionais do Município de Curitiba	Número de docentes
Bairro Novo	7
Boa Vista	11
Boqueirão	12
Cajuru	8
CIC	8
Matriz	3
Pinheirinho	6
Portão	7
Santa Felicidade	9
TOTAL	71

Quadro 2: Elaborado pelas autoras. O total é maior que o número de entrevistados devido a alguns docentes trabalharem em mais de uma regional.

3.6. CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

Os entrevistados nos indicaram características que nos permitiram traçar um perfil, isto nos possibilita conhecer predominantemente, nosso docente: mulher, em

média com 35,8 anos de idade, no entanto a mediana nos leva para 39-40 anos, casada, moradora de casa própria dividida com companheiro(a) e/ou filhos, com curso superior em universidade federal, com especialização, é profissional exclusivo da Rede Municipal de Educação de Curitiba e com média de remuneração de R\$ 3.717,07 e jornada de 30 horas semanas. Quanto a gostar da profissão e falar dela com orgulho encontramos dois grupos predominantes em cada questão: Há os que concordam parcialmente e os que concordam totalmente com o gosto pela profissão e há os que sempre ou quase sempre falam com orgulho da sua profissão.

4. A PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DA RME-CURITIBA SOBRE SUA PRÓPRIA REMUNERAÇÃO

A partir dos dados apresentados no questionário, podemos analisar alguns fatores que podem ter relevância quanto à satisfação pela remuneração e profissional dos entrevistados.

Utilizamos dois cálculos para nos apoiarmos em nossas exposições quanto aos resultados obtidos com o questionário:

- Primeiro: foi uma média simples entre as questões e;
- Segundo usamos a seguinte fórmula para gerar a média de remuneração/hora:

$$\text{VALOR DA REMUNERAÇÃO BRUTA} / \text{HORAS-AULA} / 4 = \text{MÉDIA MONETÁRIA DA HORA-AULA}$$

Tal divisão se fez necessária para permitir a comparação entre os sujeitos de pesquisa, uma vez que as jornadas de trabalho não são idênticas. Assim, a divisão acima trabalha com a remuneração por hora. Ao confrontar os dados obtidos, numa média simples, obtivemos um valor de R\$ 3.717,07 e 30 horas semanais, porém, ao realizar uma média salarial por horas-aula, chegamos a grande variação de remuneração: desde docente com remuneração bruta de R\$ 2.000,00, que trabalha 40 horas-aula e por hora-aula tem a remuneração de R\$ 12,50, até quem tenha remuneração de R\$ 6.500,00, para 20 horas-aula, com um valor de R\$ 81,25 por hora-aula. Assim como chamamos a atenção para a questão de dois docentes, em especial, que possuem a mesma remuneração bruta de R\$3.400,00, um com carga horária de 40 horas recebe, por hora-aula, R\$ 21,25, enquanto o outro realiza em média 28 horas-aula e recebe R\$ 30,35, ou seja, 30% de diferença de um para outro.

Grupos	Remuneração
1	R\$ 12,50 - R\$ 20,00
2	R\$ 20,25 - R\$ 30,00
3	R\$ 30,35 - R\$ 37,50
4	R\$ 42,50 - R\$ 46,25
5	R\$ 54,90 - R\$ 62,50
6	R\$ 78,75 - R\$ 81,25

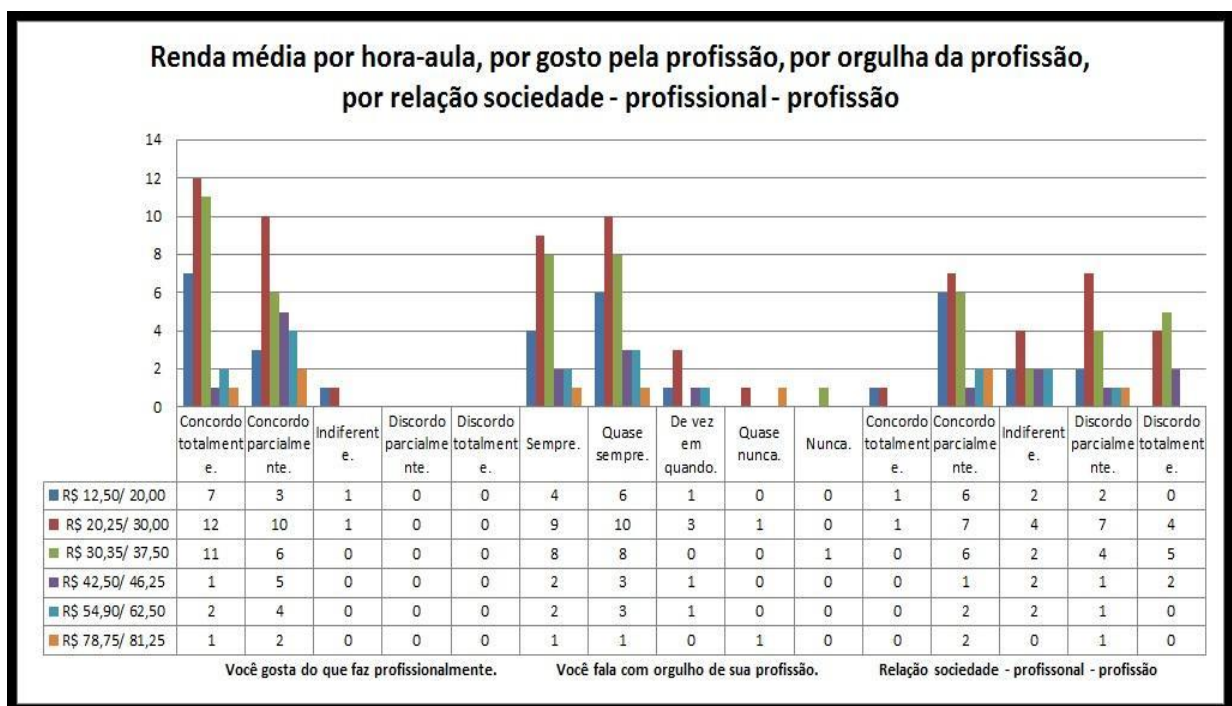
Quadro 3: Elaborado pelas autoras conforme dados encontrados na pesquisa. Remuneração hora-aula.

Configuramos os sujeitos em seis grupos considerando sua remuneração por hora-aula e relação com o desejo de deixar a docência e ainda quanto ao apoio a novos docentes na família. 17% dos sujeitos desta pesquisa recebem por hora-aula valores entre R\$ 12,50 - R\$ 20,00, já 35% tem um valor de R\$ 20,25 a R\$ 30,00, outro grupo expressivo é representado por 26% dos docentes com uma hora-aula de R\$ 30,35 - R\$ 37,50. Com menor representação temos R\$ 42,50 a R\$ 46,25 e R\$ 54,90 - R\$ 62,50, ambos com 9% cada e com R\$ 78,75 e R\$ 81,25 há 4,5% dos sujeitos da pesquisa. Fica evidente que os três grupos com média hora-aula menor possuem tanto maior quantidade de representantes quanto casos de desejos expressos em deixar a docência, quanto casos de desincentivo total a novos docentes na família.

Mantendo a mesma configuração, combinamos três afirmações para vermos o grau de concordância, e ainda a frequência que uma delas ocorre: você gosta do que faz profissionalmente; fala com orgulho da profissão; e por fim, a forma com que você acredita que a sociedade o vê, interfere em sua relação com a profissão. Assim sendo, para as duas primeiras há uma tendência de encontrarmos duas respostas predominantes em cada uma delas. Quando afirmamos que o docente gosta do que

faz tivemos uma leve variação entre o concordo totalmente e o parcialmente, assim como encontramos ao firmar: você fala com orgulho da profissão, tivemos como resposta o sempre e quase sempre. Porém, não encontramos certa padronização quando argumentamos que a forma como a sociedade vê o docente interfere na relação entre ele e a docência, pois temos uma oscilação considerável entre as respostas, visto que 30,4% dos que tem a remuneração entre R\$ 20,25 e 30,00 por hora-aula concordam parcialmente com a interferência, os mesmo 30,43% também são encontrados dentre os que discordam parcialmente, esta similaridade de resultados encontramos para os sujeitos que dizem ser indiferentes, assim com os que discordam totalmente, sendo 17,39% em cada um dos grupos.

Gráfico 3: Remuneração média por hora-aula, por gosto pela profissão, por orgulho da profissão, por relação sociedade - profissional - profissão.



FONTE: Elaborado pelas autoras conforme dados na pesquisa. Remuneração média por hora-aula, por gosto pela profissão, por orgulho da profissão, por relação sociedade - profissional - profissão.

As maiores médias salariais foram apontadas pelos entrevistados que trabalham mais próximos de suas residências de 2 a 5 quilômetros, uma resposta para esse fator é de que os funcionários que trabalham mais próximos de suas

residências são os funcionários com maior tempo de serviço, que puderam optar pelo local de trabalho. Dos entrevistados que moram até 2 quilômetros de distância a média de remuneração foi de R\$ 3.989,46 na qual a maior remuneração apontada foi de R\$ 7.000,00 e a menor de R\$ 2.300,00. Dos entrevistados que disseram morar entre 2 a 5 quilômetros de distância a média de remuneração foi de R\$ 4.202,08 sendo a mais alta R\$ 10.000,00 e a mais baixa R\$ 1.500,00. Dos docentes que responderam morar entre 5 a 10 quilômetros de distância, a média de remuneração foi de R\$ 2.923,87 na qual o maior valor apontado foi de R\$ 4.392,00 e o menor R\$ 1.500,00. Dos entrevistados que disseram morar entre 10 e 20 quilômetros de distância a média de remuneração foi de R\$ 3.710,60 no qual o maior é de R\$ 6.500,00 e o menor R\$ 2.000,00, não consideramos as respostas dos que moram de 20 a 30 quilômetros ou mais, pois obteve apenas duas respostas. Os valores de referência para comparação não consideram a quantidade de horas trabalhadas.

Gráfico 4: Média renda bruta com relação a distância moradia – escola.



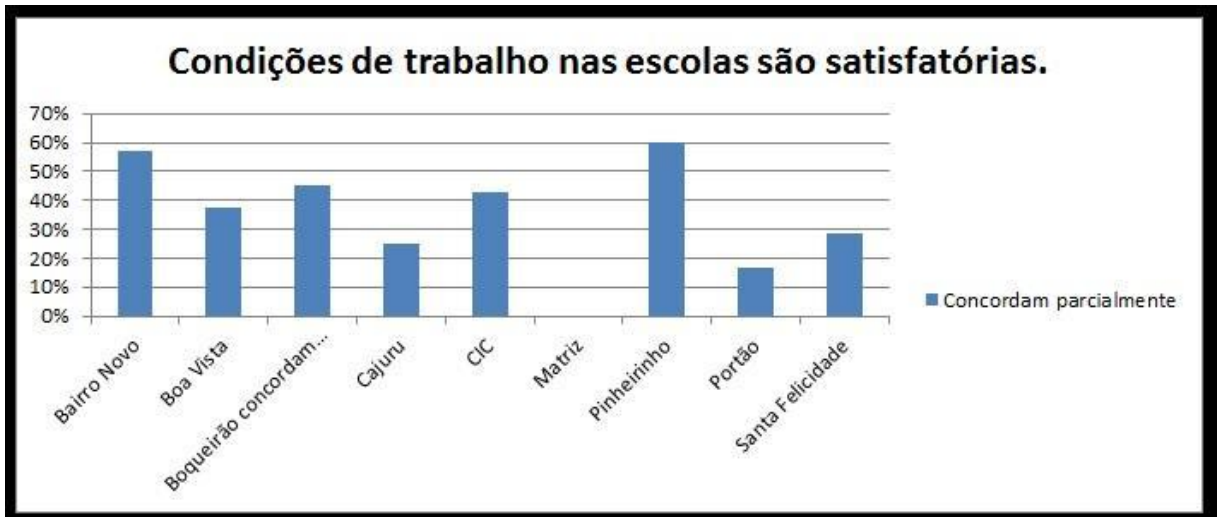
FONTE: Elaborado pelas autoras conforme dados na pesquisa. Média renda bruta com relação a distância – escola.

Quando consideramos a carga horária trabalhada por cada docente e o valor recebido por hora-aula, podemos perceber, ainda assim, que a afirmação se mantém, a maioria dos docentes que trabalham mais próximos de suas residências, são os que recebem os melhores valores de remuneração hora-aula.

Outro aspecto que podemos apontar é de que os profissionais que moram mais próximos de suas residências e que recebem a maior remuneração também foram os que disseram cumprir o maior percentual de sua meta de trabalho semanal de 60 a 80% na grande maioria. As regionais que esses profissionais trabalham foram bem variadas, não sendo possível considerar este aspecto como relevante.

