



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE CAMPO GRANDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL EM
EDUCAÇÃO**



CLÁUDIO MORINIGO RIBEIRO

**AS CONDIÇÕES E AS RELAÇÕES DE TRABALHO DO PROFESSOR INICIANTE
CONTRATADO EM UMA ESCOLA ESTADUAL DE CAMPO GRANDE-MS**

Campo Grande/MS
2023

CLÁUDIO MORINIGO RIBEIRO

**AS CONDIÇÕES E AS RELAÇÕES DE TRABALHO DO PROFESSOR INICIANTE
CONTRATADO EM UMA ESCOLA ESTADUAL DE CAMPO GRANDE-MS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* – Mestrado Profissional em Educação, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Campo Grande, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Profa. Dra. Jaqueline Daniela Basso

Campo Grande/MS
2023

R367c Ribeiro, Cláudio Morinigo

As condições e as relações de trabalho do professor iniciante contratado em uma escola estadual de Campo Grande-MS / Cláudio Morinigo Ribeiro. – Campo Grande, MS: UEMS, 2023.

146 f.

Dissertação (Mestrado Profissional) – Educação -
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, 2023.

Orientador: Prof. Dr^a. Jaqueline Daniela Basso.

1.Trabalho docente 2. Condições de trabalho 3. Relações de trabalho 4. Rede pública de ensino 5.

CDD 23. ed. - 371.1024

CLÁUDIO MORINIGO RIBEIRO

**AS CONDIÇÕES E AS RELAÇÕES DE TRABALHO DO PROFESSOR INICIANTE
CONTRATADO EM UMA ESCOLA ESTADUAL DE CAMPO GRANDE-MS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Educação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Campo Grande, como requisito para obtenção do Título de Mestre em Educação. Área de concentração: Formação de Professores.

Aprovada em:/..../.....

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Jaqueline Daniela Basso (Orientadora)
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)

Profa. Dra. Andressa Gomes de Rezende Alves
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)

Profa. Dra. Maria Cristina dos Santos
Universidade Federal de São Carlos (UFSCar)

Profa. Dra. Celeida Maria Costa de Souza e Silva (suplente externo)
Universidade Católica Dom Bosco (UCDB)

Profa. Dra. Erika Porceli Alaniz (suplente interno)
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)

Campo Grande/MS, 29 de junho de 2023

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha orientadora, que me suportou e me fez abrir os olhos para uma nova realidade. Obrigado, Profa. Dra. Jaqueline Daniela Basso.

À Profa. Dra. Andressa Gomes de Rezende Alves e à Profa. Dra. Maria Cristina dos Santos, por aceitarem o convite para compor a banca desta dissertação, assim como às suplentes, a Profa. Dra. Celeida Maria Costa de Souza e Silva e a Profa. Dra. Erika Porceli Alaniz.

A todos os professores convocados iniciantes que participaram da pesquisa cooperando para a efetivação dela.

Agradeço à minha família pela inspiração, pela compreensão e pelo apoio nos momentos de turbulência durante o período da caminhada do mestrado.

Sentimento de gratidão, de superação, de crescimento pessoal e profissional.

RESUMO

Esta dissertação foi elaborada no âmbito do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* – Mestrado Profissional em Educação, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, na linha Organização do Trabalho Didático, e tem como objeto de estudo as condições e as relações de trabalho dos professores iniciantes contratados em uma escola da rede estadual de Campo Grande-MS. A flexibilização, a terceirização e a exigência de um Estado enxuto passaram a dar o tom das tratativas nas relações de trabalho, sobretudo a partir da década de 1990, com o acirramento do processo de reestruturação produtiva. Essa realidade afetou não só os trabalhadores das fábricas, mas os dos serviços e todos os demais setores, nos quais se enquadra o professor, que em início de carreira vive condições e relações de trabalho ainda piores se comparadas com as dos profissionais mais experientes. Assim, objetivamos compreender as condições e as relações de trabalho na concepção dos professores em início de carreira em uma escola da rede estadual de ensino em Campo Grande-MS. O método que embasa as análises é o materialismo histórico dialético e os procedimentos metodológicos utilizados foram a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental e a pesquisa empírica por meio de estudo de caso, cujos dados foram produzidos por intermédio da aplicação de questionário e realização de entrevistas com professores em início de carreira e analisados na perspectiva da análise do conteúdo. Com isso, o trabalho concluiu que o professor convocado em início de carreira está exposto à precarização, uma vez que as condições e as relações de trabalho possuem características de dificuldades no ingresso na carreira, instabilidade e insegurança na profissão, além de receber salário menor que o professor efetivo no desempenho da mesma função.

Palavras-chave: Trabalho Docente, Professor Iniciante Contratado, Condições de Trabalho, Relações de trabalho, Rede Estadual de Ensino de MS.

ABSTRACT

This dissertation was prepared within the scope of the *Stricto Sensu* Graduate Program - Professional Master's Degree in Education, of the Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, in the line Organization of Didactic Work and has as its object of study the conditions and relations of work of teachers beginners hired at a state school in Campo Grande-MS. Flexibilization, outsourcing and the demand for a lean State began to set the tone of negotiations in labor relations, especially from the 1990s onwards, with the intensification of the productive restructuring process. This reality affected not only factory workers, but those in services and all other sectors, in which teachers are included, who at the beginning of their careers experience even worse working conditions and relationships when compared to those of more experienced professionals. Thus, we aim to understand the conditions and work relationships in the conception of teachers at the beginning of their careers in a school of the State Education Network in Campo Grande-MS. The method that supports the analyzes is dialectical historical materialism and the methodological procedures used were bibliographical research, documentary research and empirical research through case studies, whose data were produced through the application of a questionnaire and interviews with teachers at the beginning of their careers and analyzed from the perspective of content analysis. With this, the work concluded that the teacher called at the beginning of his career is exposed to precariousness, since the conditions and work relationships have characteristics of difficulties in entering the career, instability and insecurity in the profession, in addition to receiving a salary lower than the effective teacher in the performance of the same function.

Keywords: Teaching work, Hired beginner teacher, Working conditions, Labor relations, MS State Teaching Network

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Docentes da rede estadual de Ensino de Mato Grosso do Sul.....	70
Tabela 2	Salário do professor Nível Médio da rede estadual de Mato Grosso do Sul	83
Tabela 3	Subsídio da carreira profissional da educação básica do cargo de professor 40 horas semanais, graduação superior com vigência: 01/10/2022	84
Tabela 4	Comparação de vencimentos e descontos dos professores convocados e concursados com 40 horas semanais na rede estadual de Mato Grosso do Sul.....	86
Tabela 5	Docentes da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul	87
Tabela 6	Valor salário professor com graduação em licenciatura em MS no ano de 2019...	88
Tabela 7	Comparação do salário dos professores convocados e efetivos em início de carreira na rede estadual de Mato Grosso do Sul - carga horária de 40 horas semanais	89
Tabela 8	Comparação do salário dos professores convocados e efetivos em final de carreira na rede estadual de Mato Grosso do Sul - carga horária de 40 horas semanais....	90
Tabela 9	Tabela salarial professores efetivos 40 horas em início de carreira e a porcentagem dos descontos - rede estadual de Mato Grosso do Sul.....	91
Tabela 10	Tempo de atuação na carreira docente.....	100
Tabela 11	Tempo de atuação docente na rede estadual de Ensino de MS	100
Tabela 12	Adequação das provas do processo seletivo e concurso público em relação à formação inicial e à prática em sala de aula	102
Tabela 13	Adequação da formação inicial no Ensino Superior com a prática quando docente	103
Tabela 14	Conhecimento em relação ao Plano de Cargos e Carreiras da rede estadual de Ensino de MS	106
Tabela 15	Atratividade do Plano de Cargos e Carreiras da rede estadual de Ensino de MS em termos salariais e de progressão na carreira	106
Tabela 16	Nível de instrução que recebeu quando ingressou na rede estadual de Ensino de MS	111
Tabela 17	Desafios na relação professor iniciante com os demais professores.....	112
Tabela 18	Dificuldades na realização do processo seletivo/concursos de provas e títulos...	116

Tabela 19	Tempo disponível para estudo e formação em serviço	117
Tabela 20	Sobre o salário do professor em início de carreira	121
Tabela 21	Dificuldades na condição de professor iniciante na rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul	123

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Professores convocados nas escolas públicas	69
Gráfico 2	Salário inicial e possível salário final: jornada de 40 horas semanais (2022) por unidade federativa	78
Gráfico 3	Evolução do piso salarial de Mato Grosso do Sul para professor efetivo com licenciatura plena	83

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE	21
1.1 Precarização das relações e das condições de trabalho a partir do processo de reestruturação produtiva	21
1.2 Consequências da Crise estrutural do capital no Brasil.....	32
1.3 A relação trabalho-educação no contexto contemporâneo	42
1.4 A precarização das relações e das condições do trabalho docente	47
2. CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE TRABALHO DO PROFESSOR INICIANTE CONTRATADO NA REDE ESTADUAL DE ENSINO DE MATO GROSSO DO SUL	51
2.1 Políticas de valorização dos docentes da Educação Básica no Brasil a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988	51
2.2 Políticas de valorização docente na rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul: análise dos Planos de Cargos e Carreiras	58
2.3 Formas de ingresso na carreira docente: do previsto em lei à realidade em Mato Grosso do Sul	70
2.4 Remuneração docente: entre as políticas de valorização docente e as discrepâncias entre professores efetivos e contratados	79
2.4.1. Piso Salarial Nacional: algumas considerações	79
2.4.2 Remuneração docente em Mato Grosso do Sul: as disparidades entre professores efetivos e contratados.....	83
3. CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONCEPÇÃO DOS PROFESSORES CONTRATADOS EM INÍCIO DE CARREIRA DA ESCOLA ESTADUAL JOAQUIM MURTINHO	97
3.1 Pesquisa empírica: procedimentos metodológicos	98
3.2 Caracterização dos sujeitos de pesquisa	101
3.3 Ingresso na carreira docente pública: formas e dificuldades enfrentadas pelos candidatos	103
3.4 Plano de carreira.....	107
3.5 Relações de trabalho no serviço público	110
3.6 Condições de trabalho do professor iniciante contratado no estado de Mato Grosso do Sul	115
3.6.1 Tempo disponível para estudo	116
3.6.2 Remuneração	121
3.7. Indicadores de precarização do trabalho dos professores iniciantes convocados	125
CONSIDERAÇÕES FINAIS	130
REFERÊNCIAS	134
ANEXO 1 Termo de Consentimento Livre e esclarecido - TCLE - Entrevista	142
ANEXO 2 Termo de Consentimento Livre e esclarecido - TCLE - Questionário	144
ANEXO 3 Roteiro questões das entrevistas	146
ANEXO 4 Projeto de Intervenção - produto técnico	148
ANEXO 5 Produto técnico de intervenção	152

INTRODUÇÃO

A flexibilização, a terceirização e a exigência de um Estado enxuto passaram a dar o tom das tratativas nas relações de trabalho, sobretudo a partir da década de 1990, com o acirramento do processo de reestruturação produtiva. Essa realidade afeta não só os trabalhadores das fábricas, mas os serviços e todos os demais setores como os servidores públicos. Dentro do conjunto de servidores públicos, temos o professor contratado, que em início de carreira vive condições de trabalho piores se comparados com os professores efetivos.

Diante disso, temos como objeto de estudo as condições e as relações de trabalho do professor iniciante contratado, entendendo-o como profissional com até cinco anos de carreira docente. Destarte, as categorias que servirão de base para a análise neste trabalho são: totalidade; contradição; trabalho; precarização do trabalho (terceirização, privatização, uberização); relações de trabalho (forma de ingresso, carga horária, tempo para estudo, relações do professor contratado iniciante dentro da escola); e condições de trabalho (salário, plano de carreira, precarização do trabalho do professor convocado iniciante).

Tomamos como exemplo a realidade concreta de professores iniciantes que têm suas relações de trabalho mediadas por contratos temporários, mais especificamente uma escola da rede estadual de Mato Grosso do Sul, que foi escolhida pela relevância que essa instituição possui na estrutura da educação pública sul-mato-grossense. A Escola Estadual Joaquim Murtinho atende a cerca de 1.530 alunos, sendo 1.500 deles do ensino médio e 30 do ensino fundamental. A unidade escolar possui 28 turmas e funciona nos períodos matutino, vespertino e noturno. Os alunos atendidos são de todas as regiões da cidade e de diferentes classes sociais. A escola conta com 83 professores no total, para o atendimento de sua demanda. Do universo de professores, 40 são concursados e 43 são contratados. Dentre os contratados, 20 estão em início de carreira (MATO GROSSO DO SUL, 2022).

A motivação para a pesquisa adveio do fato de atuar como professor nesta unidade escolar desde 2000 e como gestor escolar desde 2016 e presenciar o alto número de professores em início de carreira, em sua maioria convocados, trabalhando na unidade escolar, o que acabou gerando reflexão e interesse pelo objeto de estudo a partir da percepção da necessidade de uma melhor preparação de todos que compõem a comunidade escolar para receber os novos profissionais, bem como conhecer as relações e as condições de trabalho a que eles estão sujeitos. Posto que a adaptação do professor convocado em início de carreira, conhecimento da realidade, abertura para que possa expor suas ideias de conhecimento de seus direitos funcionais

como trabalhador da educação, são fundamentais para que suas primeiras experiências sejam de sucesso e de relevância para seu desenvolvimento como docente.

Os principais elementos que incidem nas condições e nas relações de trabalho do professor convocado iniciante são a forma de ingresso, a carga horária, o tempo para estudo, o salário, o plano de carreira e os direitos funcionais. Assim, visando delinear o objeto de pesquisa, analisaremos parte da legislação que incidiu sobre o trabalho dos professores em início de carreira do ano de 2019 até o ano de 2022. A escolha por esse período se deve às grandes mudanças na legislação e nas políticas públicas voltadas para a educação em todo o país e mais especificamente na rede estadual de Mato Grosso do Sul naquele período histórico.

O trabalho do professor tem regulamentações variadas no nosso país, ficando a cargo dos estados a função de organizar a forma como os profissionais passarão a fazer parte do seu quadro de funcionários, seja ela condição de contratado, estratégia mais utilizada pelos governantes, seja na forma de concurso público.

Mesmo sendo o concurso o mais importante instrumento para a entrada do professor no serviço público, a contratação é a forma mais comum de inserção do professor na rede estadual de Mato Grosso do Sul, e a característica principal da situação da convocação é o seu caráter temporário.

Os professores convocados podem assumir as chamadas vagas puras, ou seja, aquelas que não possuem nenhum professor concursado lotado, para cobrir vacância de professores remanejados para a função de direção, coordenação pedagógica ou para o desempenho de mandatos classistas nos sindicatos ou ainda temporariamente no lugar do professor concursado que esteja de licença médica.

Sobre o Regime de Contratação, a lei estadual nº 1.102, de 10 de outubro de 1990, instituiu o regime jurídico dos funcionários civis do estado de Mato Grosso do Sul (MATO GROSSO DO SUL, 1990), de suas autarquias e fundações públicas, ou seja, criou o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Poder Executivo, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado. Quanto ao trabalho docente, o artigo 291, Inciso III, do referido Estatuto, considerava que o professor poderia ser convocado em caráter emergencial (MATO GROSSO DO SUL, 1990). Essa forma de contratação, ainda que de caráter emergencial, abria precedente para instituir o regime de trabalho por tempo determinado regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para profissionais da educação, sem a realização de concursos de provas e títulos, contrariando o previsto na Constituição Federal de 1988.

A partir do ano de 2020, a rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul alterou a forma de acesso dos professores convocados. Até a promulgação da lei complementar nº

266/2019, para ser contratado, era necessário que o professor fosse cadastrado em um banco de dados da Secretaria de Estado de Educação e a escolha era feita pelo diretor da unidade escolar (MATO GROSSO DO SUL, 2019).

A lei complementar nº 266, de 11 de julho de 2019, alterou as regras para o professor convocado e determinou novos encaminhamentos. As principais mudanças estão na instituição de um Processo Seletivo simplificado através da realização de prova objetiva de conhecimentos gerais coletivos e de análise de currículo por intermédio de pontuação de títulos. Com base neste processo, forma-se um banco de dados e, a partir dele, a Secretaria de Estado de Educação envia os professores para as vagas nas unidades escolares a partir da ordem classificatória.

A partir da lei complementar nº 266, de 11 de julho de 2019, o professor passou a ser convocado por um ano de forma ininterrupta, podendo ser prorrogado por mais um ano até novo processo seletivo. As novas determinações também encaminham a necessidade de o professor assinar termo de aceitação das regras bem como da condição de avaliação por parte da coordenação e da direção da escola para renovação da contratação (MATO GROSSO DO SUL, 2019).

Com isso, a referida lei perpetua a diferenciação das condições e das relações de trabalho entre professores efetivos e contratados e, conseqüentemente, as condições às quais são submetidos os professores em início de carreira.

A precarização das condições e das relações de trabalho se agrava quando olhamos o professor em início de carreira. Para Gatti (2010), o início de carreira compreende os primeiros cinco anos de trabalho a partir do momento em que o professor se insere no ensino público regular para exercício da função. Este momento específico da vida funcional é de extrema relevância para o desenvolvimento profissional. Como bem destaca Gatti (2010), a fase inicial da vida funcional do professor pode se tornar mais fácil ou mais difícil dependendo das condições encontradas no seu local de trabalho, suas relações com os colegas de trabalho bem como a formação e o apoio que recebem ao longo do exercício da profissão.

Segundo Romanowski e Oliver Martins (2013), o trabalho do professor iniciante se dá no contexto de relações sócio-históricas do modelo capitalista num momento histórico determinado. A escolha por esta etapa da vida do professor convocado se deve ao fato de que sua fase iniciante mantém estreita relação com sua história profissional em relação às suas condições de trabalho e encaminhamentos futuros (TARDIF, 2002).

A inserção do novo profissional da educação vai confrontar suas convicções diante da realidade concreta que se apresenta (AKKARI; TARDIF, 2011). O início da carreira docente é

a inserção no mercado de trabalho como profissional, em uma instituição escolar que é parte de um sistema com suas regras.

Na realidade brasileira, o ingresso dos professores iniciantes nas instituições públicas de ensino se dá em sua maioria por contratação temporária, já que a realização de concursos públicos é cada vez mais escassa. A instabilidade intrínseca à condição de contrato temporário de trabalho gera insegurança constante, seja pelo risco iminente do desemprego, seja pela disparidade nos direitos relacionados à vida funcional, como a ausência de reajustes por tempo de serviço, direitos privados ou limitados em relação a licenças, estes garantidos apenas aos profissionais concursados.

Os professores em início de carreira passam a fazer parte da rede estadual de MS em sua maioria por contrato, com isso, eles não têm estabilidade na carreira, recebem salário menor que o concursado e encontram uma escola despreparada para receber, orientar e contribuir para sua adaptação. Diante disso, levantamos a seguinte pergunta de pesquisa: quais são as condições e as relações de trabalho na concepção dos professores iniciantes contratados de uma escola da rede estadual de ensino em Campo Grande-MS?

Nossa hipótese é a de que os professores em início de carreira têm condições e relações de trabalho ainda piores se comparadas aos demais professores contratados e efetivos, e alguns dos fatores são: ingresso através de contratação sem estabilidade; salário inferior aos servidores concursados e; ausência de direito a reajustes por tempo de serviço.

Visando responder aos questionamentos levantados e confrontar nossa hipótese, traçamos o seguinte objetivo geral: analisar as condições e as relações de trabalho na concepção dos professores iniciantes contratados de uma escola da rede estadual de ensino em Campo Grande-MS. Para alcançá-lo, definimos os seguintes objetivos específicos: discutir as transformações no mundo do trabalho e a precarização do trabalho docente a partir da década de 1990; compreender as condições e as relações de trabalho do professor iniciante contratado da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul; e apreender as concepções dos professores em início de carreira acerca de suas condições e relações de trabalho em uma escola estadual da rede de ensino de MS.

Para alcançar os objetivos propostos, o presente trabalho se pautou no materialismo histórico dialético, método de análise que parte da compreensão de que a realidade social é determinada pelo modo de produção capitalista, e que se caracteriza como espaço de disputa, de imposição de princípios baseados na busca pelo lucro por parte da burguesia. Deste modo, o caráter desigual da realidade não pode ser visto como algo natural ou imune às transformações sociais e econômicas.

Para que as mudanças ocorram, faz-se necessário, na visão de Kosik (1976), um pensamento dialético capaz de nos orientar para o conceito das “coisas em si” e não só das suas representações, superando o senso comum e a “pseudoconcreticidade” encontrada nas análises da realidade. Assim, utilizar os princípios de Marx como ferramenta de análise ou método de pesquisa implica a visão de Netto (2011, p. 22):

[...] o objetivo do pesquisador, indo além da aparência fenomênica, imediata e empírica é apreender a essência (ou seja, a estrutura e a dinâmica). Numa palavra: o método de pesquisa que propicia o conhecimento teórico, partindo da aparência, visa alcançar a essência do objeto.

Desta forma, a análise da realidade demanda uma atitude que possa identificar as raízes dos problemas bem como os instrumentos ideológicos utilizados para neutralizar as ações de transformações ou ainda de naturalizar os efeitos da dominação de grupos abastados e proprietários dos meios de produção sobre a grande maioria da população que possui apenas sua força de trabalho como mercadoria de troca, visto que, conforme esclarece Trivinos (1987, p. 51):

é a lei filosófica do marxismo que estuda as leis sociológicas que caracterizam a vida da sociedade, de sua evolução histórica e da prática social dos homens, do desenvolvimento da humanidade. O materialismo histórico significou uma mudança fundamental na interpretação dos fenômenos sociais que até o nascimento do marxismo se apoiava em concepções idealistas da sociedade humana. [...] O materialismo histórico ressalta a força das ideias, capaz de introduzir mudanças nas bases econômicas que as originou. Por isso, destaca a ação dos partidos políticos, dos agrupamentos humanos, cuja ação pode produzir transformações importantes nos fundamentos materiais dos grupos sociais.

Por conseguinte, o materialismo histórico estuda a vida em sociedade, as relações e os mecanismos que servem de base para as organizações sociais em momentos específicos da história. Orienta que a solução para os problemas reais passa pela organização das pessoas para que as sugestões de transformações tenham alcance coletivo. Alicerçadas no materialismo histórico dialético, as análises terão como base as categorias de totalidade, contradição, trabalho, precarização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho.

Neste sentido, no contexto da nossa temática, será necessário se aprofundar nas características das condições e das relações de trabalho que o professor iniciante contratado encontra, fugindo das determinações subjetivas e das baseadas no senso comum, para vislumbrar a materialidade e a essência do objeto que nos propomos estudar.

Para tanto, os procedimentos metodológicos utilizados foram a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental e a pesquisa empírica, por meio da aplicação de questionários e da realização de entrevistas. Gil (2002, p. 44) esclarece que

a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com material já elaborado, constituídos principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisas bibliográficas.

Neste trabalho, embasamo-nos em livros, capítulos de livros, artigos publicados em revistas indexadas, teses e dissertações que versam sobre o tema proposto. A pesquisa documental, por sua vez,

[...] assemelha-se muito com a pesquisa bibliográfica. A diferença essencial entre ambas está na natureza das fontes. [...] pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos de pesquisa (GIL, 2002, p. 45).

Assim, realizamos a coleta e a análise de parte da legislação que incide sobre o trabalho dos professores em início de carreira nas escolas públicas estaduais de Mato Grosso do Sul. Visando delinear o recorte histórico da pesquisa documental, partimos do ano 2000, dando especial destaque para os anos de 2019 a 2022, dado o acirramento da precarização do trabalho da categoria docente no estado de Mato Grosso do Sul naquele período.

Foram realizadas pesquisas no catálogo de teses e dissertações da CAPES, nos sites *Google Acadêmico* e *SciELO*. A partir disto, é importante destacar que a temática “condições de trabalho do professor contratado iniciante” carece de produção atual, sendo encontrado em sua maioria trabalhos voltados à questão da saúde e da identidade do professor.

Percebeu-se, ao longo do processo de pesquisa, a escassez de material produzido que levante as características das formas de ingresso e as dificuldades que os professores enfrentam no início na carreira, especialmente no serviço público. Sobre a diminuta produção em relação à temática da inserção do professor iniciante, Akkari e Tardif (2011, p. 125) afirmam: “[...] a inserção profissional, como fase de procura de um emprego no ensino, tem sido por muito tempo um fenômeno negligenciado pela pesquisa em educação”.

Deste modo, justifica-se a relevância científica e social deste estudo, uma vez que se dedicou aos aspectos materiais das relações, condições e precarização do trabalho do

profissional convocado da educação, sobremaneira, aquele que está nos primeiros cinco anos de docência.

Diante disso, além das pesquisas bibliográfica e documental, realizou-se pesquisa empírica junto a uma amostra de professores em início de carreira da Escola Estadual Joaquim Murinho, descrita acima. Os instrumentos utilizados para a produção de dados foram a aplicação de questionário e a realização de entrevistas. Gil (2002, p. 115) define questionário da seguinte forma: “Por questionário entende-se um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado [...] o questionário constitui o meio mais rápido e barato de obtenção de informações, além de não exigir treinamento de pessoal e garantir o anonimato”.

O questionário estruturado, contendo 55 questões (abertas e fechadas), foi aplicado a 20 professores da unidade escolar, o que equivale a cerca de 25% do total, já que a unidade escolar conta com pouco mais de oitenta professores, para atender aos 1.530 alunos (MATO GROSSO DO SUL, 2022). O critério de escolha da amostra foi o tempo de atuação na docência que não poderia exceder cinco anos. Destes, dois deles se manifestaram livremente para participar da entrevista. A opção pela inserção da entrevista no processo de pesquisa se deu pela oportunidade de aprofundamento acerca da percepção desses profissionais sobre os temas abordados.

Para Gil (2002, p. 115), a entrevista

pode ser entendida como a técnica que envolve duas pessoas numa situação “face a face” e em que uma delas formula questões e a outra responde [...] a entrevista é aplicável a um número maior de pessoas, inclusive às que não sabem ler ou escrever. Também, em abono à entrevista, convém lembrar que ela possibilita o auxílio ao entrevistado com dificuldade para responder, bem como a análise do seu comportamento não verbal.

A entrevista semiestruturada realizada conteve 26 perguntas que buscaram atender aos objetivos propostos. Tanto o questionário quanto a entrevista versaram sobre os seguintes aspectos: sexo, idade, tempo de serviço total (incluindo outras funções), tempo de serviço como professor, ano de ingresso no serviço público, situação funcional (efetivo/convocado, temporário/convocado para substituição curta/readaptado), formação inicial e formação atual; fatores de flexibilização e de intensificação, relação com os professores e direção, formas de ingresso, conhecimento dos direitos funcionais que incidem sobre as condições de trabalho docente. O que se modificou entre as indagações dos questionários e as entrevistas foi o nível de especificidade dos questionamentos, que aumentou nas entrevistas, já que estas permitem ao participante exprimir mais livremente suas concepções sobre os temas indagados.

Todos os participantes concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCL (cf. anexos), disponibilizado pelo *Google Formulários*, o qual lhes garantia, entre outras coisas: o esclarecimento acerca dos riscos e dos benefícios em participar da pesquisa; o sigilo de suas identidades; o direito de responder apenas às perguntas que julgassem adequadas; e, por fim, o direito de retirar sua anuência de participação na pesquisa a qualquer momento. Deste modo, garantiu-se os aspectos exigidos pelo comitê de ética da UEMS (Plataforma Brasil)¹.

Essa pesquisa foi realizada em conformidade com a Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, e a Resolução CNS 510/16, que regem os direitos e deveres que dizem respeito aos participantes da pesquisa, à comunidade científica e ao Estado. Antes da pesquisa acontecer, o questionário foi aplicado a um grupo de controle composto por cinco professores de outra unidade escolar para verificação da inteligibilidade das questões, bem como o tempo estimado para as respostas e, com base nesse teste, foram realizados os ajustes necessários antes da aplicação à amostra.

A participação na pesquisa foi voluntária e os sujeitos poderiam desistir dela a qualquer momento. As entrevistas foram guiadas pelo roteiro semiestruturado (em anexo na página 141), por meio de videoconferência com uso da versão gratuita da ferramenta *Google Meet*, sendo gravada com o uso do programa *OBS Studio*, apenas o áudio foi empregado na pesquisa para posterior transcrição da entrevista feita pelo próprio pesquisador.

O conteúdo das gravações ficou em posse do proponente da pesquisa e armazenado em seu computador pessoal, podendo ser enviado por meio eletrônico apenas para o entrevistado, caso este solicitasse. Não será divulgado a terceiros qualquer informação quanto à identidade do questionado/entrevistado, o sigilo será respeitado. Se depois de consentirem em participar da pesquisa houver desistência em continuar participando dela, os participantes têm o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, antes ou depois da coleta de dados, independente do motivo, sem prejuízo a sua pessoa. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas a identidade dos entrevistados será sempre mantida em sigilo.

Durante as entrevistas, o pesquisador fez as devidas anotações, em caderno próprio, dos fatos que julgou relevantes para a pesquisa. As anotações serviram apenas como fonte de pesquisa para a análise dos dados. As anotações podiam ser solicitadas pelos entrevistados, bem como quaisquer dados relativos ao procedimento, a qualquer momento durante a pesquisa, até a data de defesa da dissertação, prevista para até junho de 2023.

¹ CAAE: 56869422.8.0000.8030. Número do Comprovante: 024050/2022

Os dados produzidos a partir das respostas obtidas tanto nos questionários quanto nas entrevistas foram analisados na perspectiva da análise do conteúdo, conceituada por Bardin (2006, p. 42) como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a interferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Assim, o conteúdo das respostas foi previamente explorado e categorizado de modo a permitir a identificação de que as categorias elencadas se apresentaram no cotidiano escolar e como interferem nas condições e nas relações de trabalho da amostra de professores iniciantes contratados estudada.

A partir destes procedimentos metodológicos, os resultados da pesquisa foram apresentados em três capítulos, a saber, no primeiro capítulo, o processo de precarização do trabalho foi abordado de modo geral, as principais transformações ocorridas a partir da década de 1990, quando os princípios neoliberais são colocados em prática de uma maneira mais efetiva nas políticas no Brasil e que acarretou mudanças na morfologia do trabalho, tornando-se mais flexibilizado e intensificado por meio das perdas de direitos trabalhistas e do arrocho salarial. O professor como trabalhador assalariado sentiu as mudanças nas condições de trabalho mediante as reformas educacionais e as legislações que delineiam todo o mundo do trabalho.

No capítulo dois, foram explanadas as formas de ingresso na carreira educacional no Brasil e no estado de Mato Grosso do Sul, sendo elas o concurso público e o regime de contratação, bem como análise das tabelas salariais da rede estadual entre os estados brasileiros além da tabela salarial do estado de Mato Grosso do Sul, tanto dos convocados quanto dos professores concursados.

Por fim, no capítulo três, foram apresentados detalhadamente os procedimentos metodológicos, a caracterização da escola investigada, a caracterização dos sujeitos da pesquisa, bem como os dados produzidos pela aplicação do questionário e da realização da entrevista. Os dados obtidos com as respostas do questionário foram expostos por meio de tabelas e transcrição das questões abertas do questionário. As análises foram feitas no intuito de identificar as concepções dos professores em início de carreira contratados em relação às suas condições e relações de trabalho, as possíveis contradições entre as legislações e a prática laboral, bem como o processo de precarização do trabalho, o qual se expressa por meio da

diferença salarial entre convocados e concursados, intensificação do trabalho, flexibilização no emprego da força de trabalho e nas formas de contratação dos professores em início de carreira que participaram da pesquisa.

Além dos capítulos, considerando a natureza profissional do Programa de Pós-Graduação em que este estudo foi realizado, visando garantir a aplicação da pesquisa, foi elaborado um material didático instrucional (Anexo 4, p. 143) voltado aos professores em início de carreira ingressantes na rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul. A elaboração desse material justifica-se pela denunciada carência dos professores contratados iniciantes em receber instruções que lhes permitam melhor adaptação no sistema de ensino e na unidade escolar, que foi evidenciada com os dados produzidos pela pesquisa empírica.

Assim, objetivou-se elaborar material orientativo para a escola para que sirva de suporte na recepção, na orientação e na adaptação dos professores que iniciam suas carreiras profissionais e sensibilizar os docentes acerca da importância de se informar sobre seus direitos, refletir sobre suas condições e relações de trabalho, bem como da necessidade de organização para superação dos obstáculos pertinentes à recepção dos professores por parte da escola, tendo como público-alvo os professores iniciantes ingressantes na rede estadual de ensino de MS.

A relevância social e científica está no número de professores contratados em início de carreira que participaram da pesquisa, e como possíveis impactos espera-se que o material seja caminho de ajuda para os professores iniciantes da rede estadual de Mato Grosso do Sul.

Embora não possamos generalizar os resultados desta pesquisa, dado que resulta de uma amostra da realidade, os dados evidenciaram aspectos que tendem a estar presentes em outras escolas da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul, uma vez que todas são regidas pelas mesmas regulamentações normativas e formas de gestão e carreira.

1. TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

Para refletir sobre as condições e as relações de trabalho do professor iniciante convocado, devemos situá-las no contexto histórico, político e econômico do capitalismo contemporâneo. Os efeitos da remodelação do sistema econômico liberal afetam profundamente a subsistência do conjunto dos trabalhadores, entre eles, os professores. Buscou-se traçar as principais mudanças ocorridas no mundo do trabalho, a partir de meados da década de 1990, devido ao avanço da política neoliberal e ao processo de reestruturação produtiva no Brasil. Esse cenário trouxe, como consequência, a intensificação, a flexibilização e a precarização do trabalho assalariado com significativas perdas de direitos trabalhistas.

O trabalho docente faz parte desse contexto de transformações, sofrendo mudanças significativas, sobretudo, a partir de 1990. Um exemplo disso é a implantação da organização empresarial por parte do Estado na forma de organizar a administração pública, inserindo na educação a visão da produtividade e da administração por metas. Essas transformações intensificam o processo de precarização do trabalho do professor, o que acarreta consequências, entre outros fatores, como a forma de ingresso, baseada principalmente nas contratações e na diferenciação salarial entre os professores contratados (maioria) e os efetivos.

1.1. Precarização das relações e das condições de trabalho a partir do processo de reestruturação produtiva

Compreender dialeticamente as condições e relações de trabalho do professor iniciante contratado, objeto deste estudo, requer um resgate das transformações históricas no mundo do trabalho, suas contradições, os mecanismos de reestruturação do capital e seus impactos na vida do trabalhador em geral e conseqüentemente do professor.

O trabalho é a ação humana que faz parte da atividade socioprodutiva a partir da transformação de elementos da natureza que forneçam subsídios para sobrevivência individual e coletiva. “Por meio do trabalho ocorre uma dupla transformação, uma vez que, o ser social que trabalha atua sobre a natureza: desenvolve as potências nela existentes ao mesmo tempo que ele mesmo se auto-transforma” (ANTUNES, 2018, p. 116).

Apesar de a condição humana de sobrevivência carregar, na sua essência, coágulos de sociabilidade, de solidariedade e de emancipação, no sistema capitalista, o trabalho passa a ser associado a uma ferramenta de sujeição, à desumanização, à precarização e ao sofrimento

(ANTUNES, 2018). Marx (2013, p. 202), em *O Capital*, ao discutir a ontologia do trabalho, esclarece que:

antes de tudo, o trabalho é um processo do que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços, e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. Desenvolve as potencialidades nela adormecidas e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais.

De acordo com Alves (2007, p. 31), “é com o modo de produção capitalista que o processo de trabalho torna-se pressuposto negado, em si e para si, do processo de valorização, não apenas na relação dos homens entre si, ou do homem com a natureza, mas do homem com sua própria atividade sócio-produtiva, o trabalho”. Ainda segundo Alves (2007, p. 38):

É a forma histórica de trabalho capitalista, ou o regime de salariado, que irá cindir tal unidade natural entre homens e o meio de produção (ou entre o homem e si mesmo), instaurando uma nova unidade social, o processo de trabalho como processo de valorização. Estamos desse modo, no interior do processo de estranhamento/alienação social.

No sistema capitalista, o trabalho passa a ser um instrumento produtor de valor, tornando-se a mercadoria do trabalhador, o trabalho torna-se atividade que tem seu sentido a partir daquilo que produz, nesse contexto, o trabalhador perde o domínio sobre o produto. Afirmar que o trabalhador perde o domínio sobre o produto não diminui a importância dele na valorização do objeto como mercadoria. De acordo com Marx (2004, p. 17), “a quantidade de trabalho necessário cristalizado numa mercadoria constitui o seu valor”.

O trabalho humano transformado em produto passa a ser a moeda de troca do trabalhador diante do patrão, proprietário dos meios de produção, e o trabalhador passa a vender sua força de trabalho para sobreviver. Nessa relação:

Ao comprar a força de trabalho do operário e ao pagá-la pelo seu valor, o capitalista adquire, como qualquer outro comprador, o direito de consumir ou usar a mercadoria comprada. A força de trabalho de um homem é consumida, ou usada, fazendo-o trabalhar, assim como se consome ou se usa uma máquina fazendo-a funcionar. Portanto, o capitalista, ao comprar o valor diário, ou semanal, da força de trabalho do operário, adquire o direito de servir-se dela ou de fazê-la funcionar durante todo o dia ou toda a semana (MARX, 2004, p. 20).

Ao conjunto de seres humanos que no sistema capitalista vendem sua força de trabalho para sobreviver, Antunes (2009) vai denominar de classe que vive do trabalho os trabalhadores produtivos e os trabalhadores improdutivos, sendo que o primeiro grupo está presente na indústria, na agricultura e também no setor de serviços, privatizados pela lógica dominante do capital financeiro; já o segundo grupo é formado pelos que não geram mais-valia, mas que são imprescindíveis no processo de trabalho capitalista, nos quais se enquadram os trabalhadores intelectuais, como os professores.

O sistema capitalista carrega em sua essência a busca pelo lucro ao burguês, proprietário dos meios de produção, que coloca o trabalhador na condição de proletário sob condições de precarização no exercício do trabalho tratado não apenas como elemento de sobrevivência, mas como mercadoria geradora de lucro à classe dominante.

A construção do conceito de precarização passa pelo entendimento do significado de proletarização e precariedade. A origem do trabalhador como proletário na condição de detentor da força de trabalho que passa a vender seu mecanismo de sobrevivência é definida por Alves (2007, p. 112) da seguinte maneira:

No princípio, homens e mulheres foram expulsos da propriedade (ou posse) da terra, perdendo seus meios de produção da vida material, sendo obrigados, para sobreviver, a vender sua força de trabalho; e outros, expelidos pela concorrência de mercado, perderam ofícios ou habilidades profissionais, tornando-se proletários.

Imerso no mundo do trabalho, no contexto da proletarização, as pessoas têm sua força de trabalho absolvida pelo sistema capitalista que opera através da exploração cada vez mais intensa e de variadas maneiras em determinados contextos históricos. Essa realidade vai constituir o elemento principal de sobrevivência e de domínio do sistema do capital sobre os lucros oriundos do trabalho humano.

O entendimento da precarização do trabalho passa pela definição de precariedade social, que Alves (2007, p. 112) descreve como:

A principal forma histórica de precariedade social é o sistema do trabalho assalariado que predomina nas sociedades burguesas há séculos. Desde o século XVI o capitalismo moderno tem ampliado as condições de precariedade social de homens e mulheres despossuídos da propriedade dos meios de produção da vida material.

Alves (2007, p. 122) continua: “sob a modernidade-máquina todos nós somos proletários no sentido lato do termo, ou seja, somos despossuídos (ou alienados) das condições

objetivas e subjetivas da produção e reprodução da vida-sócio material”. E a característica mais impactante é “a precariedade constitutiva da condição da força de trabalho como mercadoria” (ALVES, 2007, p. 126).