Sobre as condições de trabalhos nas escolas, no questionário havia uma pergunta a respeito das condições de trabalho nas escolas, se eram satisfatórias. Da regional do Bairro Novo 57% concordam parcialmente, da Boa Vista apenas 37,5% concordam parcialmente, Boqueirão 45,4% concordam totalmente e parcialmente, do Cajuru 25% concordam parcialmente, do CIC 42,8% concordam parcialmente, da Matriz nenhum entrevistado concorda, do Pinheirinho 60% concordam parcialmente, do Portão apenas 16,6% concordam parcialmente e de Santa Felicidade 28,5%. No geral podemos perceber, que nas regionais de Curitiba, a maioria dos docentes, pelo menos dos sujeitos respondentes de nossa pesquisa, não estão satisfeitos com as condições de trabalho das escolas, nas quais lecionam. Porém, quando questionados a respeito de gostarem ou não do que fazem profissionalmente, 94% dos docentes disseram gostar totalmente ou parcialmente, o que nos leva a considerar que a insatisfação possa ser em relação as condições de trabalhos e não com a própria profissão.

Gráfico 5: Condições de trabalho nas escolas são satisfatórias.



FONTE: Elaborado pelas autoras conforme dados na pesquisa. Condições de trabalho nas escolas são satisfatórias.

Dos docentes de idade entre 24 a 29 anos, 66,7% não concluíram nenhum curso de especialização ou mestrado. Já entre os com faixa etária de 30 a 39 anos, o índice aumenta para 82,60% que concluíram algum curso de especialização ou mestrado. Na faixa etária de 37 a 41 anos 63,7% dos entrevistados fizeram algum curso de especialização sendo que nenhum possui mestrado. Dos entrevistados entre 42 a 47 anos 90,9% dos entrevistados concluíram curso de especialização ou mestrado. Na faixa etária de 48 a 56 anos todos os entrevistados concluíram curso de especialização, sendo que nenhum possui mestrado. Além do tempo de carreira outro fator que corrobora para que os entrevistados na faixa etária de 24 a 29 anos detenham as menores remunerações é também a falta de formação continuada.

Considerando o valor de hora-aula, os docentes que recebem de R\$ 12,50 a R\$ 30,00, 66,6% concluíram curso de especialização, 6,6% concluíram mestrado e 26,6% não fizeram nenhum curso de especialização. Dos entrevistados que recebem remuneração por hora-aula superior a R\$ 30,00, 59,3% realizaram curso de especialização, 18,5% concluíram mestrado e 22,2% não fizeram nenhum curso de especialização. Devido a este cenário, percebemos o quanto a formação continuada interfere para que os docentes recebam uma melhor remuneração por hora-aula.

Quando analisamos o tempo de trabalho com os valores recebidos de hora-aula, temos o seguinte panorama: dos docentes que trabalham de 1 a menos de 2 anos a média recebida é de R\$ 31,00, dos docentes que trabalham de 2 a menos

de 5 anos a média de trabalho é de R\$ 26,65, dos docentes que trabalham de 5 a 7 anos a média é de R\$ 40,00, dos docentes que trabalham de 7 a 10 anos a média é de R\$ 31,34, dos com 10 a 15 anos é de R\$ 30,83, dos docentes com 15 a 20 anos R\$ 40,98 e dos docentes com mais de 20 anos a média é de R\$ 38,98 hora-aula. O que nos chama a atenção é os valores dos profissionais com no máximo 2 anos de carreira receberem uma remuneração por hora-aula tão próxima dos profissionais que possuem de 7 até 15 anos de trabalho, assim como a similaridade dos docentes com 5 a 7 anos e os sujeitos de 15 a 20 anos. O que confirma o comentário no qual alguns docentes disseram que se sentem desvalorizados, visto que os novos ingressantes da Rede Municipal possuem remuneração equivalente aos profissionais que já possuem certo tempo de carreira. Todavia, como a amostra era muito pequena, não é possível tomar isto como conclusão que possa ser estendida plenamente à rede de ensino analisada.

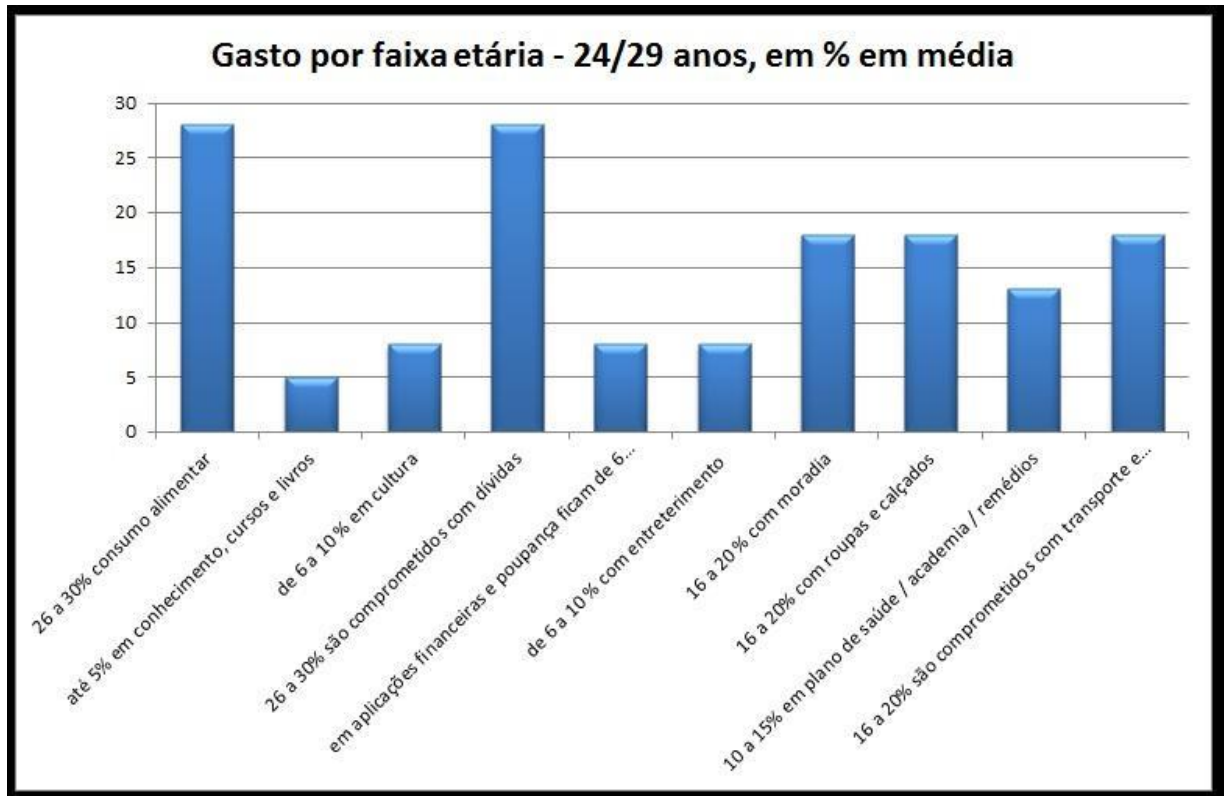
Ao realizar um agrupamento considerando, ainda, esta média por hora-aula percebemos que não obrigatoriamente o tempo de atuação na RMC está intrinsecamente ligado ao valor desta hora-aula. Visto que nos três primeiros grupos com menor valor da hora-aula temos tanto docentes com pouco tempo, ou seja, menos de 1 ano na Rede, quanto docentes com mais de 20 anos. Fica evidente que esta presença de docentes com menos de 1 ano na Rede vai diminuindo conforme o valor aumenta, ainda que possamos encontrar 1 docente dentre os que recebem R\$ 81,25 por hora-aula.

A média recebida por hora-aula pelos docentes de 24 a 29 ficou em R\$ 23,45 por hora-aula, sendo que a remuneração bruta é de R\$ 2.656,83 e a renda familiar média deste mesmo perfil é de 5.512,08, ou seja, a renda bruta desses entrevistados representam 48,18% da renda familiar. Já para os entrevistados com faixa etária de 30 a 35 anos, a média de recebida por hora-aula é de R\$ 31,55, a remuneração bruta é de 3.485,20, enquanto a renda familiar média desses mesmos entrevistados é de R\$ 5.487,50, ou seja, a remuneração recebida com a docência representa 63,5% da renda familiar. Para os entrevistados de faixa etária de 37 a 42 anos a média de remuneração recebida por hora-aula é de R\$ 38,89, a remuneração bruta em média é de R\$ 4.121,23 enquanto a média da renda familiar é de R\$ 6.233,07, ou seja, a remuneração recebida como docente representa 66,1% da renda média familiar. Já para os entrevistados entre 44 a 56 anos a média de

remuneração hora-aula é de R\$ R\$ 39,81, a remuneração média é de R\$ 4.230,70 sendo que a média de renda familiar é de R\$ 6.892,30, ou seja, a remuneração pela docência representa 61,37% da renda familiar. Podemos perceber como já era esperado, que quanto maior a faixa etária do sujeito entrevistado, maior também é sua remuneração recebida, tanto a remuneração por hora-aula, quanto a remuneração bruta sem considerar as horas trabalhadas, a causa para esse fator é de que os entrevistados com maiores idade também são os que tem maior tempo de carreira na Rede Municipal de Curitiba. O fator que nos chamou bastante atenção, foi a representatividade que a remuneração recebida como docente tem na composição da renda familiar, apresentando de 48,18% até 66,1% da renda familiar, por faixa etária analisada, considerando que 75,8% dos sujeitos pesquisados disseram morar com companheiro e supondo que estes também contribuam na composição da renda familiar, o valor de representatividade é significativo.

Sobre qual a maneira que os entrevistados comprometem sua remuneração em média, na faixa etária de 24 a 29 anos de 26 a 30% em média são para consumo alimentar; até 5% em conhecimento, cursos e livros; de 6 a 10% em cultura; 26 a 30% são comprometidos com dívidas; em aplicações financeiras e poupança ficam de 6 a 10%; de 6 a 10% com entretenimento; 16 a 20% com moradia; 16 a 20% com roupas e calçados; 10 a 15% em plano de saúde/ academia/ remédios; 16 a 20% são comprometidos com transporte e automóvel, conforme mostra o gráfico abaixo.

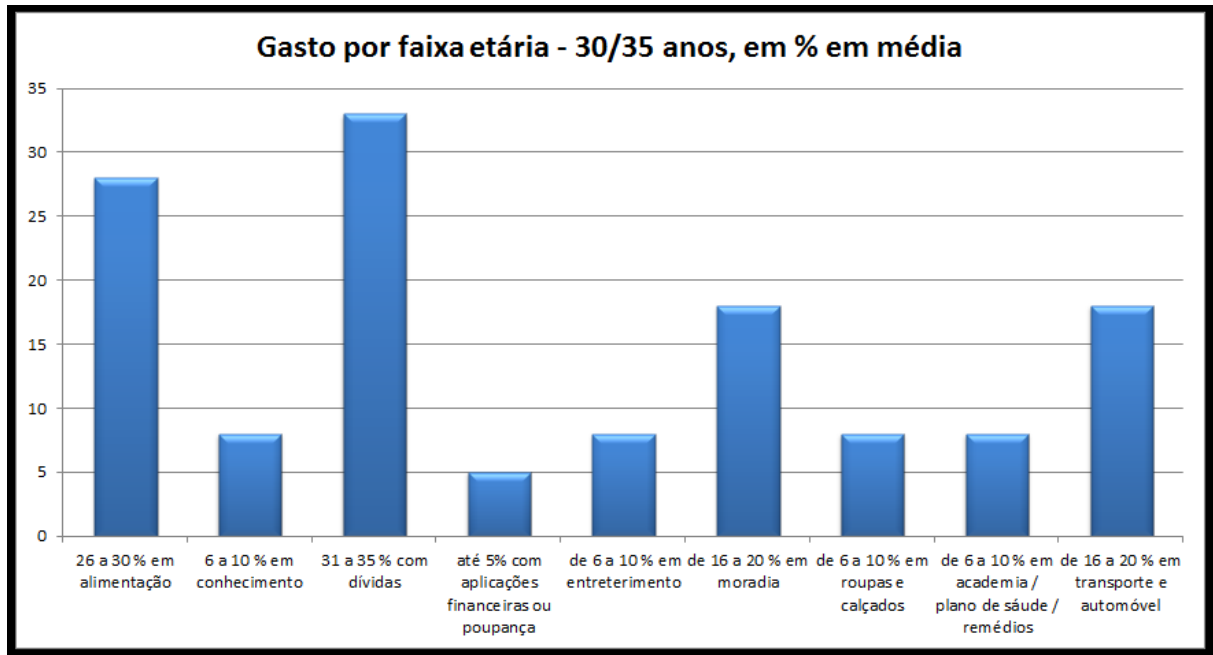
Gráfico 6: Gasto por faixa etária – 24/29 anos, em % em média.



FONTE: Elaborado pelas autoras conforme dados na pesquisa. Gasto por faixa etária – 24/29 anos, em % em média.

Dos docentes entrevistados com faixa etária de 30 a 35 anos, o comprometimento mensal de suas remunerações fica em média: 26 a 30% em alimentação; de 6 a 10% em conhecimento; 6 a 10% em cultura; 31 a 35% com dívidas; até 5% com aplicações financeiras ou poupança; de 6 a 10% em entretenimento; de 16 a 20% em moradia; de 6 a 10% em roupas e calçados; de 6 a 10% em academia/ plano de saúde/ remédios; de 16 a 20% em transporte e automóvel, conforme mostra o gráfico abaixo.

Gráfico 7: Gasto por faixa etária – 30/35 anos, em % em média.



FONTE: Elaborado pelas autoras conforme dados na pesquisa. Gasto por faixa etária – 30/35 anos, em % em média.

Dos entrevistados com faixa etária entre 37 e 42 anos o comprometido mensal da remuneração fica dividido em média da seguinte maneira: alimentação de 21 a 25%; de 6 a 10% em conhecimento; até 5% em cultura; de 16 a 20% em dívidas; até 5% em aplicações financeiras ou poupança; de 6 a 10% com entretenimento; de 6 a 10% com moradia; de 6 a 10% com roupas e calçados; de 6 a 10% com academia/ plano de saúde/ remédio; de 6 a 10% com transporte ou automóvel, conforme mostra o gráfico a seguir.

Gráfico 8: Gasto por faixa etária – 37/ 42 anos, em % em média.



FONTE: Elaborado pelas autoras conforme dados na pesquisa. Gasto por faixa etária – 37/42 anos, em % em média.

Dos entrevistados entre 44 e 56 anos, o comprometido médio da remuneração mensal fica: de 16 a 20% em alimentação; de 6 a 10% em conhecimento; de 6 a 10% com cultura; de 16 a 20% com dívidas; até 5% em aplicações financeiras e poupança; de 6 a 10% com entretenimento, de 16 a 20% com moradia; de 6 a 10% com roupas e calçados; de 16 a 20% com academia/plano de saúde/remédios; de 16 a 20% com transporte e automóvel, conforme mostra a gráfico abaixo.

Gráfico 9: Gasto por faixa etária – 44/ 56 anos, em % em média.



FONTE: Elaborado pelas autoras conforme dados na pesquisa. Gasto por faixa etária – 44/ 56 anos, em % em média.

Acreditamos que existe relação sobre a maneira que a remuneração é comprometida e a satisfação do pessoal com sua própria remuneração. É possível apontar uma tendência dos docentes mais endividados estarem mais insatisfeitos com a sua profissão ou com a sua posição social.

Dos 66 que responderam o questionário, 50% disseram concordar totalmente a respeito do que fazem profissionalmente na perspectiva de satisfação profissional, enquanto 45% disseram que concordar parcialmente, 1,5% dizem discordar totalmente e 3% indiferentes.

Outro questionamento feito foi se os entrevistados já pensaram em mudar de profissão, 6% disseram que sempre pensam, 54% disseram que pensam de vez em quando, 23,3% disseram que nunca pensaram e 22,7% quase nunca. Nesse aspecto a faixa etária não interferiu nas respostas, porém, o maior número de docentes que disseram pensar sempre ou de vez em quando em mudar de profissão estão na faixa de 5 a 15 anos de carreira.

Sobre a relação de tempo de carreira e possuir imóvel próprio, dos docentes com mais de 20 anos de carreira 85,7% possuem, de 15 anos a menos de 20, 76,9% possuem, de 10 a 15 anos apenas 46,1% possuem, enquanto os de 7 a 10 anos 44,4%, de 2 a 7 anos de carreira 27,27% possuem imóvel próprio, de 1 a 2

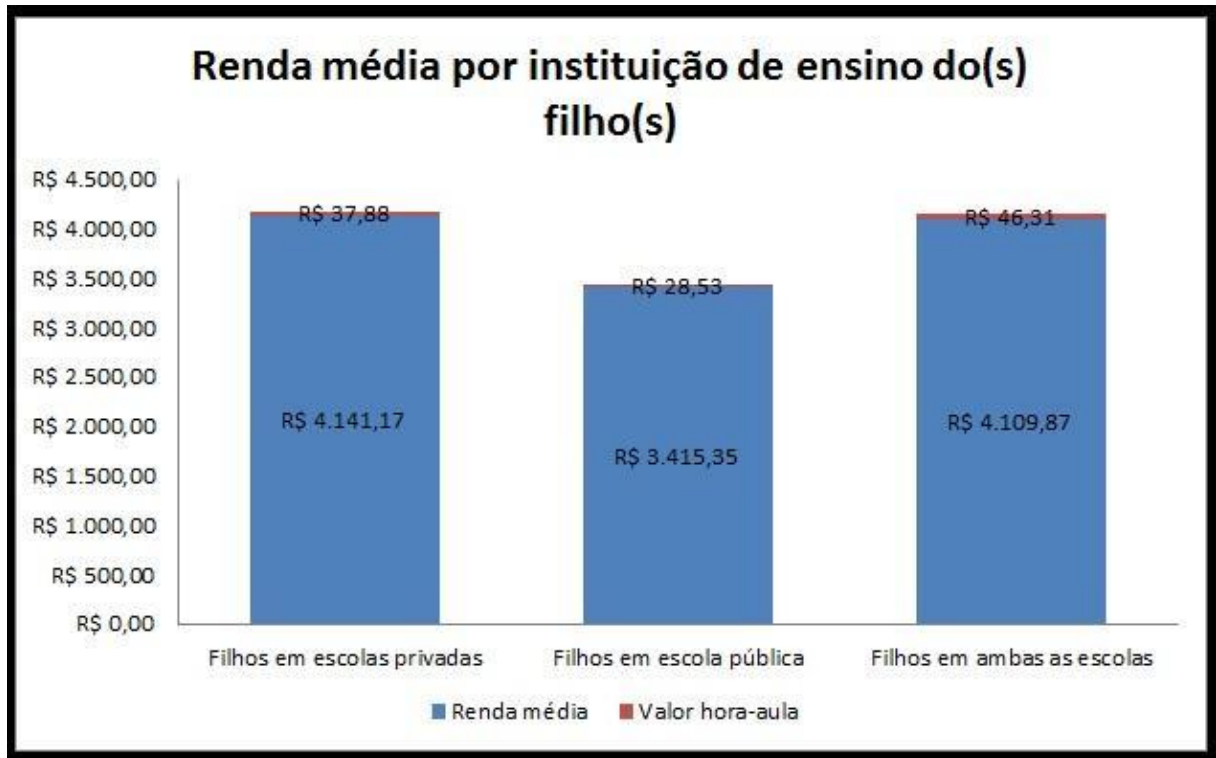
anos 57,1 dos entrevistados possuem casa própria. Podemos observar claramente que o tempo de carreira influencia, assim como idade e remuneração para aquisição de residência própria e que a porcentagem aumenta respectivamente conforme o aumento de anos de carreira. A única exceção é para os docentes recém-empossados à Rede Municipal, onde um número expressivo de docentes possuem residência própria, quando comparado aos outros níveis de carreira.

A maioria dos entrevistados em todos os grupos etários disse que dispõem de mais de 2 horas semanais para atividades escolares feitas em casa.

No que se refere ao questionamento sobre apoiar ou não alguém próximo que queira ser professor 11,9% dos docentes apoiam totalmente, 37,3% dizem apoiar parcialmente, 7,4% desincentivam totalmente, 23,8% desincentivam parcialmente e 17,9% são indiferentes.

Dos docentes que tem filhos 58,8% estudam em escola privada enquanto, 41,2% dos filhos dos entrevistados estudam em escolas públicas. Dos docentes que responderam que seus filhos estudam em escolas particulares a média de remuneração fica em R\$ 4.141,17 e a média recebia por hora-aula foi de R\$ 37,88. Dos que responderam que seus filhos estudam em ambas as redes a média de remuneração é de R\$ 4.109,87 e a média recebida por hora-aula foi de R\$ 46,31. Dos docentes que responderam que seus filhos estudam em escolas públicas a média de remuneração é de R\$ 3.415,35 e a média de remuneração hora-aula é de R\$ 28,53. A diferença de remuneração entre os docentes que optaram para que os seus filhos estudem em escolas particulares ou escolas públicas é bem considerável, chega a uma diferença de 61,6%, acreditamos que o fator remuneração seja decisivo para que os docentes façam essa escolha, o que pode causar certa frustração pessoal e em relação a própria profissão, para os docentes que precisam optar entre escolas públicas ou privadas considerando a remuneração que recebem.

Gráfico 10: Renda média por instituição de ensino do(s) filho(s).



FONTE: Elaborado pelas autoras conforme dados na pesquisa. Renda média por instituição de ensino do(s) filho(s).

Podemos observar uma pequena diferença em relação à média de remuneração dos docentes com filhos e dos que não possuem filhos. Dos docentes que possuem filhos a média de remuneração hora-aula é de R\$ 36,57, enquanto a do outro grupo é de R\$ 29,45. A hipótese provável para este fator é de que os docentes que possuem as maiores remunerações são os sujeitos mais propensos a terem filhos.

Questionamos também se a forma como a sociedade vê a docência interfere na relação entre os entrevistados e sua profissão. Dos que disseram concordar totalmente a média de remuneração é de R\$ 2.994,00, dos que disseram concordar parcialmente a média de remuneração é de R\$ 3.824,58, dos docentes que responderam discordar totalmente a média é de R\$ 4.165,55 e dos que disseram discordar totalmente a média de remuneração é de R\$ 3.875,00. Contudo, não podemos concluir que a remuneração tenha influência na percepção dos docentes sobre a visão da sociedade em relação a sua profissão, visto que os valores dos que disseram concordar parcialmente e dos que disseram discordar totalmente são muito próximos. Quando usamos como forma de comparação os valores recebidos por hora-aula, considerando assim, a carga horária de cada docente, os resultados se

mantem os mesmos, não há diferença expressiva de remuneração para cada resposta. Os docentes que disseram concordar totalmente tem remuneração média por hora-aula de R\$ 29,53, os que concordam parcialmente R\$ 31,16, os que discordam totalmente R\$ R\$ 33,93 e os que discordam parcialmente R\$ 33,13.

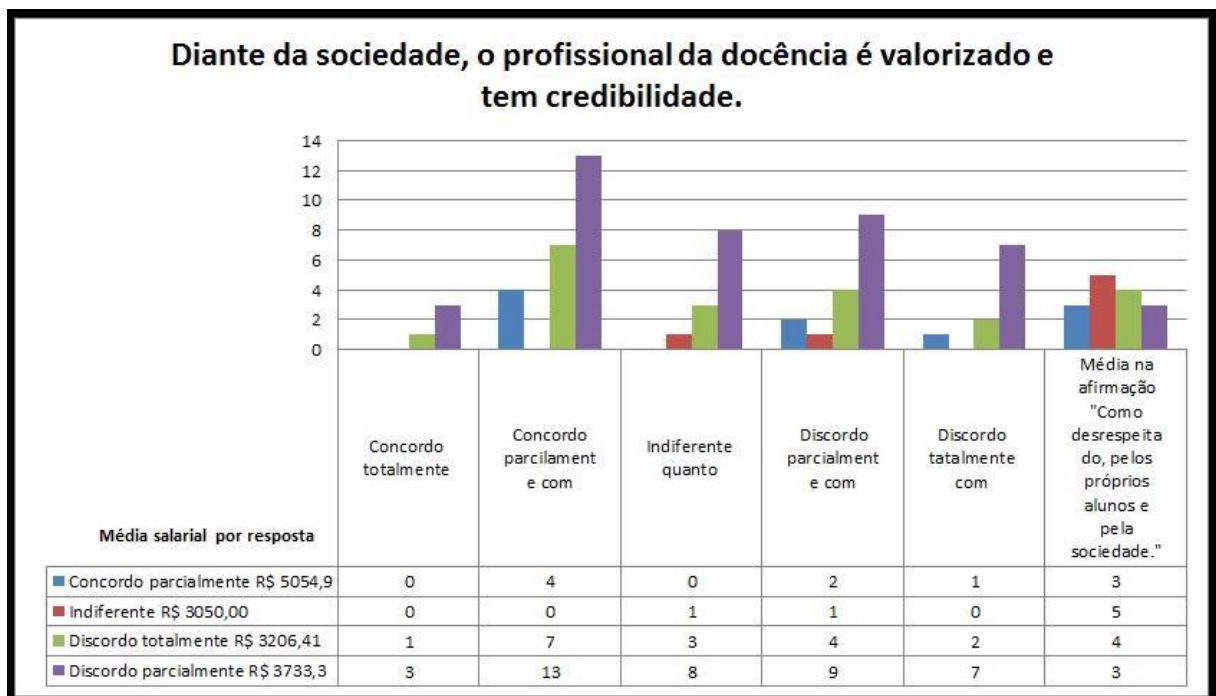
Podemos observar que a relação como os docentes acreditam que a sociedade os enxerga, tem grande influência para eles pensarem em desistir da profissão. Dos respondentes que afirmaram que acreditam que a sociedade os vêem como coitados por exercerem uma profissão pouco reconhecida, todos já pensaram em algum momento em desistir da carreira. Dos docentes que responderam que a sociedade os vêem como coitados por exercerem uma profissão pouco remunerada, 80% já pensaram em deixar a docência em algum momento. Dos que acreditam que a sociedade vê os docentes como desrespeitados pelos próprios alunos e pela sociedade, 73% já pensaram em desistir do magistério em algum momento. Esses dados nos permitem concluir que a valorização social da profissão esta intrinsecamente ligada à satisfação dos profissionais em relação à carreira. Entretanto, dos entrevistados 83,6% disseram falar com orgulho de sua profissão sempre ou quase sempre.