Desta forma, quando falamos em precariedade, estamos nos referindo a:

uma condição sócio-estrutural que caracteriza o trabalho vivo e a força de trabalho como mercadoria, atingindo aqueles que são despossuídos do controle dos meios de produção das condições objetivas e subjetivas da vida social. A precariedade do mundo do trabalho é uma condição histórico-ontológica da força de trabalho como mercadoria. Desde que a força de trabalho se constitui como mercadoria, o trabalho vivo carrega o estigma da precariedade social (ALVES, 2007, p. 113).

A precariedade se manifesta, então, na condição social dos indivíduos assalariados desprovidos da propriedade dos meios de produção da vida social dentro do sistema capitalista. “A ideia de condição é dada quase como um destino. O que significa que cada um de nós nasce numa determinada condição histórico-existencial transmitida de geração em geração” (ALVES 2013, p. 68).

Portanto, a precariedade é um traço do trabalho no modo de produção capitalista, que se evidencia com a mercantilização da mão de obra, ou seja, a partir do momento em que o trabalho passa a ser tratado como mais uma mercadoria, efetivando-se a partir do pagamento dos baixos salários pela força de trabalho, passando a ser gerador de lucro para os burgueses proprietários dos meios de produção.

Por sua vez, a precarização e suas consequências degradantes para o trabalhador não ocorrem sem resistência e luta por parte dos trabalhadores organizados pelo mundo. “[...] a precarização é um processo que possui uma irremediável dimensão histórica determinada pela luta de classes e pela correlação de forças políticas entre capital e trabalho” (ALVES, 2007, p. 114).

No sistema capitalista, a precarização se instala em todas as esferas do mundo do trabalho, atingindo também a realidade docente que passa a ter suas relações e condições de trabalho impactadas pelas imposições econômicas ditadas pela lógica neoliberal que adentra, inclusive, o serviço público.

De acordo com Marin (2010, p. 01), entre as principais características da precarização no trabalho docente, destacam-se:

[...] flexibilização; intensificação; desemprego; desprofissionalização; degradação; sobrecarga; cobranças; fragilização; desvalorização; competitividade; condições de trabalho e de pesquisa; perda de autonomia; novas categorias de trabalhadores, sobretudo os temporários; ausência de

apoio à qualificação; e, ainda, algumas especificações da esfera pedagógica, tais como valorização do saber da experiência em detrimento do pedagógico; ação docente pouco sólida em termos de conhecimento; envolvimento dos professores em trabalhos burocráticos.

Além disso, as consequências geradas pela precarização do trabalho docente podem ser percebidas no desgaste, no cansaço excessivo, no sofrimento, na desistência, na resistência, no adoecimento, no isolamento, nos sentimentos e conflitos nas relações com alunos, pares e gestores, na desorganização dos trabalhadores, na perda de controle sobre o próprio trabalho e nos constrangimentos (MARIN, 2010).

Desta forma, na educação, a precarização tem a ver com as condições materiais do trabalho. A exemplo disso, existem escolas em que só há lousa e giz, ou uma lousa danificada, carteiras quebradas, sem iluminação adequada, sem ventilação adequada, em que o professor não tem uma mesa e uma cadeira confortáveis. Neste caso, as condições de trabalho estão precárias. Quando elas pioram, ocorre a precarização. Neste trabalho, esse conceito expõe a condição de precariedade latente, é a sua generalização e demonstração das características mais nocivas à classe trabalhadora.

Os estudos sobre intensificação do trabalho remontam ao século XIX, quando a categoria trabalho passou a ocupar um lugar central no desenvolvimento capitalista e nas ciências sociais. Para descrever o processo de intensificação, Marx (2013) empregou a metáfora da “porosidade”, imaginando o trabalho como se fosse uma esponja que, vazia de água, representa um grau de intensidade menor e cheia descreve o máximo de intensidade e ritmo, estabelecendo uma relação temporal, sequencial e teórica entre jornada e intensificação da atividade laboral. Jornada e intensidade não são dois fatos isolados e estanques.

O surgimento do capitalismo no Ocidente teve como um de seus pilares o alongamento da jornada de trabalho. Quando esta alcançou seu ponto máximo e sua curva inclinou-se no sentido de diminuição das horas de trabalho, os empregadores passaram a dar mais atenção para o modo como o trabalho era exercido. A redução da duração da jornada implicou a exploração sistemática do grau de intensidade da ação laboral (DAL ROSSO, 2010).

A intensificação do trabalho, no caso do professor, pode ser identificada quando aumenta a quantidade de alunos que o professor atende e a quantidade de horas que o professor trabalha. Durante a pandemia de Covid-19, com os cursos EAD ou o trabalho remoto, houve a intensificação e a precarização do trabalho do professor, porque ele produzia mais, atendia muito mais alunos, por meio da máquina, com o mesmo salário ou com um salário rebaixado. Ademais, aumentou a burocratização de seu trabalho com a elaboração de atividades para

alunos que passaram pelo Regime de Progressão Parcial, processo pelo qual os alunos ascendem de série, mesmo reprovando em até três unidades curriculares, mediante atividades no ano subsequente, elaboradas pelo professor. Exemplos que demonstram que o professor está produzindo muito mais do que produzia antes recebendo o mesmo salário.

O trabalho humano a partir da subordinação ao capital é chamado de abstrato, uma vez que as forças físicas e mentais passam a ser despendidas no sentido de produção de mercadorias capazes de gerar valor ao capital. Sobre o trabalho abstrato, Antunes (2018, p. 116) esclarece que:

[...] na sociedade capitalista o trabalho se torna assalariado, assumindo a forma de trabalho alienado, fetichizado e abstrato. Ou seja, na medida em que ele é imprescindível para criar riqueza para o capital, ele se transforma em objeto de sujeição, subordinação, estranhamento e reificação. O trabalho se converte em mero meio de subsistência, tornando-se uma mercadoria especial, a força de trabalho, cuja finalidade precípua é valorizar o capital.

Ou seja, na lógica capitalista, ao vender sua força de trabalho pelo salário, o trabalhador se aliena, se subordina a uma lógica exploratória cada vez mais agressiva. Além disso, utiliza seu salário para compor o mercado consumidor, conforme esclarece Alves (2007, p. 118):

[...] a lógica da modernização que marcou o século XX, apresentava o sistema do capitalismo como sendo capaz de humanizar o trabalho ou pelo menos, a vida social por meio da constituição da sociedade de consumo de massa. O indivíduo moderno é apresentado como sujeito de direitos sociais e políticos, um homem que tem um emprego social respeitável [...]. No tempo livre, o operário-cidadão é instigado a consumir o mundo de mercadorias de um capitalismo afluyente.

Em outras palavras, o trabalhador exerce dupla função na lógica capitalista, a primeira delas é a venda da força de trabalho para a produção das mercadorias e a segunda é a sua participação no mercado consumidor. Portanto, o trabalhador produz algo que não lhe pertence e que precisa ser adquirido com seu salário para manutenção das taxas de consumo.

Em nível global, a partir do século XIX o mundo viveu a crise do capital, com uma intensificação da divisão internacional do trabalho, que acarretou novos determinantes para o proletariado tanto dos países centrais quanto dos periféricos. A crise do capital possui um caráter destrutivo e afeta todas as esferas de atividades e o conjunto de relações humanas, produzindo “consequências desumanizadoras”. Baseando-se nessa premissa, podemos dizer que a crise estrutural do capital evidencia as contradições do sistema capitalista e o seu caráter

antagônico, no qual quanto mais se trabalha, mais se intensifica a miséria do trabalhador (MÉSZÁROS, 2009).

Mészáros (2009, p. 796) detalha o fenômeno chamado de crise estrutural do capital, esclarecendo que:

(1) seu caráter é universal, em lugar de restrito a uma esfera particular (por exemplo, financeira ou comercial, ou afetando este ou aquele ramo particular de produção, aplicando-se a este e não àquele tipo de trabalho, com sua gama específica de habilidades e graus de produtividade etc.); (2) seu alcance é verdadeiramente global (no sentido mais literal e ameaçador do termo), em lugar de limitado a um conjunto particular de países (como foram todas as principais crises no passado); (3) sua escala de tempo é extensa, contínua, se preferir, permanente, em lugar de limitada e cíclica, como foram todas as crises anteriores do capital; (4) em contraste com as erupções e os colapsos mais espetaculares e dramáticos do passado, seu modo de se desdobrar poderia ser chamado de rastejante, desde que acrescentemos a ressalva de que nem sequer as convulsões mais veementes ou violentas poderiam ser excluídas no que se refere ao futuro: a saber, quando a complexa maquinaria agora ativamente empenhada na “administração da crise” e no “deslocamento” mais ou menos temporário das crescentes contradições perder sua energia.

A crise estrutural do sistema do capital se mostra abrangente e com consequências devastadoras para o mundo do trabalho, intensifica a precarização, mecanismos de domínio e controle sobre os lucros e trabalhadores, bem como a fragmentação dos meios de resistência e proposição por parte dos trabalhadores, enfraquecendo os sindicatos e suas bandeiras de luta.

Sobre a evolução do capitalismo desde sua fase áurea até a crise e reestruturação que o mundo vive hoje, Alves (2007, p. 143) vai destacar de forma esclarecedora que:

desde o desenvolvimento do capitalismo industrial e do mercado mundial na primeira metade do século XIX, constituíram-se as condições de crise geral do capitalismo internacional a partir do seu núcleo mais dinâmico – o capitalismo europeu. Primeiro uma crise de crescimento por volta de 1848 e, a seguir, a expansão da lógica do capital (décadas de 1860-1870), constituindo naquela época, as condições para a passagem do capitalismo concorrencial para o capitalismo monopolista nas últimas décadas do século XI. A chegada do imperialismo que inaugura o século XIX marcaria a época das crises orgânicas do sistema mundial do capital.

Assim, o neoliberalismo impõe a nova organização internacional do trabalho, a estrutura burocrática se fortalece como elemento que viabiliza e garante os investimentos capitalistas baseados na propriedade privada e na divisão hierárquica do trabalho através da municipalização do capital e do predomínio do capital financeiro (ALVES, 2017).

pós a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), o sistema capitalista vivenciou um expressivo crescimento econômico marcado pelo domínio dos sistemas taylorista e toyotista na organização do trabalho. Sobre esses modelos produtivos, Antunes (2018, p. 24) afirma que:

[...] no taylorismo existe a preservação do trabalho prescrito [...] vemos a preservação do despotismo. Do toyotismo, a pragmática do envolvimento e da manipulação [...] o exercício de um fazer de tudo no trabalho, o que, além de aumentar a exploração, amplia os riscos de acidentes num setor no qual eles já ocorrem com intensidade.

Sobre taylorismo/fordismo, Antunes (2018, p. 81) esclarece que “o trabalho tinha uma conformação mais coisificada e reificada, mais maquinal, mas em contrapartida, era provido de direitos e de regulamentação, ao menos para seus setores mais qualificados”. Com o avanço do modelo de acumulação flexível (toyotismo), além do trabalho se tornar ainda mais alienante, os direitos trabalhistas foram paulatinamente diminuídos.

Condições para que o acúmulo de capital cresça continuamente, como explica Alves (2007, p. 165):

[...] tal qual o taylorismo/fordismo o objetivo supremo do toyotismo (ou da Produção Enxuta) continua sendo implementar a acumulação do capital, através do aumento da produtividade do trabalho, o que o vincula à lógica produtivista da grande indústria, que dominou o século XX. Ele pertence tal qual o taylorismo/fordismo ao processo geral de racionalização do trabalho (e, portanto, de sua intensificação) instaurado pela grande indústria.

A partir de 1970, o sistema capitalista iniciou um período de estagnação, causando transformações sociais, políticas e econômicas, além de apresentar impactos profundos para o mundo do trabalho. O sistema capitalista, portanto, foi obrigado a se adequar a este processo, o que gerou consequências desastrosas para os trabalhadores (ANTUNES, 2009). Sobre a crise estrutural do sistema capitalista, Alves (2007, p. 119) descreve que:

[...] é marcada por uma onda de precarização social que anuncia a constituição de uma nova precariedade social nos países capitalistas industrializados. Um contingente de proletários pré-modernos, operários, artesãos despossuídos, incapazes de lidar com a lógica do trabalho taylorizada-fordizada e com a modernidade-máquina, eram “cuspidos” pelo capital.

Para Alves (2017, p. 145), “[...] desde fins da década de 1960, verifica-se alguns sinais de esgotamento de um ciclo de crescimento capitalista. A taxa média de lucros das grandes corporações industriais já indicava uma linha descendente, prenunciando a crise de

superprodução”. A reorganização do sistema capitalista inicia a partir da crise estrutural que afeta a economia do mundo todo e de forma mais nociva os trabalhadores dos países capitalistas do sul, também chamados de periféricos. A resposta do sistema do capital vai ter na precarização do trabalho seu principal mecanismo de manutenção do lucro.

Visto que a exploração da força de trabalho como geradora de lucro à classe burguesa é caracterizada como produção de mais-valia e descrita por Marx (2004, p. 19) da seguinte maneira:

ao comprar a força de trabalho do operário e ao pagá-la pelo seu valor, o capitalista adquire, como qualquer outro comprador, o direito de consumir ou usar a mercadoria comprada. A força de trabalho de um homem é consumida, ou usada, fazendo-o trabalhar, assim como se consome ou se usa uma máquina fazendo-a funcionar.

A exploração da força de trabalho passa a ser o principal instrumento de lucro do capital, o lucro a partir do princípio de uso da mão de obra como mercadoria e aumento e consolidação do lucro nas mãos dos proprietários dos meios de produção. Nesse contexto, segundo Alves (2007), a crise estrutural também é um ataque ao trabalho como identidade social, como classe por parte do trabalhador, a precarização é dado sócio-histórico determinante da crise do valor do trabalho.

O projeto de resposta do capital à crise estrutural nas décadas finais do século XX, pensado pelos países do centro do capitalismo, se estende para os países periféricos, sendo denominado de neoliberalismo. De acordo com Dardot e Laval (2016, p. 16), “o projeto econômico, político, social e ideológico que se intitula neoliberalismo se sustenta em uma nova forma de governo dos homens segundo o princípio universal da concorrência”. E descrevem ainda as características do projeto neoliberal de forma mais detalhada:

[...] Mudança da concepção de ação pública, agora subordinada aos valores, prática e funcionamento da empresa privada. Um [...] Estado mais flexível, reativo, fundamentado no mercado e orientado para o consumidor. [...] que não visa apenas aumentar a eficácia e reduzir custos da ação pública; ela subverte radicalmente os fundamentos modernos da democracia, isto é, o reconhecimento de direitos sociais ao status de cidadão. [...] O que se viu foi uma ‘mercadorização da instituição pública obrigada a funcionar de acordo com as regras empresariais’ (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 274-275).

O novo paradigma do trabalho a partir do neoliberalismo tem impactos profundos na reorganização do capital e da relação do trabalhador com sua mercadoria que é sua força de trabalho, uma vez que, para reagir à crise estrutural do capital, o burguês intensifica a

exploração do proletariado por meio da precarização do trabalho com novas roupagens, como a flexibilização e a terceirização.

Sobre a pragmática neoliberal e suas características nefastas para os trabalhadores, Antunes (2018, p. 262) descreve que:

[...] significou maior concentração de riqueza e da propriedade a terra, avanço dos lucros e ganhos de capital, intenso processo de privatização das empresas públicas, desregulamentação dos direitos sociais do trabalho, liberdade plena para os capitais, dos quais resultaram o aumento da pauperização dos assalariados, as expansões dos bolsões de precarização e dos desempregados.

Para Alves (2007, p. 149), “o Estado neoliberal é o estado político do capital nas condições de sua crise estrutural”. O capital passa a ser mundializado com predomínio do capital financeiro em todas as instâncias da vida da sociedade neoliberal. No entanto, essa globalização do Estado neoliberal não é um sistema igualitário.

O capital é incapaz de um verdadeiro globalismo, por isso, apesar de o estado público neoliberal ser um “Estado Global”, é um falso Estado global, tendo em vista que está fraturado pelos interesses particularistas de capitais oligopólicos regionais. [...] O estado neoliberal é expressão política da crise do Estado-nação, pois o Estado do capital se impõe cada vez mais como um estado global, mas totalmente incapaz de se realizar plenamente pois está clivado pelos interesses de múltiplas capitais oligopólicas (ALVES, 2007, p. 151).

Os tentáculos do capitalismo se espalham pelo mundo com o discurso de levar o desenvolvimento para todos, entretanto, as vias pelas quais o capitalismo se torna global se dão através de grandes empresas geridas por grandes corporações com interesses particulares que, em defesa de seus lucros, interferem diretamente nas legislações e nas ações dos governos locais onde se instalam.

Uma das consequências desse processo é a precarização do trabalho para aumento da extração da mais-valia, que em determinados momentos históricos tem suas imposições intensificadas, especialmente nos momentos de crise. A partir de 1970, a crise do capitalismo passa a ser mundial e sob o paradigma das reformas neoliberais, flexibilização e intensificação do trabalho se tornaram ainda mais evidentes.

Antunes (2015, p. 412) afirma que a flexibilização do trabalho na era neoliberal

se constitui no contexto atual em uma espécie de síntese ordenadora dos múltiplos fatores que fundamentam as alterações na sociabilidade do capitalismo contemporâneo. Do ponto de vista de seu impacto nas relações de trabalho, a flexibilização se expressa na diminuição drástica das fronteiras

entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural.

As regras do trabalho passam a ser reestruturadas no sentido de intensificar a exploração do trabalho como um todo e a readequação do capitalismo sob o controle do Estado neoliberal, visando garantir à classe burguesa sua posição hegemônica de controle político, econômico e social. No plano educacional, um dos reflexos da flexibilização está na contratação temporária de professores, regra cada vez mais disseminada nas redes públicas de ensino. Se comparada às condições de trabalho de professores concursados, estes contratos garantem menos direitos, tanto no plano de carreira, na iminência constante do desemprego após término do contrato, quanto no salário inferior. O discurso do capital é o de que com a flexibilização o trabalhador teria autonomia para gerir sua jornada de trabalho, o que sabemos que não é a realidade.

Cardoso (2013, p. 362) explica que: “de uma forma geral, o tipo de flexibilização que vem sendo implementada tem sido orientado, unicamente, pela demanda da produção e não pelas necessidades dos trabalhadores”. Desta forma, o sujeito beneficiado não é o trabalhador, mas o próprio empresário, que eleva a produção e o lucro sem o aumento de custos.

A implementação da flexibilização [...] levou à redução do trabalho como corolário de direitos e prerrogativas, com a crescente fragilização de trabalhadores(as) estáveis e produção acelerada de instáveis. De um lado, há os(as) trabalhadores(as) que experimentam o emprego padrão e que são expostos à densificação e à intensificação do ritmo de suas atividades. De outro, existe uma classe trabalhadora numericamente superior que passa a vivenciar relações de trabalho desregulamentadas, marcadas pela precarização e vulnerabilidade de forma cada vez mais frequente (TRIVELATTO; PAIXÃO, 2020, p. 124).

Ou seja, a flexibilização atingiu trabalhadores estáveis e contribui para o aumento da massa dos instáveis e dos desempregados. Esta é uma das consequências das novas formas de gerenciamento capitalista a partir da globalização econômica, controle da produção e, conseqüentemente, dos empregos por parte das grandes transnacionais que passam a gerir as relações de trabalho pela lógica financeira que intensifica a exploração e a precarização do trabalho.

1.2 Consequências da Crise estrutural do capital no Brasil

A crise estrutural do sistema capitalista acarretou uma profunda reestruturação na produção, que impôs uma nova divisão internacional de trabalho, que vai causar, de acordo com Antunes (2018, p. 190): “[...] deslanche da reestruturação produtiva, a financeirização ainda maior da economia, a livre circulação dos capitais, a privatização do setor produtivo estatal, a flexibilização da legislação trabalhista”.

A flexibilização, elemento essencial da reestruturação do trabalho, por parte do capital em resposta à crise estrutural iniciada em 1970, se efetiva de fato no Brasil com a lei nº 13.467/2017, instituindo regras que estimulam a informalidade, o trabalho terceirizado e o desamparo jurídico para as causas trabalhistas. Sobre o contexto de sua aprovação Druck *et al.* (2019, p. 239) esclarece:

[...] ela é expressão da ação classista do capital contra a classe trabalhadora que se encontra fragilizada após um processo complexo de ascensão de lideranças sociais ao Poder, por meio do qual as principais lideranças trabalhistas se pautaram em estratégias de negociação com o empresariado, se moldaram aos procedimentos institucionais e após o golpe que destituiu a presidente Dilma Rousseff do poder, encontram-se despreparados para o enfrentamento. [...] ela ocorreu num quadro de excepcionalidade, em que as instituições da democracia representativa se encontravam em crise, num arrefecimento de conjuntura que permite a implementação de ações no executivo e votações no congresso nacional desprovidas de respaldo popular e que recusam o diálogo com manifestações públicas e greves.

No que se refere à intensificação e à precarização do trabalho do professor, Bruno (2011, p. 559) afirma que:

Intensificar o trabalho do professor, aumentar a jornada e reduzir o valor da sua força de trabalho por meio de baixos salários, são mecanismos típicos da mais-valia absoluta. Historicamente, isso gera apatia e desinteresse dos docentes por seu trabalho, o que, por sua vez, agrava o quadro de baixa produtividade e compromete ainda mais a qualidade do ensino, impedindo o recurso a mais-valia relativa, num círculo vicioso que só agrava o quadro geral.

Desse modo, buscaremos compreender o trabalho do professor contratado em início de carreira com base em suas implicações históricas e sociais como servidor público no contexto político, econômico e social. Partiremos das implicações da legislação no cotidiano do trabalhador da educação, realizando nossas análises alicerçadas pelo método materialista histórico dialético, utilizando as categorias: totalidade; contradição; condições de trabalho; relações de trabalho e precarização; buscando discutir as condições de trabalho do professor em

início de carreira dentro do contexto da precarização do trabalho docente que tem se mostrado mais claramente no Brasil a partir da década de 1990.

Como nos demais países periféricos, no Brasil, os impactos da nova divisão internacional do trabalho mudaram radicalmente a relação entre trabalho e trabalhador, uma vez que essas nações servem como pólos geradores de lucro ao grande capital, ao abrigar empresas multinacionais que vêm para os países periféricos em busca da compra de força de trabalho mais barata. Situação que se sustenta na precarização do trabalho por meio de valores salariais mais baixos, leis trabalhistas mais flexíveis e frágeis, mantidas pelos governos locais. Vale ressaltar que esse movimento vem sempre acompanhado do discurso de oferta de mais empregos com a chegada das multinacionais.

A inserção do Brasil nas regras e nas determinações do neoliberalismo começaram a se mostrar mais claramente no governo do presidente Fernando Collor de Melo (1990-1992), no entanto, foi no governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), eleito em 1994, que efetivamente o Brasil se inseriu na nova divisão internacional do trabalho. Para Antunes (2018), nosso parque produtivo foi profundamente impactado pelas privatizações amplas do setor produtivo estatal, alterando o tripé que sustentava a economia brasileira, pelo aumento da presença dos capitais estrangeiros e nacionais.

Outro elemento importante na agenda de mudanças causadas pelo sistema neoliberal no Brasil é a busca constante de mudança nas leis trabalhistas e a tentativa contínua de enfraquecimento dos movimentos sindicais organizados que lutam pela garantia dos direitos da classe trabalhadora. Mesmo sob as regras da Constituição Federal de 1988, (aparato legal avançado em termos de proteção social e política, elemento que garante uma perspectiva de cidadania), o Brasil viveu, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), reformas trabalhistas na legislação e grande número de privatizações que são elementos que incidem diretamente nos direitos dos trabalhadores (DRUCK *et al.*, 2019).

Para Antunes (2018), durante os governos do Partido dos Trabalhadores no Brasil não houve um rompimento com as regras do neoliberalismo, e sim uma garantia do poder financeiro às grandes empresas e manutenção da elite burguesa do domínio dos lucros do país com incentivo à produção industrial e ao agronegócio bem como de incentivo para a instalação do capital estrangeiro no país. As melhorias sociais vieram de programas sociais de grande impacto como o Bolsa Família que tirou milhões de pessoas da pobreza e garantiu grande apoio popular, “[...] oscilava entre a resistência ao neoliberalismo e a aceitação e defesa de uma nova pragmática, mais policlassista. [...] Não questionava a hegemonia do capital financeiro, foi mais continuidade que ruptura” (ANTUNES, 2018, p. 274).

Impulsionada pelos movimentos sociais de grande impacto no Brasil, em 2013, a articulação política apoiada pela elite do país se apropriou da mobilização popular e articulou movimentos radicais de direita, em agosto de 2016, resultando no afastamento da presidente Dilma Rousseff (2011-2016) do poder. A presidência foi assumida pelo vice Michel Temer (2016-2018) que efetivou as reformas prejudiciais aos trabalhadores que a elite do país tanto desejava.

Durante o tempo em que governou, o presidente Michel Temer (2016-2018) tomou várias decisões nocivas aos trabalhadores, entre elas, uma das mais impactantes, foi a Emenda constitucional nº 95/2016 que congelou os gastos sociais por 20 anos, outras medidas na mesma direção foram a reforma do ensino médio, a proposta de instituição do regime de capitalização da previdência social e a fragilização da fiscalização do trabalho análogo ao escravo (DRUCK *et al.*, 2019).

Entre todas as decisões relacionadas ao mundo do trabalho no Brasil, desde a Constituição de 1988, nenhuma legislação foi tão negativa e teve tanto impacto como a lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943 durante o governo do presidente Getúlio Vargas (1930-1945, 1945-1954), e que rege o regime de trabalho no Brasil desde então.

Essa nova realidade, imposta pela lei nº 13.467/2017, altera radicalmente a relação empregado e empregador, bem como retira as históricas garantias legais previstas em lei a favor da classe trabalhadora. Segundo Druck *et al.* (2019, p. 295):

[...] quando a Lei nº 13.467/2017 passa a permitir ao empregado “escolher” a forma de contratação, negociar individualmente com o empregador sobre o banco de horas ou outros ajustes de compensação de jornada, negociar sobre a forma de extinção do seu contrato de trabalho, ou mesmo realizar acordos extrajudiciais a respeito dos haveres trabalhistas, submetidos à mera homologação judicial, bem como quando dispensa a presença do sindicato no momento da assinatura do termo de rescisão do contrato de trabalho, está a deixar de considerar, precisamente, esse conjunto de contingenciamentos e desigualdades que marcaram a razão de existir do Direito do Trabalho em outros momentos históricos.

Entre as várias formas de precarização do trabalho que ganharam força a partir da década de 1970 no sistema capitalista, a privatização tem um grau elevado de importância, uma vez que é um reflexo contundente da transformação na estrutura do mundo do trabalho, pois desequilibra a relação capital público e privado. Antunes (2018, p. 55) conceitua a privatização da seguinte forma:

[...] mecanismo vital do capitalismo para intensificar a exploração do mais-valor, ampliando o espaço de incidência do valor tanto na indústria como na agricultura, sobretudo nos serviços. Esse mecanismo opera no sentido de aumentar de modo significativo a massa de mais-valor extraído nesses setores e ramos, desprezados no passado pelo capitalismo. [...] a privatização inseriu abertamente a aceleração de mais-valor dentro dos espaços públicos, por meio do enorme processo que introduziu práticas privadas no interior de atividades cuja finalidade original era produzir valores socialmente úteis, como saúde, educação, previdência etc.

Nesse contexto, as empresas públicas passaram a ser vendidas a preços muito abaixo do seu real valor para o capital privado com a promessa de moralização delas, sob o discurso de que não geram lucros e são muito dispendiosas devido ao funcionalismo público, a administração privada seria a solução para esses males. Com isso, as estatais passariam a produzir mais e gerar mais empregos terceirizados e precarizados. Os setores mais requisitados são justamente aqueles capazes de gerar mais lucro, como a mineração e os setores de água, energia e telefonia.

Destarte, discutir o trabalho docente requer termos clareza desse contexto de privatização dos serviços públicos que apresentam particularidades na carreira, além de características intrínsecas, pois os servidores públicos prestam serviços à sociedade nos mais variados campos. A esse respeito, Brito (2013, p. 1256) destaca que:

o funcionário público tem uma relação diferente com o usuário, porque este é 'titular de direitos' e não apenas cliente, como na relação empresa/ cliente. Em consequência, todos os usuários do serviço público têm direito a serem tratados com igualdade e têm direito a um serviço de qualidade. A remuneração, portanto, não é a contrapartida direta da soma das prestações de serviço, não tendo como indexador financeiro o valor de mercado. Em sua relação com o superior hierárquico, o funcionário não se subordina a uma determinada pessoa, mas sim a uma organização e aos valores por ela encarnados.

Portanto, o funcionalismo público está voltado para a garantia dos direitos básicos da sociedade, entre eles, a educação. Nesse sentido, compreender as condições de trabalho do professor nas escolas públicas se torna ainda mais desafiador, uma vez que requer a compreensão da entrada da lógica de mercado nos serviços públicos, sobremaneira a partir da década de 1990.

A transferência da lógica empresarial para os serviços públicos tem gerado o enxugamento do Estado e cortes de investimentos nas diversas áreas sociais. Com isso, os professores têm vivenciado piora nas condições de trabalho. Akkari e Tardif (2011) reforçam que, a partir da década de 1980, a instabilidade no emprego com vínculos empregatícios pouco

duráveis, baixa valorização salarial e plano de carreira pouco atrativo passaram a nortear o universo de trabalho do professor.

Portanto, se as condições de trabalho docente têm piorado mediante o corte de gastos públicos na educação, esse quadro pode se agravar ainda mais quando pensamos no professor em início de carreira que, comumente, atua por contratos temporários de trabalho que lhes confere situação trabalhista desvantajosa se comparada à dos professores dos quadros efetivos do serviço público.

O processo de privatização das empresas públicas no Brasil ganhou força durante o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2022), conforme esclarece Antunes (2018, p. 190):

[...] nosso parque produtivo foi profundamente impactado pelas privatizações amplas do setor produtivo estatal, alterando o tripé que estruturava a economia brasileira, pelo aumento da presença dos capitais estrangeiros e nacional. [...] parcela significativa do setor produtivo estatal foi privatizada e passou a ser propriedade do capital transnacional.

Além da introdução do capital e da organização privada dentro do setor público na intenção de diversificar e aumentar o lucro do capital, a terceirização da prestação de serviços se apresenta como elemento fundante desta lógica. A nova morfologia do trabalho passa a obter mais valor também com o setor de serviços, ou seja, o capital gera mais valor mesmo sem aumentar a produção de mercadorias. A terceirização dos serviços passa a se fazer presente no setor privado, mas também no serviço público sob o discurso de trazer a racionalização, organização das empresas capitalistas para o serviço público.

Com características extremamente nocivas à classe trabalhadora, a terceirização no Brasil se tornou um instrumento determinante na geração de valor na estratégia capitalista de responder à crise estrutural. Antunes (2015, p. 421) apresenta as características da terceirização da seguinte forma:

[...] uma verdadeira epidemia nas últimas duas décadas, que contaminou a indústria, os serviços, a agricultura, serviço público, generalizando-se também não só as atividades-meio mas também para as atividades-fim. Desse modo, evidencia-se, através das mais distintas modalidades da terceirização, novas condições de trabalho que definem trabalhadores de “primeira” e “segunda” categorias, que revelam a distinção ou a condição de inferioridade e desigualdade. As diferenças acentuam-se também nas jornadas mais prolongadas, nos ritmos e intensidade do trabalho, nos níveis mais altos de rotatividade, nos salários reduzidos, nas condições de insegurança e insalubridade. [...] a terceirização aumenta ainda mais a fragmentação, a

heterogeneização e a divisão intra classe trabalhadora, ampliando a concorrência entre os que trabalham no mesmo espaço produtivo.

Essas novas implicações do capitalismo mudam as estruturas de trabalho e influenciam transformações em todas as áreas sociais. O desemprego estrutural e a informalidade disseminada entre a massa de trabalhadores fazem com que os sujeitos busquem novas formas de trabalho para garantir sua sobrevivência. Situação que tem acarretado mudanças também nos serviços públicos, por meio do crescimento expressivo das terceirizações. No caso da educação, a terceirização ocorre nas atividades da limpeza e da manutenção das escolas; no preparo e na distribuição da alimentação escolar, movimento que não somente precariza as condições de trabalho, como transfere, constantemente e de modo crescente, recursos das esferas públicas para a privada.

Juntamente com a terceirização, a privatização dos serviços públicos e a flexibilização do trabalho, a informalidade também tem crescido no Brasil. Segundo Antunes (2018, p. 72), trata-se de:

uma fenomenologia preliminar dos modos de ser da informalidade no Brasil recente demonstra a ampliação acentuada de trabalhadores submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, trabalhando dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, quer em atividades mais instáveis ou temporárias, quer sobre a ameaça direta do desemprego.

Situação que se apresenta também na realidade trabalhista de professores, que na ausência de concursos públicos por provas e títulos, ingressam nas redes públicas de ensino por meio de processos seletivos e, conseqüentemente, contratos temporários de trabalho que não lhes garantem as mesmas condições de trabalho dos professores em regime de trabalho efetivo. Ou ainda se sujeitam a condições de trabalho precárias em escolas da rede privada, que comumente remuneram pior os professores, os submetem à lógica empresarial e à instabilidade típica do mercado de trabalho capitalista.

Instabilidade que tem se acirrado e dado espaço às mais diversas formas de exploração do trabalho, como o empreendedorismo, a uberização e a gestão por metas que aproxima o modelo empresarial a todas as instâncias da sociedade. Empreender tem sido uma alternativa ao desemprego. Ser dono do próprio negócio, patrão de si mesmo, fazer o que gosta faz parte do discurso que atrai um número grande de pessoas que “se lançam no escuro”, sem segurança nenhuma por parte do poder público, fadado a ser o único responsável por um possível fracasso, deixando clara a estratégia desse modelo de felicidade vendido pelo capital que se exime de

qualquer responsabilidade pelo insucesso, nas palavras de Antunes (2018, p. 36): “uma mescla de burguês-de-si-próprio e proletário de-si-mesmo”.

A uberização é um termo trazido para o universo do trabalho, tem como características a insegurança, a responsabilidade pela aquisição e a manutenção dos meios de trabalho, pelos riscos da profissão, distanciamento em relação ao seu empregador e tem se estendido a muitas profissões espalhadas pelo mundo. Antunes (2018, p. 36-37) descreve o processo de uberização do trabalho da seguinte maneira:

[...] trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, de limpeza etc., enquanto o “aplicativo”, na verdade uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado apropria-se do maior valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora.

Uma das profissões que se enquadra nas características da uberização é a dos professores, que durante a pandemia tiveram seu ritmo de trabalho ainda mais intensificado, custearam a aquisição dos seus meios de trabalho como computadores e internet para o ensino remoto. Outro elemento importante da financeirização da economia que tem estendido características da organização industrial para os demais setores da sociedade é a gestão por metas, que:

[...] começou a ser disseminada nos ambientes de trabalho como desdobramento das primeiras medidas de reestruturação produtiva, implantadas a partir de 1980. Esse modelo de gestão coincidiu com o fortalecimento de uma lógica da racionalização da economia global, com repercussão no mundo do trabalho, fundada na crescente mensuração de resultados (ANTUNES, 2015, p. 416).

A gestão por metas não é um elemento novo do capitalismo, uma vez que já era um instrumento utilizado em indústrias antes da crise estrutural do capital, entretanto, a partir de 1970, foi uma estratégia utilizada tanto no trabalho industrial, quanto nos demais setores, os de serviços por exemplo, e não somente do setor privado, como também no público.

Essa nova estratégia do sistema capitalista se caracteriza pelo gerenciamento por metas e opera em diferentes sentidos, tanto no desenvolvimento de mais um mecanismo disciplinador do trabalho, quanto na instituição de uma espécie de engajamento “voluntário” dos trabalhadores visando ao aumento da produtividade. E ainda na promoção da competição entre os trabalhadores e suas equipes visando ao recebimento dos valores estipulados nos acordos

firmados para essa finalidade e no aprofundamento das experiências de acordos coletivos firmados por empresas (PRAUN, 2014).

No sistema educacional, a política de gestão por metas também foi inserida e está presente nos vários planos educacionais implementados pelos governos. No estado de Mato Grosso do Sul, a Gestão por Metas na educação pode ser identificada nas legislações que tratam do Monitoramento das Escolas Estaduais que anualmente passam avaliação dos variados setores da escola, afere uma nota para cada item e ao final uma nota geral para a unidade escolar. Conforme destacamos abaixo:

Art. 11 § 1º São os seguintes os níveis de maturidade: I - Nível Insuficiente: As ações desenvolvidas não são documentadas e o conceito de processo inexistente, já que o percentual de realização abaixo de 29,9% indica ausência de gestão no referido processo. II - Nível Inicial: As ações são atos isolados com iniciativas individuais e não configuram um processo, porque o percentual de realização de 30 a 49,9% indica que não existe um esforço coordenado de organização, o que faz que o processo seja parcialmente gerenciado e pouco documentado, por isso, não é possível prever seus resultados e, nesse nível, as causas do sucesso ou do fracasso são desconhecidas. III - Nível Básico: As ações possuem algum grau de alinhamento de controle e de documentação, com percentual de realização de 50 a 69,9% que indica a existência de um esforço coordenado de gerenciamento e, nesses percentuais, já existe a possibilidade de previsão de resultados parciais. IV - Nível Adequado: As ações são alinhadas, gerenciadas e documentadas com percentual de realização de 70 a 89,9% que indica esforço coordenado de gerenciamento e padronização eficiente, sendo assim possível visualizar o processo padronizado e a possibilidade de previsão de seus resultados. V - Nível Ótimo: As ações são completamente alinhadas, gerenciadas e documentadas, com percentuais de realização de 90 a 100% que indicam otimização do gerenciamento e da padronização, com possibilidade de previsão, remoção ou minimização dos principais obstáculos para o sucesso do processo (MATO GROSSO DO SUL, Resolução SED 3.916, 2021).

No caso das escolas que não atingirem as metas exigidas pelo monitoramento, a resolução traz as seguintes determinações:

Seção II - Das sanções, Art. 24. São sanções previstas aos gestores das escolas que obtiverem Níveis de Maturidade 1 – Insuficiente ou 2 – Inicial, constatadas a partir da média do Resultado Anual Final do Monitoramento da Gestão Escolar de cada ano de sua gestão escolar como diretor ou diretor adjunto: I - Gestão compartilhada; II – Intervenção Escolar; III - Dispensa da Função (MATO GROSSO DO SUL, Resolução SED 3.916, 2021).

Percebemos que a gestão por metas e a gestão empresarial se fazem presentes nas instâncias educacionais direcionando e impactando diretamente na gestão escolar, no planejamento e na execução do planejamento de trabalho. No exemplo de Mato Grosso do Sul,

vemos que o desempenho insatisfatório pode acarretar intervenção na gestão da escola e até dispensa do gestor da função, o que a nosso ver cerceia a autonomia dos gestores escolares e contraria a perspectiva da gestão democrática das escolas públicas preconizadas na Constituição Federal e na LDB.

Portanto, fica evidente que a lógica de mercado tem se tornado mais presente nas relações de trabalho, que tem se precarizado desde a década de 1970, com o processo de reestruturação produtiva. No contexto recente, esse processo teve suas consequências acentuadas pela pandemia de Covid-19 que se espalhou por todo mundo a partir do final de 2019, matando milhões de pessoas por conta do vírus. Esse acontecimento intensificou e trouxe novas características ao processo de precarização e intensificação do trabalho.

Com a determinação dos governos de que a população deveria ficar em isolamento como mecanismo de contenção da proliferação da doença, consolidou-se a expansão de uma modalidade de serviço que já tinha espaço em algumas áreas, o *home office* ou o “trabalho em casa”. Sobre essa modalidade de trabalho e sua relação com a exploração do trabalho por parte do sistema do capital, Alves (2007, p. 137) argumenta que:

o processo de disseminação do trabalho abstrato e da lógica industrial [...] organizando a vida cotidiana do lar para o local de trabalho (e do próprio lar como local de trabalho), através de novas tecnologias de informação e comunicação, é um momento de precarização do trabalho intrínseca à hiper-industrialização global.