O tempo de magistério também reflete o planejamento profissional e pessoal, percebemos que a média salarial acaba por determinar certos pontos de compreensão social. Tendo como eixo norteador a resposta para a valorização e credibilidade que o docente possui diante a sociedade e se a relação dele com a docência recebe interferência da postura social para com ele. O valor médio do salário bruto ainda foi usado como mediador, assim como a média obtida na questão que objetivava quanto do ponto de vista do professor, como a sociedade o vê “Como desrespeitado, pelos próprios alunos e pela sociedade.” usando uma escala de 1 para pouco e 5 para muito.

Diante deste cruzamento de informações, temos o seguinte cenário mais latente: a média salarial deste grupo é representada por R\$ 3.733, 60% dos profissionais do magistério respondentes que discordam parcialmente quando afirmamos quanto ao docente ser valorizado e ter credibilidade, além disto, nos mostra que destes, 20% indicam que a maneira como a sociedade o vê está intrinsecamente associada à relação professor-docência. Encontramos 26% dos docentes discordam totalmente quanto à valorização e possuem credibilidade,

porém, 41% também concordam parcialmente que esta relação afeta o seu profissional, a média de salários encontrada é R\$ 3.206. 11% são os que concordam parcialmente quanto ao Profissional do Magistério ser valorizado e ter credibilidade social, este mesmo grupo tem uma média salarial de R\$ 5.054 e 57% concordam parcialmente que a visão da sociedade atinge sua relação com a atividade que realiza. Se considerarmos apenas os apontamentos quanto à influência social na realização na atividade docente os dados indicam que 15% discordam totalmente da afirmação quanto que 36% concordam parcialmente e 6% concordam totalmente.

Gráfico 11: Diante da sociedade, o profissional da docência é valorizado e tem credibilidade.



FONTE: Elaborado pelas autoras conforme dados na pesquisa. Diante da sociedade, o profissional da docência é valorizado e tem credibilidade.

Acreditamos que o reconhecimento social interfira na forma com que os docentes desenvolvem o seu trabalho, ainda que não seja este reconhecimento a única determinante.

Fazendo um cruzamento de quantas escolas cada docente trabalha, comparado com o tempo de carreira, podemos perceber que existe um tendência dos docentes que trabalham em mais de uma escola terem remuneração maior. Dos

entrevistados que lecionam em apenas uma escola a média de remuneração é de R\$ 3.644,47, enquanto os docentes que lecionam em mais de uma escola tem remuneração média de R\$ 4.159,00. Porém, quando fazemos este cruzamento tendo como referência o valor recebido por cada docente por hora-aula trabalhado, a diferença de remuneração entre os docentes que lecionam em apenas uma escola ou mais de uma é menor. Dos que trabalham em apenas uma escola é de R\$ 33,00 enquanto do outro grupo é de R\$ 31,13. O tempo de carreira é um fator que contribuí para esse resultado, pois a grande maioria dos docentes com mais de 20 anos de carreira, trabalham em apenas uma escola. Dos docentes com tempo de carreira inferior a 20 anos, não é possível fazer esta análise pois o grupo fica bem dividido em relação a quantas escolas lecionam. Portanto, é razoável supor que o aumento da jornada de trabalho dos docentes está associada à necessidade de melhorar sua remuneração, a qual tem relação com o tempo de serviço/experiência na profissão.

Existem atividades que os docentes realizam e que acreditam que não são remuneradas por elas, as atividades destacadas pelos entrevistados foram: preparar as crianças para apresentações, auxiliar as crianças na utilização do banheiro, educação, disciplina e bons modos, planejar e aplicar atividade de reforço para um pequeno grupo de alunos, participar da formação continuada proposta pela Secretaria, realizar trabalhos burocráticos (elaborar parecer, por exemplo), além de outras atividades que não estavam mencionadas nas alternativas, apenas 17,9% dos entrevistados acreditam que são remunerados por todas as atividades que exercem. Podemos perceber que a grande maioria dos docentes que responderam que recebem por todas as atividades realizadas, são os que detêm as melhores remunerações da amostra analisada. Contudo, entendemos que não há um consenso, entre os docentes, das atividades que são inerentes à profissão. A partir desta perspectiva, nos embasamos nos conceitos de Saviani (1996) sobre o trabalho docente como uma forma de trabalho não material,

[...] se a educação pertencendo ao âmbito da produção não-material, tem a ver com as idéias, conceitos, valores, símbolos, hábitos, atitudes, tais elementos não lhe interessam em si mesmo, como algo exterior ao homem. Nessa forma, isto é, considerados em si mesmo como algo exterior ao homem, esses elementos constituem o objeto de produção das chamadas ciências humanas, em contraposição às ciências da natureza. Diferentemente, do ponto de vista da educação, esses elementos

interessam enquanto é necessário que os homens assimilem, tendo em vista a constituição de algo como uma segunda natureza. Com efeito, o que não é garantido pela natureza tem de ser produzido historicamente pelos homens; e aí incluem os próprios homens.

Podemos, pois, dizer que a natureza humana não é dada ao homem, mas é por ele próprio produzida sobre a base da natureza biofísica. Consequentemente, o trabalho educativo, é o ato de produzir, direta e intencionalmente, em cada indivíduo singular, a humanidade que é produzida histórica e coletivamente pelo conjunto de homens. (SAVIANI, 1996, p.146)

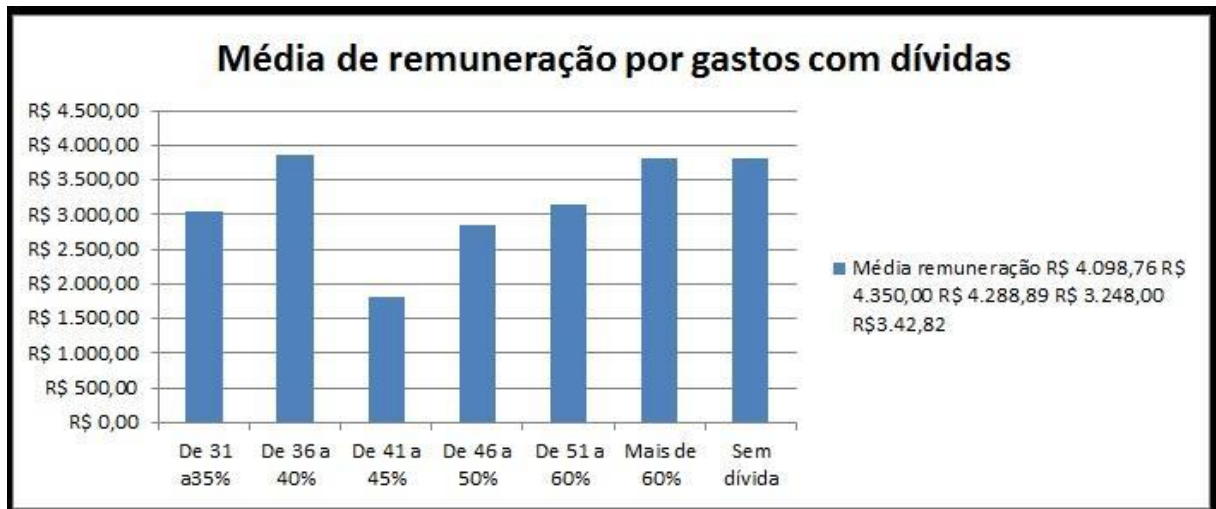
Entendemos então, que as atividades que os professores mencionaram que realizam, mas não são remunerados por elas, são inerentes da profissão docente. O fato dos professores melhores remunerados não corroborarem com esta afirmação, nos faz entender que esta reclamação está mais atrelada à remuneração que esses docentes recebem, do que propriamente a insatisfação com as atividades exercidas. Isto também fica claro nos comentários que os entrevistados responderam ao final no questionário, no qual a grande parte dos docentes diz que ama sua profissão, porém, sua insatisfação é em relação à remuneração e à falta de valorização social.

Pudemos observar, ainda, que o tempo de atividade dedicada à rede influencia diretamente nos objetivos que os docentes possuem, pois há picos em comum, sejam as metas pessoais ou nas profissionais. Há certa tendência em alguns objetivos como iniciar ou concluir o mestrado e/ou a pós-graduação, em ambas as pretensões, os docentes entre 10 e 15 anos de Magistério se destacam, representando juntos 17% do total. Dentre as pretensões profissionais havia a opção de continuar fazendo o trabalho que já realiza hoje, neste ponto há dois picos que nos chamam a atenção, porque se trata de um agrupamento entre os dois grupos com maior tempo de Magistério, os com mais de 15 anos e que juntos representam 17% dos respondentes e, obviamente, é dentre os com mais de 20 anos na profissão que encontraremos o maior desejo de aposentadoria, o que era esperado e compreensível. Quando se refere à questão pessoal, fica nítida que há três focos: automóvel, casa própria e viagem, destes o que recebe maior atenção é a viagem, 29% e refere-se ao grupo dos docentes com mais de 10 anos.

Outro dado que nos chamou a atenção referente ao destino dado à remuneração são 87% sujeitos que possuem dívidas. Questionamo-nos se a remuneração interfere no quanto se destina para esta despesa e encontramos, por exemplo, que a média de remuneração entre os que indicaram não estarem

comprometidos financeiramente com dívidas são de R\$ 3.814,00 em acordo com os profissionais que afirmaram que mais de 60% é para sanar esta questão e possuem em média de R\$ 3.800,00 de remuneração.

Gráfico 12: Média de remuneração por gasto com dívidas.



FONTE: Elaborado pelas autoras conforme dados na pesquisa. Média de remuneração por gasto com dívidas.

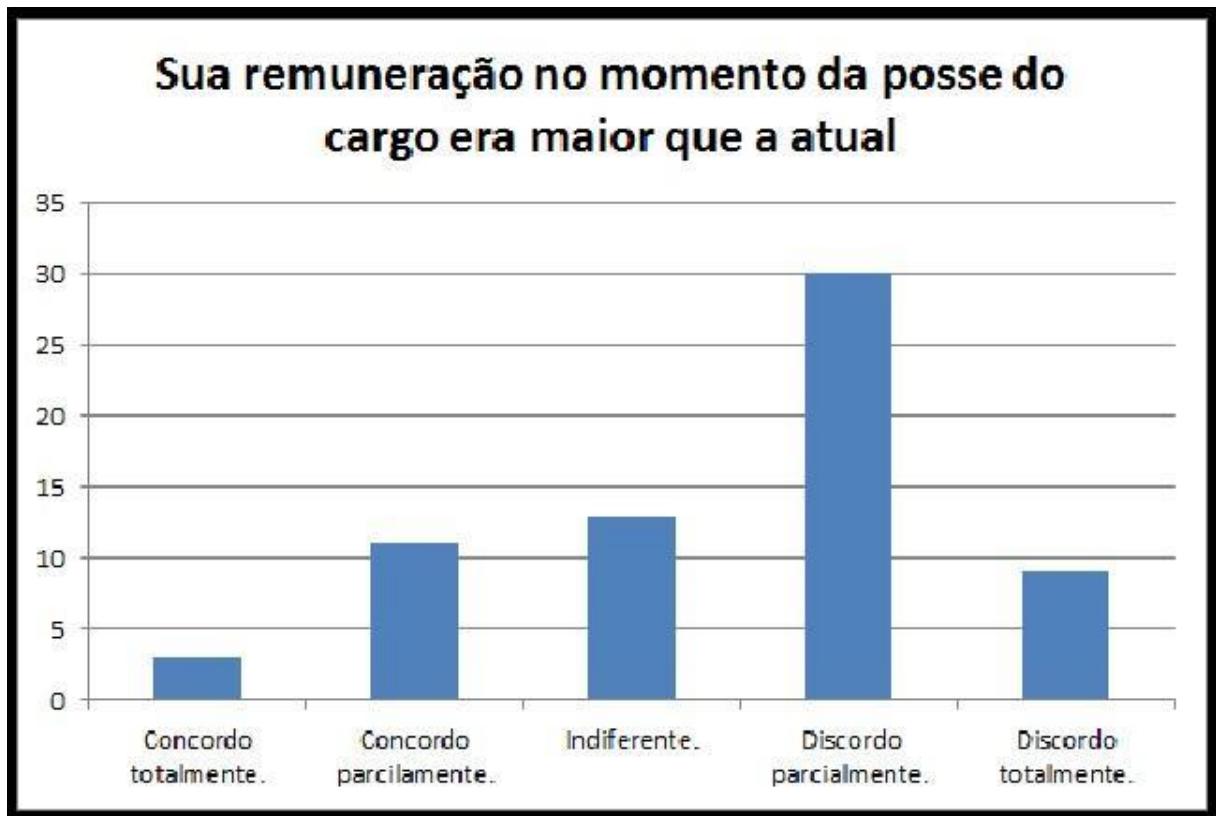
Perguntamo-nos também, se docentes com média de remuneração maior utiliza quanto em dívida. Chegamos até três combinações de porcentagem e remuneração: gastos de 6 a 10% temos a maior média, R\$ 4.350,00, este valor cai um pouco quando o valor chega a 16 a 20% e a remuneração é de R\$ 4.288,89 e no grupo que destina no máximo 5% a média é de 4.098,76. É relevante lembrar que a média salarial dentre os respondentes é de R\$ 3.668,89, ou seja, é inferior as usadas como base para esta discussão especificamente.

Devido ao cenário que encontramos, compreendemos que a remuneração não irá determinar onde, necessariamente, ela será utilizada, visto que maiores rendas comprometem menores porcentagens, todavia grandes porcentagens não significam altas remunerações.

Referente ainda quanto à remuneração, qual o grau de concordância ou não para a afirmação de que a remuneração no momento da posse do cargo era maior que o atual 45% dos docentes responderam que discordam parcialmente desta afirmativa, ainda que esteja a segunda maior médias de renda familiar e renda líquida, além de ser a maior remuneração bruta, sendo esta última 33% maior que a

menor encontrada, o que nos intrigou e chama a atenção é o fato do menor valor se encontrar justamente dentre os que concordam totalmente com a afirmação inicial.

Gráfico 13: Sua remuneração no momento da posse do cargo era maior que a atual.



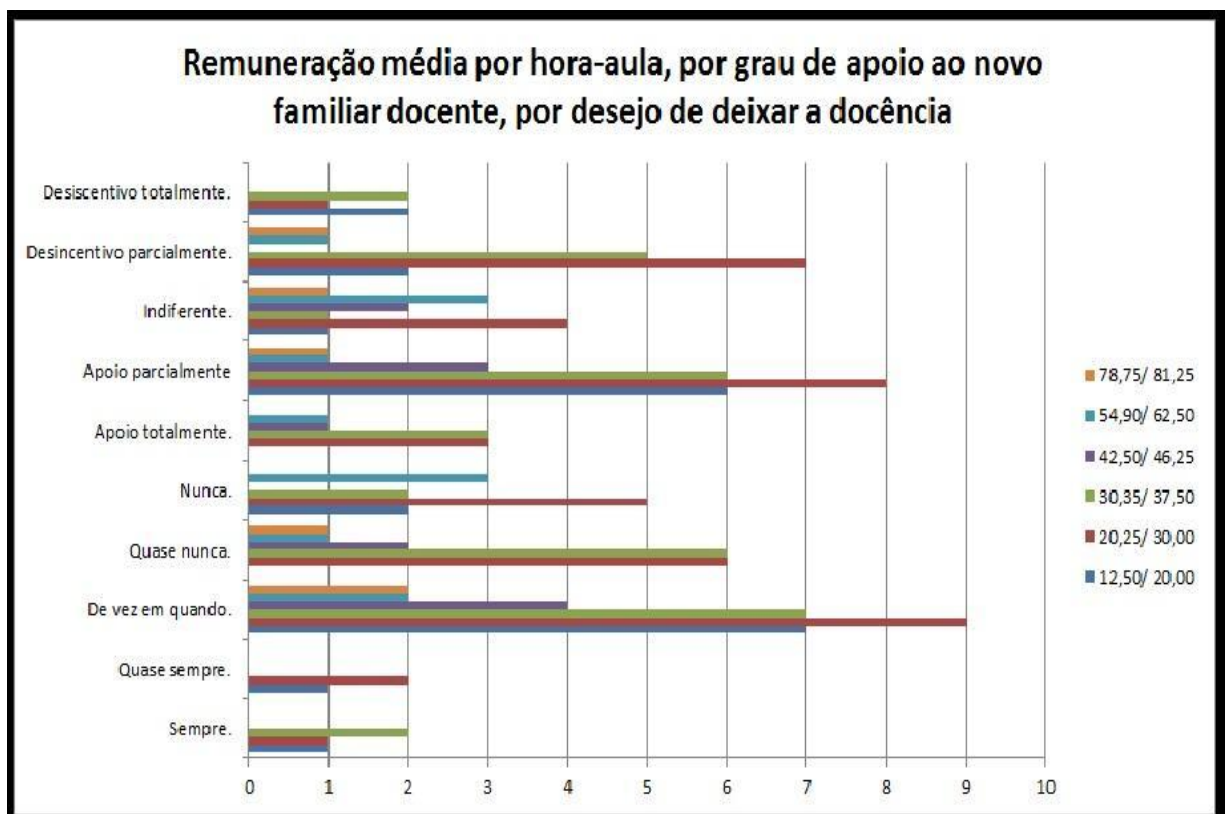
FONTE: Elaborado pelas autoras conforme dados na pesquisa. Sua remuneração no momento da posse do cargo era maior que a atual.

Acreditamos que independente do fator numérico que possa estreitar a relação docente-docência o que verdadeiramente pode expressar sem delongas como o docente se sente diante de sua prática educacional são 4 questões que combinamos para melhor dimensionar o que mantém o docente atuante, sendo, em tese, uma remuneração ruim, ainda que se busque melhores salários e condições de atuação. Assim, utilizando a escala de Likert, afirmamos: - você apoia pessoas próximas da família a ser professor; - você gosta do que faz profissionalmente; - você fala com orgulho de sua profissão; - você já pensou em deixar a docência.

Como resposta a estas perguntas tivemos: 12% apoiam totalmente futuros docentes, destes 88% também indicam que concordam totalmente com gostar do que fazer, 63% afirma que fala sempre com orgulho da profissão, mas 50% nunca

pensa de procurar outra profissão. No grupo dos que apoia parcialmente temos 38% de docentes, é unanime o gosto pelo que faz, dividindo-se entre concordo parcialmente e concordo totalmente, 68% fala com orgulho do que faz, porém, 44% já pensaram de deixar a profissão. O que destacamos é 32% desincentiva parcialmente ou desincentiva totalmente, ainda que as afirmativas quanto a gostar do que faz e falar com orgulho se mantenha, porém, quando o assunto é deixar a sua atividade a resposta sempre recebe um destaque um pouco maior. Independente de apoiar ou não um novo profissional, 31% responde que de vez em quando pensa em deixar sua profissão.

Gráfico 14: Remuneração média por hora-aula, por grau de apoio ao novo docente, por desejo de deixar a docência.



FONTE: Elaborado pelas autoras conforme dados na pesquisa. Remuneração média por hora-aula, por apoio ao novo docente familiar, por desejo de deixar a docência.

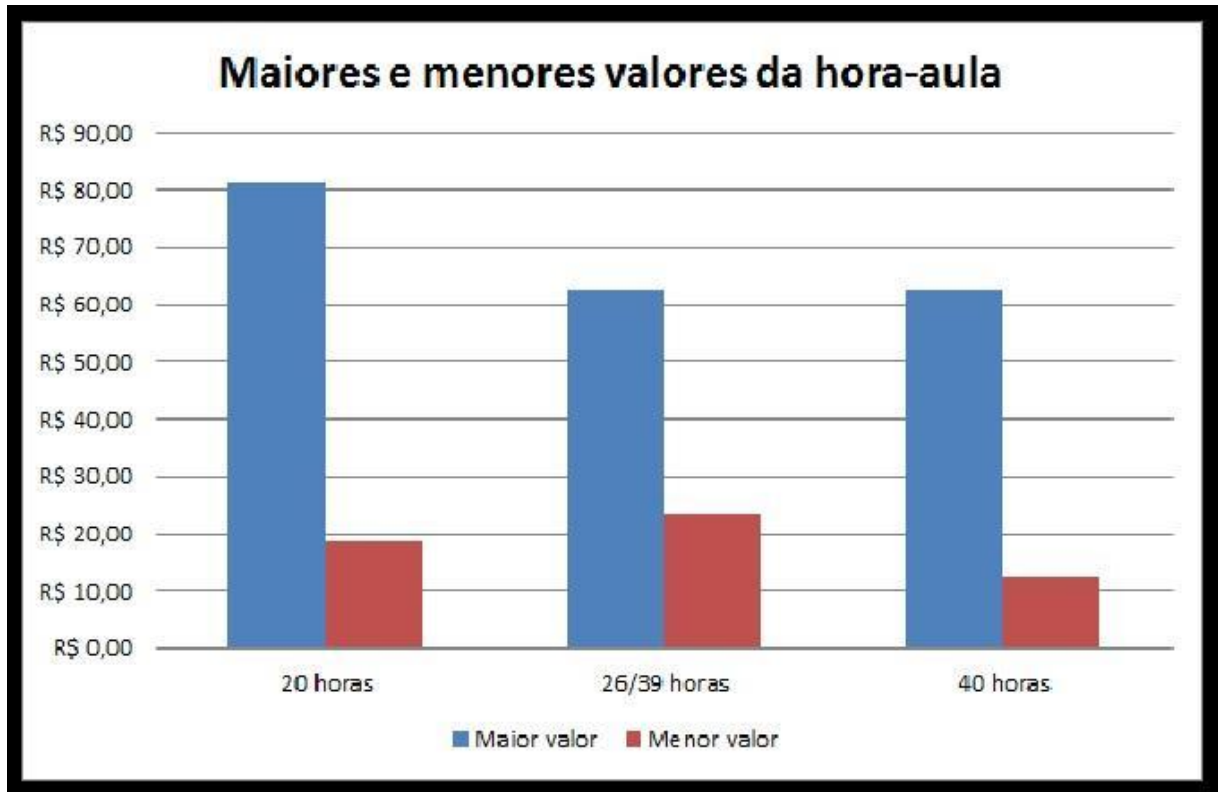
Outra combinação de perguntas que fizemos foi cruzar os dados utilizando a escala de Likert para três afirmações: você considera a sua profissão socialmente relevante; fala com orgulho de sua profissão e apoia quando uma pessoa próxima

expressa o desejo de ser professor. Chegamos a um resultado de 70% dos docentes responderem que concordam totalmente, muito embora apenas 44% afirmam falar sempre com orgulho de sua profissão e quanto a apoiar novos profissionais, 46% apoiam parcialmente enquanto 28% desincentivam parcialmente. Mais um resultado expressivo foi o de 26% indicaram que concordam parcialmente quanto a relevância social da profissão, no entanto 59% quase sempre falam com orgulho da profissão.

Considerando a quantidade de horas trabalhadas na Rede Municipal de Curitiba, há os que trabalham até 19 horas-aula com média de R\$ 2.608,41, dos que trabalham 20 horas-aula a média de remuneração é de R\$ 3.614,23, dos que trabalham de 26 a 29 horas-aula a média é de R\$ 4.169,00, dos que trabalham 30 horas-aula a média de remuneração é de R\$ 4.150,00, dos que trabalham de 31 a 39 horas-aula a média é de R\$ 3.980,00, dos que responderam que trabalham 40 horas-aula a média fica em R\$ 4.094,86 e apenas um dos entrevistados trabalha um período superior a 40 horas-aula e sua remuneração é de R\$ 3.000,00.

A partir do critério de análise do valor recebido por hora-aula, dos docentes que trabalham até 20 horas o maior valor encontrado foi de R\$ 81,25 e o menor valor encontrado foi de R\$ 18,75, chegando a uma diferença de 77%. Dos docentes que trabalham de 26 até 39 horas o maior valor de hora-aula é de R\$ 62,50 enquanto o menor é de R\$ 23,57 chegando a uma diferença de remuneração de até 62,30%. Dos docentes que trabalham 40 horas semanais a maior remuneração de hora-aula é de R\$ 62,50 enquanto a menor é de R\$ 12,50 com diferenças de remuneração que chegar a 80%. Apenas um docente afirmou trabalhar uma carga horária superior a 40 horas semanais e a remuneração que este recebe por hora-aula é de R\$ 15,00.