O *home office* aumentou a presença de elementos típicos do processo de uberização do trabalho, uma vez que os trabalhadores passaram a custear equipamentos e meios de trabalho como energia, acesso à internet e alimentação que, em parte dos casos, era fornecida pelas empresas. O trabalho docente foi amplamente impactado por essa lógica, professores transformaram suas casas em salas de aula e em estúdios de gravação, precisaram adquirir equipamentos e se qualificar para atender às novas e urgentes demandas do processo educativo.

O trabalho se tornou ainda mais sobrecarregado, já que não houve a paralisação dos serviços prestados. Como forma de reafirmar a visão neoliberal que impera no Brasil, o governo do presidente Jair Bolsonaro (2019 -2022) sancionou a lei complementar 191/2022 que retirou direitos dos trabalhadores do setor público de maio de 2020 a dezembro de 2021:

I - para os servidores especificados neste parágrafo, os entes federados ficam proibidos, até 31 de dezembro de 2021, de realizar o pagamento de novos blocos aquisitivos, cujos períodos tenham sido completados durante o tempo previsto no caput deste artigo, de anuênios, triênios, quinquênios, licenças-prêmio e demais mecanismos equivalentes que aumentem a despesa com

peçoal em decorrência da aquisição de determinado tempo de serviço; II - os novos blocos aquisitivos dos direitos especificados no inciso I deste parágrafo não geram direito ao pagamento de atrasados, no período especificado; (BRASIL, 2022, p. 01).

Lei que impediu a progressão por formação ou tempo de serviço, como o quinquênio, direito historicamente garantido por lei, retirando esse tempo da vida funcional dos professores das redes públicas do país, justamente no período em que eles trabalharam dobrado e tiveram que lidar com novos problemas advindos da pandemia que impactaram no seu fazer pedagógico.

Concluindo esta primeira sessão, evidenciamos que o sistema capitalista se reestrutura para manter sua condição hegemônica de controle social e econômico pelo mundo, por meio do emprego de diferentes instrumentos para a acumulação de capital.

As determinações da reestruturação do capital se espalham pelo mundo e têm consequências nefastas à classe trabalhadora que cada vez mais tem seus direitos diminuídos e suas capacidades de resistência minadas pelos processos de precarização, intensificação do trabalho e pelo desemprego estrutural. Nesse contexto, o trabalho do professor também tem se alterado devido à exacerbação da exploração por parte do sistema capitalista e à entrada da lógica de mercado no serviço público, assim, proliferam-se os contratos temporários, as perdas de direitos e da especificidade do trabalho docente, questões que discutiremos na seção seguinte.

1.3 A relação trabalho-educação no contexto contemporâneo

Trabalho e educação são atividades humanas interligadas desde os primórdios da formação da sociedade. As ações de sobrevivência humana a partir da transformação da natureza exigem produção e aprendizado (SAVIANI, 2007). Saviani (2007, p. 154) destaca que nas comunidades primitivas,

[...] a relação trabalho e educação é uma relação de identidade. Os homens aprendiam a produzir sua existência no próprio ato de produzi-la. Eles aprendiam a trabalhar trabalhando. Lidando com a natureza, relacionando-se uns com os outros, os homens educavam-se e educavam as novas gerações.

A educação se constrói e se refaz dentro de uma realidade histórica marcada pela disputa por projetos sociais, pela luta de classes e pelas contradições por ela desencadeadas. Nesse sentido, Frigotto (2006, p. 241) alerta que:

A educação em geral que se dá nas relações sociais e os processos educativos e de conhecimentos específicos que se reproduzem na escola e nos processos de qualificação técnica e tecnológica interessam à classe trabalhadora e a seu projeto histórico de superação do modo de produção capitalista. Sabemos que a natureza estrutural das relações sociais do sistema capital é a mesma em qualquer parte do mundo, tendo a propriedade privada dos meios e instrumentos de produção pelos capitalistas e, como decorrência, a extração da mais-valia (absoluta e relativa) como elementos centrais.

A classe trabalhadora precisa entender os processos de qualificação técnica de construção de conhecimentos dentro da escola, suas bases de pensamento para a formulação dos projetos e das ideias a serem implantadas para servir de instrumento de resistência e superação das imposições do sistema do capital em relação aos trabalhadores.

Entretanto, o sistema capitalista separa as atividades material e intelectual, gozo e trabalho, produção e consumo são responsabilidade de indivíduos distintos. Desta forma, para Kuenzer (2002, p. 78), “o conhecimento científico e o saber prático são distribuídos desigualmente, contribuindo ainda mais para aumentar a alienação dos trabalhadores. A escola, por sua vez, constitui-se historicamente como uma das formas de materialização desta divisão”. A escola é um espaço único para reflexão acerca da relação entre conhecimento, educação e trabalho, pois apresenta os elementos tanto de mudança e de transformação quanto de reprodução das desigualdades presentes na sociedade.

No Brasil, o professor também passa a enfrentar as dificuldades citadas, tendo suas condições de trabalho progressivamente dilaceradas por ações de sucessivos governos e suas determinações legais que tornaram o exercício da profissão mais desgastante e desvalorizado.

À vista disso, o componente crítico da educação escolar tem se perdido continuamente, no Brasil, sobretudo a partir das políticas de reestruturação do Estado, a partir de 1990, no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), com as inúmeras reformas de caráter econômico, produtivo, trabalhista e administrativo. Piovezan (2017, p. 49) salienta que:

os reformadores do Estado brasileiro buscaram instituir um Estado mínimo, descentralizado, menos burocrático e eficiente [...] o processo de precarização do trabalho docente foi retomado no Brasil, sobretudo, quando foram criadas medidas voltadas à descentralização da operacionalização das políticas, o foco na eficácia e eficiência e nos seus resultados produzidos. [...] Além da reforma do Estado, outra influência na elaboração das políticas educacionais foi as recomendações do Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) ou Banco Mundial. De acordo com este órgão,

atuante no país há mais de seis décadas, países em desenvolvimento, como o Brasil, necessitavam administrar a pobreza das populações em situações de riscos e vulneráveis.

Ou seja, na perspectiva neoliberal, a educação se afasta da ciência e de seu papel na formação de sujeitos críticos e se aproxima das áreas sociais e do controle da pobreza, por meio do acesso a um rol mínimo de conhecimentos. Na prática, as reformas neoliberais têm desencadeado novas formas de organização curricular que fragmentam o trabalho pedagógico em prol do chamado desenvolvimento de competências e habilidades, a exemplo da Base Nacional Comum Curricular (BNCC). Para Kuenzer (2002, p. 81), essas ações são insuficientes, sendo necessário

ampliar o trabalho pedagógico através de decisões e estratégias internas à escola [...] ele deve ser fundamentado nas categorias de uma pedagogia emancipadora que tenha como finalidade superar as contradições entre capital e trabalho. Caso contrário, pode simplesmente vir a corresponder à substituição do trabalhador especializado pelo trabalhador multitarefa, o qual nem sempre é criativo e autônomo, mas simples tarefeiro em ações esvaziadas de conhecimento técnico e de compromisso político com a transformação.

As estratégias adotadas pelas escolas devem partir de reflexão da realidade, baseando-se em pressupostos teóricos capazes de levar ao entendimento de que as decisões no âmbito educacional não podem ser simples reprodução das decisões dos proprietários de grandes empresas que têm o interesse de formar mão de obra capaz de aumentar seus lucros, mas não crítica o suficiente para propor mudanças na estrutura social.

As mudanças estruturais no mundo do trabalho, decorrentes do processo de reestruturação produtiva, causaram transformações no perfil de trabalhador requerido pelo capital, afetando diretamente a educação.

A mudança [...] dos procedimentos rígidos para os flexíveis, que atinge todos os setores da vida social e produtiva nas últimas décadas, passa a exigir o desenvolvimento de habilidades cognitivas e comportamentais, tais como análise, síntese, estabelecimento de relações, rapidez de respostas e criatividade em face de situações desconhecidas, comunicação clara e precisa, interpretação e uso de diferentes formas de linguagem, capacidade para trabalhar em grupo, gerenciar processos, eger prioridades, criticar respostas, avaliar procedimentos, resistir a pressões, enfrentar mudanças permanentes, aliar raciocínio lógico-formal à intuição criadora, estudar continuamente, e assim por diante (KUENZER, 2002, p. 86).

A educação passa a receber atenção especial no sentido de ser direcionada para a formação de jovens capazes de responder às novas demandas do capital. Essa nova realidade limita a autonomia dos professores na tomada de decisões, dado que, nessa perspectiva, eles se tornam apenas cumpridores de tarefas e executores de projetos impostos pelos órgãos gestores educacionais.

Nessa lógica, os novos trabalhadores precisam, a partir da sua formação escolar, desenvolver suas habilidades e competências, serem pessoas flexíveis e não apenas providas de força física. O princípio da flexibilidade é fundamental para a produção conforme a demanda, preconizada no toyotismo. Para Kuenzer (2006, p. 87), a flexibilidade

gera a necessidade não mais de produzir estoques de mão-de-obra com determinadas competências para responder às demandas de postos de trabalho cujas tarefas são bem definidas, mas para formar trabalhadores e pessoas com comportamentos flexíveis, de modo a adaptarem-se com rapidez e eficiência a situações novas, bem como criarem respostas para situações imprevistas.

O desenvolvimento de competências e habilidades pré-estabelecidas pelos currículos nacionais passam a ser o orientador do trabalho do professor junto ao aluno, exigências do novo mercado de trabalho que prioriza pessoas emocionalmente equilibradas para lidar com situações-problema na sua profissão, bem como com as pressões oriundas da insegurança constante relativas ao desemprego e à concorrência por um posto de trabalho.

Portanto, a relação entre trabalho e educação na contemporaneidade diz respeito ao preparo de mão de obra flexível, capaz de concorrer em um mercado de trabalho excludente em sua gênese, dado o desemprego estrutural, e cada vez mais precarizado com o acirramento da flexibilização das jornadas de trabalho, a uberização, as privatizações do setor público e tantas outras formas de degradação do trabalhador.

O capitalismo contemporâneo impõe medidas no mundo do trabalho com consequências devastadoras em relação aos direitos historicamente assegurados aos trabalhadores, a estrutura organizacional do cotidiano como a forma de acesso aos empregos, o aproveitamento do tempo e a remuneração salarial. Antunes (2018, p. 145) afirma que a acumulação flexível do capital:

[...] constitui hoje uma espécie de síntese ordenadora dos múltiplos fatores que fundamentam as alterações na sociedade do capitalismo contemporâneo. Do ponto de vista de seu impacto nas relações de trabalho, a flexibilização se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural.

A flexibilização passa a permear as atividades trabalhistas na sociedade brasileira, no setor privado e também no público, com a privatização de setores estratégicos de empresas antes pertencentes ao governo. As mudanças nas legislações no sentido de facilitar cada vez mais a contratação sem direitos previstos ao trabalhador.

O novo complexo de reestruturação produtiva atingiu o mundo do trabalho, seja em sua dimensão organizacional, seja em sua dimensão real: em sua dimensão organizacional, ele instituiu uma nova sociabilidade no campo da produção capitalista, [...] instaura-se um novo tipo de regulação do trabalho, baseada na flexibilização do contrato de trabalho, que expõe cada vez mais o contrato assalariado à disposição contingencial do capital em processo (ALVES, 2000, p. 252).

Impactando todas as dimensões da categoria trabalho, o capital impõe uma reorganização no cotidiano do fazer prático bem como condiciona mudanças nas legislações para que estas sejam cada vez mais flexíveis e favoráveis aos grandes empresários na relação patrão-empregado. Frigotto (2006, p. 258) afirma que “a partir de 1990, o ideário situa-se em torno da ideologia neoliberal da globalização, da necessidade de ajustes mediante a reforma de Estado, da reestruturação produtiva, da desregulamentação, da flexibilização e da privatização”.

A educação, como categoria de disputa por parte de projetos antagônicos da sociedade, desperta o interesse e o controle da classe burguesa, tanto para indicar o nível de preparação dos futuros empregados quanto o nível de intelectualidade destes para refletir e se organizar para propor transformações de forma inteligente. Sobre a classe dominante brasileira e suas preocupações com a educação, Frigotto (2006, p. 263) destaca:

por sua cultura e mentalidade escravocrata, colonizadora, e por sua associação subordinada ao grande capital, nunca se apresentou de fato, e sim apenas de forma retórica e moralista, nem mesmo uma escolaridade e formação técnico profissional para a maioria dos trabalhadores de modo a prepará-los para o trabalho complexo que os tornasse, como classe detentora do capital, em condições de concorrer com o capitalismo central.

A formação escolar da classe trabalhadora é objeto de interesse justamente por servir como instrumento de controle e de subjugação cultural, social e econômica por parte da elite econômica brasileira (o que limita a capacidade de organização popular que ameaça o sistema tal qual historicamente se apresenta) e, ao mesmo tempo, por formar trabalhadores capazes de desenvolver as atividades básicas no mercado de trabalho.

Sobre o modelo de acumulação flexível, Antunes (2009, p. 234) esclarece que:

a flexibilização pode ser entendida como ‘liberdade da empresa’ para desempregar trabalhadores; sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem; liberdade, sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as conveniências das empresas, mudando os horários e características do trabalho (por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc.); dentre tantas outras formas de precarização da força de trabalho.

Estas características serão adotadas em todas as instâncias do mundo do trabalho no Brasil, do setor privado ao setor público, este último nos mais variados setores e especialmente na educação, que passa a incorporar os modelos empresariais de administração bem como do sucateamento das condições de trabalho do professor das escolas públicas.

Sobre a escola pública, Frigotto (2006, p. 267) destaca que:

à medida que se retira dela a função de reprodução das bases científicas-técnicas, sociais e culturais e que ele se amplia como espaço de alívio para a pobreza e de assistência social, contraria, na prática, o discurso vazio dos empresários que reclamam educação de qualidade, mas condicionam à formação para o trabalho simples.

Nesse cenário em que a escola sofre os reflexos das decisões econômicas e sociais do capitalismo, o trabalho do professor, como trabalhador inserido no contexto de precarização, sofre consequências e interferências diretas no seu cotidiano, situação que discutiremos a seguir.

1.4 A precarização das relações e das condições do trabalho docente

As relações de trabalho possuem características próprias dentro do sistema capitalista, pautadas nos interesses da classe burguesa que tem na exploração do trabalho mecanismo central na manutenção do domínio econômico e social. Para Castione (2010, p. 02), o sistema de relações de trabalho é caracterizado como:

[...] formado pelo Estado, empresários e trabalhadores, que se relacionam através das suas instituições representativas de interesses coletivos (sindicatos, centrais, entidades patronais, etc.), respeitando as regras existentes como a negociação coletiva, o contrato coletivo de trabalho, a sindicalização e o direito de greve. [...] as regras e os procedimentos do sistema são definidos pelos atores sociais com base na ideologia dominante e, nesse caso, refletem um determinado entendimento que pode ser assimilado por meio de relações entre Estado, empresários e trabalhadores.

No Brasil, o Estado falha no papel de assegurar maior equilíbrio de forças entre trabalhadores e empregadores, possui um caráter interventor sobre a organização sindical e os procedimentos da negociação coletiva e o direito de greve, fazendo com que as reivindicações dos trabalhadores do setor público sejam caracterizadas por longas negociações e muitas vezes com caráter violento e impositivo por parte dos governantes (CASTIONE, 2010).

Consequentemente, as políticas públicas educacionais no Brasil vêm sofrendo com as determinações advindas das ideias neoliberais, que adentram os países periféricos, por meio da atuação de organismos multilaterais como o Fundo Monetário Internacional e o Banco Mundial, que, ao concederem empréstimos, impõem regras a serem seguidas pelos países, gerando uma política de dependência da administração pública. Nesse contexto,

a educação brasileira tem sido influenciada nos últimos vinte e cinco anos pelas novas tendências da reforma administrativa do Estado, visando uma administração gerencial da escola que enfoca a eficácia e eficiência dos gastos públicos e, conforme as tendências educacionais internacionais, que estimulem políticas voltadas para a educação básica, o incentivo ao uso do livro didático, a racionalização dos custos com a educação, a formação do docente em serviço, o arrocho salarial etc. (PIOVESAN, 2017, p. 51).

E ainda,

No Brasil, a implementação das políticas neoliberais foi consequência, dentre outras, do Consenso de Washington, um acordo assinado em novembro de 1989 entre o FMI, o Banco Mundial e as nações latino-americanas, comprometendo que os governos dos países signatários desse acordo aplicariam a disciplina fiscal, redução dos gastos públicos, abertura comercial, privatização das empresas estatais, abertura para os investimentos estrangeiros, flexibilização das leis trabalhistas etc. (PIOVESAN, 2017, p. 184).

Dado o contexto de enxugamento do Estado e o da conseqüente diminuição dos recursos públicos, o trabalho do professor de escola pública tem sido precarizado, passando por vários elementos que compõem seu cotidiano e que comprometem a qualidade do trabalho, como a perda do poder de compra dos salários, o aumento do número de alunos por turma, a responsabilização pelo estudante que não obtém êxito, entre outros que discutiremos mais detidamente ao longo deste estudo.

Nunes e Oliveira (2017, p. 71) levantam pontos que poderiam contribuir para o enfrentamento desta situação:

as políticas de desenvolvimento profissional docente precisam garantir um atrativo maior para a profissão, a fim de que os professores não a abandonem depois de amplo processo formativo. É necessária uma valorização docente de modo a fomentar um imaginário coletivo acerca da profissão, desenvolvendo ações concretas de melhorias das condições de trabalho, [...] também é imprescindível a definição de plano de cargos e salários com uma apropriada estrutura de remuneração, incentivos e promoções de acordo com o percurso formativo e trajetória histórica de atuação do professor.

Entretanto, a realidade se mostra de modo oposto a isso. A implementação de políticas de universalização da educação, desacompanhadas de investimentos proporcionais, fez com que os professores recebam um número cada vez mais elevado de alunos, causando impactos relevantes na qualidade de seu trabalho. Além disso, a atividade docente tem extrapolado de maneira demasiada a sua área de formação. Por exemplo, em muitos casos, o professor é obrigado a desempenhar funções de assistente social, enfermeiro, psicólogo, apoio técnico, entre outros (OLIVEIRA, 2004).

Sobre as condições do trabalho docente, no que tange ao acesso dos professores aos postos de trabalho nas redes públicas de ensino, a principal porta de acesso tem sido os contratos temporários, nos quais o professor não tem: plano de cargos e carreiras, valorização salarial, direitos a licenças reduzidos, além da insegurança constante relacionada à possibilidade de desemprego.

Outra faceta da intensificação do trabalho docente refere-se ao trabalho extra sala, dado que uma particularidade do profissional da educação está relacionada ao tempo gasto fora da sala de aula com correções de provas, lançamentos de notas, preparação de aulas, provas e, neste momento histórico específico, com atividades extras de recomposição da aprendizagem dos alunos afetados pela pandemia de Coronavírus. Todo esse tempo gasto se torna invisível para o sistema educacional, ou seja, não contabilizado no pagamento dos professores, caracterizando-se como trabalho não remunerado.

O aumento dos contratos temporários nas redes públicas de ensino, havendo, em alguns estados, os numerosos correspondentes aos trabalhadores efetivos, o arrocho salarial, respeito a um piso salarial nacional, a inadequação ou mesmo ausência, em alguns casos, de planos de cargos e salários, a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias oriundas dos processos de reforma do aparelho do Estado têm tornado cada vez mais agudo o quadro de instabilidade e precarização de emprego o magistério público (OLIVEIRA, 2004, p. 1140).

No caso dos professores convocados que assumem as aulas por meio de processo seletivo, o qual encaminha os professores às escolas a partir de um ranqueamento, muitos

acabam sendo lotados em várias escolas e em mais de um turno, para conseguir a carga horária completa. Isso demanda gasto com deslocamento devido à distância entre as escolas bem como a supressão do tempo que poderia ser usado para descanso ou mesmo para estudar e se atualizar na profissão. Nesse sentido, Del Pino *et al.* (2009, p. 123-124) esclarece que:

[...] o processo de intensificação é um processo que: i) conduz à redução do tempo de descanso na jornada de trabalho; ii) implica falta de tempo para a atualização e requalificação em habilidades necessárias; iii) implica uma sensação crônica de sobrecarga de trabalho (mais e mais para ser feito em tempo cada vez menor para fazer o que deve ser feito), o que reduz áreas de decisão pessoal, envolvimento e controle sobre planejamento, aumenta a dependência de materiais e especialistas externos ao trabalho, provocando maior separação entre concepção e execução, entre planejamento e desenvolvimento); iv) reduz a qualidade do tempo (para se ‘ganhar’ tempo somente o ‘essencial’ é realizado), o que aumenta o isolamento, reduz a interação e limita a reflexão conjuntiva; v) as habilidades coletivas de trabalho são perdidas ou reduzidas e as habilidades de gerência são incrementadas; vi) impõe e incrementa o trabalho de especialistas para dar cobertura a ‘deficiências’ pessoais; vii) introduz soluções técnicas simplificadas (tecnologias) para mudanças curriculares, a fim de compensar o reduzido tempo de preparo (planejamento); viii) as formas de intensificação são muitas vezes interpretadas como profissionalização e, assim, passam a ser voluntariamente apoiadas pelo magistério.

Portanto, a intensificação do trabalho do professor gera uma exploração da sua força de trabalho para além das funções para as quais recebe formação e condições materiais, estruturais e de apoio. Ou seja, parte significativa da jornada de trabalho do professor é composta por trabalho não pago, no caso do funcionalismo público, essa lógica contribui para uma perspectiva de Estado mínimo e de qualidade total, na qual se almeja atender o maior número de estudantes investindo o mínimo de recursos.

Piovesan (2017, p. 185) destaca que a burocracia dos sistemas de ensino tem contribuído para a intensificação e para a precarização do trabalho cotidiano do professor, visto que:

[...] foi ampliada nos anos de 1990, em função dos novos modelos de gerenciamento, avaliação, responsabilização e prestação de contas dos resultados. Uma parcela do trabalho que era realizada pelos secretários das unidades escolares passou a ser feita pelos próprios professores por meio dos formulários eletrônicos ou informatizados, reduzindo a contratação de novos funcionários do setor administrativo e tornando mais eficaz o trabalho dos docentes.

O desempenho de funções agregadas ao papel do professor acaba tomando muito tempo do seu trabalho, impactando no planejamento e na execução de atividades que tenham resultados mais relevantes no rendimento escolar dos alunos. Os lançamentos no sistema são

mensais e podem ser semanais e até diários, como o registro de presença ou faltas, além dos acontecimentos não previstos como o registro de indisciplina que o professor deve ocupar seu tempo para registrar.

As condições advindas da reestruturação do mundo do trabalho a partir da reestruturação do modelo econômico capitalista desencadearam transformações profundas na organização do trabalho. Essas mudanças também afetaram o poder público e, em especial, a classe trabalhadora da educação que vivencia a precarização e a desvalorização da sua força de trabalho.

Dessa forma, trataremos, a seguir, das condições e das relações de trabalho do professor convocado contratado em início de carreira, dos impactos na forma de ingresso na carreira bem como das decisões voltadas para a diminuição do salário dos professores convocados na rede estadual de Mato Grosso do Sul.

2. CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE TRABALHO DO PROFESSOR INICIANTE CONTRATADO NA REDE ESTADUAL DE ENSINO DE MATO GROSSO DO SUL

Neste capítulo, serão analisadas as condições e as relações de trabalho do professor iniciante contratado da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul. Para isso, será feito um breve histórico do contexto político do período, dando destaque às políticas de remuneração, de contratação e de carreira docente dos governos estaduais, a partir da década de 1990. O recorte histórico tem como objetivo privilegiar as regulamentações, em nível estadual, que decorreram da promulgação da Constituição Federal de 1988 até a atualidade (2023).

Deste modo, serão abordados a forma de ingresso na profissão de professor na rede estadual, os avanços e os retrocessos na carreira do Magistério em Mato Grosso do Sul, de acordo com as políticas desenvolvidas no estado, com ênfase na diferenciação salarial entre professores efetivos e contratados.

2.1. Políticas de valorização dos docentes da Educação Básica no Brasil a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988

Entre as principais referências legais que versam sobre a valorização, a remuneração e a carreira do magistério público na educação básica, estão: a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) e as Emendas Constitucionais que alteram o teor da Constituição, como a EC nº 14 e a EC nº 53, que instituiu o FUNDEF e o atual FUNDEB respectivamente; o Plano

Decenal de Educação (1993-2003); o Plano Nacional de Educação (2001 a 2010); o Plano Nacional de Educação vigente (2014-2024) (BRASIL, 2014); a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional no 9394/1996 (BRASIL, 1996); e a Lei do Piso, nº 11.738, de 16 de julho de 2008.

Vale destacar que, a partir da década de 1990, houve significativa ingerência de órgãos internacionais na agenda da educação brasileira. Entre as principais instâncias de poder internacional que exercem influência na educação brasileira, estão: as Conferências internacionais convocadas por organismos internacionais e as agências multilaterais, como a Conferência de Jomtien, convocada pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), Programa das Nações Unidas para o Banco Mundial, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco), sendo que as duas primeiras acentuaram sua atuação a partir de 1990.

Assim, a participação do Brasil na Conferência de Educação para todos em Jomtien na Tailândia, em 1990, suscitou sucessivas remodelações na política educacional do país, promovendo alterações na legislação educacional brasileira e no desenho das políticas educacionais. Com base na Declaração Mundial de Educação para Todos (JOMTIEN, 1990), foi elaborado o Plano Decenal de Educação (1993-2003), com metas para a educação no período indicado, com base no discurso de viabilizar a educação de qualidade para todos (BRASIL, 1993, p. 11-12).

Em face da heterogeneidade econômica e cultural do país e em respeito ao princípio federativo e de participação que deve reger esse planejamento, o primeiro passo foi articular, sob a coordenação e a responsabilidade do MEC, a composição de um Grupo Executivo constituído por representantes do próprio MEC, do Conselho Nacional de Secretários Estaduais de Educação (CONSED) e da União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (UNDIME). Obteve-se, também, a participação de dirigentes e especialistas vinculados a instituições de pesquisa e ensino na área de educação, além das seguintes entidades, entre outras: CFE (Conselho Federal de Educação); Fórum dos Conselhos Estaduais de Educação; CRUB (Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras); CNTE (Confederação Nacional de Trabalhadores da Educação); CNI (Confederação Nacional da Indústria); CNBB/MEB (Conferência Nacional dos Bispos do Brasil/Movimento de Educação de Base); UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura); e UNICEF (Fundo das Nações Unidas para a Infância).

Essa mobilização propiciou debates em todo o país, sobre os problemas mais importantes na educação e sobre as alternativas estratégicas para enfrentá-los. As contribuições assim obtidas foram consolidadas durante a Semana Nacional de Educação para Todos, realizada em Brasília, de 10 a 14 de maio de 1993, e incluídas no processo de elaboração do Plano Decenal.

O Plano Decenal de Educação para Todos (1993-2003) fez referência à valorização salarial do profissional da educação:

Aumentar progressivamente a remuneração do magistério público, através de plano de carreira que assegure seu compromisso com a produtividade do sistema, ganhos reais de salários e a recuperação de sua dignidade profissional e do reconhecimento público de sua função social (BRASIL, 1993, p. 43).

No artigo nº 206, a Constituição Federal de 1988, desde sua primeira redação, estabeleceu os princípios da educação e, entre eles, está prevista a valorização dos profissionais da educação por meio do plano de carreira, piso salarial profissional e concurso público de provas e títulos, tal como dispõe a lei:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: [...] V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas; [...] VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal (BRASIL, 2006, p. 53).

A definição desse princípio constitucional contou com a atuação do Fórum Nacional de Defesa da Escola Pública (FNDEP) no processo de constituinte que, de forma bastante incisiva, esteve presente nas discussões que antecederam a aprovação da Constituição Federal de 1988 (SAVIANI, 2013).

Vale ressaltar que o FNDEP participou das discussões que antecederam a elaboração do Plano Decenal de Educação, bem como das discussões que antecederam a aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), lei nº 9394/1996. Sobre a valorização dos profissionais da educação, a LDBEN (BRASIL, 1996), em seu artigo nº 67, traz que:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:
I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

- III - piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI - condições adequadas de trabalho.

Deste modo, as principais referências legais, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) e a LDB, lei 9394/1996, trazem o direito à valorização profissional da Educação, porém a sua aplicabilidade está perpassada por contradições, uma vez que tarda as suas regulamentações, como o piso salarial profissional do magistério, que estava previsto desde a Constituição de 1988, e só foi regulamentado vinte anos depois, em 2018, com a lei nº 11.738, promulgada em 16 de julho daquele ano.

Ao falarmos da valorização do magistério prevista tanto na Constituição Federal de 1988, quanto na LDB, é essencial compreendermos a política de Fundos que garante o Financiamento da Educação Básica. Assim, no mesmo ano da promulgação da LDB, em 1996, a Emenda Constitucional, nº14 de setembro de 1996, instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), que foi marco de fundamental importância para que se efetivem as políticas educacionais de melhoria na qualidade da educação, valorização dos profissionais da educação e do magistério de modo geral instituído pela Lei nº 9.424/96 (BRASIL, 1996) e regulamentado pelo Decreto nº 2.264, de 27 de junho de 1997 (BRASIL, 1997).

O FUNDEF foi implantando em 1º de janeiro de 1998, com vigência até 2006. O Fundo subvinculou, para o Ensino Fundamental, parte dos impostos vinculados na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) para o financiamento da educação. Assim, a EC n. 14/1996 (BRASIL, 1996) direcionou a aplicação dos impostos vinculados à Educação na CF/1988 e anunciou que tal subvinculação teria como objetivo a promoção da valorização dos profissionais do magistério, bem como a Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE) fundamental público (BRASIL, 1997).

Com o Fundef, pretendiam-se resultados, tais como universalização do Ensino Fundamental de 6 a 14 anos, equidade na redistribuição de recursos entre os entes federados, redução das desigualdades regionais, melhoria da qualidade na educação, valorização dos profissionais do magistério e participação da sociedade no processo de acompanhamento e aplicação dos recursos destinados à educação (MELO, 2020, p. 41).

A Lei nº 9.424/96 (FUNDEF), em seu artigo 7º, determinou a valorização do

Magistério prevendo um percentual de 60% dos recursos do Fundo para pagamento de remuneração dos profissionais do magistério.

Art. 7º Os recursos do Fundo, incluída a complementação da União, quando for o caso, serão utilizados pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, assegurados, pelo menos, 60 % (sessenta por cento) para a remuneração dos profissionais do ensino fundamental público. Parágrafo único. Nos primeiros cinco anos, a contar da publicação desta Lei, será permitida a aplicação de parte dos recursos da parcela de 60 % (sessenta por cento), prevista neste artigo, na capacitação de professores leigos, na forma prevista no art. 9º, § 1º (BRASIL, 1996).

O FUNDEF também determinou a criação de Plano de Carreira e Remuneração do Magistério e a comprovação de sua realização de modo a garantir o cumprimento da lei, pelo Distrito Federal e pelos Estados e municípios.

Art. 9º Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de seis meses da vigência desta Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a assegurar: I - a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério; [...] § 1º Os novos planos de carreira e remuneração do magistério deverão contemplar investimentos na capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção, de duração de cinco anos. § 2º Aos professores leigos é assegurado prazo de cinco anos para obtenção da habilitação necessária ao exercício das atividades docentes. § 3º A habilitação a que se refere o parágrafo anterior é condição para ingresso no quadro permanente da carreira conforme os novos planos de carreira e remuneração. Art. 10. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão comprovar: I - efetivo cumprimento do disposto no art. 212 da Constituição Federal; II - apresentação de Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação, no prazo referido no artigo anterior; [...] III - jornada de trabalho que incorpore os momentos diferenciados das atividades docentes (BRASIL, 1996).

Ou seja, a política de Fundos foi e continua sendo essencial para a implementação dos Planos de Cargos e Carreira dos profissionais da educação. Dada a busca pela ampliação dos anos médios de escolarização da população brasileira, em 2006, encerrou-se o FUNDEF, sendo substituído pelo FUNDEB (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação). O FUNDEB foi criado com a Ementa Constitucional nº 53 de 19/12/2006 (BRASIL, 2006) e regulamentado pela Lei nº 11.494/2007 (BRASIL, 2007) e pelo Decreto nº 6.253/2007 (BRASIL, 2007). Para o FUNDEB, ficou estabelecido o prazo de vigência de 14 anos, a partir de sua promulgação em 2007, com previsão para término no final de 2020. O FUNDEB veio em substituição do FUNDEF, com alterações

na origem da arrecadação dos recursos destinados ao fundo e ao público a que se destina, pois, a educação infantil passou a ser contemplada, o ensino fundamental, o ensino médio e a educação de jovens e adultos (EJA).

O Fundeb é uma evolução do mecanismo de redistribuição dos recursos da educação, porque apesar de utilizar a mesma metodologia do Fundef, passou a redistribuir um conjunto maior de impostos e receitas, observando todas as matrículas da Educação Básica, e não apenas as do Ensino Fundamental. Para a distribuição dos recursos, tanto do Fundef como do Fundeb, a lei determina que serão destinados a partir dos dados das matrículas apuradas no Censo Educacional, realizado anualmente pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP), somente para as escolas públicas estaduais e municipais de ensino regular presencial e de acordo com os coeficientes, ponderações e valores aluno/ano publicados anualmente pelo Ministério da Educação (MELO, 2020, p. 42).

A lei que regulamentou o FUNDEB também contemplou a valorização profissional, com relação aos Planos de Carreira e remuneração dos profissionais.

Art. 40. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar: I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública; II integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola; III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem. Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas à melhoria da qualidade do ensino (BRASIL, 2007).

Com o término da vigência do FUNDEB previsto para 2020, antes do término, iniciou-se uma nova luta para garantir que o fundo continuasse. Em 09 de junho de 2020, mediante uma audiência pública digital, a Comissão de Educação fez um debate sobre o novo FUNDEB, previsto na PEC nº15/15. A deputada Federal Professora Dorinha Seabra Rezende (DEM), que é relatora da PEC, afirmou que já havia realizado mais de 60 audiências e 100 reuniões para discutir sobre a PEC e mais do que nunca precisava ser votada (CPERS, 2020).⁹ Com a aprovação da PEC 15/15, foi possível, a partir da Ementa Constitucional nº 108/2020 dar continuidade ao Fundo, porém com novas regras.

O novo FUNDEB foi regulamentado pela Lei 14.113, de 25 de dezembro de 2020, tornou-se permanente. Entre outras garantias dadas pelo Fundo, estão: recursos ao pagamento da remuneração dos profissionais da educação básica, implantação de carreira e remuneração dos profissionais da educação. Uma das mudanças em relação ao FUNDEB anterior afetou positivamente os profissionais da educação, visto que o percentual destinado ao pagamento da folha salarial aumentou de sessenta para setenta por cento, além de reiterar a necessidade de

planos de cargos e carreira e remuneração adequada à ocupação na educação básica.

Art. 26. Excluídos os recursos de que trata o inciso III do **caput** do art. 5º desta Lei, proporção não inferior a 70% (setenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos referidos no art. 1º desta Lei será destinada ao pagamento, em cada rede de ensino, da remuneração dos profissionais da educação básica em efetivo exercício. [...] Art. 51. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar: I - remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública; [...] Parágrafo único. Os planos de carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente direcionada à formação continuada com vistas à melhoria da qualidade do ensino (BRASIL, 2020).

Mesmo com a aprovação do novo FUNDEB, ainda existe um caminho a ser percorrido até ser efetivada a sua operacionalização total. Nota-se que em termos de legislação, existe o amparo à profissão docente com relação a sua valorização desde a formação até a sua efetivação no ambiente escolar, mas a luta não cessa, para que de fato se efetive na prática.

Nesse sentido, ao Fundeb estabelecer que 70% do seu valor deve ser usado para pagar o salário dos professores não se justifica a precarização pela qual os docentes, em especial os contratados em início carreira no Estado do Mato Grosso do Sul estão submetidos recebendo uma remuneração abaixo que os professores efetivos em início realizando a mesma função, visto que o discurso de insuficiência orçamentária não se sustenta.

Além da política de Fundos, a valorização dos profissionais da educação foi reiterada na lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001, que aprovou o Plano Nacional de Educação para o período de 2001 a 2010. Para a construção e elaboração desse Plano, de acordo com Saviani (2018), houve mobilização dos educadores e uma proposta elaborada por eles, no entanto, a proposta dos professores, na versão final, foi pouco contemplada e o que prevaleceu foi a vontade do governo.

Mesmo com esse cenário político de disputa, o Plano Nacional de Educação, em uma de suas prioridades, contemplou a valorização dos profissionais de educação:

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

Foi aprovada, em 16 de julho de 2008, a Lei do Piso, lei nº 11.738, que regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Nessa lei, ficou estabelecido o mínimo a ser pago pelo trabalho docente, sua jornada de trabalho e seus reajustes, com o intuito de diminuir as diferenças salariais em nível nacional.

O que foi reafirmado no Plano Nacional de Educação vigente (2014-2024), aprovado em 2014, pela lei 13.005/2014, que, em relação à valorização da carreira docente, contemplou, em sua meta 16, a formação continuada; e na meta 17, a valorização dos profissionais da educação através da equiparação salarial com demais profissionais com a escolaridade equivalente; e na meta 18, assegurou a existência de Planos de Carreiras aos profissionais da educação básica e superior (BRASIL, 2014).

Entretanto, mesmo com a promulgação da Lei do Piso e do PNE em vigência, na prática, não foi imediatamente atendido. Por conta disso, seis estados do Brasil (Mato Grosso do Sul, Santa Catarina, Roraima, Rio Grande do Sul, Piauí e Goiás) entraram com uma ação no STF, denominada ADIM (Ação Direta de Inconstitucionalidade), alegando inconstitucionalidade da Lei do Piso, em setembro do ano de 2012, buscando argumentos para o não cumprimento da lei e para a falta de recursos. A ação foi julgada improcedente pelo Supremo Tribunal Federal.

Essa protelação dos direitos tende a piorar, se aprovada a PEC 32/2020, a qual impactará diretamente na carreira do magistério público e acarretará prejuízo aos direitos conquistados nos Planos de Cargos e Carreiras, pois, entre as medidas previstas, será vetada a promoção ou a progressão funcional por tempo de serviço, entre outras medidas que dão margem para contratações por tempo determinado.

Deste modo, podemos afirmar que, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve avanços nas políticas de valorização docente, porém, em meio a enfrentamentos em busca da materialização do que é previsto em lei. Com a clareza desse contexto é que analisaremos e discutiremos as políticas de contratação, remuneração e carreira docente na rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul.

2.2 Políticas de valorização docente na rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul: análise dos Planos de Cargos e Carreiras

As políticas públicas são caracterizadas pelas ações e pelas medidas adotadas durante um governo, que nem sempre atendem aos interesses da população, pois são resultados de intensas disputas de poder entre diferentes grupos sociais, disputas essas fundamentais nas reivindicações de direitos (HOFLING, 2001). Assim, nesta sessão, buscaremos identificar as políticas estaduais que, a partir da década de 1990, incidiram sobre o trabalho docente, até os dias atuais (2023), buscando mostrar momentos de valorização ou desvalorização do magistério

no estado de Mato Grosso do Sul, sobretudo, por meio da análise das transformações pelas quais passaram o Plano de Cargos e Carreira dos servidores da educação estadual.

No final da década de 1980 e início da década de 1990, o estado de MS teve como governador Marcelo Miranda, do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), que governou de 15 de março de 1987 a 15 de março de 1991, período marcado por intensa instabilidade na economia nacional, com a inflação elevada, arrocho salarial e greves (MELO, 2020). No cenário nacional, era o início do mandato do presidente eleito Fernando Collor de Mello, que segundo Antunes (2009), caracterizava-se por uma grande recessão no país.