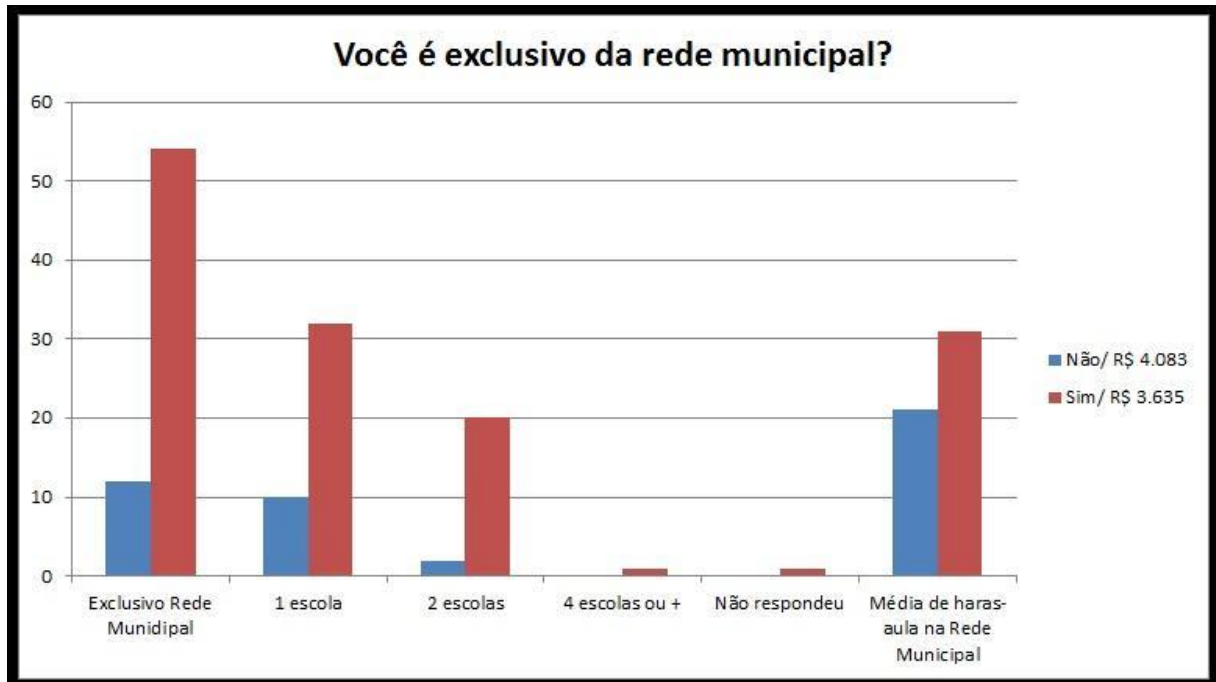
Gráfico 15: Maiores e menores valores da hora-aula.



FONTE: Elaborado pelas autoras conforme dados na pesquisa. Maiores e menores valores da hora-aula.

Realizamos o cruzamento dos dados que recebemos entre 4 perguntas: Número de escolas que atua na Rede, exclusividade e quantia de horas-aulas nesta Rede e por fim o valor bruto da remuneração. No mínimo obtivemos resultados surpreendentes, visto que, tirando o fato de 82% terem suas atividades destinadas exclusivamente a RMEC, trabalham em média 31 horas-aula por semana, daqueles 59% apenas em uma escola e, recebem em média, 12,5% a menos do que os docentes que não são exclusivos, que atuam em média 21 horas-aulas por semana.

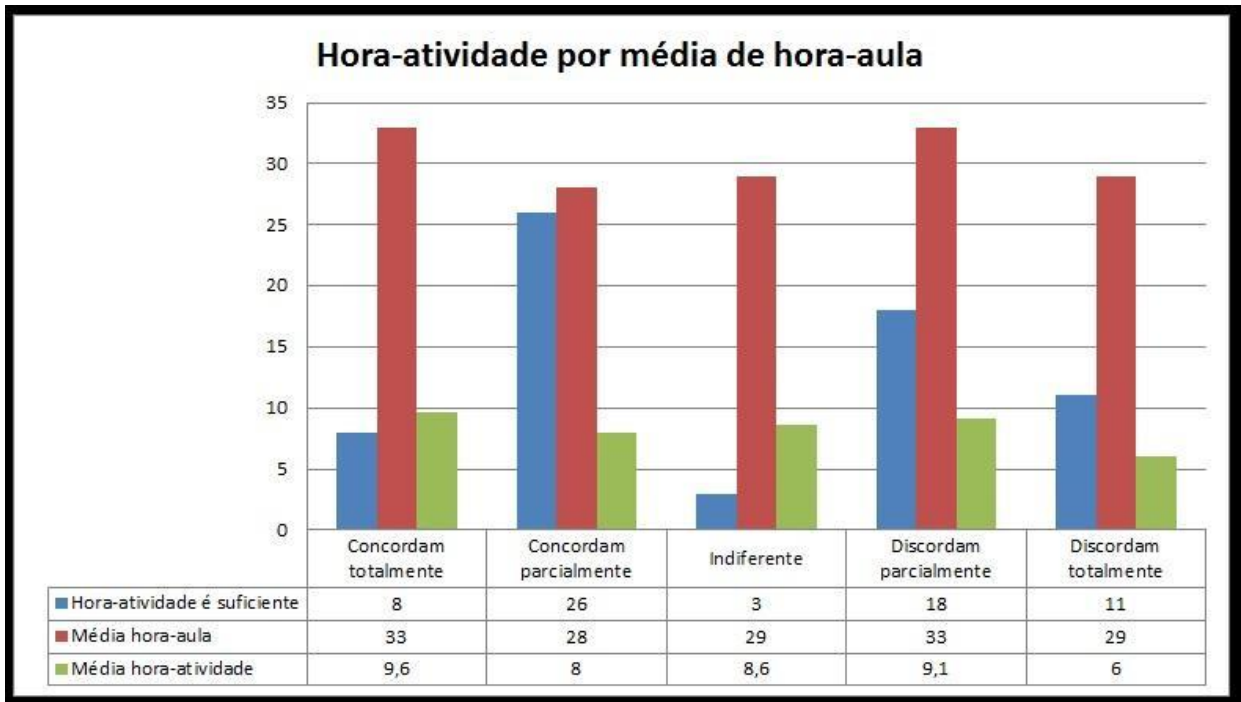
Gráfico 16: Você é exclusivo da rede municipal?



FONTE: Elaborado pelas autoras conforme dados na pesquisa. Número de escolas por exclusividade e média salarial

Porém, uma olhada, mesmo que não quiséssemos ver, fica evidente que não são todos os docentes que tem o direito a hora-atividade de 33% garantidos por lei, no entanto negligenciado pelos gestores e isto é um dos motivos de haver 44% dos docentes que discordam parcialmente ou que discordam totalmente quanto ao tempo reservado à hora-atividade ser suficiente para realizar o trabalho necessário. Especificamente dos docentes que apontaram a discordância total representam 17%, possuem em média 29 horas-aula, porém a média encontrada para hora-atividade neste grupo é apenas de 6 horas-atividades. Cabe aqui destacar que apresentamos médias, no entanto caberia a estes docentes 3 horas-atividades além das que já realizam.

Gráfico 17: Hora-atividade por média de hora-aula.



FONTE: Elaborado pelas autoras conforme dados na pesquisa. Hora-atividade por média de hora-aula.

Acreditamos que vale fazer uma observação a respeito da questão da hora-atividade, a qual recentemente sofreu alteração, por meio da Lei PSPN nº 11.738/2008, e que atualmente recebe o seguinte texto: **Art.2º** “§ 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” (BRASIL/ MEC, 2008), ou seja, resta $\frac{1}{3}$ para hora-atividade, porém para melhores esclarecimentos, chegamos até o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Curitiba disponibilizado pelo próprio SISMMAC e apresenta a redação que segue: “6.21 - Hora-atividade: A hora atividade corresponde a 20% da jornada de trabalho dos profissionais do magistério.”

Observamos que na contramão deste pensamento temos ainda 12% dos docentes nos dizendo que concordam totalmente quanto à carga horária da hora-atividade ser satisfatória, todavia, destacamos que embora este grupo possua uma média de 33 horas-aulas, é também quem usufrui da maior média de hora-atividade, 9,6 horas-atividades, em tese, sobra hora. E mesmo 39% dos docentes que é a maior representatividade, embora trabalhem em média 28 horas-aulas, possuem 8 horas-atividades em média, ao invés de 9, referente ao 33%.

Como forma de amenizar esta necessidade de tempo para efetivar atividades destinadas à escola, é muito comum os docentes levarem estes trabalhos “a fazer” para casa, como um complemento à hora-atividade. No total, 91% dos docentes possuem esta prática. 52% dos questionados inclui em sua semana uma rotina de mais de 2 horas voltadas à escola, isto nos levaria a justificar o tempo médio de 3,2 horas semanais destinadas ao lazer e/ou cultura, se não fosse os 9% dos que nunca realizam atividades em casa e apesar disto possui uma média, similar, de 3,5 horas destinadas ao mesmo fim. Estes dois grupos, assim como 12% dos que destinam, em média, 2 horas semanais para trabalhar em casa, reservam 10% da remuneração bruta para lazer. No geral, a porcentagem da remuneração voltada para a cultura são 28% menor que o encontrado com lazer.

4.1. COMENTÁRIOS DOS DOCENTES

Ao final do questionário, havia um espaço destinado para que os professores fizessem seus comentários a respeito da pesquisa. Procuramos selecionar aqui o perfil dos comentários feitos pelos docentes.

Na grande maioria das respostas os docentes se referiam aos baixos salários recebidos, a desvalorização social da profissão docente, sobretudo quando comparada a outros cursos superiores, assim como o não cumprimento das horas-atividades nas Escolas, precariedade das instituições e falta de materiais.

Um professor afirma que trabalha em Curitiba e na região metropolitana, e que nesta o salário é superior em relação ao da capital, na qual nem todas as escolas recebem o difícil provimento, que deveria ser destinado aos docentes que atuam nas escolas com mais dificuldade de acesso.

Muitos docentes disseram que amam sua profissional, porém devido aos problemas apresentados nas escolas, a má gestão, por exemplo, acabam deixando-os cansados e desestimulados e que o ideal de trabalho para o docente seria 20 horas semanais, sendo 33% de hora-atividade para não comprometer a qualidade de ensino, porém, devido aos baixos salários os docentes se obrigam a trabalharem em mais de um turno, chegando as vezes até mesmo a três turnos para que possam ter uma remuneração maior e ter uma vida condigna.

Os docentes questionam referente aos planos de carreira da profissão, no qual os salários iniciais são bons, porém com o passar dos anos poucos aumentos ocorrem, sobretudo os professores com maior tempo de carreira na Rede Municipal de Curitiba questionam ainda que os professores que entraram recentemente possuem remuneração muito semelhante e que o acréscimo por formação é muito baixo.

Um professor acredita que a formação dos gestores¹⁰ seja muito superficial o que atrapalha o projeto de ensino-aprendizagem nas escolas, que os cursos superiores em educação são os mais baratos e existem em todas as faculdades, especificamente o curso de pedagogia não tem critérios de escolha de alunos e formam profissionais desqualificados, o que desvaloriza a profissão.

Um professor destaca que com a atual gestão Municipal pode-se perceber uma valorização dos profissionais da docência, porém os salários diminuíram comparados ao da gestão anterior.

Muitos entrevistados disserem que o número de professores doentes na Rede Municipal de Curitiba é muito grande e que a principal causa dessas doenças, são as péssimas condições de trabalho nas instituições, cobranças excessivas, nível de responsabilidade com os alunos é muito grande, número de alunos por turmas elevados e a falta de respeito e desvalorização da profissão.

Na grande maioria, entendemos que, os questionamentos permearam a falta de remuneração condizente com a profissão e a desvalorização social da carreira docente.

A partir dos dados apresentados, podemos compreender que apesar da amostra de docentes que responderam o questionário, terem valores de remuneração muito discrepantes, no qual a mais baixa é de R\$ 1.500,00 e a mais elevada de R\$ 10.000,00, bem como de R\$ 12,50 a hora-aula até R\$ 81,25, existe algo além da remuneração que interfere sobremaneira na satisfação profissional dos entrevistados. Entendemos que a valorização social, ou a percepção dos docentes em relação à visão que a sociedade tem sobre sua profissão, refletem na satisfação profissional dos docentes e ultrapassam os limites monetários impostos.

¹⁰Gestores podem ser compreendidos como os diretores das Escolas, porém cabe ressaltar que grande parte dos diretores da Rede Municipal tem formação em licenciaturas e não tem o conhecimento específico de administradores.