A Constituição Federal de 1988, no artigo 206, Inciso V (BRASIL, 1988), preconizava a valorização dos profissionais do ensino, com plano de carreira, piso salarial profissional e ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos aos profissionais do magistério (BRASIL, 1988), obrigando os estados a regulamentarem, na esfera estadual, com legislações específicas, o previsto na Carta Magna.

O que impulsionou os estados a trazerem, nas Constituições Estaduais, o Plano de Carreira aos docentes estaduais para atender ao previsto na Constituição Federal de 1988.

E no que diz respeito diretamente à vida profissional do professor, o inciso V, do artigo 206, prevê a valorização do magistério através de planos de carreira e ingresso nas Redes de Ensino exclusivamente por concursos públicos de provas e títulos. Por fim, no inciso VIII, do mesmo artigo, a antiga reivindicação de um piso salarial nacional para os profissionais da educação é transformada em princípio constitucional (GOUVEIA; FERRAZ, 2013, p. 118).

Naquele contexto, a lei estadual nº 1.102, de 10 de outubro de 1990, instituiu o regime jurídico dos funcionários civis do estado de Mato Grosso do Sul (MATO GROSSO DO SUL, 1990), de suas autarquias e fundações públicas, ou seja, criou o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Poder Executivo, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado.

Quanto ao trabalho docente, o artigo 291, Inciso III, o referido Estatuto, considerava que o professor poderia ser convocado em caráter emergencial (MATO GROSSO DO SUL, 1990). Essa forma de contratação, ainda que de caráter emergencial, abria precedente para instituir o regime de trabalho por tempo determinado e regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para profissionais da educação, sem a realização de concursos de provas e títulos, contrariando o previsto na Constituição Federal de 1988.

Naquele momento histórico, os funcionários públicos de Mato Grosso do Sul enfrentavam dificuldades. Pedro Pedrossian assumiu o governo do estado pelo Partido

Trabalhista Brasileiro (PTB), em março de 1991, num âmbito de conflitos e com o estado endividado, com salários dos trabalhadores da educação atrasados e reajustes mínimos na remuneração destes profissionais.

Rodríguez e Simões (2011) afirmam que houve seis decretos de reajustes de salários no governo de Pedrossian (1991-1995), porém somente o primeiro foi mais expressivo. Os demais aumentos foram mínimos comparando ao primeiro.

[...] a Lei n. 1.166, de 27 de junho de 1991, sancionada no segundo mandato de Pedro Pedrossian. No art. 4o da referida Lei, outorgava ao Poder Público maior autonomia para deliberar sobre definição das remunerações e reajustes dos servidores. A maior autonomia do Poder Público para a definição da gestão salarial favoreceu as lutas sindicais e contribuiu para que, em 1992, se definisse um aumento real dos salários dos docentes. Os professores sofriam pelos baixos salários e, durante sete anos, haviam recebido reajustes mínimos. Este aumento foi deliberado pelo Decreto n. 6.761, de 23 de outubro de 1992, que estipulava um reajuste de 40% sobre o salário, a partir de 1o de novembro de 1992, e 35% para 1o de dezembro do mesmo ano. Este aumento foi uma tentativa de reaver os atrasos de políticas salariais, mas que ainda não demonstravam suficiência para remontar mais de uma década de arrochos em tais políticas (RODRIGÉZ; SIMÕES, 2011, p. 18-19).

Por sete anos, o arrocho salarial representou uma desvalorização da categoria. O aumento proposto foi uma tentativa de reaver as perdas, contudo, não foram suficientes, já que as perdas acumuladas eram muito grandes. Um aumento de 40%, em termos de porcentagem, parece ser um reajuste relevante, ao passo que, em termos financeiros, não foi essa a constatação, tendo em vista a tamanha defasagem salarial que existia no período.

Wilson Barbosa Martins substituiu o governador Pedro Pedrossian, governando o estado de MS pelo Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), de 1º de janeiro de 1995 a 1º de janeiro de 1999 (MELO, 2020). Naquele período, ocorreu a redefinição do papel do Estado através do Plano Diretor da Reforma do Estado do governo federal de Fernando Henrique Cardoso, acarretando modificações no cenário nacional, já que haveria “[...] mudanças significativas no controle da inflação na economia e nas novas políticas educacionais que viriam trazer outras diversificações nas políticas do Estado de Mato Grosso do Sul” (RODRIGUÉZ; SIMÕES, 2011, p. 19).

Assim, ocorreram mudanças tanto na legislação nacional quanto na estadual. Em 17 de julho de 1996, foi aprovada a lei nº 1.689, que regulamenta o inciso IX do art. 27 da Constituição Estadual, que estabeleceria os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público. A lei nº 1.689/96 revogou os artigos 290, 291, 292 e 293, da lei estadual de nº 1.102/1990, no artigo 290, que previa contratação

temporária e emergencial, e o artigo 291 previa os casos considerados de necessidade emergencial para contratação temporária; em seu inciso III, previa-se também a substituição de professores por convocação. No artigo 292, era vetado o desvio de função das pessoas contratadas e, no artigo 293, tratava-se do salário do contratado que deveria ser de acordo com o plano de carreira.

Durante o governo de Wilson Barbosa Martins (1995-1999), foi aprovada a lei federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. A tramitação da referida lei ficou marcada, no cenário nacional, como importante discussão política e social.

[...] toda a mobilização social ao redor da Lei de Diretrizes e Bases da Educação e todos os embates travados no interior do Congresso Nacional na definição do texto da Lei 9.394/1996 se dão na disputa pelo significado de cada um dos artigos, parágrafos e incisos do capítulo sobre educação da Constituição de 1988. É, portanto, dentro desse campo de significação política que a LDB estabelecerá a definição sobre quais são os gastos com manutenção e desenvolvimento do ensino, aprofundando a vinculação orçamentária. Em relação à preocupação com a qualidade do ensino, a LDB [...] distribuiu, de forma mais explícita, as obrigações dos diferentes entes federados. Quanto ao processo de maior profissionalização da atividade docente, a Lei de Diretrizes e Bases estabeleceu a progressão funcional como critério para a construção de Planos de Carreira do Magistério, assim como explicitou a necessidade de formação continuada dos professores (GOUVEIA; FERRAZ, 2013, p. 118).

A LDB, em seu art. 3º, veio reafirmar a CF/1988, em seu artigo 206, entre outros aspectos, trouxe a valorização do profissional da Educação, o Plano de Carreira, o Piso Salarial e a garantia do seu padrão de qualidade. Da mesma forma, a lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, que dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), na forma prevista no art. 60, § 7º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, também foi promulgada com o objetivo de garantir a remuneração adequada dos profissionais da Educação.

Em âmbito estadual, foram aprovadas importantes leis com vistas a regulamentar a educação, no que tange à contratação docente, a lei nº 1.689 de 17 de julho de 1996 (MATO GROSSO DO SUL, 1996), entretanto, foi declarada inconstitucional, em outubro de 1997, pois não previa prazos para contratação, dispensava o processo seletivo para reposição de servidores, e posteriormente revogada pela lei 1.978, de 1 de julho de 1999 (MATO GROSSO DO SUL, 1999).

Portanto, a década de 1990 foi de extrema relevância para a construção e para a consolidação das políticas públicas educacionais tanto em nível nacional quanto estadual. No

contexto de Mato Grosso do Sul, José Orcírio Miranda dos Santos, do Partido dos Trabalhadores (PT), assumiu a gestão em 01 de janeiro de 1999, nela permanecendo até 1º de janeiro de 2007, por dois mandatos.

Já no primeiro ano de sua gestão, foi aprovada a lei nº 1.978 de 1 de julho de 1999, que regulamentou o inciso IX do artigo 27 da Constituição Estadual, estabelecendo os casos de contratação docente por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, por meio de processo seletivo simplificado. Entre outros requisitos, estava prevista, no artigo 2º da referida lei, a contratação na área de educação, tanto de pessoal administrativo necessário ao funcionamento das escolas, quanto professores em substituição aos exonerados, aposentados ou que estavam em estado de greve, desde que não houvesse concursado, esperando ser nomeado inciso (MATO GROSSO DO SUL, 1999).

Em 31 de janeiro de 2000, foi aprovada a lei complementar nº 87 (MATO GROSSO DO SUL, 2000), que dispõe sobre o Estatuto dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso do Sul, lei esta que instituiu o terceiro Estatuto do Magistério do Estado. Neste Estatuto, foi alterada a carga horária de horas-atividade do professor, como também o local de realização destas horas. A expressão “hora-atividade” aparece na lei complementar nº 35, quando instituiu o 2º Estatuto do Magistério, em 12 de janeiro de 1988, Art. 65 § 2º, do seguinte modo:

A hora-atividade é um tempo remunerado, de duração igual ao da hora-aula, de que disporá o professor, prioritariamente, para participar de reuniões pedagógicas e, ainda, para preparação de aulas, correção de provas, pesquisas e atendimento a pais e alunos (MATO GROSSO DO SUL, 1988, p. 7).

Assim, antes daquele Estatuto, eram 4 horas-atividade para professor com carga de 22 horas semanais e 8 horas-atividades para professor com carga de trabalho de 40 horas semanais, cumpridos na Escola com a participação em reuniões pedagógicas, preparação de aulas, correções de provas, pesquisas e atendimento aos pais (MATO GROSSO DO SUL, 1988). Com alteração na legislação, passou-se para 5 horas-atividades para professor com carga horária de 20 horas, sendo 3 horas-atividades cumpridas na escola, e 2 horas-atividade em local de livre escolha, assim como também para 10 horas-atividade para o professor com carga de 40 horas semanais, sendo 6 horas-atividade na unidade escolar e 4 horas-atividade em local de livre escolha pelo docente (MATO GROSSO DO SUL, 2000).

Com a lei complementar nº 87/2000 (MATO GROSSO DO SUL, 2000), a promoção funcional, entendida como a mudança de classe dentro da mesma categoria funcional,

popularmente conhecida como “mudança de letra”, ocorreria a cada 5 anos, de acordo com a avaliação de desempenho anual. Essa avaliação era realizada por uma equipe pedagógica, por um representante do sindicato e assinada pelo diretor escolar, nos seguintes aspectos: assiduidade, constante atualização e aperfeiçoamento para exercício de suas atividades.

Assim, as classes passaram a ser representadas por: A, B, C, D, E, F, G, H, diferente da legislação anterior que chegava até a Classe F. Essa mudança também representou alterações no coeficiente a ser aplicado ao piso salarial para se chegar no rendimento da categoria docente.

Observou-se que houve perda com relação aos coeficientes das Classes, além de ter se estendido, ampliado o tempo máximo de final de carreira, de 30 para 40 anos, houve diminuição dos coeficientes, o que era 1,6, passou a terminar com 1,4. Além disso, ao ampliar o tempo máximo de serviço, significou outro decréscimo de remuneração para a categoria docente, uma vez que a carreira previa 30 anos de serviço e, com a lei complementar nº 87/2000 (MATO GROSSO DO SUL, 2000), passou para 40 anos de carreira para se chegar à remuneração máxima dentro do plano de carreira. Assim, chegar na letra H, com 40 anos de serviço, equivale ao que se chegava na letra D, pela lei nº 35/1988 (MATO GROSSO DO SUL, 1988), com 20 anos de serviços prestados na educação pública.

No que se refere aos vencimentos, o artigo 49 da lei complementar nº 87/2000 (MATO GROSSO DO SUL, 2000) determina que o valor de referência para os coeficientes será o piso salarial fixado para a Classe A, sendo coeficiente 1 para 20 horas semanais, e coeficiente 2 para 40 horas semanais (MATO GROSSO DO SUL, 2000). Ocorre dessa forma porque os professores da educação básica, com carga horária de 20 horas semanais, recebem o equivalente a um piso salarial e, aqueles com 40 horas, dois pisos salariais (MATO GROSSO DO SUL, 2000).

Além do previsto para a promoção e para a progressão funcionais, o Estatuto, normatizado pela lei nº 87/2000 (MATO GROSSO DO SUL, 2000), prevê incentivos financeiros, que são adicionais temporários, estabelecidos em razão do exercício do cargo pelos profissionais da educação básica nas condições especificadas pela lei, neste caso: 25% relacionado à efetiva regência de classe nas séries finais do ensino fundamental e médio, efetiva regência de classe a crianças com necessidades especiais e, nas séries iniciais do ensino fundamental, 30%; exercício da função em escola de difícil acesso e exercício no ensino noturno a partir das 18 horas. Os incentivos financeiros não são cumulativos, exceto em exercício em ensino noturno e em escola de difícil acesso (MATO GROSSO DO SUL, 2000).

Ainda no governo de José Orcírio (1999-2007) do Partido dos Trabalhadores (PT), a lei complementar nº 87, de 31 de janeiro de 2000 (MATO GROSSO DO SUL, 2000), que dispõe

sobre o Estatuto dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso do Sul, foi alterada pela lei complementar nº 97, de 26 de dezembro de 2001 (MATO GROSSO DO SUL, 2001). Uma importante alteração está no artigo 54 da lei nº 87/2000, no qual trata dos incentivos financeiros, no tocante à regência de Classe, que, a partir da lei complementar 97/2001 (MATO GROSSO DO SUL, 2001), corresponderia a 50%, representando um ganho para a categoria, pois esse incentivo variava de 25 a 30% e passou a ser pago 37,5 %, a partir de janeiro de 2002, e 50% a partir de fevereiro de 2002 e, posteriormente, foi incorporado ao salário (MATO GROSSO DO SUL, 2001).

No ano de 2004, ainda no governo de José Orcírio, houve mais uma conquista para a categoria docente com a promulgação da lei complementar nº 109, de 23 de dezembro de 2004 (MATO GROSSO DO SUL, 2004), a qual alterou o artigo 49 que trata dos vencimentos e coeficientes aplicados a cada classe e, com isso, aumentou o coeficiente aplicado a cada Classe, reparando parte das perdas sofridas com a lei complementar nº 87/2000 (MATO GROSSO DO SUL, 2000).

Antes que terminasse o mandato de governador do estado de MS de José Orcírio, houve mais alterações na legislação, entre elas, a lei complementar nº 115, de 21 de dezembro de 2005 (MATO GROSSO DO SUL, 2005). A lei complementar nº 115/2005 alterou o art. 22 da lei complementar nº 87/2000, inserindo o Parágrafo Único: “Não incidirá contribuição para o regime de previdência social do Estado sobre a remuneração percebida pelo professor ocupante de cargo efetivo no exercício de aulas complementares” (MATO GROSSO DO SUL, 2005).

As regulamentações da carreira docente, naquele período, foram resultado de amplas discussões da categoria docente, e a FETEMS (Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul) teve um papel de grande relevância nesse debate (RODRIGUEZ, 2017). Um dos resultados das mobilizações dos professores foi a promulgação do Plano de Cargos e Carreiras do Estado em 2004.

No dia 15 de março de 2004, foram publicadas, no Diário Oficial nº 6204, as regras da política salarial aprovadas pela lei nº 2781, de 19 de dezembro de 2003, que dispôs sobre a fixação de subsídios e vencimentos do Plano de Cargos, Empregos e Carreiras do Poder Executivo (RODRIGUÉZ, 2017, p. 146).

Segundo Rodríguez (2017), o governo de José Orcírio, o Zeca do PT, teve apoio dos profissionais da educação em seu mandato, no entanto, os professores sofreram com a falta de recursos devido à crise financeira do estado de MS e da política nacional, que se traduziu na falta de recursos para a educação e, conseqüentemente, para o salário dos professores e, com isso, o sindicato apresentou uma crítica quanto a esse governo.

Oposição que também teve força no governo de André Puccinelli (2007-2015) do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB). De acordo com Rodríguez (2017), no início do mandato, a luta dos professores era para a reposição do índice de inflação e adicional de regência, que havia sido garantido em termos de legislação e precisava ser efetivado.

Em âmbito nacional, em 20 de junho de 2007, foi aprovada a lei nº 11.494 que regulamentou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. O FUNDEB ampliou o alcance de ação do Fundo para toda a Educação Básica e, entre outros dispositivos, previa a obrigatoriedade da implantação do Piso Salarial até agosto de 2007, o que foi fundamental para a aprovação da Lei do Piso Nacional, em julho de 2008, como debatido anteriormente.

A lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008 (BRASIL, 2008), regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, além de instituir o piso salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, garantiu também o máximo de 2/3 da carga horária de trabalho para atividade de interação com o educando, ou seja, garantindo 1/3 da carga horária em horas-atividade.

A aprovação dessa lei foi uma vitória dos professores, garantindo em legislação nacional o piso salarial, estabelecendo um valor mínimo de salário aos professores, luta de longa data da categoria. Segundo Rodríguez (2017, p. 147), “no ano de 2008, densos debates foram travados em relação ao salário dos profissionais da educação. Apenas naquele ano, houveram [sic] doze assembleias gerais sobre o assunto”.

De acordo com o site oficial da FETEMS (Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul), a luta naquele momento era para alcançar o valor do piso, para isso aconteceu a incorporação da regência de Classe que ainda permanecia como incentivo financeiro e não fazia parte do salário base dos servidores.

Conquista de uma política salarial de incorporação gradativa da regência de classe, fortalecendo o Piso Salarial e reduzindo a regência de classe (que, em 2008, incorporou 20%; em 2009, mais 20% e, em 2010, mais 20%, ficando com uma regência de classe de 40%, em vez de 100%), há muito reivindicada pela categoria (FETEMS, 2021, s/p).

Como dito anteriormente, na legislação, o piso salarial ficou garantido, mas, na prática, não foi imediatamente implementado no estado de Mato Grosso do Sul e em mais cinco estados do Brasil.

De acordo com Melo (2020), a FETEMS esteve sempre presente e acompanhando a implantação do piso nos municípios de MS e fazia um ranqueamento para divulgar a implantação. Melo (2020) afirma também que o salário dos docentes, desde a implantação do piso salarial, estava acima da média nacional, pois, na lei do piso, o valor é para até 40 horas, porém, a luta da categoria era para conquistar o piso salarial para 20 horas.

A partir da aprovação da Lei do Piso Salarial, a FETEMS, entidade que representa o movimento sindical da Educação Básica Pública, iniciou um processo de negociação para, de forma gradativa, elevar o pagamento do piso salarial para uma jornada de 20 horas, em vez da jornada de 40 horas, como prevê a Lei do Piso, o que vem acontecendo desde 2013 (MELO, 2020, p. 146).

Nesse sentido, o governador André Puccinelli (2007-2015), praticamente encerrando o seu mandato, publicou a lei nº 4.464, de 19 de dezembro de 2014 (MATO GROSSO DO SUL, 2014), projetando correções salariais anuais, a partir de 2015, até que, em janeiro de 2018, o piso salarial dos professores estaduais estaria correspondendo ao piso salarial dos professores em nível nacional, porém para 20 horas, o que é previsto desde a lei estadual LC nº 87/2000.

O então governador não cumpriu com o pagamento salarial dos professores, de acordo com o Piso Salarial, deixando apenas planejado, com um adiamento para o seu cumprimento, e mais uma vez, a categoria aguardou que o próximo governador eleito cumprisse a legislação.

Em 01 de Janeiro de 2015, após ganhar as eleições, Reinaldo Azambuja (2016 - 2022) do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB) assume o cargo de governador do estado em questão, cujo mandato está vigente até o presente momento (2022). Tão logo assumiu o governo, foi aprovada a lei complementar nº 200, de 13 de julho de 2015 (LC no 200/2015) (MATO GROSSO DO SUL, 2015), que altera a LC nº 87/2000 (MATO GROSSO DO SUL, 2000) e dispõe sobre o Estatuto dos Profissionais da Educação Básica do estado de Mato Grosso do Sul.

No ano de 2016 a nível federal o governo do presidente Michel Temer (2016 - 2018) foi instituído a Emenda Constitucional n. 95 que limitou por 20 anos os gastos públicos no país. Conforme a letra da lei:

art. 107 deste Ato das Disposições Constitucionais Transitórias que o descumpriu, sem prejuízo de outras medidas, as seguintes vedações: II - criação de cargo, emprego ou função que implique aumento de despesa; III - alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa; IV - admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, ressalvadas as reposições de cargos de chefia e de direção que não acarretem aumento de despesa e aquelas decorrentes de vacâncias de cargos efetivos ou vitalícios;V

- realização de concurso público, exceto para as reposições de vacâncias previstas no inciso IV; VI - criação ou majoração de auxílios, vantagens, bônus, abonos, verbas de representação ou benefícios de qualquer natureza em favor de membros de Poder, do Ministério Público ou da Defensoria Pública e de servidores e empregados públicos e militares; VII - criação de despesa obrigatória; e VIII - adoção de medida que implique reajuste de despesa obrigatória acima da variação da inflação, observada a preservação do poder aquisitivo referida no inciso IV do caput do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 2016, p.1).

O governo do presidente Michel Temer ficou marcado por essas decisões antidemocráticas que deixam claro a opção pela intensificação das condições de precarização do funcionalismo público e que teve impactos em todas as instâncias do poder público do país.

No Estado de Mato Grosso do Sul, o governador Reinaldo Azambuja (2016 - 2022) contemporâneo às decisões de limitação de gastos públicos do Governo Federal tomou decisões que demonstraram estar alinhadas à política de austeridade fiscal em relação aos servidores públicos. Demonstração tácita desse ordenamento do Governo Estadual com o Governo Federal foi a promulgação no Estado de Mato Grosso do Sul da emenda 77. Esta foi a decisão estadual que legitimou e confirmou as decisões de precarização tomadas pelo governo federal no Estado de Mato Grosso do Sul.

Art. 55. Fica instituído o Regime de Limitação de Gastos no âmbito dos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social do Estado, que vigorará por dez exercícios financeiros, nos termos dos arts. 56 a 59 deste Ato das Disposições Constitucionais Gerais e Transitórias.” (NR) “Art. 56. Ficam estabelecidos em cada exercício, para as despesas primárias, limites individualizados para o Poder Executivo Estadual, Assembleia Legislativa, Tribunal de Contas, Poder Judiciário Estadual, Ministério Público Estadual e para a Defensoria Pública do Estado. (MATO GROSSO DO SUL, 2017, p. 1).

Ou seja, o Governo de Mato Grosso do Sul, alinhado às políticas de austeridade fiscal impostas pelo Governo Federal, limitou os investimentos nas áreas sociais, das quais a educação, impulsionando políticas salariais que contrariam os princípios da valorização docente previstos em lei. Prova disto é que, dois anos depois, foi aprovada a Lei Complementar nº 266, de 11 de julho de 2019 (LC 266/2019) (MATO GROSSO DO SUL, 2019), de uma maneira bastante rápida, sem muito debate com a categoria.

A nova lei trouxe a diminuição do salário do professor convocado, e do professor efetivo que dobra período, visto que, quando ele tem 20 horas como concursado e complementa sua jornada com mais uma carga horária de 20 horas como convocado, estas últimas 20 horas são remuneradas de acordo com a tabela salarial de convocados e não carrega as vantagens pecuniárias advindas do plano de cargos e carreiras. Como se pode perceber no “Art. 20-A,

indica que o professor efetivo que se interessar pelo aumento da sua carga horária de trabalho, assim o fará, porém com remuneração salarial inferior ao seu período efetivo”. (MATO GROSSO DO SUL, 2019, p. 3).

Assim, o professor efetivo que aumentar a sua carga horária de trabalho, a remuneração referente às horas aula complementares e a forma de contrato serão as mesmas do professor convocado, que não tenha vínculo como efetivo. Ou seja, trata-se de um processo de precarização do trabalho do professor efetivo, tendo em vista que os direitos adquiridos com o ingresso por meio de concurso público não são garantidos quando da complementação da carga horária, pois não se permite a complementação da carga horária, mas sim uma nova convocação.

O que institui, para o professor já efetivado por concurso público, uma nova relação trabalhista, a qual o sujeita a receber menos pelo mesmo trabalho, assim como o coloca em situação de vulnerabilidade, ao condicioná-lo à existência de oferta de vagas e à concorrência entre os pares por aulas no contraturno. Instaura-se, com isso, a fragmentação dentro do quadro de docentes efetivos, os quais não têm a possibilidade de ter uma jornada completa, de 40 horas, regulada pela condição de estatutário decorrente do ingresso em concurso público, a não ser que faça outro concurso. Ao contrário, ao ampliar a jornada de trabalho, vê sua identidade profissional como docente efetivo cindida e fragmentada, sendo obrigado a alijar-se dos direitos trabalhistas conquistados e a vender sua força de trabalho por menor valor, portanto, submeter-se à intensificação e à precarização de seu trabalho.

Esse processo de fragmentação e diferenciação das formas de contratação da força de trabalho é identificado, por Antunes (2018), como uma nova morfologia do trabalho, na qual as relações de trabalho são reguladas pelo regime estatutário para os efetivos e, conforme a carreira do servidor público, são flexibilizadas por novas formas de contratação, em geral mais precárias.

A lei complementar 266/2019 (MATO GROSSO DO SUL, 2019) acarretou redução de 15 dias no tempo de férias dos docentes, uma vez que as férias dos efetivos passaram de 45 para 30 dias, pois os 15 dias de férias no meio do ano passaram a ser identificados como recesso, período em que o servidor permanece à disposição da administração. A LC 87/2000 (MATO GROSSO DO SUL, 2000) previa 45 dias de férias e um adicional de 1/3 na remuneração do período de férias, com distribuição de 15 dias (em julho) e de 30 dias (em janeiro) (MATO GROSSO DO SUL, 2000).

Sobre o direito a férias, a LC 266/2019 traz que:

Art. 64. Os profissionais integrantes do Grupo Educação, identificados pelas carreiras e cargos referidos no art. 8o desta Lei Complementar, em efetivo exercício, gozarão de férias anuais de 30 (trinta) dias. [...] § 2o Fica assegurado o recesso de 15 (quinze) dias entre os períodos letivos regulares, preferencialmente no mês de julho de cada ano, aos Profissionais da Educação Básica nas funções de docência e coordenação pedagógica lotados nas unidades escolares (MATO GROSSO DO SUL, 2019, p. 4-5).

Vale ressaltar, ainda, que o direito a 45 dias de férias foi adquirido desde a lei complementar nº 2, de 18 de janeiro de 1980 (MATO GROSSO DO SUL, 1980) e reafirmado na LC 87/2000 (MATO GROSSO DO SUL, 2000).

Para os convocados, a partir da LC 266/2019, ficarão assegurados os seguintes benefícios:

Art. 22. O profissional convocado fará jus, além da remuneração prevista no art.17-B desta Lei Complementar, aos seguintes benefícios: I - férias, abono de férias e gratificação natalina; II - licença para tratamento de saúde, pelo regime jurídico previdenciário correspondente, e limitada ao período da convocação; III - incentivo financeiro pelo exercício em local de difícil acesso, em ensino noturno e em unidades prisionais ou de internação, nos termos desta Lei; IV - estabilidade à gestante, até 5 (cinco) meses após o parto (MATO GROSSO DO SUL, 2019, p. 4).

Esse dispositivo garante direitos aos convocados, somados ao que se prevê no Art.17-A, o qual regulamenta que os professores convocados deverão passar por um processo seletivo simplificado, a partir do qual serão convocados de acordo com a classificação no banco reserva, com contratos que podem variar de 12 até 24 meses. Dessa forma, a contratação ocorrerá pela classificação e não mais por indicação de terceiros

Podemos observar que a legislação recente trouxe consigo direitos diferenciados em termos de vencimentos salariais entre professores efetivos e convocados. A categoria foi contrária a essa decisão, por entender como problemática a divisão entre efetivos e convocados.

Essas relações de trabalho demonstram a precarização do trabalho docente. Após aproximadamente 1 ano e meio da promulgação da lei complementar 266/2019, o governo publicou, no Diário Oficial Eletrônico de MS, a lei complementar nº 277, de 15 de outubro de 2020 (LC 277/2020) (MATO GROSSO DO SUL, 2020), por meio da qual altera mais uma vez a LC 87/2000, na qual o Estatuto foi remodelado. Entre outras mudanças, há a promoção funcional à que se refere o Art. 29, que é a passagem de uma classe a outra imediatamente superior, a qual ocorrerá a cada 5 anos, mediante avaliação de desempenho individual anual, a existência de vagas e a pontuação da avaliação de desempenho, elementos usados como classificação entre os concorrentes da promoção funcional.

Por meio da LC 277/2020 (MATO GROSSO DO SUL, 2020), amplia-se mais uma vez o prazo para cumprir a integralização de 100% da Lei do Piso para 20 horas para até outubro de 2024. De acordo com o noticiado no mês de novembro de 2020, no Informativo Oficial da FETEMS pelo presidente da entidade Jaime Teixeira, foram mais de 6 meses de negociações para que não houvesse perdas nessa remodelagem do Estatuto dos Profissionais da Educação.

Esses pontos que conseguimos manter foram fundamentais para os (as) profissionais em Educação. Foram seis meses de negociação. Era essencial conseguirmos manter a Lei do Piso por 20 horas, que nos garante o Ganho Real, mesmo na forma de aplicar o reajuste do Piso Nacional, conforme o Governo Bolsonaro está tentando no Congresso Nacional de tirar o custo aluno (a) e colocar somente o INPC, a FETEMS saiu vitoriosa garantindo nos próximos anos Ganho Real como tivemos até agora, de 2009 até 2020. Está garantido que até 2026 a integralização do Piso 100%, por 20 horas, sendo garantido 2% de aumento real, acima do Piso Nacional” (FETEMS, 2020).

Esse registro do professor Jaime Teixeira, presidente da FETEMS, representa a participação desta entidade e a importância da luta sindical na conquista e na manutenção dos direitos trabalhistas, previstos nos planos de cargo e carreira, como a progressão e a promoção funcional, instituição de piso salarial e a garantia da realização de concursos públicos como principal forma de ingresso na carreira docente nas redes públicas de ensino.

2.3 Formas de ingresso na carreira docente: do previsto em lei à realidade em Mato Grosso do Sul

Como já destacado anteriormente, tanto a Constituição Federal de 1988 quanto a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), lei 9.394/96, preveem a garantia dos planos de carreira e o ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos aos profissionais das redes públicas de ensino. Assim, a legislação brasileira é clara ao determinar o ingresso na carreira pública de professor através de concurso público. Tornar-se servidor público com direitos garantidos por lei, tais quais plano de carreira e correção salarial anual são fatores determinantes e que tornam a profissão docente mais atraente.

No entanto, o que se percebe é que essas regras jurídicas estão longe de ser a principal forma de ingresso dos professores na carreira, visto que a contratação de professores temporários tem sido um instrumento comumente utilizado pelos governantes. O que, a nosso ver, pode ser explicado como uma busca pela economia nos gastos públicos, já que estes professores, em alguns locais, recebem menos que os efetivos, não têm estabilidade e vantagens

referentes ao Plano de Cargos e Carreiras. Esses elementos, característicos da precarização do trabalho do professor contratado, é entendido por Silva (2005, p. 59) da seguinte maneira:

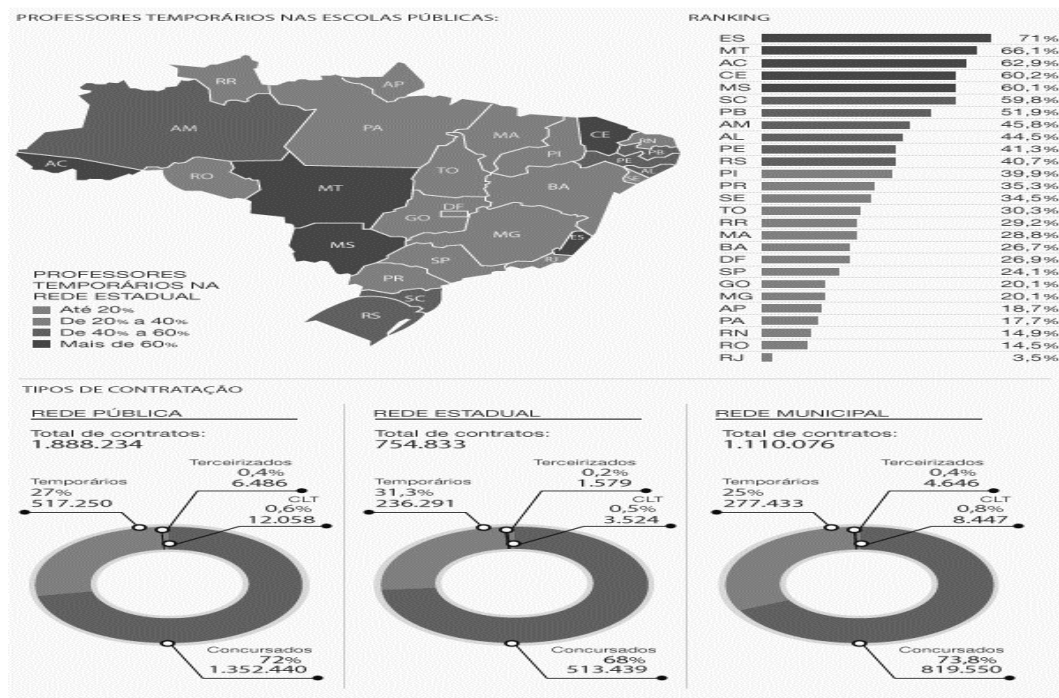
“podemos considerar o trabalho por tempo determinado, em uma concepção ampla, uma configuração de precariedade no trabalho [...]”. E por quê? Porque é um tipo de trabalho que não oferece “[...] aos trabalhadores com contrato nessa modalidade, todos os direitos daqueles contratos por tempo indefinido, sobretudo às regras de dispensa como aviso prévio entre outros, além de gerar instabilidade e insegurança”.

O regime de contratação temporária é previsto em lei para suprir os afastamentos dos servidores efetivos para outros órgãos da educação, bem como para cumprimento de mandato classista nos sindicatos da categoria. No entanto, os governantes, ao se valerem dessa prerrogativa, elegem o regime de contratação por tempo determinado como principal meio de ingresso dos professores na profissão. Conforme consta nos editais de seleção, tal modalidade está legalizada como necessária para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, permitindo aos órgãos da Administração Direta e Autarquias do Poder Executivo efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições, prazos e regime especial previstos em lei.

A instabilidade no emprego do professor convocado (já desprovido da maioria dos direitos assegurados aos efetivos) acarreta o medo constante do desemprego e a sujeição a enfrentar trabalho em mais de uma unidade escolar e em até três turnos de serviço, submetendo-se a condições que impactam diretamente na qualidade do seu trabalho, na possibilidade de se aperfeiçoar e na sua qualidade de vida como um todo. O emprego temporário faz parte do que é chamado de “formas flexíveis de contratação da força de trabalho” que intensificam a exploração. Dele decorrem os empregos temporários, subcontratados, trabalho em tempo parcial, o trabalho terceirizado, todos eles em prejuízo do emprego regular.

No Brasil, a educação sofre os impactos da flexibilização do trabalho através do uso do sistema de convocação como instrumento principal de oportunidade de emprego para os professores, principalmente os que estão em início de carreira. Além do salário mais baixo e da não inclusão no plano de cargos e carreira, os professores convocados enfrentam a constante ameaça do desemprego, seja pelo retorno dos professores efetivos, seja pela redução de carga horária que o obrigam a atuar em mais de uma unidade escolar. Todos esses fatores impactam diretamente na atratividade da carreira e na decisão de permanência do professor iniciante nela.

Gráfico 1 – Professores convocados nas escolas públicas



Fonte: Smosinski e Hamik (2013, p. 01).

Smosinski e Hamik (2013), a partir de indicadores provenientes dos Microdados do Censo Escolar de 2012, elaboraram o quadro acima que nos permite visualizar como estava as condições de contratação de professores há uma década² no Brasil.

De acordo com o quadro acima, é possível perceber que, em 2012, no Brasil, na rede pública, 72% dos professores eram concursados e 28% exerciam a função em regime de contrato, segundo os dados do Censo Escolar em 2012. Percebe-se ainda a variação dos números quando se avalia as redes estaduais e municipais. Outro fator importante mostrado pelos números é a grande discrepância entre os dados de convocados e concursados entre os estados brasileiros, ou seja, embora na média tivéssemos mais efetivos, não era a realidade em todos os estados.

Naquele contexto, Mato Grosso do Sul ocupava o quinto lugar com mais professores contratados na rede estadual em 2012, com 60,1% dos docentes, ou seja, há uma década, mais da metade dos professores da rede estadual de ensino de MS já eram contratados. Situação que se explica pela abertura dada pelo Estatuto dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso do Sul (lei nº 5.193, de 1º de fevereiro de 2000), que além do ingresso por concurso público de provas e títulos, prevê a possibilidade de suplência, a saber, exercer a função docente em caráter temporário (MATO GROSSO DO SUL, 2000). Situação que se evidenciou nos

² Essa foi a pesquisa mais atual encontrada a respeito do tema.

dados do Censo Escolar publicados entre os anos de 2011 e 2020, organizados na tabela a seguir:

Tabela 1 - Docentes da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul

	Efetivos Estáveis Estaduais em MS		Contratados Estaduais Temporários		TOTAL Professores
	Nº	%	Nº	%	Nº
2011	4.650	40,46	6.843	59,54	11.493
2012	4.395	40,51	6.455	59,49	10.850
2013	3.872	35,22	7.122	64,78	10.994
2014	4.327	35,56	7.842	64,44	12.169
2015	4.623	36,07	8.195	63,93	12.818
2016	4.633	35,55	8.401	64,45	13.034
2017	4.340	33,59	8.579	66,41	12.919
2018	3.986	30,85	8.935	69,15	12.921
2019	3.845	31,65	8.302	68,35	12.147
2020	3.650	35,10	6.750	64,90	10.400

Fonte: BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Censo Escolar, Sinopse estatística da Educação Básica: 2011 a 2020.

De acordo com os dados apresentados na tabela, no ano de 2011, somente 40,46% dos professores da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul eram efetivos e esse número só foi caindo anualmente até 2015, quando teve um leve aumento de 0,51%, depois volta a cair até o ano de 2018, ficando com apenas 30,85% de professores efetivos.

De 2018 a 2020, tiveram pequenos aumentos na quantidade de efetivos. Nota-se que, no ano de 2020, foram convocados 6.750 professores, mais que o dobro dos efetivos, registrando apenas a quantidade de 3.650 professores estáveis, o que equivale a 35,10% de efetivos do total do quadro de professores no ano de 2020. Vale ressaltar, como dito anteriormente, que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 206, Inciso V, prevê a valorização dos profissionais do ensino, com plano de carreira, piso salarial profissional e ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos aos profissionais do magistério (BRASIL, 1988). Essa valorização dos profissionais do ensino também é reafirmada no Art. 67 da LDB, lei nº 9394/1996 (BRASIL, 1996), e na lei nº 13.005/2014 (BRASIL, 2014), que institui o Plano Nacional de Educação (PNE), em vigência de 2014 a 2024, nas metas 17, 18, e 18.1:

18.1. Estruturar as redes públicas de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PNE, 90% (noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares a que se encontrem vinculados (BRASIL, 2014, p. 7).

O que se vê é o não alcance da meta 18.1. De acordo com os dados apresentados pelo Censo Escolar/2020, do total de professores em exercício na rede estadual de Mato Grosso do Sul, no ano de 2020, 64,90% estavam na situação de contratados. Pela Tabela 1, com base nos dados apresentados, pode-se constatar que a situação de um grande número de professores contratados vem de longa data e gera efeitos destrutivos na carreira docente pública.

É o que constata Brito (2013), em sua pesquisa realizada em 12 estados da Federação (Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, São Paulo, Minas Gerais, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Piauí, Rio Grande do Norte, Paraíba, Pará e Roraima), na qual foram analisados os documentos de ingresso dos profissionais do magistério de 2010 a 2013:

O que se constata na análise dos estados pesquisados, sobre o ingresso do professor no setor público, é a afirmação da exclusividade do ingresso por concurso público, seguida por uma inclusão, na legislação, de incisos que permitem manter uma rede de professores temporários. Isto ocorre em todos os estados em que foi realizada a pesquisa. Esta regularidade nos resultados nos leva a inferir que há legitimação da contratação de professores temporários, o que pode gerar efeitos destrutivos para a carreira docente pública. Observou-se que nos estados e capitais pesquisados há grande número de contratos de professores temporários. A exceção foi constatada em Belo Horizonte e Curitiba, que não possuem professores com contratos temporários (BRITO, 2013, p. 1259-1260).

Portanto, embora tenhamos uma base legislativa que preza pela efetivação dos docentes por meio de concursos de provas e títulos, a realidade em parte significativa dos estados não corresponde ao previsto na lei.

Nessa lógica, o Estatuto dos Funcionários Públicos (lei nº 1.102, de 10 de outubro de 1990) propõe a substituição de professores por meio de convocação como uma necessidade temporária e emergencial, o que parece contraditório ao analisarmos os números expressivos de professores enquadrados nesse meio de ingresso, números esses que serão analisados a seguir neste trabalho (MATO GROSSO DO SUL, 1990).

A depender da modalidade de ingresso na profissão, o professor em início de carreira terá experiências profissionais díspares, uma vez que as contratações temporárias representam

condições de trabalho desvantajosas se comparadas às dos professores do quadro efetivo, o que buscamos esclarecer ao longo deste estudo.

O trabalho do professor tem regulamentações variadas no nosso país, ficando a cargo dos estados a função de normatizar e organizar a forma com que os profissionais passam a fazer parte do seu quadro de funcionários, seja na condição de contratado, estratégia mais utilizada pelos governantes, seja na forma de concurso público. Sobre o contexto da educação no estado de Mato Grosso do Sul, Duarte (2021, p. 35) contribui:

Na década de 1990, Mato Grosso do Sul era um estado novo, pois havia sido criado em 1977, em decorrência da divisão do estado de Mato Grosso. Naquele contexto, a política voltada para a educação precisava ser construída, assim como as demais, com isso, a carreira docente é marcada por avanços e retrocessos, de acordo com lutas da categoria, dos interesses políticos e do ideal de cada governo.

A inserção dos professores no sistema público no estado de Mato Grosso do Sul é regulamentada pela lei nº 087/2000 que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos:

[...] institui o concurso público de provas e títulos. Entretanto, é autorizada a suplência, que é o exercício em caráter temporário da função docente, e ocorrerá: I - por aulas complementares; II - por convocação (art. 16). A convocação é atribuição da função de docente, em caráter temporário, a profissional de educação básica ou a candidato que possua habilitação para atuar como docente da educação básica (MATO GROSSO DO SUL, 2000, p. 05).

Nesse sentido, mesmo que o concurso seja o instrumento mais desejável para a entrada do professor no serviço público, a contratação é a forma mais comum de inserção do professor na rede estadual de Mato Grosso do Sul, em regime de substituição ou em vaga pura, em que não tenha um professor efetivo lotado. A característica principal da situação da convocação é o seu caráter temporário.

Os professores convocados assumem as chamadas vagas puras, ou seja, aquelas que não possuem nenhum professor concursado lotado, ou para cobrir vacância de professores remanejados para a direção, coordenação, para o desempenho de mandatos classistas nos sindicatos, ou ainda, temporariamente no lugar do professor concursado que esteja de licença médica.

A partir de 2020, conforme já discutido na seção anterior, a rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul alterou a forma de entrada dos professores convocados, até então era necessário ser cadastrado em um banco de dados da Secretaria de Estado de Educação, e a

escolha era feita pelo diretor da unidade escolar, situação que já foi superada. A lei complementar nº 266, de 11 de julho de 2019, esclarece as alterações sobre a forma de ingresso através do regime de contratação temporária, a saber:

Art. 16. Suplência é o exercício em caráter temporário da função docente e ocorrerá por meio de convocação de profissional que possua habilitação para atuar como docente da educação básica. Art. 17-A. A convocação obedecerá à classificação dos profissionais habilitados que compõem o Banco Reserva de Profissionais para a Função Docente Temporária. § 1º O Banco Reserva de Profissionais para a Função Docente Temporária será formado a partir da realização de processo seletivo simplificado, regido por edital específico, podendo ser composto de: I - prova objetiva, de caráter eliminatório, versando sobre conhecimentos gerais e pedagógicos; e II - análise curricular, de caráter classificatório, a qual será realizada por intermédio de pontuação de títulos, conforme estabelecido em regulamento próprio. § 2º O processo seletivo simplificado para formação do Banco Reserva, quando a situação assim exigir ou em vista da capacidade técnica ou científica do profissional, poderá ser efetivado apenas mediante análise curricular, dispensada a prova objetiva prevista no inciso I, do parágrafo primeiro, deste artigo. § 3º O Banco Reserva de Profissionais para a Função Docente Temporária será constituído de acordo com os critérios de Disciplina/Componente curricular e Município, e conterà os candidatos habilitados em ordem classificatória (MATO GROSSO DO SUL, 2019).

A lei complementar nº 266, de 11 de julho de 2019, alterou as regras para o professor convocado e determinou novos encaminhamentos. As principais mudanças estão na instituição de um processo seletivo simplificado através da realização de prova objetiva de conhecimentos gerais e de análise de currículo por intermédio de pontuação de títulos. Com base neste processo, forma-se um banco de dados e, a partir dele, a Secretaria de Estado de Educação envia os professores para as vagas nas unidades escolares com base na ordem classificatória.

Com a lei complementar nº 266, de 11 de julho de 2019, o professor é convocado por um ano de forma ininterrupta, podendo prorrogar o contrato por mais um ano até novo processo seletivo. As determinações também encaminham a necessidade de o professor assinar termo de aceitação das regras bem como da condição de avaliação por parte da coordenação e da direção da escola para renovação da contratação (MATO GROSSO DO SUL, 2019).

Assim, a contratação do professor convocado deixa de depender de uma escolha pessoal da direção da escola e passa a ter um caráter meritocrático, a depender do professor a partir do seu resultado no processo seletivo. O processo avaliativo para formação do banco de dados de professores contratados é anual, desta forma, a rotatividade de professores nas unidades escolares é muito alta e as chances de continuidade no trabalho são penalizadas.

Ainda de acordo com a lei complementar nº 266 (2019), para permanecer com o contrato em vigência, o professor deve:

II - ter sido avaliado pela direção e coordenação pedagógica da escola ao fim de cada semestre letivo e obtido recomendação para sua permanência, segundo procedimentos e critérios estabelecidos em regulamento; § 3º O profissional admitido sob a forma de convocação assinará Termo de Ajuste e Compromisso, por intermédio do qual se compromete a cumprir os deveres da função, no qual constará o período da convocação, a disciplina ou componente disciplinar ou projeto, a quantidade de horas-aulas, o local da prestação de serviço e a remuneração correspondente (MATO GROSSO DO SUL, 2019, p. 02).

Por este ângulo, é possível perceber um rigor, por parte do Estado, no estabelecimento de obrigações e regras para o professor convocado, ao mesmo tempo, esse professor é desvalorizado tanto em termos salariais, quanto em possibilidades de progressão na carreira e estabilidade. Sobre a forma de contratação de professores para preencher a vaga de professor concursado, por licença ou para exercer outra função, chamada de professor convocado ou temporário, suas características e precarização são expostas por Seki *et al.* (2017, p. 945):

Os problemas dramáticos enfrentados pelo professor resultam de processos intensivos de precarização de seu trabalho. Uma parte importante desse movimento histórico de degradação da atividade docente é a existência do professor temporário. Compõem sua tragédia o pequeno ou excessivo número de aulas; salários baixos e mesmo menores que os dos efetivos; aulas em várias escolas; disciplinas diferentes para o mesmo professor; conjugação de trabalho efetivo e temporário; outros trabalhos para complementar a renda, entre múltiplos desdobramentos pedagógicos e políticos.

Com a lógica capitalista, baseada em metas e resultados, instalada nos setores da educação pública, o professor tem o seu trabalho intensificado, perpassado por condições de precarização, como destaca Duarte (2021, p. 32):

Para que o professor consiga atingir objetivamente os resultados exigidos, ocorre a intensificação do seu trabalho com carga horária de trabalho excessiva, somado a isso, o aumento do número de alunos em sala a ser atendidos, burocracia para realizar a atividade laboral, submetido ao controle da administração, a qual seleciona o currículo, determinando os objetivos a serem alcançados e, como garantia para que se concretize, há elaboração de avaliações definidas e aplicadas pelo órgão central.

E, paulatinamente, a contratação temporária é o que tem imperado nas redes públicas de ensino em todo o Brasil e na rede estadual de Mato Grosso do Sul. O último concurso público

para provimento de professores efetivos da rede estadual ocorreu no mês de abril de 2022, depois de três anos sem realização, uma vez que o último concurso da rede foi em 2019 com número irrisório de aprovados. Os professores aprovados começaram a ser empossados no mês de agosto de 2022. No que tange às condições de trabalho dos novos professores, de acordo com o edital do concurso, foi previsto:

Jornada de Trabalho: 20 (vinte) horas semanais, podendo estar distribuídas entre os turnos matutino, vespertino e noturno, de acordo com as necessidades da Secretaria de Estado de Educação. Remuneração: Habilitação específica de Nível Superior R\$ 4.190,82 (quatro mil, cento e noventa reais e oitenta e dois centavos) Curso de pós-graduação em nível de especialização lato sensu com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas R\$ 4.470,20 (quatro mil, quatrocentos e setenta reais e vinte centavos) Curso de pós-graduação stricto sensu em nível de Mestrado/Doutorado R\$ 4.609,89 (quatro mil, seiscentos e nove reais e oitenta e nove centavos) (MATO GROSSO DO SUL, 2022, p. 164).

Trata-se, no caso, de concurso público para ingresso como professor efetivo. Sobre as atribuições e as competências básicas para o exercício do cargo para os aprovados no concurso público, foi requerido:

Atuar na Educação Básica nas etapas do Ensino Fundamental, ou de Ensino Médio; planejar e ministrar as aulas em conformidade com os Currículo de Referência da Rede Estadual de Ensino, o Projeto Político Pedagógico da unidade escolar e legislação inerente ao exercício do cargo/função; diagnosticar as dificuldades de aprendizagem dos estudantes e propor estratégias de melhorias; avaliar o desempenho dos estudantes por meio de estratégias e instrumentos, com intuito de melhorar a aprendizagem; contribuir para a elevação dos níveis da qualidade do ensino ofertado na unidade escolar da Rede Estadual de Ensino; colaborar com as atividades da escola em articulação com as famílias e com a comunidade; participar das formações continuadas ofertadas pela unidade escolar e pela Secretaria de Estado de Educação. Ter domínio dos conhecimentos da área de atuação; estimular o estudante à aprendizagem contínua; estimular a participação do estudante nas atividades em sala de aula; garantir o desenvolvimento de competências e habilidades; proporcionar um ambiente saudável que possibilite o aprendizado; estar em contínuo aperfeiçoamento; manter postura ética; expressar-se com clareza; administrar conflitos (MATO GROSSO DO SUL, 2022, p. 164).

O edital do concurso público da rede estadual de Mato Grosso do Sul determinou a necessidade da obediência às leis educacionais da rede, do Plano Político Pedagógico que é instrumento de autonomia por parte das unidades escolares, além de o professor buscar mecanismos de melhoria do rendimento escolar por parte dos alunos. O edital destaca na função do professor o desenvolvimento de competências e habilidades por parte dos alunos.

Portanto, concursos públicos de provas e títulos são regra na legislação brasileira no que diz respeito ao ingresso no funcionalismo público, entretanto, tem sido exceção nas redes de ensino, que cada vez mais dão lugar às contratações temporárias de professores, que acarretam perdas na remuneração, conforme discutiremos a seguir.

2.4 Remuneração docente: entre as políticas de valorização docente e as discrepâncias entre professores efetivos e contratados

A questão salarial é elemento central quando se discute a categoria trabalho, uma vez que o salário é o valor traduzido na remuneração paga pelo trabalho e determina as condições materiais de sobrevivência do trabalhador e também o nível de atratividade de uma profissão. A profissão do professor de escola pública tem a sua valorização salarial determinada pelas políticas públicas, assim, iniciaremos a sessão discutindo o Piso Salarial Nacional, que garante em lei um valor mínimo que será recebido pelos professores do país por sua jornada de trabalho.

A partir disto, apresentaremos e discutiremos os indicadores de remuneração dos professores da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul, evidenciando as discrepâncias existentes entre os salários e vantagens percebidos por docentes efetivos e contratados.

2.4.1. Piso Salarial Nacional: algumas considerações

Dadas as dimensões territoriais muito extensas e regras diferentes para cada região, o Brasil acaba apresentando realidades muito ímpares nas diferentes regiões e estados no que tange à remuneração docente. Mesmo com a promulgação da lei nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008), que institui um Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), em 2009, ainda era possível perceber o seguinte cenário:

Há no país 5.561 municípios, 26 estados e um Distrito Federal, cada qual com seus sistemas de ensino e regulamentações próprias. A situação é bastante heterogênea e complexa nos aspectos referentes à carreira e salário dos professores, entre estados e entre municípios (conforme região, característica da população, sistema produtivo regional e local, capacidade financeira própria, repasses federais ou estaduais, tradições políticas e culturais etc.) (GATTI; BARRETO, 2009, p. 237-238).

Mesmo que uma lei nacional sirva para uniformizar os investimentos em salário dos professores pelo país, na prática, a contradição é muito grande, já que cada estado e município fica responsável pela aplicação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN, 2008), o qual,

cabe ressaltar, catorze anos após sua aprovação, ainda é bandeira de luta na maioria dos municípios do país por parte dos movimentos sindicais que defendem sua efetivação. Outro ponto a se considerar é que, em termos de vencimento, o salário dos professores está abaixo do de outros profissionais com o mesmo grau de formação, como descreve Pinto (2001, p. 117):

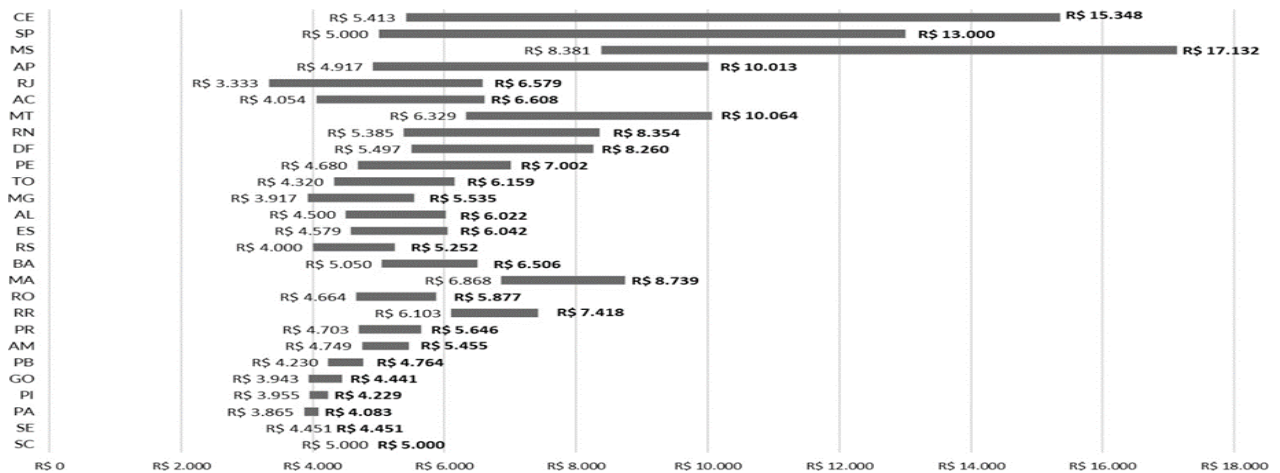
[...] os professores brasileiros ganham menos que outros profissionais do setor público do País, bem menos que seus colegas de outros países de renda per capita equivalente, possuem uma estrutura de carreira pouco estimulante a permanecer na profissão e constata-se uma grande discrepância salarial entre Estados da Federação e entre redes de ensino.

A comparação salarial com outras profissões com mesmo grau de formação é mais um elemento contraditório quando o assunto é remuneração salarial dos profissionais da educação pública brasileira, o que naturalmente influencia no grau de atratividade que a profissão desperta como escolha por parte de quem está em início de carreira. Embora exista o discurso de que um salário melhor não seja garantia de um trabalho de maior qualidade, carreiras com pouca atratividade salarial despertam pouco interesse das novas gerações de trabalhadores, principalmente daqueles que possuem maior domínio de conhecimentos ou melhores chances em outros ramos de atividades (GATTI, 2009).

É possível observar abaixo os valores dos salários pagos aos professores concursados das redes estaduais pelos estados do país com o valor inicial e, depois, ao final da carreira, a partir do gráfico elaborado pelo Movimento Profissão Docente³ mediante o levantamento de legislações estaduais no ano corrente (2022).

Gráfico 2 - Salário inicial e possível salário final: jornada de 40 horas semanais (2022) por unidade federativa

³ O Movimento Docente é um instituto privado, logo estamos cientes de que são dados terceirizados, coletados e compilados por outros.



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais.

O gráfico acima é relevante porque apresenta o salário inicial e o possível salário final que o servidor pode atingir na rede estadual em cada unidade da federação. É importante destacar que, em alguns estados, o valor inicial do salário difere do que está divulgado acima, já que o quadro leva em conta a formação de graduação como condição inicial para a análise, enquanto para alguns estados, como o Mato Grosso do Sul, a base para a análise do salário do professor é a formação em nível médio. A partir daí as regras de ascensão na carreira tanto por tempo de serviço tanto por melhorias no grau de estudo são inseridas.

É possível perceber a discrepância nos valores de salário dos professores nos estados brasileiros em início de carreira. As diferenças podem ser percebidas entre estados da mesma região do país. É perceptível ainda que a efetivação do Piso Nacional Salarial dos professores ainda é motivo de luta por parte dos representantes sindicais da categoria. Vale destacar que esses valores podem não ser exatamente o que todos professores destes estados recebem, uma vez que existem unidades da federação onde professores convocados recebem valor menor que os efetivados por concurso público, além de não terem acesso aos direitos previstos nos planos de carreira.

O reajuste do Piso Nacional dos professores é definido da seguinte forma:

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 (BRASIL, 2008, p. 01).

Todo início de ano, o governo federal anuncia a atualização do valor do PSPN baseado no percentual de valor mínimo do custo aluno. Cabe aos estados e municípios a implantação do

piso bem como a implementação do reajuste anual determinado pelo governo federal. Apesar da luta constante dos movimentos sindicais e do discurso político da importância da valorização salarial dos profissionais da educação pública, a integralização do piso nacional ainda é a principal bandeira de luta da categoria.

O governo federal assinou a Portaria 67 (BRASIL, 2022, p. 01) no início do ano de 2022, anunciando o valor do reajuste anual do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) dos professores. De acordo com a determinação, o piso deveria ser reajustado em 33,24%, elevando o valor para R\$ 3.845 (três mil, oitocentos e quarenta e cinco reais). Esse valor é calculado para 20 horas semanais de trabalho, o que, para nossa análise, deve ser dobrado na jornada de 40 horas semanais, como forma de padronizar as comparações. Desta forma, o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) dos professores, a partir da Portaria 67 (BRASIL, 2022, p. 01) de 2022, para a carga horária de 40 horas, o valor deveria ser de 7.690,00 (sete mil, seiscentos e noventa reais) para o profissional que está iniciando a carreira.

Como esse índice não é inserido automaticamente no salário dos servidores da educação, como muitas vezes as propagandas eleitoreiras vendem, a efetivação depende da negociação da classe dos professores e seus governantes locais. Fazendo o comparativo da tabela de valores pagos pelos estados e o valor que a lei determina, é possível perceber como a disparidade entre os estados é grande e que poucos governantes cumprem com o que a legislação determina. Os números evidenciam a necessidade cada vez maior de organização da categoria dos profissionais da educação para buscar junto aos poderes governamentais o cumprimento da Lei do Piso Nacional dos Professores.

É importante destacar aqui que existem duas interpretações da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) entre a categoria dos profissionais da educação e seus representantes políticos. Os educadores entendem que o valor do piso é pela carga horária de 20 horas semanais, e os governantes entendem, como é mais conveniente, uma vez que diminui os custos de investimentos na categoria, que o valor do piso corresponde à jornada de 40 horas semanais.

Outro ponto fundamental a ser analisado é o valor do salário e o plano de carreira dos professores das redes estaduais do país, isto é, o valor que se ganha no início da carreira por 40 horas e ao final da carreira, com os benefícios oriundos das gratificações previstas em lei, tanto por tempo de serviço quanto por crescimento nos níveis de estudo por parte do funcionário público da educação.

Nesse contexto, é imperativo destacar a importância da defesa do ingresso do servidor na carreira através de concurso público, visto que só através dele o servidor tem seus direitos

garantidos no plano de cargo e carreira. Vale destacar ainda que esses benefícios sempre sofreram riscos de serem retirados e, no contexto atual, ainda mais, com a Proposta de Emenda à Constituição nº 32, de 2020, de autoria do governo federal, que tramita no Congresso Nacional, e prevê o desmonte do serviço público.

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 32/20, do Poder Executivo, altera dispositivos sobre servidores e empregados públicos e modifica a organização da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. A proposta altera 27 trechos da Constituição e introduz 87 novos, sendo quatro artigos inteiros. As principais medidas tratam da contratação, da remuneração e do desligamento de pessoal, válidas somente para quem ingressar no setor público após a aprovação das mudanças (BRASIL, 2022).

A proposta teve sua tramitação paralisada por conta das eleições nacionais no mês de outubro de 2022, mas ainda corre risco iminente de ser colocado em votação no Congresso Nacional e vai requerer uma grande mobilização nacional por parte dos servidores públicos para frear sua aprovação, uma vez que ela tira direitos historicamente conquistados a partir de muita luta da classe trabalhadora.

Assim, fica evidente que o Piso Nacional Salarial ainda não foi contemplado em todos os estados brasileiros, o que gera a diferenciação de remuneração entre os professores do país. Situação que se evidencia também no estado de Mato Grosso do Sul.

2.4.2 Remuneração docente em Mato Grosso do Sul: as disparidades entre professores efetivos e contratados

As diferenças nas condições e nas relações de trabalho do professor contratado, se comparadas ao concursado, expressam a precarização do trabalho temporário, que se evidencia, entre outras formas, na necessidade do professor ser lotado em mais de uma unidade escolar para completar a carga horária, arcando com os custos de seu deslocamento; trabalho em três turnos para complementar a renda, até mesmo em outra atividade econômica como o comércio ou a prestação de serviço de *Uber*; condições resultantes da disparidade existente entre a remuneração percebida por professores contratados e efetivos.

Destarte, a principal característica da precarização do trabalho do professor convocado em relação ao concurso na rede estadual de Mato Grosso do Sul está na diferença salarial. Os trabalhadores temporários não estão assegurados pelo Plano de Cargos e Carreiras que garante

progressão e promoção, como discutido há pouco. Além disso, os convocados estão sujeitos a outra tabela salarial diferente dos concursados para desempenhar o mesmo trabalho.

Deste modo, nesta seção, dedicar-nos-emos não apenas à problematização destas questões, mas à discussão de dados que evidenciam, sob diversos aspectos, as disparidades na remuneração dos professores contratados, sobremaneira dos em início de carreira, que chegam a receber até 40% a menos do que os demais profissionais que exercem a mesma função.

De acordo com a tabela salarial divulgada no site da Federação dos Trabalhadores em Educação do Mato Grosso do Sul (FETEMS), em 2022, um professor convocado com Graduação em Licenciatura, carga horária de 40 horas, o que equivale à disponibilidade de 08 horas e 50 minutos diários para exercer suas funções, recebe um salário de R\$ 5.494,00, enquanto um professor concursado, com as mesmas 40 horas, com Graduação em Licenciatura, em início de carreira, sem ainda ter os benefícios do tempo de serviço de acordo com o plano de carreira, recebe o salário de R\$ 8.381,63, o que, no ano de 2022, representou uma diferença de cerca de 35% em desvantagem aos contratados (FETEMS, 2022, p. 01).

Isso porque os professores contratados não estão amparados pelo Plano de Cargos e Carreiras. Conforme já explicitado neste capítulo, o estado de Mato Grosso do Sul passou a legislar a vida funcional dos servidores públicos da educação a partir de 1988, e inúmeras adequações foram feitas ao longo dos governos através de negociações com o sindicato da categoria, com o intuito de atingir uma remuneração salarial condizente com o nível de estudo e com a importância social do trabalho desenvolvido pelos professores. Sobre as legislações relacionadas à vida funcional no estado de Mato Grosso do Sul, Fernandes e Fernandes (2013, p. 21) fazem o seguinte resgate histórico:

Na rede estadual de ensino do estado de Mato Grosso do Sul, as modificações na legislação para a atualização do PCCR (Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração) só ocorreram em 2000, dois anos após a implantação do Fundef. Até o ano 2000, a carreira da categoria esteve regida pelo Estatuto do Magistério, instituído pela Lei Complementar no 35/1988 (MATO GROSSO DO SUL, 1988). Em 2000, por meio da Lei Complementar no 87 (MATO GROSSO DO SUL, 2000a), o Estatuto do Magistério foi reformulado e vigora até a presente data.

Ou seja, o PCCR (Plano de Cargos e Carreiras) do estado de MS passou vinte e dois anos sem nenhuma atualização. Na rede estadual de ensino, o magistério é caracterizado por profissionais da educação básica, os quais são: servidores do grupo educação, que exercem atividades docentes, coordenação pedagógica, direção escolar, assessoramento escolar, apoio

técnico operacional, coordenação regional de educação e coordenação de programas educacionais (MATO GROSSO DO SUL, 2001).

A lei complementar nº 87 (MATO GROSSO DO SUL, 2000) trata dos níveis de formação exigidos para ser professor na rede estadual e que deve ser a base da remuneração salarial da carreira da seguinte forma: “Art. 12. Os níveis de habilitação correspondem: I - para o Professor: Nível I - habilitação específica de nível médio”. Os demais níveis presentes na carreira do professor efetivo do estado de Mato Grosso do Sul são: a Graduação, a Pós-Graduação e o Mestrado. A tabela abaixo retrata apenas os vencimentos da categoria nível médio e logo depois será apresentada uma tabela com as demais categorias da rede estadual de Mato Grosso do Sul. Os valores são apresentados em duas tabelas porque é dessa forma que é publicado tanto no Diário Oficial do Estado quanto pela FETEMS, sindicato da categoria. Ou seja, o valor do salário inicial de um professor na rede corresponde ao nível médio e pode ser percebido na tabela salarial abaixo:

Tabela 2 - Salário do professor Nível Médio da rede estadual de Mato Grosso do Sul

CLASSE	RF Habilitação	NÍVEIS (Progressão)							
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
A	1	6.922,12	7.614,33	7.960,43	8.306,54	8.652,65	8.998,75	9.344,86	9.690,96
B	1	7.614,33	8.375,76	8.756,47	9.137,19	9.517,91	9.898,62	10.279,34	10.660,06
C	1	8.514,20	9.365,62	9.791,33	10.217,04	10.642,75	11.068,46	11.494,17	11.919,88
D	1	8.860,31	9.746,34	10.189,35	10.632,37	11.075,38	11.518,40	11.961,41	12.404,43
E	1	9.206,41	10.127,05	10.587,37	11.047,69	11.508,01	11.968,33	12.428,65	12.888,97
F	1	9.552,52	10.507,77	10.985,39	11.463,02	11.940,65	12.418,27	12.895,90	13.373,52
G	1	9.829,41	10.812,35	11.303,82	11.795,29	12.286,76	12.778,23	13.269,70	13.761,17
H	1	10.106,29	11.116,91	11.622,23	12.127,54	12.632,86	13.138,17	13.643,49	14.148,80

Fonte: MATO GROSSO DO SUL, Diário Oficial Eletrônico (nº 10.792/2022).

O cargo de professor com Ensino Médio está em extinção no estado de Mato Grosso do Sul, uma vez que, para ingressar como concursado ou através do processo seletivo como convocado, exige-se diploma de graduação. No entanto, o plano de carreira prevê a base da tabela salarial a partir da formação em nível médio. Dessa forma, o salário inicial do professor

efetivo em início de carreira com Ensino Médio é de 6.922,12 (seis mil novecentos e vinte e dois reais) por uma carga horária de 40 horas.

A defesa do movimento sindical no estado de Mato Grosso do Sul é pela integralização da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN, 2008). Sancionada após luta histórica da categoria, a lei vem sendo cumprida pela rede estadual de Mato Grosso do Sul, mas, muitos municípios ainda não o fazem.

No Mato Grosso do Sul, a evolução salarial da rede estadual de educação é divulgada pela secretaria estadual de educação em seu site oficial e apresenta os seguintes dados:

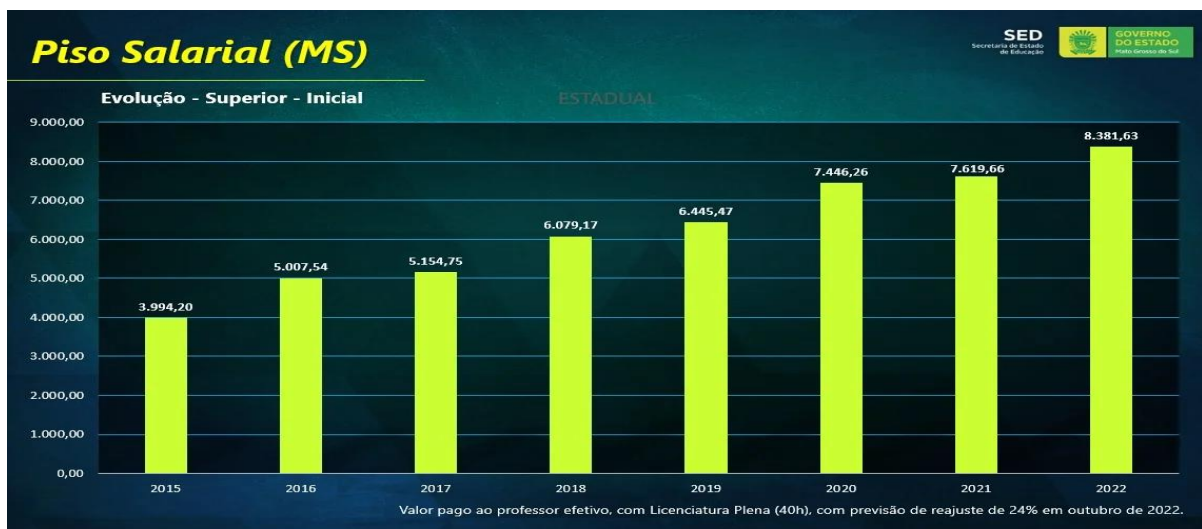


Gráfico 3 - Evolução do piso salarial de Mato Grosso do Sul para professor efetivo com licenciatura plena

Fonte: MATO GROSSO DO SUL, 2022.

O gráfico apresenta os dados referentes ao salário dos professores efetivos da rede estadual de Mato Grosso do Sul entre os anos de 2015 até o início de 2022. Esse valor do salário para 2022 já é outro, devido ao reajuste salarial negociado para passar a valer a partir de outubro de 2022. O comparativo de evolução salarial é importante para se refletir sobre o papel dos movimentos sindicais na luta pela valorização salarial da categoria dos professores.

Os professores efetivos da rede estadual de Mato Grosso do Sul, através de negociação entre a Federação dos Trabalhadores em Educação do Mato Grosso do Sul (FETEMS) e o governo do estado, conquistaram o reajuste de 20% no valor da remuneração salarial da rede estadual como mais um passo no cumprimento da Lei Nacional do Piso dos Professores. O índice foi incorporado no salário dos professores efetivos a partir do dia 01 de outubro de 2022.

Esses novos números que serão apresentados na tabela abaixo demonstram uma melhora na condição salarial dos professores da rede estadual de MS, no entanto, ainda estão distantes

dos valores adequados à importância da força de trabalho despendida por esses profissionais no desempenho de suas funções. Segue a tabela publicada tanto pelo governo do estado quanto pelo sindicato da categoria:

Tabela 3 - Subsídio da carreira profissional da educação básica do cargo de professor 40 horas semanais, graduação superior com vigência: 01/10/2022

CLASSE	REF (Habilitação)	NÍVEIS (Progressão) Referências - adicional por tempo de serviço (ATS)							
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
A	2 Superior	10.383,18	11.421,49	11.940,65	12.459,81	12.978,97	13.498,13	14.017,29	14.536,45
	3 Pós	11.075,73	12.183,30	12.737,08	13.290,87	13.844,66	14.398,44	14.952,23	15.506,02
	4 Mestrado	11.420,45	12.562,49	13.133,51	13.704,54	14.275,56	14.846,58	15.417,60	15.988,63
B	2 Superior	11.421,49	12.563,63	13.134,71	13.705,78	14.276,86	14.847,93	15.419,01	15.990,08
	3 Pós	12.183,30	13.401,63	14.010,79	14.619,96	15.229,12	15.838,29	16.447,45	17.056,62
	4 Mestrado	12.562,49	13.818,73	14.446,86	15.074,98	15.703,11	16.331,23	16.959,36	17.587,48
C	2 Superior	12.771,31	14.048,44	14.687,00	15.325,57	15.964,13	16.602,70	17.241,26	17.879,83
	3 Pós	13.623,15	14.985,46	15.666,62	16.347,78	17.028,93	17.710,09	18.391,25	19.072,41
	4 Mestrado	14.047,16	15.451,87	16.154,23	16.856,59	17.558,95	18.261,30	18.963,66	19.666,02
D	2 Superior	13.290,47	14.619,51	15.284,04	15.948,56	16.613,08	17.277,61	17.942,13	18.606,65
	3 Pós	14.176,94	15.594,63	16.303,48	17.012,32	17.721,17	18.430,02	19.138,86	19.847,71
	4 Mestrado	14.618,18	16.079,99	16.810,90	17.541,81	18.272,72	19.003,63	19.734,54	20.465,45
E	2 Superior	13.809,62	15.190,58	15.881,06	16.571,54	17.262,02	17.952,50	18.642,98	19.333,46
	3 Pós	14.730,72	16.203,79	16.940,32	17.676,86	18.413,40	19.149,93	19.886,47	20.623,00
	4 Mestrado	15.189,20	16.708,12	17.467,58	18.227,04	18.986,50	19.745,96	20.505,42	21.264,88
F	2 Superior	14.328,78	15.761,65	16.478,09	17.194,53	17.910,97	18.627,41	19.343,85	20.060,29
	3 Pós	15.284,50	16.812,95	17.577,17	18.341,40	19.105,62	19.869,85	20.634,07	21.398,30
	4 Mestrado	15.760,22	17.336,24	18.124,25	18.912,26	19.700,27	20.488,28	21.276,29	22.064,30
G	2 Superior	14.744,11	16.218,52	16.955,72	17.692,93	18.430,13	19.167,34	19.904,54	20.641,75
	3 Pós	15.727,54	17.300,29	18.086,67	18.873,04	19.659,42	20.445,80	21.232,17	22.018,55
	4 Mestrado	16.217,04	17.838,74	18.649,59	19.460,44	20.271,30	21.082,15	21.893,00	22.703,85
H	2 Superior	15.159,44	16.675,38	17.433,35	18.191,32	18.949,30	19.707,27	20.465,24	21.223,21
	3 Pós	16.170,57	17.787,62	18.596,15	19.404,68	20.213,21	21.021,74	21.830,26	22.638,79
	4 Mestrado	16.673,86	18.341,24	19.174,93	20.008,63	20.842,32	21.676,01	22.509,71	23.343,40

Fonte: MATO GROSSO DO SUL, Diário Oficial Eletrônico (nº 10.792/2022).

A tabela acima foi publicada no Diário Oficial do governo do estado de Mato Grosso do Sul e também pode ser consultada no site da Federação dos Trabalhadores em Educação do Mato Grosso do Sul (FETEMS). São os números referentes à negociação salarial que passou a valer a partir do primeiro dia do mês de outubro de 2022. Os índices apresentados iniciam no nível de graduação e vão até o nível de mestrado, que é o último patamar no plano de carreira

que um professor concursado pode alcançar na rede estadual. O valor que um professor efetivo com o título de graduação em início de carreira, por uma jornada de trabalho de 40 horas, é de 10.383,18 (dez mil, trezentos e oitenta e três reais e dezoito centavos), lembrando que sobre esse valor incidem descontos referentes à aposentadoria.

Outro fator a ser analisado a partir da tabela mais atualizada referente aos professores concursados da rede estadual de Mato Grosso do Sul para uma jornada de 40 horas semanais é o valor inicial que este professor recebe, 10.383,18 (dez mil, trezentos e oitenta e três reais e dezoito centavos), e o valor máximo que o professor concursado pode atingir, 23.343,40 (vinte e três mil, trezentos e quarenta e três reais e quarenta centavos), quando cumprir todos os anos necessários para ter direito à aposentadoria e com os benefícios previstos em lei referentes ao plano de carreira tais como as incorporações ao salário por valorização do grau de estudo (progressão funcional), por mudanças de letra, a cada cinco anos de trabalho efetivo e pelo quinquênio que a cada cinco anos dá direito de reajuste no salário do servidor efetivo (promoção funcional).

Importante destacar que esses valores se referem aos vencimentos brutos, sem os referentes descontos da contribuição trabalhista ao MS Previ (14%) e retenção do Imposto de Renda que varia de 22,0% a 27,5% do excedente do teto que atualmente é de 4,664,68 (quatro mil, seiscentos e sessenta e quatro reais e sessenta e oito centavos). O que pode chegar a totalizar mais de 40% dos vencimentos dos professores, ou seja, os vencimentos líquidos correspondem a cerca de 60% dos vencimentos brutos. Para dar clareza a isso, apresentamos abaixo uma tabela comparativa entre os vencimentos e os descontos que incidem sobre a remuneração dos professores contratados e efetivos que atuam na rede estadual de ensino de MS:

Tabela 4 - Comparação de vencimentos e descontos dos professores convocados e concursados com 40 horas semanais na rede estadual de Mato Grosso do Sul⁴

⁴ No cabeçalho da Tabela, Nível I equivale à Graduação, Nível II à Pós-Graduação e II a Mestrado/Doutorado.

	% desconto prof. Convocado	% desconto prof. Concursado	convocado I	convocado II	convocado III	concurso I	concurso II	concurso III
Salário			5.494,00	5.860,18	6.043,40	10.383,18	11.075,73	11.420,45
Imposto de renda retido	27,5%	27,5%	129,063	137,73	142,05	244,69	261,07	269,22
Previdência	14%	14%	769,16	820,42	846,08	1.453,64	1.550,60	1.598,86
Plano de Saúde	6%	6%	329,64	351,61	362,60	622,99	664,54	685,22
Descontos sem plano de saúde	41,5%	41,5%	898,223	958,15	988,13	1.698,33	1.811,61	1.688,08
Descontos com plano de saúde	47,5%	48,5%	1.227,86	1.309,76	1.350,73	2.321,32	2.476,21	2.553,30
Salário líquido sem plano de saúde	58,5%	58,5 %	4.595,77	4.902,03	5.055,27	8.684,85	9.264,12	9.732,37
Salário líquido com plano de saúde	52,5%	51,5%	4.266,14	4.550,42	4.692,67	8.061,86	8.599,52	8.867,15

Fonte: Elaboração do próprio autor por meio de dados coletados no site da FETEMS.

Fica exposto o alto valor dos descontos na folha salarial dos professores da rede estadual de Mato Grosso do Sul, impactando diretamente nas condições materiais de trabalho, no nível de atratividade e de permanência na carreira. Esses cálculos e comparações colocam ainda mais em evidência a discrepância de remuneração de professores efetivos e contratados, sobremaneira daqueles em final de carreira e reafirmam a necessidade de luta não só por reajustes salariais, mas pela garantia do que está previsto em lei, que é o ingresso por meio de concurso público, ou seja, o provimento de cargos efetivos para docentes.