CONCLUSÃO

A pesquisa apresentada teve o intuito de identificar qual é a percepção que os docentes da Educação Básica do Município de Curitiba possuem a respeito de sua própria remuneração. Para tanto, utilizamos como instrumento para coleta dos dados, um questionário estruturado com 41 questões, subdivididas em três blocos: pessoal; profissional e perfil de satisfação, o qual foi divulgado para todas as escolas da Rede Municipal e ficou disponível para os docentes que tiverem interesse em respondê-lo.

O questionário nos possibilitou, identificar as condições concretas de remuneração bruta, remuneração familiar, tempo de carreira, maneira como os sujeitos respondentes comprometem a remuneração recebida, além de outros fatores que nos permitiram identificar além da satisfação em relação à própria remuneração recebida, também a satisfação com a profissão e a influência que a valorização social da profissão docente interfere na profissão.

No primeiro capítulo, buscamos fazer uma breve definição entre os conceitos de salário e remuneração, a partir das definições de autores que discorrem sobre o tema, também a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e edital do Concurso para Professores de Curitiba do ano de 2012. Tais literaturas e documentos nos possibilitaram fazer a definição entre os dois conceitos, assim, utilizarmos como forma de comparação o conceito de remuneração bruta.

Fizemos um apanhado histórico desde a expulsão dos Jesuítas, por Marquês de Pombal, reorganização da educação, a valorização da profissão docente e o *status* social que a mesma já teve.

Com a constituição da República e o novo sistema de ensino descentralizado, não houve melhorias na efetivação do direito à educação das camadas populares, nem mesmo melhorias nas condições de trabalhos dos profissionais da educação.

O primeiro documento que apontou para a valorização dos docentes, de sua importância social e de remunerá-lo de forma condizente, foi registrado no ano de 1932 e ficou conhecido como Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova, o documento apontava também, a seleção pública de do quadro dos docentes, diferentemente de como ocorria na época.

No segundo capítulo, mostramos os valores de remuneração dos docentes de Curitiba do ano de 2008 a 2013, comparado com a Lei Federal do Piso Salarial Profissional Nacional, com a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e com o Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba (SISMMAC). Acreditamos que não é possível falar em remuneração docente, sem um breve levantamento do piso salarial recebido pelos profissionais atualmente e nos últimos anos. Esses dados permitiram concluir, que mesmo a despeito dos questionamentos dos docentes referente aos salários recebidos, existe um movimento ascendente de valorização desses profissionais, pelo menos no quesito salarial, quando comparado com os últimos 5 anos no Município de Curitiba.

Na sequência, trouxemos um levantamento das pesquisas atuais sobre a remuneração docente, valorização social destes profissionais e satisfação profissional. A partir dos apontamentos dos autores: Alves e Pinto (2011); Gatti (2012); Oliveira e Vieira (2010); Silveira, Reis, Santos e Borges (2011); Rabelo (2010); Polato (2008); Corsini (2013); Pinto (2009); Barbosa Filho, Pessôa e Afonso (2009); Becker (2008); Pereira (2008); Minhoto e Penna (2001), entre outros autores, pudemos compreender que é visível a luta dos docentes para conquistarem valorização social, respeito e remuneração condizente com a profissão e formação.

A falta de remuneração condizente com a função e formação estão intrinsecamente ligadas ao direito do educando a uma educação de qualidade, porém, conforme os mencionados autores mostram em suas pesquisas, este é um fator relevante para que novos profissionais entrem para docência ou para o engajamento dos que já estão na profissão. Na lógica de uma sociedade centrada no trabalho, não podemos falar em valorização profissional sem falarmos em remuneração, pois este é um fator determinante para satisfação e atrativo para novas pessoas qualificadas para profissão.

As pesquisas apontam que não é somente a remuneração o fator impactante para a satisfação profissional dos docentes. A falta de valorização, reconhecimento social, respeito, falta de condições adequadas de trabalho, o não cumprimento das horas-atividade, planos de carreira, entre outros fatores inerentes à profissão docente no contexto atual, são fatores relevantes para que os sujeitos se sintam satisfeitos com sua profissão e tenham orgulho socialmente de exercê-la.

Essas pesquisas nos apoiaram na construção do questionário que foi respondido pelos docentes da Rede Municipal de Curitiba. As indagações dos autores, assim como as constatações de suas pesquisas, foram subsídios para grande parte das perguntas que elaboramos, para que assim pudéssemos traçar um panorama do perfil de satisfação dos sujeitos respondentes da pesquisa.

Com base nas respostas dos entrevistados, corroborando também com o levantamento bibliográfico apresentado, concluímos que não é apenas a remuneração o fator impactante para a satisfação profissionais dos docentes, entretanto, ela é sim um fator relevante e algo muito discrepante entre os docentes da RMC.

Como os sujeitos entrevistados realizavam carga horária de trabalhos diferentes, utilizamos com método de comparação o valor recebido por hora-aula, para que as comparações pudessem ser equivalentes para todos os docentes.

Uma dificuldade apresentada é que não há um consenso entre os entrevistados, sobre as atividades que são inerentes à profissão docente, 83% dos respondentes afirmaram que não são remunerados por uma ou mais atividade que exercem no seu trabalho, o que gera um senso de injustiça e insatisfação diante da profissão.

Outro fator apontado como injustiça profissional, é o fato de docentes recém-ingressos na carreira receberem remunerações próximas aos profissionais com mais de 10 anos, esse aspecto foi apontado, sobretudo, por alguns docentes ao final do questionário no campo de comentários. Essa informação foi constatada também, a partir da análise das remunerações totais e de hora-aula dos profissionais comparados com o tempo de trabalho dos mesmos.

Na percepção de grande parte dos entrevistados, as condições de trabalho nas escolas, não são favoráveis para a realização do trabalho docente, em média 40% dos sujeitos consideram que as condições são desfavoráveis. Esse apontamento foi feito por docentes das diversas regionais do Município de Curitiba, o que nos permitiu concluir que a insatisfação com as condições de trabalho nas escolas estão presentes em todo o município e não apenas em determinados bairros.

A formação continuada, assim como o tempo de carreira, são fatores contribuintes para que alguns entrevistados detenham melhores remunerações. A

faixa etária de 24 a 29 anos, foi a que apresentou menores valores de remuneração bruta e por hora-aula, entretanto, foi também a que apresentou os menores índices de profissionais que concluíram alguma especialização.

Outra questão que merece consideração é a forma que os docentes comprometem a remuneração recebida, pois acreditamos que a maneira como isto é feito, está relacionada com a satisfação pessoal dos profissionais com relação à própria remuneração. A pesquisa apontou uma tendência dos sujeitos endividados estarem mais insatisfeitos com sua profissão e posição social.

A forma como os docentes acreditam que a sociedade os enxerga tem grande influência para que eles pensem em desistir da profissão, uma vez que 73% dos entrevistados que acreditam que a sociedade não valoriza a profissão docente, já pensaram em desistir da profissão em algum momento. Porém, 83,6% dos entrevistados disseram falar com orgulho da profissão, o que nós faz entender, sobretudo, pelo grande número de docentes que disseram gostar do que fazem, que a insatisfação está mais relacionada com a falta de valorização social e com a falta de condições de trabalho, do que exclusivamente com a remuneração.

Entretanto, após a reflexão a respeito de como os docentes da Rede Municipal de Curitiba vêem sua própria remuneração e sua satisfação com a valorização profissional, um outro questionamento se faz recorrente: Como o docente vê as mudanças políticas de remuneração da sua profissão?

Porém, no que diz respeito a melhores condições de trabalho, ainda há um longo caminho a se percorrer, entretanto, o papel da sociedade organizada, assim como a organização da classe trabalhadora, são fundamentais para almejarmos melhores condições de trabalho aos docentes e valorização social, para que assim o direito ao educando a uma educação de qualidade seja legitimado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, J. R. P. de. **Instrução Pública no Brasil 1500-1889**. Tradução de: CHIZZOT, Antonio; São Paulo: INEP / PUCSP, 1989.

ALMEIDA, J. S. D. **Mulher e educação: a paixão pelo possível**. São Paulo: Unesp, 1998.

ALVES, T.; PINTO, J. M. R. **Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte dos dados do Censo Escolar e da PNAD**. Cadernos de Pesquisa Fundação Carlos Chagas, v. 41, p. 1-10, 2011.

BARBOSA FILHO, F. H.; PESSOA, S. A.; AFONSO, L. E. **Um Estudo sobre os Diferenciais de Remuneração entre os Professores das Redes Pública e Privada de Ensino**. Estudos Econômicos (USP. Impresso), v. 39, p. 597-628, 2009.

BECKER, Kalinca L. **A remuneração do trabalho do professor no ensino fundamental público brasileiro**. 2008. Dissertação (Mestrado em Ciências) - Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz", Universidade de São Paulo, Piracicaba, 2008.

BRASIL. FUNDESCOLA/ MEC. **Plano de carreira e remuneração do Magistério Público: LDB, FUNDEF, diretrizes nacionais e nova concepção de carreira**. Adhemar F. Dutra Junior... [et al.]. Brasília (DF): 2000.

CAMPOS, M. C. S. D. S. **Formação do corpo docente e valores na sociedade brasileira: a feminização da profissão**. In CAMPOS, M. C. S. D. S.; SILVA, V. L. G. D. (Eds.), *Feminização do magistério: vestígios do passado que marcam o presente*. Bragança Paulista: Edusf, 2002. p. 13-37.

CORSINI, Rodnei. **Adeus, docência**. Revista Educação, ano 17, nº 195. p. 40-48. 2013.

FERNANDES, R. **A instrução pública nas cortes gerais portuguesas**. In LOPES, E. M. T.; FILHO, L. M. F.; VEIGA, C. G. (Eds.), *500 anos de educação no Brasil*. Belo Horizonte: Autêntica, 2000. p. 551-566.

GATTI, Bernadete. A. **Reconhecimento social e as políticas de carreira docente da educação básica**. Cadernos de pesquisa. Jan/abr. p.88-111, 2012.

GATTI, Bernadete. A.; BARRETO, Elba. S. de S. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: Unesco, 2009.

MAGALHÃES, Humberto Piragibe; MALTA, Cristovão Piragibe Tostes. **Dicionário jurídico**. 2.ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, [19--]. 2 v.

MARTINS, Â. M. S. **Dos anos dourados aos anos de zinco**. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro, 1996.

MINHOTO, M. A. P.; PENNA, M. G. O. **Valorização do magistério ou darwinismo profissional?** Ensaio (Fundação Cesgranrio. Impresso), v. 19, p. 149-164, 2011.

OLIVEIRA, Dalila A; VIEIRA, Livia M. F. **Sinopse do survey nacional: pesquisa trabalho docente na educação básica no Brasil**. Belo Horizonte: Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, UFMG/FAE, dez, 2010.

PINTO, José M. R. **Remuneração adequada do professor – desafio à educação brasileira**. Retratos da escola. Brasília, v. 3, n. 4, p. 51-67. jan./jun. 2009.

POLATO, A. **Remédio para o professor e a Educação**. Revista Nova Escola. Ed. Abril. p.39-45. Abr, 2008.

RABELO, A. O. **A remuneração do professor é baixa ou alta? Uma contraposição de diferentes referenciais**. Educação em Revista UFMG, v. 26, p. 57-88, 2010.

ROMANELLI, O. de O. **História da educação no Brasil (1930/1973)**. 5. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1984.

SAVIANI, D. **Educação: do Senso Comum A Consciência Filosófica**. 12. ed. Campinas: Autores Associados, 1996.

SILVEIRA, R.E.; REIS, N. A.; SANTOS, Á. S.; BORGES, M.R. **Qualidade de vida de docentes do ensino fundamental de um município brasileiro**. Referência (Coimbra), v. 4, p. 115-123, 2011.

SOUZA, A. R.; GOUVEIA, A. **Os trabalhadores docentes da educação básica no Brasil em uma leitura possível das políticas educacionais**. Arquivos Analíticos de Políticas Educativas, v. 19, n. 35, dez. 2011.

VALLE, B. D. B. R. D. **Salário do Professor: da posse à aposentadoria. I Congresso Brasileiro de História da Educação**, Rio de Janeiro, 2000.

LISTA DE SITES

<<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diferenca-salario-remuneracaohtm>> Atualizado em 15/10/2012. Acesso em 4/ago, 2013.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 4/ago, 2013.

CURITIBA. Rede Municipal de Curitiba. Secretaria da Educação de Curitiba. Edital do Concurso para o cargo de Docente. Disponível em: <<http://www.gurhu.curitiba.pr.gov.br/Util/Arquivos/Concurso/edital%2010-2012%20dic%20i,%20mat,%20edu.pdf>> Acesso em 08/ago, 2013, às 15:33 horas

CURITIBA. Rede Municipal de Curitiba. Secretaria Municipal de Recursos Humanos. Relação de Cargos Efetivos Preenchidos - Maio/2013. Disponível em: <http://www.transparencia.curitiba.pr.gov.br/multimedia/funcionarios/relacao_cargos_efetivos_preenchidos_maio_2013.pdf> Acesso 28/ago, 2013, às 15:18 horas

Global Teacher Status Index, 2013

<<https://www.varkeygemsfoundation.org/sites/default/files/documents/2013GlobalTeacherStatusIndex.pdf>> Acesso em 25/out, 2013.