Em outras palavras, a diferença salarial entre professores contratados e concursados fica cada vez maior, se levarmos em conta a progressão e a promoção na carreira. A desvalorização salarial gera um ambiente de descontentamento por parte dos professores convocados, uma vez que fazem o mesmo trabalho recebendo menos, o que torna a profissão cada vez menos atraente.

Outro ponto a considerar é que a mídia e os editais divulgam as remunerações em valores brutos, o desconhecimento da incidência de descontos pode ser um fator surpresa para professores em início de carreira, daí a importância do produto técnico proposto que será voltado à instrução dos professores iniciantes. É comum a propagação de matérias a respeito do salário dos professores de Mato Grosso do Sul ser o maior do país. No entanto, as informações são incompletas e pouco esclarecedoras. De fato, o salário dos professores efetivos da rede estadual figura entre os maiores dos estados brasileiros, no entanto, hoje eles são minoria na rede estadual de ensino.

Podemos observar a magnitude desse fenômeno a partir dos dados levantados por Duarte (2021), que mostram o avanço dos percentuais de professores contratados na última década na rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul:

Tabela 5 - Docentes da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul

	Efetivos Estáveis Estaduais em MS		Contratados Estaduais Temporários em MS		Total Professores Estaduais em MS
	Nº	%	Nº	%	Nº
2011	4.650	40,46%	6.843	59,54%	11.493
2012	4.395	40,51%	6.455	59,49%	10.850
2013	3.872	35,22%	7.122	64,78%	10.994
2014	4.327	35,56%	7.842	64,44%	12.169
2015	4.623	36,07%	8.195	63,93%	12.818
2016	4.633	35,55%	8.401	64,45%	13.034
2017	4.340	33,59%	8.579	66,41%	12.919
2018	3.986	30,85%	8.935	69,15%	12.921
2019	3.845	31,65%	8.302	68,35%	12.147
2020	3.650	35,10%	6.750	64,90%	10.400
2021	3.334	32,16%	7.033	67,84%	10.367

Fonte: Duarte (2021, p. 60).

O percentual de professores contratados é expressivamente superior ao percentual de professores efetivos. Podemos notar a gravidade dessa discrepância observando os dados de 2018, ano em que os professores temporários representavam quase 70% dos docentes na rede estadual de ensino do Mato Grosso do Sul e, embora tenha havido quedas entre um ano e outro, essas só foram superiores a 1% entre os anos de 2019 e 2020, dando prova da falência estratégica da lei nº 13.005/2014 (BRASIL, 2014).

Também é interessante notar que, desde 2016, o número total de professores atuando na rede tem diminuído. Em 2021, com 10.367 docentes, consta o quantitativo mais baixo desde 2012. Concomitante à queda no número total de professores, um dos acontecimentos mais significativos na vida funcional do docente, que inicia sua carreira em um regime de contrato temporário, é a redução de salário trazida pela lei complementar nº 266 (2019). Podemos observar o peso dessa alteração analisando a tabela divulgada no Diário Oficial Eletrônico de

Mato Grosso do Sul nº 9.942 de 2019 (DUARTE, 2021), em conformidade ao disposto no parágrafo único do art. 17-B da lei complementar nº 087, de 31 de janeiro de 2000, acrescido pela lei complementar nº 266, que a extensão da perda chega a quase 37%, comparado ao salário de um professor efetivo, em início de carreira, exercendo a mesma função e carga horária, conforme observamos abaixo:

Tabela 6 - Valor salário professor com graduação em licenciatura em MS no ano de 2019

Carga Horária	Salário Prof. Convocado	Salário Prof. Efetivo	Valor Perda	% Perda
20h	2.050,00	3.222,74	1.172,74	36,39%
40h	4.100,00	6.445,48	2.345,48	36,39%

Fonte: Duarte (2021, p. 58).

Com base nos dados apresentados até o momento, é notório que o professor em início de carreira que ingressa na rede estadual por meio de contrato temporário vivencia condições de trabalho precárias se comparadas aos docentes efetivos. Nesse sentido, Duarte (2021, p. 30) alerta que:

o professor encontra-se diante de um cenário desalentador e sem as condições mínimas para realizar seu trabalho, uma vez que carece de política de valorização profissional, que compreenda formação inicial de qualidade, formação continuada e condições dignas de trabalho, tais como: ambiente adequado em infraestrutura, menor quantidade de aluno em sala, materiais a serem utilizados de qualidade, carreira profissional e salários dignos.

Deste modo, a atratividade da profissão do professor passa por questões estruturais, e o salário ocupa lugar de destaque, demonstrando que elementos relacionados às condições de trabalho e benefícios ao longo da carreira são fundamentais para determinar a continuidade nela.

Importante destacar que os professores convocados não possuem nenhum benefício referente ao plano de carreira, tais como reajustes salariais anuais, direito à promoção funcional, sendo que, a cada cinco anos, é recolhido do salário dos convocados a contribuição obrigatória para a aposentadoria, feito pelo governo do estado e repassado ao INSS e, desta forma, este tempo de contribuição é averbado para o tempo a ser contado para a aposentadoria.

Para visualizarmos mais nitidamente as perdas salariais dos professores contratados, se comparados aos efetivos, fizemos, em duas tabelas apresentadas a seguir, o comparativo salarial entre professores contratados e efetivos em início e em final de carreira, vejamos:

Tabela 7 - Comparação do salário dos professores convocados e efetivos em início de carreira na rede estadual de Mato Grosso do Sul - carga horária de 40 horas semanais

	Graduação	Especialização	Mestrado Doutorado
Efetivos	10.383,18	11.075,73	11.420,45
Convocados	5.494,00	5.860,18	6.043,40
Diferença percentual	47,08%	47,08%	47,08%

Fonte: Elaboração do próprio autor através de dados coletados do site da FETEMS.

A tabela acima evidencia as discrepâncias salariais entre os professores temporários e os concursados na rede estadual de Mato Grosso do Sul. Os valores acima são os recebidos em início de carreira, o que representa, para o convocado, o valor fixo, já que não possui plano de carreira, diferentemente dos efetivos. Um professor em início de carreira efetivo recebe o valor de 10.348,18 (dez mil, trezentos e oitenta e três e dezoitos centavos) para a jornada de 40 horas semanais, enquanto o convocado, exercendo o mesmo trabalho, recebe o valor de 5.494,00 (cinco mil quatrocentos e noventa e quatro reais), ou seja, 47,08% a menos. A seguir, comparamos os salários dos professores contratados (que não têm direito à progressão e à promoção) com os dos professores efetivos em final de carreira.

Tabela 8 - Comparação do salário dos professores convocados e efetivos em final de carreira na rede estadual de Mato Grosso do Sul - carga horária de 40 horas semanais

	Graduação	Especialização	Mestrado Doutorado
Efetivos	21.223,21	22.638,79	23.343,40
Convocados	5.494,00	5.860,18	6.043,40
Diferença percentual	74,11%	74,11%	74,11%

Fonte: Elaboração do próprio autor através de dados coletados do site da FETEMS.

Fizemos este comparativo no intuito de demonstrar a diferença salarial entre os professores efetivos em final de carreira e os convocados da rede estadual de Mato Grosso do Sul. Essa realidade merece atenção, uma vez que muitos professores se aposentam como

convocados sem conseguir se efetivar no serviço público. Nestes casos, a diferença salarial entre um professor concursado em final de carreira e um professor que exerceu toda sua carreira como convocado chega a 74,11%. Esse percentual demonstra a importância do plano de carreira na estrutura salarial do profissional em educação, bandeira de luta dos movimentos sindicais, visto que o avanço da política neoliberal ameaça a retirada de conquistas históricas da categoria.

Tendo em vista que os valores divulgados tanto pela Secretaria Estadual de Educação quanto pela FETEMS se referem a valores brutos, consideramos importante demonstrar os descontos próprios e os valores líquidos dos vencimentos dos professores. Deste modo, as três próximas tabelas mostram os salários líquidos percebidos pelos professores efetivos, contratados e um comparativo entre eles, sendo que os cálculos foram realizados com base nos descontos próprios informados pela FETEMS.

Tabela 9 - Tabela salarial professores efetivos 40 horas em início de carreira e a porcentagem dos descontos - rede estadual de Mato Grosso do Sul

		Graduação salário	Especialização salário	Mestrado Doutorado Salário
		10.383,18	11.075,73	11.420,45
Imposto de renda Renda acima de R\$ 4.664,68	27,50%	244,69	261,07	269,22
Previdência	14%	1.453,64	1.550,60	1.598,86
Plano de Saúde	6,%	622,99	664,54	685,22
Total de descontos sem plano de saúde	16,35%	1698,33	1.811,61	1.688,08
Total de descontos com plano de saúde	22,35%	2.321,32	2.476,21	2.553,30
Total do salário líquido sem plano de saúde	83,65%	8.684,85	9.264,12	9.732,37
Total do salário líquido com plano de saúde	77,65%	8.061,86	8.599,52	8.867,15

Fonte: Elaborada pelo próprio autor através de dados coletados do site da FETEMS.

Os valores brutos da remuneração dos servidores efetivos da educação de Mato Grosso do Sul, quando divulgados pelos governantes, sempre buscam causar um impacto na população, principalmente em épocas de movimentos da categoria para reivindicar algum tipo de melhoria. Diante disto, é importante a análise dos números referentes aos provimentos salariais e aos descontos fixos e facultativos aos quais os professores efetivos estão submetidos.

A tabela acima apresenta os valores dos salários dos professores efetivos em início de carreira em suas respectivas categorias, graduação, especialização e mestrado (último grau reconhecido e valorizado financeiramente para os professores efetivos da rede). Entre os descontos fixos no holerite, estão o imposto de renda, que desconta 27,5% (da renda acima de R\$ 4.664,68) do salário, e a contribuição para a previdência cujo valor é de 14% do salário. Somados esses descontos podem chegar a 16,35% do salário inicial do professor efetivo que cumpre 40 horas na rede estadual de Mato Grosso do Sul, no nível de graduação. O valor de 10.383,18 (dez mil, trezentos e oitenta e três reais e dezoito centavos) diminui para 8.684,85 (oito mil e seiscentos e oitenta e quatro reais e oitenta e cinco centavos).

Outro dado da Tabela 09 é o desconto referente ao plano de saúde que, para os servidores efetivos, é de 6% referente ao próprio servidor, o acréscimo de dependentes acarreta a cobrança de mais 1% por cada pessoa que se acrescentar no plano. Mesmo a adesão ao plano sendo facultativa, o cuidado com a saúde é prioridade para uma profissão tão desgastante como a educação e o acesso ao plano de saúde é um dos atrativos que despertam interesse na carreira. Com o desconto de 6% do plano de saúde acrescido aos descontos já citados acima, o salário do professor efetivo em início de carreira, com carga horária de 40 horas, passa a ter o total de 22,45% de desconto e o valor do salário de 10.383,18 (dez mil, trezentos e oitenta e três reais e dezoito centavos) diminui para 8.061,86 (oito mil, e sessenta e um reais e oitenta e seis centavos), ou seja, apenas 77,65% do valor total que aparece nas tabelas salariais divulgadas e anunciadas na mídia pelos governantes.

Mesmo diante deste cenário, para Melo (2020), a política de valorização profissional no que diz respeito ao salário do professor em MS foi positiva desde o governo de Zeca do PT e de André Puccinelli (PMDB), comparando ao nível de salário de outros profissionais do estado, isto se deve a uma política de longo prazo e aos níveis de salários não tão elevados do estado.

A equiparação salarial dos docentes aos demais profissionais com escolaridade equivalente deve-se também a uma política de longo prazo. A partir da aprovação da Lei do Piso Salarial, a FETEMS, entidade que representa o movimento sindical da Educação Básica Pública, iniciou um processo de negociação para, de forma gradativa, elevar o pagamento do piso salarial para uma jornada de 20 horas, em vez da jornada de 40 horas, como prevê a Lei do Piso, o que vem acontecendo desde 2013. Ao mesmo tempo, desde o ano 2000, iniciando-se na gestão de Zeca do PT (PT) e continuando no governo de André Puccinelli (PMDB), o Estado vem adotando uma política de valorização dos servidores(as) que assegura a correção salarial e outros direitos. Outra razão é o fato de o Estado de Mato Grosso do Sul ter um padrão médio-baixo de salários, se comparados a outros Estados da região, como por exemplo: arquiteto R\$ 4.330,00; advogado R\$ 2.789,00; jornalista R\$

2.037,00; enfermeiro R\$ 3.631,00; e médico R\$ 8.619,00, que é o maior valor (INDEED, 2019) (MELO, 2020, p. 146-147).

Dessa forma, quando Melo (2020) afirma que o padrão de salários no estado é médio-baixo, para os profissionais com o mesmo nível de formação, a equiparação salarial pode não significar uma valorização da carreira docente. Vale ressaltar que de acordo com o publicado no site oficial da FETEMS, a partir de 2008, resultante de luta da categoria, conquista-se uma:

[...] política salarial de incorporação gradativa da regência de classe, fortalecendo o Piso Salarial e reduzindo a regência de classe (que, em 2008, incorporou 20%; em 2009, mais 20% e, em 2010, mais 20%, ficando com uma regência de classe de 40%, em vez de 100%), há muito reivindicada pela categoria (FETEMS, 2021).

Verifica-se, então, com relação às questões salariais, um crescimento, porém tímido em termos da categoria e, a partir de 2019, volta a descer essa equiparação com um agravante: a legislação que diferencia o salário do efetivo e do convocado, como dito, sofreu uma redução em 36,39%, se considerarmos que a quantidade de efetivo é menor a cada ano, a valorização prevista para o efetivo atinge pouco profissionais, visto ser efetivo no ano de 2020 apenas 35,10% de todo o corpo docente da rede estadual de Mato Grosso do Sul. Esses dados mostram um retrocesso na valorização do professor, indicando uma precarização do trabalho docente em muitos aspectos.

Podemos considerar que assim como o trabalho em geral, também o trabalho docente tem sofrido relativa precarização nos aspectos concernentes às relações de emprego. O aumento dos contratos temporários nas redes públicas de ensino, chegando, em alguns estados, a número correspondente ao de trabalhadores efetivos, o arrocho salarial, o respeito a um piso salarial nacional, a inadequação ou mesmo ausência, em alguns casos, de planos de cargos e salários, a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias oriunda dos processos de reforma do Aparelho de Estado têm tornado cada vez mais agudo o quadro de instabilidade e precariedade do emprego no magistério público (OLIVEIRA, 2004, p. 1144).

Por todo o exposto, podemos concluir que as condições e as relações de trabalho vivenciadas pelos professores contratados em início de carreira na rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul exemplificam o denunciado por Oliveira (2004), visto que esses profissionais exercem a mesma função que os colegas efetivos sem as garantias previstas no Plano de Cargos e Carreiras, tampouco as mesmas condições de remuneração. Munidos desses conhecimentos, no capítulo seguinte, e último deste estudo, buscaremos apreender as

concepções de uma amostra de professores iniciantes contratados acerca de suas condições e relações de trabalho em uma unidade escolar da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul.

3. CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONCEPÇÃO DOS PROFESSORES CONTRATADOS EM INÍCIO DE CARREIRA DA ESCOLA ESTADUAL JOAQUIM MURTINHO

Compreender as condições de trabalho na concepção dos professores iniciantes contratados de uma escola estadual no município de Campo Grande oportuniza a aproximação, o conhecimento e a reflexão, mesmo que de forma amostral, sobre a importância das condições e das relações materiais de trabalho, tais como salário, plano de carreira, formas de ingresso e a influência da organização do cotidiano escolar, tanto na atratividade quanto na continuidade destes profissionais na carreira docente.

De acordo com o que foi discutido no primeiro capítulo, o trabalho tem passado por um processo de reestruturação, de mudanças e de intensificação, de modo a atender aos interesses neoliberais. Com o trabalho docente, a situação não é diferente, pois, historicamente, tem sofrido transformações, no que se refere ao serviço público, advindas do processo de enxugamento do Estado, o que ocasiona a diminuição no montante investido nas áreas sociais, como é o caso da educação.

As transformações que ocorrem na organização do processo de trabalho trazem consigo consequências para os professores (OLIVEIRA, 2004) e o ato de pesquisar sobre o tema significa se aproximar e se envolver para conhecê-las melhor, considerando as especificidades e as implicações do trabalho docente. Assim, no capítulo dois, foram abordados as formas de ingresso na carreira de professor à nível nacional e, mais especificamente, no estado de Mato Grosso do Sul, além do comparativo da questão salarial entre os vários estados brasileiros, as legislações pertinentes a essa temática, bem como as tabelas salariais da rede estadual sul-mato-grossense, tanto para os professores convocados quanto para os efetivos, o que nos permitiu apreender que, no que tange ao acesso à carreira e à remuneração, os professores em início de carreira se encontram em desvantagem quando comparados aos que já estão estabelecidos na rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul.

Assim, neste capítulo, a partir da análise dos dados produzidos por meio da aplicação de questionários e realização de entrevistas com professores contratados em início de carreira da Escola Estadual Joaquim Murtinho, buscaremos compreender a concepção desses professores acerca de suas condições e relações de trabalho, evidenciando possíveis contradições entre o que está previsto na lei e a materialidade local, bem como indicadores do processo de precarização do trabalho em seu labor cotidiano.

Para tanto, iniciamos explicitando como foi realizada a pesquisa empírica e a análise dos dados, para então realizarmos a apresentação dos resultados da pesquisa, começando pela caracterização dos sujeitos de pesquisa, para então adentrarmos as discussões acerca das relações de trabalho; condições de trabalho; e indicadores de precarização do trabalho dos professores da rede estadual de Mato Grosso do Sul.

3.1 Pesquisa empírica: procedimentos metodológicos

O *locus* de realização da pesquisa empírica foi a Escola Estadual Joaquim Murtinho, que, graças ao seu tamanho e à sua posição geográfica, propicia as condições necessárias para o fornecimento de dados confiáveis. Situada na região central do município de Campo Grande,

a unidade escolar atende diariamente a pouco mais de 1.500 estudantes nos três turnos, a quase totalidade deles cursa o ensino médio, demanda que advém de várias regiões da cidade e de diferentes classes sociais. O atendimento deles é feito por pouco mais de 80 professores, dos quais parte significativa se encontra em início de carreira, portanto, atuam na docência há até cinco anos (MATO GROSSO DO SUL, 2022).

A pesquisa empírica teve início após a autorização da Secretaria Estadual de Educação de Mato Grosso do Sul (SED/MS), da direção escolar e da aprovação pelo Comitê de Ética da Plataforma Brasil, cujos aspectos éticos adotados para consecução da pesquisa empírica foram detalhados na introdução⁵.

O questionário foi aplicado a 20 professores da unidade escolar, o que equivale a aproximadamente 25% do total, considerando que a unidade escolar escolhida conta com cerca de 80 professores, o critério de escolha da amostra foi o tempo de atuação na docência que deveria ser de até cinco anos.

Relembramos que Gil (2002, p. 115) define questionário da seguinte forma: “Por questionário entende-se um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado [...] o questionário constitui o meio mais rápido e barato de obtenção de informações, além de não exigir treinamento de pessoal e garantir o anonimato”.

A escolha do questionário como meio de produção de dados, ocorreu tanto por sua eficiência no quesito velocidade e agilidade, como mencionado por Gil (2002), quanto por ser um meio barato e eficaz de dar conta do elevado número de sujeitos participantes da pesquisa (20 questionados).

A aplicação do questionário ocorreu nos meses de junho e julho de 2022, por meio do *Google Formulários*, que permite, além do sigilo quanto à autoria das respostas, a tabulação dos dados. O instrumento foi estruturado em 55 questões (abertas e fechadas) versando sobre aspectos como: sexo, idade, tempo de serviço total (incluindo outras funções), tempo de serviço como professor, ano de ingresso no serviço público, situação funcional (efetivo/convocado, temporário/convocado para substituição curta/readaptado), formação inicial e formação atual, fatores de flexibilização e de intensificação, relação com os professores e direção, formas de ingresso e conhecimento dos direitos funcionais que incidem sobre as condições de trabalho docente.

Após a produção dos dados, eles foram tabulados para serem analisados de acordo com os objetivos propostos. Para tanto, foi utilizada a técnica de triangulação, pois ela “[...] tem por

⁵ Ver página 19.

objetivo básico abranger a máxima amplitude na descrição, explicação e compreensão do foco em estudo” (TRIVIÑOS, 1987, p. 138). Dessa forma, buscou-se elaborar instrumentos de produção de dados que nos permitam interpretar a realidade não em partes isoladas, mas levando em consideração a totalidade social e suas múltiplas determinações.

Embora não possamos generalizar os resultados dessa pesquisa, os dados evidenciaram aspectos que tendem a estar presentes em outras escolas do sistema estadual de educação, uma vez que todas são regidas pelas mesmas regulamentações normativas, formas de gestão e carreira e a escola faz parte do todo que é o sistema de ensino sobre o qual incidem as diversas determinações do mundo do trabalho.

Visando aprofundar a apreensão das concepções dos professores em início de carreira contratados da amostra estudada acerca das suas condições e relações de trabalho, além do questionário, dois deles (10% do total dos participantes) foram entrevistados, após manifestação de interesse em continuar contribuindo com a pesquisa ao final da resposta ao questionário.

Tal aprofundamento foi possível tendo em vista as especificidades da entrevista, definida por Gil (2002, p. 115) como:

a técnica que envolve duas pessoas numa situação “face a face” e em que uma delas formula questões e a outra responde [...] a entrevista é aplicável a um número maior de pessoas, inclusive às que não sabem ler ou escrever. Também, em abono à entrevista, convém lembrar que ela possibilita o auxílio ao entrevistado com dificuldade para responder, bem como a análise do seu comportamento não verbal.

A entrevista semiestruturada contou com 26 perguntas (disponíveis no anexo B) sobre os mesmos temas propostos no questionário, sendo realizada pela ferramenta *Google Meet* e gravada com o *OBS Studio*. O que se modificou entre as indagações foi o nível de especificidade, que aumentou nas entrevistas, permitindo apreender de modo mais aprofundado as concepções desses professores sobre suas condições e relações de trabalho no cotidiano escolar, uma vez que a entrevista permite ao participante se expressar mais livremente, se comparado aos questionários.

Assim, após a aplicação dos questionários e a realização das entrevistas, os dados produzidos pela pesquisa empírica foram analisados de modo crítico, na perspectiva da análise do conteúdo, proposta da seguinte forma por Bardin (1977, p. 42):

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de

conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Partindo disso, o intuito foi analisar criticamente os dados produzidos pela pesquisa empírica, compreendendo que o uso dessa metodologia envolve entendimento do significado e dos significantes, da comunicação explícita e, também, da significação paralela a essa comunicação, uma vez que “a análise de conteúdo pode ser uma análise dos ‘significados’ (exemplo: a análise temática), embora possa ser também uma análise dos ‘significantes’ (análise léxica, análise dos procedimentos)” (BARDIN, 1977, p. 34).

Assim, a análise de conteúdo, segundo Bardin (2011, p. 95-101), requer procedimentos sistematizados para que se consiga atingir o objetivo da pesquisa, sustentando-a em três fases: pré-análise, trata-se da fase de organização, constituída da escolha dos documentos, formulação de objetivos e a formulação de indicadores que fundamentam a interpretação final; exploração do material, considerada pela autora a fase mais longa, consiste na codificação, que por sua vez vem a ser a transformação dos dados brutos em categorias a serem trabalhadas na pesquisa; e, por fim, o tratamento dos resultados que, por meio da compreensão deles, pode-se propor inferência, chegando à interpretação dos dados obtidos na pesquisa.

Destarte, seguindo a metodologia proposta por Bardin (2011), os dados produzidos pela pesquisa empírica passaram por processo de organização, exploração e categorização para que possam ser analisados. Categorização essa, que, de acordo Bardin (2011, p. 117), “é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e seguidamente, por reagrupamento segundo gênero (analogia), com os critérios previamente definidos”.

Tomaremos como categorias de análise: totalidade, contradição, trabalho; condições de trabalho; relações de trabalho e precarização do trabalho, que serão identificadas e analisadas tomando como referência o professor convocado em início de carreira atuante na rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul. Destarte, iniciaremos a exposição dos resultados pela caracterização da amostra estudada.

3.2 Caracterização dos sujeitos de pesquisa

As condições e as relações de trabalho dos professores são nosso objeto de estudo e, para compreendermos da melhor maneira a realidade da amostra estudada, é essencial destacarmos que, conforme já discutido anteriormente, o mundo do trabalho tem passado por

inúmeras transformações que incidem sobre toda a classe trabalhadora, portanto, também sobre a categoria docente. Entretanto, dentro de uma mesma categoria profissional, as condições e as relações de trabalho podem ser ainda piores, considerando vários fatores, dos quais, neste estudo, destacamos o regime de contratação no serviço público e o tempo de docência.

A exemplo disto, entre os professores que atuam na rede pública de ensino do estado do Mato Grosso do Sul, há professores que compõem o quadro permanente de funcionários, ou seja, concursados (sendo que esses se dividem em várias categorias e situações de trabalho), estando alguns deles também em início de carreira. É o caso de professores que passaram no concurso público em sua primeira tentativa, sem nunca antes ter atuado em sala de aula, com exceção do período de estágio.

Também há professores atuando em regime temporário que estão na carreira docente há mais de cinco anos, havendo para esse fato uma pluralidade de motivos: desde o desinteresse na realização da prova do concurso, a tentativa e não aprovação no processo seletivo, até a atuação interrupta, trabalhando em sala de aula por períodos menores distribuídos ao longo de um vasto período de tempo.

Por fim, temos o professor convocado e em início de carreira, que agrega no mesmo indivíduo as dificuldades apresentadas tanto na forma de contratação quanto nas dificuldades típicas do início de carreira. Como trabalhado no capítulo dois, tanto o professor convocado quanto o professor em início de carreira enfrentam uma infinidade de dificuldades distintas que, quando somadas, criam uma condição de trabalho ainda mais desafiadora, com dificuldade intensificada, sendo os indivíduos que se encontram nessa posição o principal ponto de atenção do presente estudo.

Sendo assim, quanto aos sujeitos de pesquisa, o questionário foi respondido por 20 docentes (100% deles atuavam ou atuaram na unidade escolar em 2022 com até 5 anos de experiência na docência), destes, 55,0% eram do sexo masculino e 45,0% do sexo feminino. A faixa etária variou de 18 a mais de 40 anos de idade, sendo que a maioria, 55%, tinha entre 25 e 30 anos de idade. Portanto, a amostra foi composta em sua maioria por homens entre 25 e 30 anos de idade.

Sendo que 55% deles afirmaram no questionário que tiveram como motivação para o ingresso na carreira o apreço pela profissão, 20% influência dos amigos e 15% melhor oportunidade de emprego. Machado (2016) ressalta que a estrutura de remuneração dos professores de um país precisa ser averiguada de modo relativo a outras ocupações, pois a remuneração pode afetar as decisões dos indivíduos em diferentes dimensões. Primeiro, a remuneração pode afetar a decisão dos indivíduos mais bem qualificados de se tornarem

professores. Segundo, dado que o professor ingressou na profissão docente, ela pode afetar o esforço que será exercido em sala de aula. Por fim, pode desestimular (ou não) a rotatividade desses profissionais nas escolas (MACHADO, 2016).

Um ponto importante sobre a condição social dos professores convocados em início de carreira que responderam ao questionário é que 70% deles cursaram a educação básica totalmente em instituição pública de ensino, sendo que, do total, 85% disseram que consideram que sua experiência na Educação Básica influenciou na escolha da carreira docente.

Sobre o Ensino Superior, 50% dos entrevistados na pesquisa fizeram seu curso de graduação totalmente em uma instituição pública e 35% totalmente em uma instituição privada. Do total, 75% dos participantes disseram que fizeram seu curso superior no período noturno e 50% disseram que trabalharam durante todo o período do curso. O que nos traz dados importantes sobre essa parcela do professorado, visto que são pessoas em sua maioria advindas de escolas públicas e que fizeram sua graduação trabalhando, ou seja, foram universitários trabalhadores, confirmando o perfil da demanda das Licenciaturas no Brasil.

Sobre o nível de estudo dos professores iniciantes que responderam à pesquisa, 45% disseram que já concluíram um curso de especialização e 30% disseram que estão cursando, 100% dos que responderam à pesquisa escolheram uma especialização na área da educação e trabalham no Ensino Médio. Destes, 45% disseram que estão cursando ou já concluíram o Mestrado e 15% disseram que estão cursando ou já concluíram o Doutorado, sendo que 90% atuam na área de sua formação atual. Ou seja, dos 20 respondentes, 9 já são especialistas, outros 6 estão cursando um curso de especialização. Outros nove já concluíram ou estão no mestrado e 3 deles estão cursando ou já são doutores, portanto, são docentes que continuam estudando e buscando qualificação profissional.

Sobre o tempo de experiência desses professores convocados, as respostas levantadas obtiveram os seguintes números:

Tabela 10 – Tempo de atuação na carreira docente

	5 ANOS	4 ANOS	3 ANOS	2 ANOS	MENOS DE 1 ANO
N	5	5	3	3	4
%	25,0%	25,0%	15,0%	15,0%	20,0%

Fonte: Tabela elaborada pelo autor com base nas respostas da pesquisa realizada.

Sobre o tempo de atuação na rede estadual de Mato Grosso do Sul, dos professores convocados em início de carreira que participaram da pesquisa respondendo ao questionário, foi possível verificar os seguintes dados:

Tabela 11 – Tempo de atuação docente na Rede Estadual de Ensino de MS

	5 ANOS	4 ANOS	3 ANOS	2 ANOS	MENOS DE 1 ANO
N	3	2	4	6	5
%	15,0%	10,0%	20,0%	30,0%	25,0%

Fonte: Tabela elaborada pelo autor com base nas respostas da pesquisa realizada.

Assim, evidenciou-se que a maioria deles (75%) está na rede estadual de Mato Grosso do Sul há até três anos, os demais por quatro ou cinco anos. Portanto, a amostra pesquisada foi composta por uma predominância de homens entre 25 e 30 anos, que estão atuando em suas áreas de formação. Além disso, um percentual significativo dessa amostra possui formação em nível de Pós-Graduação, *stricto* ou *latu senso*, e tiveram em sua trajetória escolar no sistema público de ensino um dos motivadores para a escolha da profissão. O que nos permite dizer que, mesmo perante as condições e as relações de trabalho desvantajosas, o professor da escola pública ainda consegue exercer influência positiva nos estudantes, pelo menos no que tange ao seguimento nos estudos em nível superior.

3.3 Ingresso na carreira docente pública: formas e dificuldades enfrentadas pelos candidatos

O concurso público é um instrumento voltado para a efetivação dos princípios da impessoalidade e da isonomia no acesso aos cargos públicos. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, art. 37, determina que “os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei”.

A lei deverá conferir a todos igual oportunidade de acesso ao exercício de atividade pública em cargos, empregos ou funções públicas da Administração direta e indireta. Esta é a máxima tida como princípio da acessibilidade à função pública, preconizada pela Constituição da República (BRASIL, 1988).

Sobre as garantias previstas em lei sobre a área da Educação, o art. 206, inciso V da CF/88 e da Emenda Constitucional nº 53, de 2006, determina a valorização dos profissionais

da educação escolar, garantindo, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos profissionais das redes públicas. Nesse sentido, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/96), no art. 67 (lei BR nº 9.394, 1996), estabelece que estatutos e planos de carreira devem garantir o ingresso no magistério por concurso público.

A legislação brasileira é clara ao determinar o ingresso na carreira pública de professor através de concurso público. Tornar-se servidor público com direitos garantidos por lei, tais quais plano de carreira e correção salarial anual, são fatores determinantes na escolha da profissão, o que podemos notar na fala de um dos entrevistados ao ser questionado sobre a atratividade do trabalho docente na rede estadual de Mato Grosso do Sul: “Muitos vão atrás da carreira docente para buscar um concurso público e para lutar por uma vaga de emprego, mas a atratividade relacionada ao próprio sistema acredito eu que não seria muito convidativo pela profissão estressante que é, cansativo e estressante” (ENTREVISTADO 02).

Fica evidente que é um dos maiores benefícios do serviço público, na visão dos que o buscam e no imaginário coletivo: é difícil imaginar um lar da última década no qual não houvesse familiares sugerindo que a melhor opção é “ser concursado” (ENTREVISTADO 01), trata-se da estabilidade e da segurança que o concurso garante.

Entretanto, conforme demonstrado no capítulo 2, os governantes têm eleito o regime de contratação por tempo determinado como principal meio de ingresso dos professores na profissão. Conforme consta nos editais de seleção, tal modalidade está legalizada como necessária para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, permitindo aos órgãos da Administração Direta e a Autarquias do Poder Executivo efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições, prazos e regime especial previstos em lei.

A tabela abaixo apresenta os dados sobre a visão dos professores contratados em início de carreira sobre as formas de inserção na carreira da rede estadual de Mato Grosso do Sul, sobre a adequação do nível das questões das provas tanto do concurso público quanto do processo seletivo para ser contratado em relação à formação recebida no curso de graduação bem como da prática em sala de aula.

Tabela 12 - Adequação das provas do processo seletivo e do concurso público em relação à formação inicial e à prática em sala de aula

	SIM, PARCIALMENTE, ADEQUADAS	SIM, PLENAMENTE ADEQUADAS	NÃO, TOTALMENTE INADEQUADAS
N	14	2	04
%	70,0%	10,0%	20,0%

Fonte: Tabela elaborada pelo autor com base nas respostas da pesquisa realizada.

A maioria dos professores que responderam à pesquisa (70%) disseram que os mecanismos de avaliação estão parcialmente adequados à sua formação e à sua prática, podendo decorrer daí o número muito baixo de professores aprovados nos últimos concursos públicos da rede estadual de Mato Grosso do Sul. O certame teve edital publicado em fevereiro de 2022 e trazia as seguintes características do processo no que tange às fases, provas e análises de títulos:

5.1. O Concurso Público de Provas e Títulos – SAD/SED/PROFESSOR/2022, será integrado pelas seguintes fases: a) Fase I: Prova Escrita Objetiva, de caráter eliminatório e classificatório, da qual participarão todos os candidatos inscritos no Concurso Público; b) Fase II: Prova Escrita Discursiva, de caráter eliminatório e classificatório, da qual participarão apenas os candidatos considerados aprovados na Fase I e classificados dentro dos quantitativos especificados na cláusula de barreira [...] c) Fase III: Prova de Títulos, de caráter unicamente classificatório, realizada concomitantemente com a Fase II, de modo que apenas serão objeto de avaliação os títulos apresentados pelos candidatos considerados aprovados na Prova Escrita Discursiva (MATO GROSSO DO SUL, 2022, p. 174).

É importante destacar a respeito da impressão dos entrevistados sobre o último concurso público para professor da rede estadual de Mato Grosso do Sul. De acordo com um dos respondentes:

A questão da prova do concurso público no que fala da questão de Língua Portuguesa, acho que foi fora do que se espera de uma prova, principalmente pra mim que sou formado em Física, teve questão muito específica da área que não são conhecimentos que acho que são conhecimentos padrão que todo mundo tem que ter, são conhecimentos específicos. Achei bem ruim essa parte (ENTREVISTADO 1).

Tanto pela fala do professor entrevistado quanto pelo resultado do concurso público de 2018, que teve baixíssimo índice de aprovação, é possível ter indícios de que o nível das questões gerais, para todas as áreas, era inadequado à formação exigida, como mencionado no caso da Língua Portuguesa.

Vencido o processo de ingresso no serviço público, os primeiros anos de carreira do professor são marcados por inúmeros desafios, uma vez que a preparação acadêmica que recebem nos cursos de graduação ainda carece de maior proximidade com a prática escolar da Educação Básica. Essa informação é referendada pela tabela abaixo que mostra que os professores convocados iniciantes que responderam à pesquisa apontaram que a formação

inicial recebida é adequada no que tange à teoria, mas apontam deficiências em relação às questões práticas.

Tabela 13 – Adequação da formação inicial no Ensino Superior com a prática docente

	CONSIDERO PLENAMENTE ADEQUADA EM TERMOS TEÓRICOS E PRÁTICOS	CONSIDERO PLENAMENTE ADEQUADA EM TERMOS TEÓRICOS, MAS DEFICIENTE NO QUE DIZ RESPEITO ÀS PRÁTICAS	CONSIDERO PLENAMENTE ADEQUADA EM TERMOS PRÁTICO, MAS DEFICIENTE NO QUE DIZ RESPEITO ÀS BASES TEÓRICAS	CONSIDERO TOTALMENTE INADEQUADA EM RELAÇÃO AO COTIDIANO ESCOLAR
N	2	11	1	06
%	10,0%	55,0%	0,50%	30,0%

Fonte: Tabela elaborada pelo autor com base nas respostas da pesquisa realizada.

Um ponto relevante da tabela acima é que 06 dos 20 professores iniciantes convocados que responderam ao questionário consideram que sua formação inicial é totalmente inadequada ao cotidiano escolar. Esses números demonstram a necessidade de a formação dos novos professores estar mais adequada àquilo que se vive no cotidiano escolar atual, considerando-se os desafios e as possibilidades de novas perspectivas. Ou seja, os processos seletivos colocam em evidência não só a inadequação dos testes aplicados, mas também levam os candidatos a refletir sobre sua formação inicial.

Mesmo que garantido por lei como fonte de suprimento para necessidades eventuais, o regime de contratação temporária de professores pela rede pública é uma estratégia muito utilizada pelos dirigentes públicos, uma vez que, no caso da rede estadual de Mato Grosso do Sul, o salário é menor que o valor recebido pelo servidor concursado exercendo a mesma função, além de não ter um plano de carreira que valoriza o servidor ao longo da sua trajetória e não oferecer nenhum tipo de estabilidade. Daí a relevância de discutirmos mais detidamente a função e as garantias trabalhistas trazidas pelos planos de carreira.

3.4 Plano de carreira

O servidor público concursado tem um plano de carreira que lhe garante direitos assegurados por lei, fruto de conquistas obtidas a partir da luta dos movimentos sindicais que atuam em defesa dos direitos trabalhistas, bem como na busca por melhorias na relação de trabalho entre o Estado e os trabalhadores da educação.

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL,1988), em seu artigo 37, traz o direito do servidor público à livre associação aos sindicatos. No estado de Mato Grosso do Sul, de acordo com Rodriguez *et al.* (2017), a entidade mais representativa dos professores é a Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul (FETEMS), cuja ação teve início no dia 03

de março de 1979 com o nome de Federação dos Professores de Mato Grosso do Sul (FEPROSUL), a qual tinha o objetivo de integrar as entidades representativas da categoria dispersas em vários municípios do estado, respeitando as diferenças entre essas entidades. Somente

[...] em 1989, a FEPROSUL filiou-se à Central Única dos Trabalhadores (CUT) e os professores e funcionários administrativos das escolas passaram a ser reconhecidos como trabalhadores em educação. A associação mudou de nome e passou a se chamar Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul (FETEMS) (RODRÍGUEZ *et al.*, 2017, p. 142).

O histórico da FETEMS, disponível no site oficial, demonstra que é uma entidade bastante atuante na busca e na luta constante pelos direitos dos profissionais da educação. Conta com 73 sindicatos filiados e mais de 25 mil trabalhadores em sua base, o que representa mais de 50% do funcionalismo público do estado. Com um histórico de conquistas de garantias de direitos trabalhistas, em construção de planos e carreiras e questões salariais (FETEMS, 2021).

Os professores entrevistados, apesar de ainda não fazerem parte, como afiliados, do sindicato, o avaliam como fundamental na aquisição e na manutenção dos direitos dos quais desfrutam, o que pode ser notado nas falas: “[...] você ter um sindicato que representa toda uma classe de professores, acho que ele acaba tendo muito mais força do que indivíduos isolados tentando reivindicar algum direito, então acho de extrema importância” (ENTREVISTADO 01); e “Acredito que sem luta de causa não há vitória. A maioria das conquistas das categorias hoje se dá através das lutas sindicais” (ENTREVISTADO 02).

O plano de carreira prevê os direitos inerentes ao cargo de servidor público conquistado por um candidato a partir da aprovação em concurso e posterior nomeação. No caso da educação, o plano de carreira na sua totalidade de direitos previstos em lei se aplica apenas aos servidores concursados, o que conforme demonstrado acima, na Tabela 6 (página 88), no estado de Mato Grosso do Sul, exclui a maioria dos professores atuantes, que são convocados, portanto, sem direito aos benefícios do Plano de Cargos e Carreiras.

A lei complementar nº 087, de 31 de janeiro de 2000 (MATO GROSSO DO SUL, 2000), é o documento que contém o Plano de Carreira dos professores da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul. Esse documento já passou por várias adequações, nem sempre para melhorar a situação do trabalhador, e sim muito mais para seguir as regras neoliberais de Estado enxuto de acordo com as necessidades do mundo do trabalho.

No Mato Grosso do Sul, o Plano de Cargos e Carreiras dos professores concursados garante direitos como: aumento salarial por apresentação de diploma de cursos de pós-

graduação, com o adendo de que o nível máximo reconhecido pelo Estado é o Mestrado, o servidor que investe em conhecimentos no doutorado não tem nenhuma valorização salarial por parte do Estado. Tem direito ainda a aumento percentual a cada cinco anos de trabalho, chamado de quinquênio ou tempo de serviço.

Outro direito previsto no plano de carreira dos servidores efetivos é a mudança de letra, ou aumento salarial quando muda de letra. O servidor começa na letra A e pode chegar até a letra H. A mudança de letra e o direito ao aumento ocorre somente se houver vaga entre quantidade predeterminada de servidores em cada letra. Quando não existe a vaga, o servidor não muda de letra e volta a concorrer no ano subsequente. O servidor que espera um ano ou mais para mudar de letra não recebe nenhum tipo de valor retroativo (MATO GROSSO DO SUL, 2000).

IX - Progressão Funcional: a passagem de um nível de habilitação para outro superior na mesma classe; X - Promoção Funcional: a passagem de uma classe para outra imediatamente superior, dentro da mesma categoria funcional. (MATO GROSSO DO SUL, 2000).

Direito à aposentadoria dentro das regras do plano de carreira que alia tempo de contribuição e idade, além de direitos à licença para tratamento de saúde, são outros direitos inerentes ao Plano de Cargos e Carreiras dos professores da rede estadual de Mato Grosso do Sul.

Portanto, o Plano de Cargos e Carreiras é essencial para a garantia de direitos dos servidores públicos. Dada sua relevância, questionou-se os professores da amostra pesquisada quanto ao conhecimento do Planos de Cargos e Carreiras da rede estadual de ensino de MS. Entre eles, 70% afirmaram ter conhecimento pleno e 20% disseram ter conhecimento parcial, os demais desconheciam totalmente.

Tabela 14 – Conhecimento em relação ao Plano de Cargos e Carreiras da rede estadual de ensino de MS

	SIM, CONHEÇO PLENAMENTE	SIM, CONHEÇO PARCIALMENTE	NÃO, DESCONHEÇO TOTALMENTE
N	14	04	02
%	70,0%	20,0%	10,0%

Fonte: Tabela elaborada pelo autor com base nas respostas da pesquisa realizada.

Sobre o plano de carreira da rede estadual de Mato Grosso do Sul, as tabelas 22 e 23, que demonstram os resultados das entrevistas, apresentam o índice de 70% (14 do total de 20)

que dizem conhecer plenamente o plano de carreira e este mesmo percentual acredita que ele seja atraente em termos de salários e correios ligados à progressão na carreira. É salutar destacar que estes professores que participaram respondendo ao questionário, apesar de em sua maioria afirmar conhecer e afirmar que o estado de MS tem um bom plano de carreira, não disfrutaram desses direitos, uma vez que são professores temporários que recebem salário abaixo dos efetivos e não têm direito à remuneração por progressão por tempo de serviço na carreira.

Tabela 15 – Atratividade do Plano de Cargos e Carreiras da Rede Estadual de Ensino de MS em termos salariais e de progressão na carreira

	SIM	NÃO
N	14	06
%	70,0%	30,0%

Fonte: Tabela elaborada pelo autor com base nas respostas da pesquisa realizada.

O conhecimento dos direitos é importante, no entanto, a organização sindical é fundamental para que esses direitos conquistados a partir de lutas históricas possam se manter e novas conquistas possam aparecer. Nos últimos cinco anos, houve um movimento social articulado para desestimular ou desmerecer a luta dos movimentos sindicais em defesa dos direitos dos trabalhadores. O reflexo aparece na baixa quantidade de professores em início de carreira que estão filiados ao sindicato da categoria e que reflete, inclusive, na capacidade da percepção da precarização nas relações e nas condições de trabalho.

3.5 Relações de trabalho no serviço público

O trabalho, a partir da lógica capitalista, é pautado na geração de lucro por parte de quem tem a propriedade dos meios de produção e dos veículos capazes de produzir e multiplicar conhecimento em favor do capital. Na outra ponta desse sistema está o trabalhador, que dispõe apenas de sua força de trabalho, a qual troca mensalmente por uma quantia de dinheiro, seu salário. Nesse cenário, a relação proprietário-funcionário, empregador-empregado, é, por si só, desigual, dada a luta de classes que caracteriza as sociedades capitalistas e acaba por determinar as relações de trabalho.

A relação do trabalhador da educação com seu empregador não poderia ser diferente, considerando que ele é parte da totalidade da classe trabalhadora. Quando falamos de um professor que atua em escolas privadas essa relação fica mais clara, mas ela também se aplica

ao professor convocado em início de carreira na rede pública, quando nos atentamos ao histórico de enxugamento do Estado e à gestão dos serviços públicos aos moldes empresariais, como vem ocorrendo na educação, sobremaneira a partir da década de 1990.

A entrada da lógica empresarial no Estado, a partir de 1990, tem impactos diretos na estrutura de carreira e na forma como as condições e as relações de trabalho passam a se configurar a partir desse novo cenário, exposto abaixo:

[...] nos anos 1990 o Brasil adere ao receituário do denominado “Consenso de Washington”, e a questão do funcionalismo público passa a figurar na agenda das reformas necessárias à retomada do crescimento econômico. Os governos ao longo dos anos 1990 tenderam a tratar o emprego público como um problema fiscal e atuaram no sentido de restringir sua dimensão e/ou seus custos (GOMES; SILVA; SÓRIA, 2012, p. 167).

O receituário de mudanças no mundo do trabalho, acompanhado de perto por um discurso que defende a necessidade de enxugamento também das funções até então atribuídas aos estados, atinge, profundamente, o serviço público. Na prática, ocorre, em muitos países, uma desmontagem do setor produtivo estatal, ondas de privatização que retiram setores, antes considerados estratégicos, da mão dos estados nacionais (VAZ; MANCEBO, 2013), visto que, na lógica neoliberal,

o serviço público é considerado ineficiente e muito oneroso, e, em função disso, precisa enfrentar todo um processo de reestruturação. A lógica da fábrica magra se estende aos órgãos públicos, influenciando de maneira decisiva as políticas, as estruturas e a cultura das organizações estatais (VAZ; MANCEBO, 2013, p. 195).

Com isso, a lógica da gestão privada tem adentrado o serviço público, que lança mão de noções e de princípios administrativos, tais como: eficácia, produtividade, performance, competência, empreendedorismo, qualidade total, cliente, produto, marketing, desempenho, excelência e reengenharia.

Nesse sentido, a relação professor-empregador remete à questão do trabalho a partir do modo de produção capitalista. No âmbito do serviço público, no qual atua o professor contratado aqui estudado, a figura do patrão é substituída pelo Estado, que diferentemente do capitalista clássico que age em favor do lucro e da mais-valia, é responsável pela garantia dos serviços prestados à população, subsidiados por recursos financeiros obtidos através dos impostos pagos pela própria população, o que tira a educação do campo da mercadoria e a coloca no campo dos direitos sociais.

Castioni (2010, p. 01) define relações de trabalho como:

conjunto de normas e princípios que regem a relação entre aquele que detém o poder de contratar outro para desenvolver determinada atividade e aquele que mobilizado para tal executa mediante determinadas condições. Relação entre Capital e Trabalho. Sistema de Relações de Trabalho.

A relação patrão-empregado na educação pública acontece entre o Estado e o trabalhador, nesse caso, chamado de servidor público. O ingresso no serviço público, por sua vez, deve ocorrer por meio do provimento de cargos efetivos através de concursos públicos de provas e títulos, o que garante ao servidor que suas relações de trabalho sejam regimentadas por estatutos próprios que lhes garantem algumas questões, tais como estabilidade e possibilidades de progressão e promoção funcional. Entretanto, a legislação permite a contratação temporária de servidores públicos em casos específicos, como discutido há pouco.

De modo geral, as relações de trabalho no Brasil são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada por meio do decreto de lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Entretanto, o trabalho dos servidores públicos pode tanto ser regido apenas pela CLT quanto por estatuto próprio (o que geralmente orienta as relações de trabalho do quadro permanente dos setores públicos). No caso de professores contratados em Mato Grosso do Sul, a lei complementar nº 266, de 11 de julho de 2019, determina:

“Art. 16. Suplência é o exercício em caráter temporário da função docente e ocorrerá por meio de convocação de profissional que possua habilitação para atuar como docente da educação básica.” (NR) “Art. 17-A. A convocação obedecerá à classificação dos profissionais habilitados que compõem o Banco Reserva de Profissionais para a Função Docente Temporária [...]”.

Partimos, aqui, da definição de contrato de trabalho proposta por Ribeiro (2010, p. 01):

o termo “contrato de trabalho” compreende de forma abrangente todo contrato pelo qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor de outra. Restringindo-o, pode ser definido como a modalidade de contrato pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho de natureza não eventual, ou seja, de forma contínua, em favor de outra pessoa (física ou jurídica) a quem fica juridicamente subordinada.

E verificamos que o funcionário público sofre os mesmos impactos das relações empregado-empregador do setor privado a partir da adoção dos princípios do Estado enxuto, administrado como empresa privada, por meio de contrato de trabalho por prazo determinado e

banco de horas, comissão de conciliação prévia, trabalho em tempo parcial, suspensão do contrato de trabalho e bolsa qualificação profissional.

No que tange às reformas do Estado,

O princípio básico era tornar a administração pública brasileira mais flexível, eficiente, com serviços de melhor qualidade e custos reduzidos, em contraposição à administração burocrática, caracterizada como rígida, hierarquizada, autocentrada, onerosa, pesada, ineficiente e prestadora de maus serviços (VAZ; MANCEBO, 2013, p. 196).

Chanlat (2002) alerta que as práticas de gestão oriundas do setor empresarial, a partir da lógica dos negócios e em bases cada vez mais mercantis, tendem a colocar em risco a imparcialidade, o tratamento igualitário e a ética do interesse geral, princípios esses fundamentais em uma ação de utilidade pública. Chanlat (2002, p. 07) afirma ainda que “historicamente, não há desenvolvimento equilibrado sem uma burocracia competente, íntegra, independente e dedicada à causa do bem comum”.

Além das formas de ingresso e regime de contratação, as relações de trabalho se materializam no cotidiano escolar. Quando inqueridos acerca da adaptação do professor em início de carreira, os entrevistados manifestaram angústias a respeito das incertezas que a inserção em uma nova profissão ocasiona. Toda mudança requer adaptação e quando o professor inicia seu trabalho em sala de aula não poderia ser diferente.

O trabalho docente apresenta incontáveis dificuldades quando encontra relações ideais de trabalho, quando essas não são possíveis, a situação é ainda mais agravante. O professor precisa se desdobrar para dar conta de toda a gama de relações burocráticas, relações com o conteúdo e sala de aula, fazer as pazes com a situação insegura na qual se encontra, lutar por melhoria de direitos, driblar a opinião pública negativa e, enquanto equilibra todas as contingências, executar um bom trabalho.

Ao ser perguntado no que poderia ser auxiliado no início da carreira, um dos professores entrevistados fez a seguinte fala:

acredito que a escola poderia proporcionar para o professor em início de carreira não digo só a escola mas também o sistema de educação, uma formação inicial com todo o currículo do Ensino Fundamental e Ensino Médio, uma esplanada geral com o professor que vai estar entrando em sala de aula, principalmente para ele a forma de preencher o planejamento (ENTREVISTADO 02).

Ao que outro entrevistado complementa:

[...] após o início das aulas ter um sábado letivo focado nessas questões burocráticas seria interessante pelo menos como uma parte do sábado letivo porque não precisa ser ele todo, senão vai desagradar os professores que são concursados e já sabem de tudo de todo o processo. E talvez, sei lá, uma folha sulfite ali esclarecendo pelo menos os principais pontos. Porque tem coisa que o professor não que ele não sabe [sic] que ele nem sabe que ele deveria saber, eu, por exemplo, só fui descobrir agora que tem que exportar os conteúdos para SGDE, o que para mim não faz sentido nenhum porque você já faz isso no planejamento, e então você acaba descobrindo depois. Então uma folhinha ali com as coisas principais acho que seria legal (ENTREVISTADO 01).

A fala do entrevistado denuncia que o professor convocado inicia a sua carreira sem orientação acerca de todas as obrigações legais que precisa cumprir e, diferente do professor concursado, que tem a segurança de que terá tempo de aprender e que uma eventual falta não implicará a perda do cargo, o convocado precisa dar conta das obrigações que conhece e das que desconhece, sob o domínio da insegurança de que qualquer deslize poderá ocasionar quebra contratual.

Ao analisar essas manifestações, podemos notar não só as dificuldades objetivas do professor em início de carreira letiva, mas também uma nuance mais subjetiva, a maneira como o professor se percebe inferior ao colega docente concursado, preocupando-se em como uma formação poderia ser incômoda para esses colegas.

Ainda sobre a relação e a adaptação dos professores convocados em início de carreira, 55% dos que responderam ao questionário disseram que foram muito bem recebidos pela chefia imediata e pelos colegas mais experientes, o que facilitaria a adaptação e a qualidade do trabalho desempenhado. Os demais receberam mais instruções ou da chefia imediata (que pode ser a coordenação pedagógica ou direção da escola) ou dos colegas docentes com mais tempo de carreira.

Tabela 16 – Nível de instrução que recebeu quando ingressou na Rede Estadual de Ensino de MS

	MUITO BEM INSTRUÍDO PELA CHEFIA IMEDIATA E PELOS DOCENTES MAIS EXPERIENTES	MUITO BEM INSTRUÍDO PELA CHEFIA IMEDIATA, MAS NÃO TIVE AUXÍLIO DOS DOCENTES MAIS EXPERIENTES	NÃO FUI INSTRUÍDO PELA CHEFIA IMEDIATA, MAS RECEBI AUXÍLIO DOS DOCENTES MAIS EXPERIENTES	NÃO FUI INSTRUÍDO PELA CHEFIA IMEDIATA E NÃO RECEBI AUXÍLIO DOS DOCENTES MAIS EXPERIENTES
N	11	04	05	0
%	55%	20,0%	25,0%	0%

Fonte: Tabela elaborada pelo autor com base nas respostas da pesquisa realizada.

Importante destacar que, na rede estadual de Mato Grosso do Sul, os professores convocados não são mais escolhidos pelos gestores das escolas, uma vez que o processo seletivo classifica os professores e estes em ordem classificatória escolhem as unidades escolares onde irão trabalhar. Essa prática respeita o princípio da impessoalidade. Outro ponto importante a se destacar é que o processo seletivo favorece a possibilidade de ingresso na carreira da rede, dado que é realizado um novo processo a cada dois anos.

Além disso, a relação do professor convocado em início de carreira com seus colegas de profissão mais experientes tem um elevado grau de relevância na adaptação e nas escolhas acertadas por parte dos iniciantes.

[...] para favorecer o início do processo de socialização profissional é necessário sedimentar a vida da escola em bases democráticas, com uma dinâmica de gestão pedagógica participativa, coletiva e comprometida com a aprendizagem e a inclusão de todos no mundo do conhecimento [...] Os processos de socialização envolvem buscas, construções, ansiedades, escolhas, frustrações, desistências, mas também realizações e adesão à profissão (ALMEIDA; PIMENTA; FUSARI, 2019, p. 192-193).

Essa relação, no entanto, nem sempre é positiva, pelos inevitáveis choques de pensamentos e diversidade na formação dos mais antigos de carreira com aqueles que estão começando. Esse assunto foi abordado no questionário aos professores e a tabela abaixo apresenta o resultado.

Tabela 17 – Desafios na relação do professor iniciante com os demais professores

	FALTA DE CREDIBILIDADE	DIFICULDADE DE RELACIONAMENTO	OUTROS
N	06	09	05
%	30,0%	45,0%	25,0%

Fonte: Tabela elaborada pelo autor com base nas respostas da pesquisa realizada.

Importante destacar que entendemos aqui dois momentos: recepção e convivência: a maioria diz que a recepção é boa convivência apresenta problemas, visto que, é no dia que os conflitos se mostram. Assim, os dados evidenciaram a falta de credibilidade no trabalho dos professores iniciantes bem como a dificuldade de relacionamento com os professores mais experientes somam juntos 75% com outros desafios que dificultam a adaptação mais rápida na profissão.

Esses elementos da relação de trabalho no serviço público impactam diretamente nas condições de trabalho do professor iniciante convocado caracterizado pela intensificação do seu trabalho que será tratado a seguir.

3.6 Condições de trabalho do professor iniciante contratado no estado de Mato Grosso do Sul

Se as relações de trabalho dizem respeito à regulamentação do processo laboral, as condições de trabalho se referem à forma como elas se materializam. Por todo o exposto até aqui, podemos afirmar que as condições de trabalho da classe trabalhadora como um todo têm piorado paulatinamente, sobretudo após a década de 1990, em decorrência do processo de reestruturação produtiva que vem corroendo os direitos trabalhistas, intensificando e complexificando o trabalho e suas condições.

Vimos ao longo do trabalho que o mesmo ocorreu em relação ao professorado, que não ficou imune ao desgaste dos direitos trabalhistas e à intensificação do trabalho. Já evidenciamos que, na rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul, a situação se agrava mais quando pensamos nos professores contratados em início de carreira, nosso objeto de estudo.

Por não estarem amparados pelo Estatuto dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso do Sul, lei nº 5.193 de 2000, que garante direitos como abonos no salário por tempo de serviço (quinquênios), progressões resultantes da formação e direito a licenças para acompanhar familiar em caso de doença e o direito à estabilidade, os professores contratados vivenciam uma disparidade muito grande em relação ao profissional da educação concursado, ainda que exerçam a mesma função no mesmo local de trabalho, o que resulta não só na diminuição da garantia de direitos, mas também em significativas perdas salariais aos professores contratados.

Contrariando essa realidade, Vieira (2004) alerta que, diante da importância da função do professor, aspectos fundamentais para a profissionalização da atividade docente, como formação, duração da jornada de trabalho, remuneração e estrutura da carreira, deveriam receber o tratamento adequado nas pautas das políticas públicas educacionais.

Deste modo, na seção a seguir, exporemos e discutiremos as concepções dos professores da amostra estudada acerca de suas condições materiais de trabalho, com destaque no tempo disponível para estudos e na remuneração, ambos regulamentados nacionalmente pela lei nº 11.738/2008, a Lei do Piso.

3.6.1 Tempo disponível para estudo

Um importante elemento que garante as condições de trabalho do professor da educação básica é a duração da jornada de trabalho, a carga horária semanal pela qual é remunerado. A atividade docente envolve a aula propriamente dita, isso é, o tempo em que o professor realiza atividades de interação com os estudantes na sala de aula, entretanto, também há o tempo de planejamento, no qual o professor se dedica à preparação de aula, à correção de provas, a trabalhos e atividades dos estudantes, além de atendimento aos pais, o que pode, inclusive, superar o tempo dedicado às aulas.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/1996) não especifica a quantidade de horas semanais ou mensais de planejamento, mas estabelece que deve ser assegurado nos estatutos e/ou planos de carreira do magistério “período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho” (BRASIL, 1996).

Sobre a carga horária semanal, bem como a quantidade de horas que deverão ser dedicadas ao planejamento por parte do professor da rede pública do Ensino Básico no Brasil, a legislação que melhor a esclarece e a determina é a lei nº 11.738/2008 (Lei do Piso), que vincula o piso salarial profissional a uma jornada padrão de 40 horas semanais, com no máximo 2/3 destinados às atividades de interação com os alunos e 1/3 às atividades extraclasse (BRASIL, 2008).

Em Mato Grosso do Sul, a lei complementar nº 165, de 2012, acrescenta, altera e revoga dispositivos da lei complementar nº 87, de 31 de janeiro de 2000, e dispõe sobre o horário de planejamento dos professores: “§ 1º As horas-atividades da função docente, a partir de janeiro de 2014, corresponderão a 1/3 da carga horária e serão usufruídas integralmente” (MATO GROSSO DO SUL, 2012).

Diversos fatores influenciam na necessidade constante e intensificada, no regime moderno de trabalho, de se aperfeiçoar e continuar estudando. Essas vão desde a natureza intelectual do trabalho docente, a consciência coletiva de que é importante se manter atualizado, passando pela cobrança exercida por um mercado de trabalho em constante transformação, que exige que os profissionais nele inseridos estejam sempre se reinventando para se manter competitivos, até as mudanças na estrutura da educação em si, como o Novo Ensino Médio. De acordo com Moura (2013, p. 74):

A perda de autonomia via práticas propostas pelas reformas educacionais, que foram pensadas *de cima para baixo* – pelo MEC, Secretaria Estadual de

Educação, etc. – é outro ponto significativo de mudanças negativas em relação ao professor e demonstra o caráter centralizador dessas esferas no que diz respeito aos aspectos institucionais. Mesmo com a falácia da descentralização das responsabilidades, há um controle exercido pelas instâncias superiores administrativas, como o MEC e as SEEs, que distribuem recursos, definem e controlam os meios de avaliação e acompanham os resultados.

Tais mudanças exigem do professor, além da dedicação em sala de aula, nas horas despendidas no próprio ensino, lidando com os alunos e seus responsáveis, também a utilização de seu tempo de planejamento e, muitas vezes, seu tempo pessoal não remunerado, uma dedicação virtualmente integral ao trabalho, como podemos perceber na reflexão de Piovezan (2017, p. 52):

[...] a flexibilização do trabalho docente expõe um fenômeno bastante comum entre os professores de todos os níveis e modalidades do ensino brasileiro, isto é, a diversidade e o acúmulo de tarefas realizadas pelos docentes. O aumento das atividades é consequência do excesso de trabalho administrativo burocrático e do volume da *papelada* que os professores necessitam preencher, tais como, formulários, controle de frequência, registro de aulas etc.

Dada a relevância do tempo disponível para estudos na rotina do trabalho docente, esse foi um dos pontos levantados na pesquisa empírica. Na entrevista feita com os professores convocados em início de carreira, formulamos a seguinte pergunta: no que diz respeito às horas disponíveis para estudo, você considera que tem auxiliado nas suas práticas pedagógicas? Pelas respostas, foi possível apreender as dificuldades enfrentadas por esses profissionais em relação ao tempo insuficiente diante das demandas, como podemos constatar a seguir:

Com certeza. Acho que agora mais do que nunca com essa reforma do novo ensino médio que aconteceu, que demanda que o professor vá às vezes muito além da disciplina da qual ele foi formado né, da formação que ele teve, então principalmente na questão dos itinerários que é fundamental que o professor tenha conhecimento que às vezes ele nem espera que ele deveria ter, então com certeza ter horas de estudo para se adequar para conseguir fazer uma aula que acompanha os objetivos que estão sendo postos, então é com certeza fundamental (ENTREVISTADO 1).

Ao que o colega complementa: “[...] o tempo é insuficiente, praticamente os finais de semana são destinados a elaboração de atividades e planejamento [...]” (ENTREVISTADO 2).

Não só o tempo disponível durante a vivência funcional é insuficiente para que apreendam e apliquem todas as minúcias requeridas diante das mudanças impostas pelas forças superiores, mas os professores chegam à profissão sem nenhum preparo para essas vicissitudes:

Eu acho que essa questão da realidade escolar, da questão burocrática que acontece na escola, a gente meio que não tem preparação nenhuma na universidade. Porque a gente aprende a fazer o plano de aula, mas não como colocar ele lá, como que acontece, como ir atrás das coisas como que calcula o seu salário, como declarar o imposto de renda que até então eu fui saber agora que eu tenho que declarar o imposto de renda, ano que vem na verdade. Essas coisas burocráticas eu acho que tinha que ser mais esclarecido na universidade para você não ficar tão perdido quando você sai dali (ENTREVISTADO 1).

Mesmo sofrimento experienciado pelo colega respondente:

O que precisa ser mais evidente e atuante na formação acadêmica para a docência é a formação prática do professor, conteúdos são importantes, mas eles podem ser buscados, agora a prática o professor precisa ser orientado e direcionado na faculdade no período de formação. Consigo entender hoje que a faculdade peca no sentido de não ter um ano exclusivo para a prática docente, pelo menos no ano que eu me formei não tinha (ENTREVISTADO 2).

Quando questionados sobre a possibilidade de continuar estudando e se atualizando em sentido acadêmico (questão 24), ambos os entrevistados apresentaram experiências no mesmo sentido:

Atualmente sim, mas bem pouco. Apesar de ter poucas horas dentro de sala de aula, eu continuo tendo 6 planejamentos todo mês para fazer, então acabo tendo pouco tempo efetivamente para estudar por fora as coisas. Eu gasto muito mais tempo fazendo as burocracias que tem que fazer do que efetivamente estudando, então atualmente é bem pouco (ENTREVISTADO 01).

Infelizmente não me permite por conta da minha carga horária, como foi respondido nas questões anteriores, se for relacionar se percebe que a minha carga horária, o tempo que eu trabalho extra não me permite ter essa possibilidade (ENTREVISTADO 02).

Situação essa que mostra que, na prática, ocorre o contrário do priorizado no Plano Nacional de Educação:

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

Um dos elementos mais evidentes da intensificação do trabalho do professor da rede pública é o pouco tempo que resta para estudo, tanto para o aperfeiçoamento profissional quanto para se preparar melhor para as provas dos concursos públicos.

Tabela 18 – Dificuldades na realização do processo seletivo/ concurso de provas e títulos

	POUCO TEMPO PARA ESTUDAR	LEGISLAÇÃO	EXIGÊNCIA ACIMA DO NECESSÁRIO	NÃO TIVE DIFICULDADES
N	12	03	03	0
%	60,0%	15,0%	15,0%	10%

Fonte: Tabela elaborada pelo autor com base nas respostas da pesquisa realizada.

O gráfico acima mostra que (60%) dos professores que responderam à pesquisa apontaram a falta de tempo para estudar como o principal empecilho em relação aos processos seletivo/concurso de provas e títulos. Ou seja, a realidade material do professor contratado se mostra da seguinte forma: ele recebe menos pela mesma carga de trabalho dos colegas concursados, com isso, muitas vezes, desdobra-se em mais de uma escola e/ou mais de uma rede de ensino para garantir um salário que supra suas necessidades de sobrevivência, não dispõe de tempo suficiente sequer para realização de suas atividades laborais, o que lhe impede de estudar continuamente, tampouco se preparar de modo adequado para concursos públicos e processos seletivos, o que dificulta suas possibilidades de acesso a um posto de trabalho efetivo no serviço público, o que se confirma com os indicadores advindos das respostas da amostra de professores questionados, conforme tabela a seguir:

Tabela 19 – Tempo disponível para estudos e formação em serviço

	CONSIDERO ADEQUADO, TENHO CONSEGUIDO ESTUDAR E ME APERFEIÇOAR	CONSIDERO PARCIALMENTE ADEQUADO, TENHO POUCO PARA ESTUDAR E ME APERFEIÇOAR	CONSIDERO INADEQUADO, VISTO QUE, DADAS AS DEMANDAS DO TRABALHO, NÃO TENHO CONSEGUIDO ESTUDAR E ME APERFEIÇOAR
N	01	10	09
%	0,50%	50%	45,0%

Fonte: Tabela elaborada pelo autor com base nas respostas da pesquisa realizada.

Verifica-se que há sobrecarga de trabalho do professor, por conta das imposições burocráticas da escola bem como das correções de atividades e provas que acabam sendo um trabalho fora do seu expediente, além da necessidade de trabalhar até 60 horas semanais para poder ter um salário melhor ao final do mês. Dos professores que responderam ao questionário, 95% consideram o tempo disponível para estudo e formação em serviço parcial ou totalmente

inadequado. A falta de tempo, portanto, é um elemento relevante que precisa ser levado em conta quando se analisa o trabalho do professor convocado em início de carreira. Sobre esse assunto Oliveira (2013, p. 53) afirma:

Algumas pesquisas têm demonstrado na atualidade a ocorrência de alto grau de intensificação do trabalho, os docentes assumindo novas funções e responsabilidades no contexto escolar, além da crescente pauperização desses trabalhadores e de seus alunos e as consequências diretas desses fatores sobre os resultados escolares.

Esteve (1999, p. 28) complementa que:

[...] o professor está sobrecarregado de trabalho, obrigando-se a realizar uma atividade fragmentária, na qual deve lutar, simultaneamente, e em frentes distintas: deve manter a disciplina suficiente, mas ser simpático e afetuoso; deve atender individualmente as criança sobressalentes que queiram ir mais depressa, mas também aos mais lerdos, que têm de ir mais devagar; deve cuidar do ambiente da sala de aula, programar, avaliar, orientar, receber os pais e colocá-los a par dos progressos de seus filhos, organizar diversas atividades para o centro, atende frequentemente a problemas burocráticos..., a lista de exigências parece não ter fim.

A conclusão, a partir da observação da experiência dos professores convocados em início de carreira pesquisados, é inegável: as condições de trabalho enfrentadas ficam cada vez mais complexas e demandantes a cada nova imposição estadual e federal, enquanto as possibilidades de as executar se tornam mais escassas, implicando condições e relações de trabalho precarizadas que se retroalimentam, gerando uma situação na qual o trabalho requerido é quase impossível de ser executado de maneira saudável.

3.6.2 Remuneração

A remuneração é o valor recebido pelo trabalhador por sua jornada mensal de trabalho, o chamado salário, que é composto por vencimentos básicos e vantagens como auxílio alimentação, transporte, maternidade, entre outros direitos previstos em lei. No que diz respeito ao salário dos professores das redes públicas de ensino brasileiras, a lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, determina:

1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais. §2º Por profissionais do

magistério público da educação básica entendem-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional (BRASIL, 2008).

A lei do Piso, nº 11.738/2008, determina que o Piso Nacional dos Professores deverá ser reajustado anualmente de acordo com o índice do custo/aluno:

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.

Na prática, a instituição da Lei do Piso dos Professores nos estados se tornou um embate entre os governadores e os sindicatos representantes da categoria. Apesar de previsto em lei, os administradores públicos dos estados argumentam falta de recurso para arcar com os valores previstos na lei e buscam meios jurídicos para amparar suas decisões. Como a lei nacional define um valor de salário nacional para os professores para uma jornada de trabalho de “até 40 horas semanais”, os governadores entendem que existe uma dupla interpretação e que podem pagar o valor determinado por uma jornada menor que 40 horas semanais (Lei do Piso ou Lei nº 11.738/2008).

Outro ponto debatido e questionado é o índice de aumento anual determinado pelo valor custo/aluno. Os estados querem utilizar o índice anual do IPCA (Índice de Preços ao Consumidor Amplo), medido mensalmente pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), que tem seu valor bem abaixo do que o custo/aluno anual.

Vale ressaltar que apesar da Lei do Piso ter sido sancionada pelo Presidente da República em 2008, poucos estados implantaram na íntegra o que foi determinado e, desde então, é ansiado pela categoria dos professores. Essa é uma bandeira de luta dos sindicatos da categoria dos professores desde a promulgação da lei.

O asseguramento das condições de trabalho do professor é fundamental para o seu desempenho e para a sua permanência na profissão. Tais condições são determinadas pelas oportunidades de ingresso na carreira, por meio de regime de contrato ou concurso público, pela carga horária a ser desempenhada pelo professor que, além do trabalho em sala, precisa das horas de planejamento para se organizar, bem como pela remuneração salarial que precisa estar

de acordo com a importância do serviço desempenhado, e por todo o estudo investido para se formar um profissional da educação.

Diante das condições citadas acima, é possível constatar a importância da defesa do concurso público como condição principal de acesso dos professores à rede pública de Mato Grosso do Sul. Além de assegurar condições financeiras, a condição de concursado traz estabilidade, diminui a rotatividade e dá direito às regras de valorização da vida funcional através de plano de carreira. Na atualidade, a defesa pela melhoria relacionada às condições de trabalho do professor, efetivo ou convocado, deve ser tema de constante preocupação, uma vez que as decisões governamentais têm causado prejuízos à condição de trabalho do funcionário público da educação.

Dado esse contexto, buscamos entender a motivação dos entrevistados e questionados em seguir na docência, especificamente na condição de professor convocado, um dos entrevistados é categórico em afirmar a influência que o salário e a disparidade dele, quando comparado ao professor concursado, exerce em sua decisão e desmotivação:

Porém tem muitas coisas que que desmotivam principalmente para mim no meu caso que eu não sou concursado. Uma delas é essa instabilidade financeira né, no momento você pode tá ganhando relativamente bem, na outra semana pode não tá. Essa coisa de o professor que passa no concurso ele chega num dia e no outro dia ele já basicamente assume suas aulas. Então o professor convocado não tem direito a uma espécie de aviso prévio, alguma coisa nesse sentido. Então essas questões que estão por trás, que estão fora da sala de aula eu acho que elas desmotivam bastante, dentro da sala de aula eu acho que ela só até motivadoras mas o que acontece fora da sala de aula dá uma desmotivada (ENTREVISTADO 1).

Em outro momento da entrevista, o mesmo respondente discorre:

No momento como teve a questão dos professores concursados que chegaram que pegaram as aulas de convocados como eu. Já no final de setembro, a minha quantidade de horas reduziu pela metade e meu salário também, basicamente quase cortou pela metade (ENTREVISTADO 1).

Dentro do trabalho na docência pública, na categoria de profissional convocado, são comuns as histórias como a relatada pelo entrevistado: o professor concursado tem respaldo legal para assumir as disciplinas ministradas por um professor convocado, ficando esse com a renda comprometida e, algumas vezes, até desempregado. Condição essa que só colabora para a insegurança profissional vivida, potencializada pelo sentimento generalizado de desvalorização profissional ou até mesmo a desprofissionalização, pois, segundo Vieira (2009,

p. 327): “[...] a profissionalização resulta de um conjunto de condições indissociáveis: salário, carreira, formação e condições de trabalho. Profissionalização significa superação da ideia de ‘missão’, de continuidade das atribuições da família [...]”.

A insegurança de não saber por quanto tempo poderá exercer a sua função somada às diferenças salariais pintam o cenário de em que condição o professor convocado em início de carreira precisa desempenhar o seu trabalho, colocado por muitos como o de formar o futuro do Brasil:

Olha, com certeza que a questão do salário provavelmente é que pesa mais, né? Porque não adianta a pessoa ter um, como se diz? Uma aptidão maior para o ensino ou um amor naquilo que faz e tal, se o salário não recompensa de uma forma razoavelmente justa ali. O salário do convocado, se ele tivesse [sic] equiparado com o salário do efetivo ali no primeiro momento, eu acho que seria um salário justo por diversos motivos. O primeiro seria que iria quebrar um pouco essa cisão que há entre professores contratados e os professores que são concursados porque como pelo menos ali na no primeiro momento o salário tá equiparado então você deixa de ter essa comparação e você começa a discutir outras coisas além disso (ENTREVISTADO 1).

O arrocho salarial, vivenciado pelos professores que se enquadram na categoria de professores convocados, colabora, em grande medida, para a situação precária vivida pelo profissional que se encontra na situação aqui estudada, a do docente em início de carreira, que precisa driblar e sobreviver às imposições advindas do conjunto de intempéries ao qual se enquadra.

Tabela 20 – Sobre o salário do professor em início de carreira

	EXCELENTE, JÁ QUE ESTÁ DE ACORDO COM A MINHA FORMAÇÃO INICIAL E AS MINHAS NECESSIDADES DE TRABALHO E DE VIDA	BOM, JÁ QUE ESTÁ DE ACORDO COM A MINHA FORMAÇÃO INICIAL E ATENDE PARCIALMENTE ÀS MINHAS NECESSIDADES DE TRABALHO E DE VIDA	RUIM, POIS NÃO ESTÁ DE ACORDO COM A MINHA FORMAÇÃO INICIAL E É INSUFICIENTE PARA ATENDER ÀS MINHAS NECESSIDADES DE TRABALHO E DE VIDA
N	0	08	12
%	0%	40,0%	60,0%

Fonte: Tabela elaborada pelo autor com base nas respostas da pesquisa realizada.

Os dados corroboram a opinião dada pelos professores nas entrevistas, uma vez que 60% do universo dos 20 professores convocados em início de carreira que responderam ao questionário disseram que seu salário é ruim, não está de acordo com a formação inicial e é insuficiente para atender às necessidades de trabalho e vida.

Art. 22. O profissional convocado fará jus, além da remuneração prevista no art.17-B desta Lei Complementar, aos seguintes benefícios: I - férias, abono de férias e gratificação natalina; II - licença para tratamento de saúde, pelo regime jurídico previdenciário correspondente, e limitada ao período da convocação; III - incentivo financeiro pelo exercício em local de difícil acesso, em ensino noturno e em unidades prisionais ou de internação, nos termos desta Lei; IV - estabilidade à gestante, até 5 (cinco) meses após o parto (MATO GROSSO DO SUL, 2019, p. 4).

Podemos observar que a legislação recente trouxe consigo direitos diferenciados em termos de vencimentos salariais entre professores efetivos e convocados. A categoria foi contrária a essa decisão, por entender como problemática a divisão entre efetivos e convocados. Essa diferença salarial entre professores exercendo a mesma função no mesmo local de trabalho foi discutida no segundo capítulo deste estudo e os valores e diferenças atuais na remuneração dos professores concursados convocados na rede estadual de Mato Grosso do Sul podem ser percebidos na Tabela 7 (página 89).

Apesar dos protestos da categoria, os deputados estaduais aprovaram a lei no dia 11 de julho de 2019 que reduzia o salário do professor convocado na rede estadual. A perda salarial do professor convocado, exercendo a mesma função do professor efetivo, remete à precarização do trabalho, à corrosão dos direitos trabalhistas, discutidos por Antunes (2018), e à divisão no interior da classe (ALANIZ, 2009).

3.7. Indicadores de precarização do trabalho dos professores iniciantes convocados

As relações e as condições de trabalho dos professores contratados que participaram da pesquisa empírica evidenciaram indicadores de precarização do trabalho e suas consequências degradantes para o trabalhador, visto que, segundo Alves (2007, p. 114) “[...] a precarização é um processo que possui uma irremediável dimensão histórica determinada pela luta de classes e pela correlação de forças políticas entre capital e trabalho”. E Oliveira (2004, p. 1138) complementa:

As mudanças ocorridas nas relações de trabalho e emprego têm sido caracterizadas, na atualidade, pela ameaça de um fenômeno considerado por alguns autores uma precarização das relações de trabalho. Tal movimento, contudo, não se circunscreve às relações de trabalho caracterizadas como aquelas intrínsecas ao processo de trabalho, mas compreende principalmente as relações de emprego, apresentando uma tentativa de flexibilização e até mesmo desregulamentação da legislação trabalhista.

Situação vivenciada pelos professores contratados da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul, que não estão respaldados pelo Plano de Cargos e Carreiras e recebem menos pela mesma jornada de trabalho realizada por professores efetivos. Entretanto, não se trata de um fenômeno próprio do estado de Mato Grosso do Sul, uma vez que o trabalho dos professores mudou porque as transformações nas relações de trabalho atingem todas as dimensões da sociedade. O professor está inserido no universo de mudanças e transformações que o mundo do trabalho sofreu a partir da reorganização do Estado brasileiro com a entrada das regras neoliberais de Estado enxuto.