GUIA TRABALHISTA. Disponível em:

<http://www.lgti.ufsc.br/brandalise.pdf> > Acesso dia 19/out, 2013 às 15:48

LOURENÇO, Joaquim Carlos. Salário e remuneração: breves considerações acerca da legislação trabalhista brasileira. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 102, jul 2012. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12011>. Acesso em 4/ago, 2013.

Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova, 1932. Disponível em:

<<http://www.pedagogiaemfoco.pro.br/heb07a.htm>> Acesso: 22/ jun, 2013.

SISMMAC <http://www.sismmac.org.br/juridico_manual_professor.asp?id=943>

Acesso em: 18/nov, 2013 às 17 horas.

SORIO, W. Afinal, salário é fator motivador? Revista Partes - Ano VI - Maio/2004 - nº 45. Disponível em < <http://www.partes.com.br/ed45/artigosemrh2.asp>> acesso em 11/out, 2013, às 13:30 horas.

APÊNDICES

Apêndice 1 - QUESTIONÁRIO

Percepção Docente

Estamos lhes convidando a participar de uma pesquisa sobre trabalho docente. Trata-se de uma investigação que compreende nosso Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), no curso de Pedagogia da UFPR, sob orientação do Prof. Dr. Ângelo Ricardo de Souza e cujo objeto está focalizado na PERCEPÇÃO DO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO BÁSICA DIANTE DA SUA PRÓPRIA REMUNERAÇÃO: UMA ANÁLISE REALIZADA COM DOCENTES DOS ANOS INICIAIS DO MUNICÍPIO DE CURITIBA.

O preenchimento do formulário não lhe tomará mais do que 20 minutos e será muito importante para nossa pesquisa.

Seus dados são sigilosos e sua identidade será preservada.

1. Em qual(is) regional(is) do Município de Curitiba você atua?

- Bairro Novo.
- Boa Vista.
- Boqueirão.
- Cajuru.
- CIC.
- Matriz.
- Pinheirinho.
- Portão.
- Santa Felicidade.

I Perfil Pessoal

1. Sexo?

- Feminino.
- Masculino.

2. Idade?**3. Estado civil?**

- Solteira (o).
- Casada (o).
- Separada (o).
- Divorciada (o).

4. Quanto a filhos, você tem:

- Nenhum.
- Um.
- Dois.
- Três.
- Quatro ou mais.

5. Em qual rede de ensino ele(s) estuda(m)?

- Pública.
- Privada.
- Em ambas redes.
- Não se aplica.

6. Você mora com:

- Companheiro (a) e/ ou filhos.
- Pais.

- Sozinha (o).
- Amigas (os).
- Familiares

7. A residência onde mora é:

- Própria.
- Financiada.
- Aluguel.
- Emprestada.

II Perfil Profissional

1. Em que tipo de instituição você fez o curso superior? (se você estudou em mais de uma instituição, assinale aquela em que obteve o título profissional).

- Pública federal.
- Pública estadual.
- Pública municipal.
- Privada.
- Privada (com bolsa Prouni ou de outra natureza).

2. Indique a modalidade de cursos de pós-graduação de mais alta titulação que você possui.

- Especialização (mínimo de 360 horas).
- Mestrado.
- Doutorado.
- Não fiz ou não completei curso de pós-graduação.

3. Há quantos anos você leciona?

- Menos de 1 ano.
- De 1 a menos de 2 anos.

- De 2 a menos de 5 anos.
- De 5 a menos de 7 anos
- De 7 a menos de 10 anos.
- De 10 a menos de 15 anos.
- De 15 a menos de 20 anos.
- Mais de 20 anos.

4. Há quantos anos trabalha na Rede Municipal de Curitiba?

- Menos de 1 ano.
- De 1 a menos de 2 anos.
- De 2 a menos de 5 anos.
- De 5 a menos de 7 anos
- De 7 a menos de 10 anos.
- De 10 a menos de 15 anos.
- De 15 a menos de 20 anos.
- Mais de 20 anos.

5. Em quantas escolas você leciona atualmente na Rede?

- Apenas 1 escola.
- Em 2 escolas.
- Em 3 escolas.
- Em 4 escolas ou mais.

6. Atualmente, você é exclusivo (a) da Rede de Municipal de Educação de Curitiba?

- Sim.
- Não.

7. Qual é a distância aproximada, em quilômetros, entre sua casa e a escola que atua? (em caso de duas ou mais escolas, considerar a mais distante dentre as da Rede Municipal).

- Até 2000 metros.

- Entre 2001 metros e 5 km.
- Entre 5,001 km e 10 km.
- Entre 10,001 km e 20 km.
- Entre 20,001 km e 30 km.
- Mais de 30,001 km.

8. Ao todo, quantas horas-aula você ministra por semana na Rede Municipal? Excetuado o tempo destinado à hora-atividade/ permanência

- Até 19 horas-aula.
- 20 horas-aula.
- De 21 a 24 horas-aula.
- 25 horas-aula.
- De 26 a 29 horas-aula.
- 30 horas-aula.
- De 31 a 39 horas-aula.
- 40 horas-aula.
- Mais de 40 horas-aula.

9. Ao todo, quantas horas você tem na Rede Municipal de hora-atividade/ permanência?

10. O tempo destinado às horas-atividades é suficiente para você realizar todas as atividades necessárias?

- Concordo totalmente.
- Concordo.
- Indiferente.
- Discordo.
- Discordo totalmente.

11. Quanto a levar trabalho para casa, quantas horas semanais em média, você destina para as atividades escolares que são realizadas em casa?

- Mais que 2 horas por semana.
- Em média 2 horas por semana.
- Em média 1 hora por semana.
- Em média 1/2 hora por semana.
- Nunca.

12. Quanto de sua meta de trabalho (conteúdo, planejamento, avaliação) semanal é alcançada?

- Menos de 40%.
- Entre 40% e 60%.
- Entre 60% e 80%.
- Mais de 80%.

13. Dentro da sua carga horária, quantas horas semanais são dedicadas à atividades extraclasse? Considerar atividade extraclasse como atividades de formação e estudo, planejamento, produção de recursos didáticos, etc.

- Nenhuma.
- Até 3 horas.
- Até 6 horas.
- Mais de 6 horas.

14. Quantas horas semanais são dedicadas à atividades de lazer e/ou cultural? (cinema, teatro, show musical, passeio, entretenimento)

- Nenhuma.
- Até 3 horas.
- Até 6 horas.
- Mais de 6 horas.

15. Como você compromete sua renda mensal? Em porcentagem aproximadamente.

	Até 5%.	De 6 a 10%.	De 16 a 20%.	De 21 a 25%.	De 26 a 30%.	De 31 a 35%.	De 36 a 40%.	De 41 a 45%.	De 46 a 50%.	De 51 a 60%.	Mais de 61%.
--	------------	-------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

Alimentação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conhecimento (curso/ livros).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cultura (show de dança ou musical/ cinema/ teatro...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dívidas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Investimento (aplicações financeiras, poupança...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lazer (passeio/ entretenimento / viagem...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moradia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Roupas/ Calçados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saúde (plano de saúde/ academia/ remédios...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Transporte/ automóvel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Qual é, aproximadamente, sua remuneração bruta como professora? (Em R\$, Com adicionais se houver e soma de tudo que você ganha como docente)

17. Qual é, aproximadamente, seu salário líquido como docente? (Em R\$)

18. Qual é, aproximadamente, sua renda familiar? (Em R\$)

19. O valor destinado aos gastos em casa representa quantos % na renda familiar aproximadamente? (alimentação, manutenção, telefone, água, luz...)

- Até 10%.
- De 11% a 20%.
- De 21% a 30%.
- De 31% a 40%.
- De 41% a 50%.
- De 51% a 60%.
- Mais de 60%.

20. Quantas pessoas da família participam da renda familiar?

- 1 pessoa.
- 2 pessoas.
- 3 pessoas.
- 4 pessoas.
- 5 pessoas.
- Acima de 5 pessoas.

21. Além da atividade como docente, você exerce outra atividade que contribui para sua renda pessoal?

- Sim, na área de Educação.

- Sim, fora da área de Educação.
- Não.

21. Em caso de resposta positiva na questão anterior (21), o salário bruto nesta atividade é de:
(Em R\$)

23. Quais são suas pretensões para os próximos dois anos profissionais?

- Início ou conclusão da pós-graduação.
- Início ou conclusão do mestrado.
- Início ou conclusão do doutorado.
- Aposentadoria.
- Nova graduação.
- Agregar novo padrão na rede.
- Continuar fazendo meu trabalho como faço atualmente
- Nenhuma das alternativas acima.

24. Quais são suas pretensões pessoais para os próximos dois anos?

- Casa própria.
- Automóvel.
- Casar.
- Filhos.
- Viajar.
- Pagar dívidas
- Nenhuma das alternativas acima.

III Perfil de Satisfação com a Carreira

1. Você gosta do que faz profissionalmente.

- Concordo totalmente.
- Concordo.
- Indiferente.
- Discordo.
- Discordo totalmente.

2. Você fala com orgulho de sua profissão.

- Sempre.
- Quase sempre.
- De vez em quando.
- Quase nunca.
- Nunca.

3. Você considera sua profissão socialmente relevante.

- Concordo totalmente.
- Concordo.
- Indiferente.
- Discordo.
- Discordo totalmente.

4. Pensa ou já pensou em deixar a docência?

- Sempre.
- Quase sempre.
- De vez em quando.
- Quase nunca.
- Nunca.

5. Há atividade que você realize, mas acredita que não faça parte de suas funções e que não receba por isto?

- Preparar as crianças para apresentações (dia das mães/ pais, festa junina).

- Auxiliar a criança na utilização do banheiro.
- Planejar e aplicar atividade de reforço para um pequeno grupo de alunos.
- Realizar trabalho burocrático (elaborar parecer, por exemplo).
- Participar da formação continuada proposta pela Secretaria de Educação.
- Educação, disciplina, bons modos.
- Há ainda outras atividades, fora as acima listadas, que realizo e para as quais não sou remunerada.
- Não, não há atividade que eu realize e pela qual não receba.

6. Diante da sociedade, o profissional da docência é valorizado e tem credibilidade.

- Concordo totalmente.
- Concordo.
- Indiferente.
- Discordo.
- Discordo totalmente.

7. As condições de trabalho na escola são satisfatórias para a realização de suas atividades.

- Concordo totalmente.
- Concordo.
- Indiferente.
- Discordo.
- Discordo totalmente.

8. Considere a escala de 1 (para POUCO) e 5 (para MUITO), ponderando as afirmações abaixo, a respeito de como você acredita que a sociedade vê o profissional da docência.

	1	2	3	4	5
Como um coitado, por exercer uma profissão pouco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

reconhecida.					
Como eficiente, pois tem que estar sempre atualizado para prender a atenção dos alunos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Como explorado, por ser uma profissão pouco remunerada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Como desrespeitado, pelos próprios alunos e pela sociedade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Como um profissional qualificado, que estudou muito para exercer a docência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Como sacerdócio, pois a docência é uma vocação pessoal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Como “super-herói”, pois enfrentam salas transbordando de alunos, excesso de trabalho, problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

disciplinares dos alunos e levam trabalho para casa.					
Como aproveitador, pois escolheu a profissão apenas pelos privilégios que ela concede.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indiferentemente, como qualquer outro profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. A forma como você acredita que a sociedade vê tua profissão interfere na relação entre você e a docência.

- Concordo totalmente.
- Concordo.
- Indiferente.
- Discordo.
- Discordo totalmente.

10. No geral quais as expectativas dos seus colegas docentes, com relação ao futuro profissional?

- Continuar na mesma função na rede em que trabalha.
- Fazer curso superior ou pós-graduação.
- Fazer concurso público para outra rede de ensino.
- Aposentar-se.
- Mudar de função na mesma rede em que trabalha.
- Trabalhar em mais turnos para complementar a renda.
- Mudar de profissão.

Outras opções.

11. Quando uma pessoa próxima (filho, sobrinho, aluno) diz que quer ser professora, você:

- Apoia totalmente.
- Apoia.
- Indiferente.
- Desincentiva.
- Desincentiva totalmente.

12. Você acredita que sua remuneração era melhor no momento da posse, comparando-o com a atual.

- Concordo totalmente.
- Concordo.
- Indiferente.
- Discordo.
- Discordo totalmente.

Comentários.

E-mail

Informe seu e-mail se desejar receber informações e resultados sobre esta pesquisa.