Os principais indicadores da precarização no trabalho docente são percebidos quando se encontra: flexibilização; intensificação; desemprego; desprofissionalização; degradação das condições de trabalho, sobrecarga; cobranças autoritárias; desvalorização; competitividade; poucas condições de trabalho e de pesquisa; perda de autonomia; novas categorias de trabalhadores, sobretudo os temporários; ausência de apoio à qualificação; envolvimento dos professores em trabalhos burocráticos (MARIN, 2010).

As características de flexibilização do trabalho do professor podem ser observadas na resposta dos professores contratados iniciantes que participaram da pesquisa e responderam ao questionário, vejamos:

Tabela 21 – Dificuldades na condição de professor iniciante na rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul

	DOMÍNIO DE SALA	DOMÍNIO DE CONTEÚDO	PREENCHIMENTO DE DOCUMENTOS	RELAÇÃO COM PROFESSORES	RELAÇÃO COM OS ALUNOS E COM A COMUNIDADE	ORGANIZAÇÃO DO TEMPO NA ESCOLA	ELAÇÃO COM A GESTÃO	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DIDÁTICO/CURRÍCULO
N	01	00	08	00	01	02	01	07
%	0,5%	0,0%	40,0%	0,0%	0,5%	10,0%	0,5%	35,0%

Fonte: Tabela elaborada pelo autor com base nas respostas da pesquisa realizada.

Os dados mostram que a maioria dos professores apontaram o preenchimento de documentos como a principal dificuldade que interfere nas suas condições de trabalho. A burocratização é reflexo da política empresarial pela qual a administração das escolas está se adequando, uma vez que a rede estadual de MS passa por um monitoramento semestral de fiscalização de atas bem como de toda a documentação escolar, além dos planejamentos exigidos aos professores e, agora, com o novo ensino médio, os detalhes nos registros do trabalho com o Itinerários Formativos estão cada vez mais exigentes.

A exemplo disso, há a elaboração de atividades e provas para alunos que estão no regime de progressão parcial, política criada pela Secretaria de Estado de Educação, em que o aluno muda de série mesmo tendo reprovado em até três matérias. O professor do ano subsequente deve, junto com a coordenação e a secretaria, elaborar, corrigir e lançar essas notas no sistema. Essa intensificação do trabalho não tem nenhum acréscimo no salário.

O professor enfrenta condições de trabalho cada vez mais precarizadas, visto que é colocado como o grande responsável para dar solução aos problemas educacionais, não tem a valorização salarial adequada além de se distanciar das discussões de planejamento sobre as grandes decisões relacionadas à educação. Todos os setores da sociedade se tornaram entendedores e donos da verdade quando se trata de analisar a educação no país, fazer os julgamentos e espalhar verdades absolutas.

A perda do controle sobre o processo de trabalho dos docentes ocorreu por motivos semelhantes aos dos trabalhadores de qualquer outro setor produtivo, embora o trabalho na escola não seja igual ao de uma fábrica ou empresa. As principais formas de controle que foram privadas dos professores foram aquelas referentes à organização do processo educativo, ou seja, a elaboração do currículo, a escolha dos livros utilizados em sala de aula e os critérios que determinavam as avaliações dos alunos (PIOVEZAN, 2017, p. 85).

Isso mostra que o trabalho se precarizou, e o professor convocado em início de carreira com um salário baixo, no caso de Mato Grosso do Sul recebendo menos que o professor efetivo que ministra as aulas para as mesmas turmas e recebe mais por isso, é um exemplo disso. A intensificação do trabalho do professor é diagnosticada também quando as turmas são formadas por um número muito grande de alunos utilizando sempre o rigor máximo da legislação que constantemente se adequa à política de fazer o professor trabalhar mais, render mais atendendo mais alunos, assim o Estado economiza nas contratações.

Além das turmas superlotadas, a estrutura física das escolas quanto à higiene, à disponibilização de aparelhos tecnológicos, ao acesso à internet, às salas sem ventilação adequada são elementos característicos da precarização do trabalho do professor. Diante dessa realidade, quando os resultados de aprovação e nível de aprendizado dos alunos nas avaliações externas são ruins, o primeiro responsabilizado é o professor.

Podemos considerar que assim como o trabalho em geral, também o trabalho docente tem sofrido relativa precarização nos aspectos concernentes às relações de emprego. O aumento dos contratos temporários nas redes públicas de ensino, chegando, em alguns estados, a número correspondente ao de trabalhadores efetivos, o arrocho salarial, o respeito a um piso salarial

nacional, a inadequação ou mesmo ausência, em alguns casos, de planos de cargos e salários, a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias oriunda dos processos de reforma do Aparelho de Estado têm tornado cada vez mais agudo o quadro de instabilidade e precariedade do emprego no magistério público (OLIVEIRA, 2004, p. 1144).

Nesse contexto, o professor temporário em início de carreira se sente desvalorizado porque sua escolha profissional não lhe garante as condições materiais básicas para desempenhar um trabalho de qualidade e que possa fazer o efeito social que muitos sonharam alcançar quando estavam no seu período de formação universitária, como observa Oliveira (2013, p. 2): “O termo valorização docente reúne três importantes elementos que interferem na sua condição profissional, são eles: 1) a remuneração; 2) a carreira e condições de trabalho e 3) a formação inicial e continuada”.

A contemporaneidade da afirmação acima pode ser percebida nas entrevistas quando o Professor Entrevistado 2 respondeu à seguinte pergunta: sobre o salário, você considera sua remuneração atual adequada à sua formação?

Negativo, considerando e fazendo um comparativo entre o salário de um docente e o salário de um técnico em manutenção, que trabalha suas 8 horas diárias e vai para casa deitar dormir, devemos considerar que o professor além das 40 horas que ele atua, ele trabalha extraclasse também é nesse sentido o trabalho se torna extremamente insuficiente. Diante do investimento e todo seu empenho nos seus quatro a cinco anos no seu período de formação.

Fica evidente que o baixo ganho salarial é o principal elemento característico da precarização do trabalho do professor iniciante convocado da rede estadual de Mato Grosso do Sul. O Entrevistado 2 respondeu à questão número 12: no que diz respeito às horas disponíveis para estudo, você considera que tem auxiliado nas suas práticas pedagógicas?

Negativo, o tempo é insuficiente, praticamente os finais de semana são destinados a elaboração de atividades e planejamento além da família, mas dentro da questão da docência é planejamento e as atividades do dia a dia mesmo.

As condições de trabalho relacionadas ao tempo disponível para desenvolver as atividades e atender às exigências burocráticas na atualidade estendem as horas de trabalho do professor para casa, comprometendo as demais práticas inerentes aos seres humanos, como lazer, arte e cultura. Em relação à formação inicial e à formação continuada, o Entrevistado 1 respondeu à questão 7: você recebe as instruções necessárias quanto à formação pedagógica?

Nesse sentido sim, temos as formações pedagógicas no sábado, tivemos a presença da Secretária de Estado de Educação em uma dessas formações pedagógicas que eu acho que foi importante, né, para salientar alguns pontos e termos o diálogo com quem pensa nossa prática cotidiana na escola.

É fundamental o destaque do professor entrevistado em relação à necessidade da Secretaria de Estado de Educação nas escolas, dialogando, ouvindo quem está na prática, visto que é responsável por fazer acontecer aquilo que é pensado e estudado pelos professores técnicos, que se encarregam da elaboração de materiais e regras que são enviadas para as escolas.

Todas essas constatações deixam evidente a contradição entre o que o Estado veicula e a elaboração e a execução das políticas públicas educacionais. É possível identificar a veracidade dessa afirmação quando se constata que o baixo número de concursos públicos ainda impera e, conseqüentemente, o número de professores convocados na rede é maior que o de efetivos, além das condições de falta de tempo para estudo por parte dos professores e de forma ainda mais cabal a disparidade de salário entre os professores efetivos e os convocados no desempenho da mesma função, o que mostra o alinhamento das políticas públicas educacionais ao Estado Neoliberal, uma vez que, nessa perspectiva, “[...] A educação para todos é fundamental para o avanço dos países, mas com ela o Estado não deve gastar muito” (EVANGELISTA; SHIROMA, 2007, p. 538).

Dessa forma, este capítulo apresentou as categorias relações e condições de trabalho, bem como a precarização do trabalho do professor iniciante convocado, legitimadas pelas respostas do questionário e da entrevista. Foi possível, num exercício dialético, a comparação entre as legislações e a vivência da prática do professor. A partir disso, verificou-se que o processo de intensificação e de exploração do trabalho do professor afeta diretamente o convocado em início de carreira na rede estadual de Mato Grosso do Sul, seja pelas condições de ingresso, instabilidade na manutenção do cargo, seja por receber um salário menor que o professor efetivo da rede que realiza a mesma função.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo surgiu da inquietação de um diretor de escola estadual que atente mais de mil e quinhentos alunos diariamente, em face ao grande número de professores contratados em início de carreira que passaram ao longo dos anos na instituição e enfrentam inúmeros desafios tanto nas condições quanto nas relações de trabalho, a partir disso, levantou-se a seguinte pergunta de pesquisa: quais são as condições e as relações de trabalho na concepção dos professores iniciantes contratados de uma escola da rede estadual de ensino em Campo Grande-MS?

Partimos da hipótese de que os professores em início de carreira contratados têm condições e relações de trabalho ainda piores se comparadas aos demais professores contratados e efetivos, e alguns dos fatores que agravam isso são: ingresso através de contratação sem estabilidade; salário inferior aos servidores concursados e ausência de direito a reajustes por tempo de serviço.

Visando responder ao questionamento levantado e confrontar nossa hipótese, traçamos como objetivo geral analisar as condições e as relações de trabalho na concepção dos professores iniciantes contratados de uma escola da rede estadual de ensino em Campo Grande-MS, para tanto foi necessário iniciar pela compreensão o mundo do trabalho em sua totalidade, bem como as contradições que o caracterizam no âmbito da sociedade capitalista.

Após estudo sobre a precarização do trabalho em geral, estratégia das políticas neoliberais a partir da década de 1990, foi possível constatar e explicitar que a intensificação da exploração do trabalhador é uma realidade, incide diretamente no lucro dos grandes empresários capitalistas e, ao mesmo tempo, sobre a exploração do trabalhador, através da terceirização e das formas flexíveis de contratação.

Nesse cenário, o trabalhador da educação sofre as mesmas consequências nefastas das imposições da regra do capital. O funcionário público da educação, portanto, passa a ser explorado, exposto às contratações temporárias sem direitos referentes ao Plano de Cargos e Carreiras e, em muitas situações, recebe menos que o servidor concursado exercendo a mesma função.

Com este trabalho foi possível constatar que o professor iniciante contratado está situado na totalidade da classe trabalhadora em local de desvantagem, visto que recebe um salário menor que o servidor efetivo realizando o mesmo trabalho, não tendo direito à mudança de nível por tempo de serviço e, ainda, a cada dois anos, precisa passar por processo seletivo, fazendo com que haja uma constante rotatividade de locais de trabalho, dificultando a execução de um trabalho de qualidade a longo prazo.

Fica evidente o enxugamento dos gastos públicos, pois a maioria dos professores são convocados na rede estadual e recebem cerca de 40% a menos do salário dos efetivos. O discurso de propaganda de que o estado de Mato Grosso do Sul paga o melhor salário do país esconde a informação de que este valor é para o professor efetivo e que, neste mesmo estado, esses são minoria. A maioria dos professores da rede estadual são convocados e recebem salário inferior.

As exigências em relação à educação são de busca pela eficiência e pela minimização dos gastos e, incoerentemente, cobra-se melhores resultados na aprendizagem. Os professores entrevistados deixaram claro suas insatisfações, tais como excesso de burocracia, falta de tempo para estudo, provas de concursos públicos cada vez mais escassas. Essas características reforçam a condição de precarização do trabalho do professor iniciante convocado, uma vez que o trabalho é exaustivo e, com o baixo salário, precisa trabalhar mais tempo para sobreviver, além de sobrar pouco tempo para estudo e preparação para os concursos públicos na possibilidade de se tornar um servidor concursado.

Além disso, há contradições entre o aprendizado na formação inicial do professor no ensino superior e os desafios da prática docente, já que as escolas não estão preparadas para acolher o professor iniciante, não existe um planejamento para isso, são constantes os conflitos com os professores mais antigos na profissão que dominam o processo de trabalho cristalizado com práticas de desânimo e baixa autoestima em relação à profissão.

Valorizar o professor iniciante é ter um plano de recepção para ele, com material explicativo, formações pedagógicas que possam dar atenção especial a quem está iniciando na profissão e que carece das orientações básicas para poder desenvolver um trabalho de qualidade que possa dar a satisfação necessária para permanecer na profissão.

Equiparar o salário entre professores contratados e concursados é maior que uma simples correção de injustiça, é reconhecimento pela execução do mesmo trabalho, quiçá de qualidade ainda maior que os mais antigos na profissão e que o entusiasmo, o desejo por buscar novos conhecimentos e de contribuir para uma sociedade menos desigual através da educação acabam se emudecendo, tratado como utopia e os sonhos e as práticas acabam se tornando apenas burocracia e angustia.

A pesquisa mostrou que muitos jovens estão fazendo a escolha pela profissão de professor, que estes estão se preparando, uma vez que a maioria dos que participaram afirmaram estar cursando ou já concluiu uma pós-graduação. Fazer com que esse jovem permaneça e cresça na profissão e faça de fato a diferença no aprendizado do aluno implica relações e condições de trabalhos mais dignas desde a forma de entrada na carreira, o salário, menos burocracia, um plano de recepção e acolhida por parte das escolas bem como condições materiais dignas, tais como estrutura física adequada e disponibilidade de recursos tecnológicos para o desenvolvimento do seu trabalho.

A contradição entre o salário dos efetivos e concursados é demonstrada em forma de números. Outro elemento importante são as tabelas que apresentam dados dos descontos em folha dos servidores, tanto efetivos como convocados, e os impactos que estes causam no valor do salário líquido do servidor, ou seja, boa parte dos ganhos vão para os descontos do imposto de renda, previdência e plano de saúde.

Deste modo, podemos concluir que confirmamos nossa hipótese, uma vez que, ao longo de todo o estudo foi sendo demonstrado, tanto pela discussão de ideias, quanto pela exposição de dados empíricos, que as condições e relações de trabalho dos professores contratados em início de Carreira na Rede Estadual de Ensino de Mato Grosso do Sul são piores se comparadas às vivenciadas pelos professores efetivos, seja em início ou fim de carreira.

Assim, a percepção da pesquisa foi a de que o professor iniciante contratado sofre ainda mais com os impactos da precarização da educação impostas por políticas públicas de cunho empresarial que visam ao enxugamento do Estado. Nesse cenário, números satisfatórios de aprovação maculam os problemas graves da educação, cuja culpa recai no professor, que aparece sempre como o vilão da história sem o devido respeito que lhe é merecido, desde salário, valorização na carreira, incentivo ao estudo e principalmente consciência do seu papel social na formação humana das novas gerações.

Além de todo o exposto, a diferenciação nas condições e relações de trabalho entre professores efetivos e contratados cinde os profissionais da carreira docente, consequentemente enfraquecendo a luta da categoria. Prova disto é a grande maioria dos participantes da pesquisa,

ou seja, professores contratados em início de carreira, não ser filiado a nenhum sindicato, local historicamente marcado pela luta pelos direitos trabalhistas dos professores.

Destarte, ousamos dizer que o processo de precarização do trabalho tem corroído os direitos trabalhistas dos professores, desencorajado jovens a seguir a carreira e enfraquecido a luta dessa categoria que essencial para a formação dos cidadãos e emancipação da sociedade. Deste modo, esperamos que os resultados desse estudo contribuam, não apenas com pesquisas que se dedicam às políticas públicas educacionais e ao trabalho docente, mas que os indicadores da realidade concreta aqui discutidos sirvam para nos alertar que a luta pela manutenção e ampliação dos direitos da categoria docente é urgente e precisa ser reafirmada por todos aqueles que fazem a educação pública brasileira.

REFERÊNCIAS

ALANIZ, E. P. Controvérsias no discurso da qualidade da secretaria da educação do estado de São Paulo, Brasil. *Org. & Demo.*, Marília/SP, v. 10, n. 1/2, p. 83-102, jan./dez. 2009.

ALMEIDA, M. I. de; PIMENTA, S. G.; FUSARI, J. C. Socialização, profissionalização e trabalho de professores iniciantes. *Educar em Revista*, Curitiba/PR, v. 35, n. 78, p. 187-206, nov./dez. 2019.

ALVES, Giovanni. *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. 2 ed. Londrina: Práxis; Bauru: Canal 6, 2007.

ALVES, Giovanni. *O novo e precário mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000.

ALVES, Giovanni. *Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de sociologia do trabalho*. Bauru, SP: Editora Práxis, 2013.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, [s/l], v. 1, n. 123, p. 407- 427, 2015.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?. *Serviço Social & Sociedade*, [s/l], v. 1, p. 405-419, 2011.

ANTUNES, R.; BRAGA, R. (Orgs.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

AKKARI, A; TARDIF, M. A inserção profissional no ensino: alguns pontos de referência sobre uma realidade complexa. In: GUIMARÃES, C. M.; REIS, P. G. R.; AKKARI, A.; GOMES, A. A. (Eds.). *Formação e profissão docente*. Araraquara: Junqueira & Marin, 2011. p. 124-141.

ARENDS, R. I. *Aprender a ensinar*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de Espanha, S.A.U, 2008.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Trad. Luís Antero Reto. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. MEC. Ministério da Educação. *Plano Decenal de Educação Para Todos*. Brasília, DF: MEC, 1993.

BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases de educação nacional. Brasília, DF: MEC, 1988. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei9394_ldbn1.pdf Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Emenda Constitucional, n. 19, de 04 de junho de 1998. Brasília, DF, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Lei no 8.745, de 09 de dezembro de 1993. Brasília, DF, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8745compilada.htm Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 53, de 19 de dezembro de 2006. Brasília, DF, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Decreto no 6253 de 13 de novembro de 2007. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação. FUNDEB. Brasília, DF, 2007.

BRASIL. Lei n. 11.738 (2008). Lei sobre o Piso Nacional dos Professores da Educação Básica. Casa Civil. (2008). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012. Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13 jun. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf> Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Resolução n. 510, de 07 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 maio de 2016. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Sinopse estatística da Educação Básica de 2011 a 2020. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, vários anos (2017-2020). Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica> Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Proposta de Emenda à Constituição n. 32. PEC da Nova Administração Pública, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2262083> Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Lei no 14.113, DE 25 DE DEZEMBRO DE 2020. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal; revoga dispositivos da Lei no 11.494, de 20 de junho de 2007; e dá outras providências. Diário Oficial da União, 2020.

BRASIL. Portaria n. 67, publicado em: 07/02/2022 na página 65 do Diário Oficial da União.

BRASIL. Lei Complementar n. 191, de 8 de março de 2022. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leicom/2022/leicomplementar-191-8-marco-2022-792343-publicacaooriginal-164719-pl.html> Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Agência Câmara de Notícias. Disponível em <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2262083> Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 95 (EC 95), de 15 de dezembro de 2016

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. Organização e intensificação do tempo de trabalho. *Sociedade e Estado*, v. 28, n. 2, 2013, p. 351- 374.

CASTIONI, R. Relações de trabalho. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. (CDROM)

CHANLAT, J.-F. (2002). O gerencialismo e a ética do bem-comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: *Anais do VII Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*. Lisboa, Portugal.

DAL ROSSO, S. Intensidade do trabalho. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. (CDROM)

DARDOT, P.; LAVAL, C. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEL PINO, M. A. B.; VIEIRA, J. S.; HYPOLITO, A. M. Trabalho docente, controle e intensificação: câmeras, novo gerencialismo e práticas de governo. *In: FIDALGO, F.; OLIVEIRA, A. M.; FIDALGO, N. L. R. A intensificação do trabalho docente: tecnologias e produtividade*. Campinas, SP: Papirus, 2009. p. 113-134.

DRUCK, G.; Dutra, R.; Silva, S. C. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. *Caderno CRH*, [s/l], v. 32, n. 86, p. 289-305, 2019.

DUARTE, Rosinete de Jesus Nascimento. Condições de trabalho docente em uma escola estadual de Mato Grosso do Sul. 2021. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação) – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2021.

EVANGELISTA, O.; SHIROMA, E. O. Professor: protagonista e obstáculo de reforma. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 531-541, set./dez. 2007.

ESTEVE, José M. O mal-estar docente: a sala-de-aula e a saúde dos professores. Trad. Duryle de Carvalho Cacchia. Bauru, SP: EDUSC, 1999.

FEDERAÇÃO dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul. Tabela dos Professores Convocados 40h, vigência entre fevereiro e abril de 2022. Disponível em <https://fetems.org.br/fetems/wp-content/uploads/2022/03/tabela-professores-convocados-fevereiro-abril-2022.pdf> Acesso em: 11 jun. 2023.

FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola; FERNANDES, Solange Jarcem. Remuneração salarial de professores em redes públicas de ensino. *Educação em Revista*, [s/l], v. 29, n. 4, 2013.

FRANCO, F. C. O coordenador pedagógico e o professor iniciante. *In: ALMEIDA, L. R.; BRUNO, E. B. C; CHRISTOV, L. H. da S. O coordenador pedagógico e a formação docente*. São Paulo: Loyola, 2000. p. 33-36.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Fundamentos científicos e técnicos da relação trabalho e educação no Brasil de hoje. *In: LIMA, Júlio César França; NEVES, Lúcia Maria Wanderley (Orgs.). Fundamentos da educação escolar do Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2006. p. 241-288.

GATTI, Bernadete Angelina. *Formação de professores e carreira*. São Paulo: Cortez, 2010.

GATTI, B. A. Formação de professores no Brasil: características e problemas. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 31, n. 113, p. 1355–1379, out./dez. 2010.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. de S. *Professores do Brasil: impasses e desafios*. Brasília: UNESCO, 2009.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Darcilene Cláudio; SILVA, Leonardo Barbosa e; SÓRIA, Sidartha. Condições e relações de trabalho no serviço público: o caso do governo Lula. *Revista de Sociologia e Política*, [s/l], v. 20, n. 42, jun. 2012.

HUBERMAN, M. O ciclo de vida profissional dos professores. In: NÓVOA, A. (coord). *Vidas de professores*. Porto/Portugal: Porto, 1995. p. 31-78.

JONSSON, P. V. M. *Prática pedagógica do professor iniciante na rede municipal de ensino de Ponta Grossa/PR*. 2017, 158f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2017.

KOSIK, Karel. *Dialética do concreto*. Trad. Célia Neves e Alderico Toríbio. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

KUENZER, Acácia Zeneida. Exclusão includente e inclusão excludente: a nova forma de dualidade estrutural que objetiva as novas relações entre educação e trabalho. In: SAVIANI, Dermeval; SANFELICE, José Luís; LOMBARDI, José Claudinei (Orgs.). *Capitalismo, trabalho e educação*. 3. ed. Campinas: Autores Associados, 2005. p. 77-96.

MACHADO, L. M.; SCORZAFAVE, L. G. D. da S. Distribuição de Salários de Professores e Outras Ocupações: uma análise para graduados em carreiras tipicamente ligadas à docência. *Rev. Bras. Econ.* [s/l], v. 70, n. 2, abr./jun. 2016.

MARIN, A. J. Precarização do trabalho docente. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. (CDROM)

MARX, K. *Salário, Preço e Lucro*, 1865. Trad.: Eduardo Saló. Bauru: Edipro, 2004.

MARX, K. *O Capital: livro I – o processo de produção do capital*. 9. ed. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MATO GROSSO DO SUL. Assembleia Legislativa. Lei Complementar n. 35, de 12 de janeiro de 1988. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Estadual de Mato Grosso do Sul e dá outras providências. Campo Grande, 1988. Disponível em: <http://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/secoge/govato.nsf/66ecc3cfb53d53ff04256b140049444b/d6a6c3aab96ef90904257118005ad476?OpenDocument> Acesso em: 11 jun. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. Lei Estadual n. 1.102, de 10 de outubro de 1990, instituiu o regime jurídico dos funcionários civis do estado de Mato Grosso do Sul (MATO GROSSO DO SUL, 1990). Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=134974> Acesso em: 11 jun. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. Lei complementar n. 087, de 31 de janeiro de 2000. Diário Oficial nº 5193/2000. Disponível em: <https://www.fundesporte.ms.gov.br/wp-content/uploads/2021/12/2-LEI-COMPLEMENTAR-No-087-DE-31-DE-JANEIRO-DE-2000.pdf> Acesso em: 11 jun. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. Assembleia Legislativa. Lei Complementar n. 97, de 26 de dezembro de 2001. Altera dispositivos da Lei Complementar n. 87, de 31 de janeiro de 2000, que dispõe sobre o Estatuto dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, 2001. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/ms/lei-complementar-n-97-2001-mato-grosso-do-sul-altera-dispositivos-da-lei-complementar-n-87->

de-31-de-janeiro-de-2000-que-dispoe-sobre-o-estatuto-dos-profissionais-da-educacao-basica-do-estado-de-mato-grosso-do-sul-e-da-outras-providencias Acesso em: 11 jun. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. Emenda Constitucional nº 77 de 18 de abril de 2017. Acrescenta os arts. 55, 56, 57, 58 e 59 ao Ato das Disposições Constitucionais Gerais e Transitórias, para instituir o Regime de Limitação de Gastos, e dá outras providências.

MATO GROSSO DO SUL. Lei Complementar n. 266, de 11 de julho de 2019. Diário Oficial n. 9942/2019. Disponível em: https://www.spdo.ms.gov.br/diariodoe/Index/Download/DO9942_15_07_2019 Acesso em: 11 jun. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. Edital n. 1/2022. Concurso Público SED/SAD para professor da carreira profissional. Diário Oficial 10.764 de 23 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://www.sed.ms.gov.br/wp-content/uploads/2022/02/Edital-Concurso-Publico-Professor-REE-2022-1.pdf> Acesso em: 11 jun. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. Projeto Político Pedagógico da escola estadual Joaquim - 2022. Disponível em: <http://www.sistemas.sed.ms.gov.br/PortalSistemas/PPP> Acesso em: 11 jun. 2023.

MATO GROSSO DO SUL, MS paga o maior salário para professor entre as redes estaduais de ensino. Disponível em: <https://www.sed.ms.gov.br/ms-paga-o-maior-salario-para-professor-entre-as-redes-estaduais-de-ensino/> Acesso em: 08 out. 2022.

MATO GROSSO DO SUL, Anexo do decreto n. 15.895, de 10 de março de 2022. Tabela de remuneração do profissional convocado. Diário Oficial Eletrônico n. 10.776/2022. Disponível em: https://www.tjms.jus.br/legislacao/public/pdf-legislacoes/decreto_n._15.895.pdf Acesso em: 11 jun. 2023.

MATO GROSSO DO SUL, Diário Oficial Eletrônico (n. 10.792/2022) publicado em 04 de janeiro de 2022. Tabela salarial dos professores concursados da rede estadual de Mato Grosso do Sul.

MATO GROSSO DO SUL, Diário Oficial Eletrônico (n. 10.764/2022) publicado em 23 de fevereiro de 2022. Edital de Concurso Público Rede Estadual de Mato Grosso do Sul.

MELO, Sueli Veiga. *Panorama sobre o financiamento da educação pública básica no Brasil e em Mato Grosso do Sul*. São Paulo: NPC, 2020.

MÉSZÁROS, I. *Para além do capital: rumo a uma teoria da transição*. Trad. Paulo Cezar. São Paulo: Boitempo, 2009.

MIGLIAVACCA, A. Condições de trabalho do professor. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. (CDROM)

Movimento Profissão Docente. Planos de carreira e salários do Magistério Público Estadual - 2022. Disponível em: <https://www.profissaodocente.org.br/> Acesso em: 11 jun. 2023.

NETTO, José Paulo. *Introdução ao estudo do método de Marx*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2011.

NONO, M. A.; MIZUKAMI, M. da G. N. Processos de formação de professoras iniciantes. *Revista Brasileira Estudos Pedagógicos*, Brasília, v. 87, n. 217, p. 382-400 set./dez. 2006.

NUNES, Claudio Pinto; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Trabalho, carreira, desenvolvimento docente e mudança na prática educativa. *Educação e Pesquisa*, [s/l], v. 43, n. 1, p. 66-80, 2017.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A Reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educação e Sociedade*, [s/l], v. 25, n. 89, 2004.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. As políticas de formação e a crise da profissionalização docente: por onde passa a valorização?. *Revista Educação em Questão*, Natal, v. 46, n. 32, p. 51-74, mai./ago. 2013.

PAPI, S. O. G.; MARTINS, P. L. O. As pesquisas sobre professores iniciantes: algumas aproximações. *Educação em Revista*, Belo Horizonte, v. 26, n. 3, p. 39-56, 2010.

PINTO, J. M. de R. Relatório do grupo de trabalho sobre financiamento da educação. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, Brasília, v. 82, n. 200/201/202, p.117-136, 2001.

PIOVEZAN, Patrícia Regina. *As políticas educacionais e a precarização do trabalho docente no Brasil e em Portugal*. 2017. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Filosofia e Ciências da Universidade Estadual Paulista, Marília, 2017.

PRAUN, Lucieneida Dovão. Não sois máquina! Reestruturação produtiva e adoecimento na General Motors do Brasil. Tese (Doutorado em Sociologia) — Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Departamento de Sociologia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014.

RIBEIRO, E. A. Contrato de trabalho. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. (CDROM)

RODRÍGUEZ, Margarita Victoria; ROCHA, Paolla Rolon; VALDEZ, Hellen Caroline. História do sindicato docente: valorização salarial do Magistério em Mato Grosso do Sul. In: PINTO, Adriana Aparecida; FURTADO, Alessandra Cristina (Orgs.). *A história da educação em Mato Grosso do Sul: temas e abordagens*. Dourados: Ed. UFGD, 2017.

RODRÍGUEZ, Margarita Victoria; SIMÕES, Caroline Hardoim. A história de valorização docente da educação básica em Mato Grosso do Sul (1979 – 1996). *Revista de Financiamento da Educação*, Porto Alegre, v. 1, n. 10, 2011.

RODRÍGUEZ, Margarita Victoria; SIMÕES, Caroline Hardoim; FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola. Planos de cargos, carreira e remuneração do magistério sul-mato-grossense (1979-2010): primeiras aproximações. *Educação em foco*, Minas Gerais, v. 15, n. 19, p. 33-

55, jun. 2012.

ROMANOWSKI, Joana Paulin; OLIVER MARTINS, Pura Lúcia. Desafios da Formação de Professores iniciantes. *Pág. Educ.*, Montevideo, v. 6, n. 1, p. 83-96, jun. 2013.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. *Revista Brasileira de Educação*, [s/l], v. 12, n. 34, jan./abr. 2007.

SAVIANI, D. A defesa da Escola Pública no Brasil: difícil, mas necessária. In: KRAWZCYK, N. Escola pública no Brasil: tempo difíceis, mas não impossíveis. Campinas, SP: FE/UNICAMP; Uberlândia, MG: Navegando, 2018.

SILVA, M. C. Primeiro ano de docência: o choque com a realidade. In: ESTRELA, M. T. (Org.). *Viver e construir a profissão docente*. Porto: Porto Editora, 1997. p. 51-80.

SILVA, Solonildo Almeida: O caminho lato sensu da precarização do trabalho docente universitário na UECE. Dissertação (Mestrado). 104 f. 2005. Curso de Mestrado em Políticas Públicas e Sociedade do Centro de Humanidades e Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, 2005.

SILVEIRA, M. F. L. O início da docência – compromisso e afeto, saberes e aprendizagens. In: LIMA, E. F. (Org.). *Sobrevivências: no início da docência*. Brasília: Líber Livro, 2006. p. 39-54.

SMOSINSKI, S; HAMIK, S. Em 7 Estados, mais da metade dos contratos de professores são temporários. São Paulo, 08 de maio de 2013. Disponível em <https://educacao.uol.com.br/noticias/2013/05/08/em-7-estados-mais-da-metade-dos-contratos-de-professores-sao-temporarios.htm>. Acesso em: 08 de novembro de 2022.

TARDIF, M. *Saberes docentes e formação profissional*. 17 ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

TOZETTO, S. S. Formação inicial de professores: implicações e desafios para a constituição dos saberes. In: TOZETTO, S. S.; LARROCCA, P. *Desafios da formação de professores: saberes, políticas e trabalho docente*. Curitiba: CRV, 2014.

TRIVELATTO, Marcia Carolina Santos; PAIXÃO, Tamiris Vila Bôas. A flexibilização dos tempos de trabalho como base do adoecimento. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, Cuiabá, v. 6, n. 10, p. 110-133, jan./jun. 2020.

TRIVINOS, Augusto Nivaldo Silva. *Introdução à pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

VAZ, Carla dos Santos Ribeiro; MANCEBO, Deise. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*, [s/l], v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013.

VAILLANT, D.; MARCELO GARCIA, C. *Ensinando a ensinar: as quatro etapas de uma aprendizagem*. Curitiba: EDUTFPR, 2012.

VIEIRA, Juçara Dutra. Funcionário da educação: o caso do Brasil é singular?. *Retratos da Escola*, Brasília, v. 3, n. 5, 2009.

ANEXO 1

Termo de Consentimento livre e esclarecido - TCLE - entrevista



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*
Mestrado Profissional em Educação – PROFEDUC



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE - ENTREVISTA

Convidamos o Sr. para participar da Pesquisa sobre “AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA CONCEPÇÃO DOS PROFESSORES INICIANTES EM UMA ESCOLA ESTADUAL DE CAMPO GRANDE-MS”, sob a responsabilidade do pesquisador Cláudio Morinigo Ribeiro, orientado pela Professora Doutora Jaqueline Daniela Basso, no Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* Mestrado Profissional em Educação da Unidade Universitária de Campo Grande da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), a pesquisa tem como objetivo analisar as condições de trabalho na concepção dos professores iniciantes de uma escola da Rede Estadual de Ensino em Campo Grande-MS.

Essa pesquisa se encontra em conformidade com a Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, e a Resolução CNS 510/16, que rege os direitos e deveres que dizem respeito aos participantes da pesquisa, à comunidade científica e ao Estado. A participação nesta pesquisa é voluntária, permitindo ao entrevistado desistir de sua participação a qualquer momento, sem necessidade de justificativa e quaisquer prejuízo a sua pessoa. A participação na pesquisa se dará mediante uma entrevista semiestruturada, por meio da ferramenta de webconferência *Google Meet*, apenas com a presença do entrevistado e do pesquisador. Será feita gravação de áudio e imagem por meio do programa *OBS Studio*, entretanto, em nenhum momento a voz e a imagem dos entrevistados serão expostas, tendo em vista o uso restrito do áudio para posterior transcrição da entrevista. A previsão de duração da entrevista é entre 30 e 60 minutos, podendo ser pausada sempre que necessário. A participação na pesquisa poderá envolver os seguintes riscos: invasão de privacidade; responder a questões sensíveis ligadas ao desempenho de sua função laboral; revitimizar e perder o autocontrole e a integridade ao revelar pensamentos e sentimentos nunca revelados; e tomar o tempo do sujeito ao responder à entrevista. Visando sanar os possíveis riscos e danos, serão tomadas as seguintes medidas, providências e cautelas: garantia de acesso aos resultados individuais e coletivos; minimização dos desconfortos, garantindo local reservado (ambiente virtual com a presença apenas do entrevistador e do entrevistado) e liberdade para não responder questões que não julgar adequadas; garantia de que os pesquisadores sejam habilitados ao método de coleta dos dados; atenção aos sinais verbais e não verbais de desconforto; confidencialidade e privacidade, a proteção da imagem, garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas, bem como a possibilidade de desistência de participação do entrevistado a qualquer momento..

Ao aceitar participar da pesquisa, o participante terá como benefícios: a contribuição para produção científica por meio de geração de conhecimento na área da educação; possibilidade de reflexão sobre o seu trabalho por intermédio do compartilhamento de opiniões; assuntos que remetem à sua atuação profissional; conflitos; sucessos e perspectivas para o

desenvolvimento de sua carreira; possibilidade de realizar tais reflexões e relatos em ambiente sigiloso e seguro.

Não será divulgado a terceiros qualquer informação quanto à identidade do entrevistado, o sigilo será respeitado. Ao término da pesquisa, ela será divulgada na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), por meio da elaboração de uma dissertação de mestrado.

Se depois de consentir sua participação na pesquisa houver desistência em continuar participando dela, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, antes ou depois da coleta de dados, independente do motivo, sem prejuízo a sua pessoa. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade será sempre mantida em sigilo.

Durante as entrevistas, o pesquisador fará as devidas anotações, em caderno próprio, dos fatos que observar relevante para a pesquisa. As anotações servirão apenas como fonte de pesquisa para posterior análise dos dados. As anotações poderão ser solicitadas pelos entrevistados, bem como quaisquer dados relativos ao procedimento, a qualquer momento durante a pesquisa, até a data de apresentação da dissertação do pesquisador, que está prevista para até abril de 2023. Terminada a pesquisa, ela será divulgada na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), por meio da elaboração de uma dissertação.

Antes de assinar este termo, o participante da pesquisa poderá realizar todas as perguntas que achar necessário para que não haja dúvidas sobre qualquer aspecto dela. Dada a conjuntura de Pandemia de Covid-19 que impôs a necessidade da realização das entrevistas de modo on-line, este termo será assinado pelo entrevistado, que deverá guardar uma cópia consigo e encaminhar uma para o pesquisador para o e-mail constante no final deste termo.

Caso não deseje participar da pesquisa apenas saia deste formulário, nenhum dado será armazenado. Caso queira participar clique em: “li o termo de consentimento livre e esclarecido e concordo em participar da pesquisa”.

Para sanar dúvidas a respeito da ética na pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética com Seres Humanos da UEMS, fone: (67) 3902-2699 ou cesh@uems.br.

Eu, _____ declaro que li as informações acima sobre a pesquisa, que me sinto perfeitamente esclarecido sobre o conteúdo dela e aceito participar da pesquisa intitulada “AS CONDIÇÕES E AS RELAÇÕES DE TRABALHO DO PROFESSOR INICIANTE CONTRATADO EM UMA ESCOLA ESTADUAL DE CAMPO GRANDE-MS”, tendo em vista que o pesquisador Cláudio Morinigo Ribeiro me explicou como ocorrerá toda a pesquisa de forma clara e objetiva.

Campo Grande, _____ de _____ de 2022.

Assinatura do Pesquisador

Assinatura do Participante da Pesquisa

Nome completo do pesquisador: Cláudio Morinigo Ribeiro

Telefone para contato: (67) 99222 7540 E-mail: morinigoribeiro169@gmail.com

Para sanar dúvidas a respeito da Ética na pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética com Seres Humanos da UEMS, fone: 3902-2699 ou cesh@uems.br.

ANEXO 2

Termo de Consentimento livre e esclarecido - TCLE - questionário



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*
Mestrado Profissional em Educação – PROFEDUC



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE - **QUESTIONÁRIO**

Convidamos o Sr.(a) _____, para participar da Pesquisa sobre “AS CONDIÇÕES E AS RELAÇÕES DE TRABALHO DO PROFESSOR INICIANTE CONTRATADO EM UMA ESCOLA ESTADUAL DE CAMPO GRANDE-MS”, sob a responsabilidade do pesquisador Cláudio Morinigo Ribeiro, orientado pela Professora Doutora Jaqueline Daniela Basso, no Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* Mestrado Profissional em Educação da Unidade Universitária de Campo Grande da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), a pesquisa tem como objetivo analisar as condições de trabalho na concepção dos professores iniciantes de uma escola da Rede Estadual de Ensino em Campo Grande-MS.

Essa pesquisa se encontra em conformidade com a Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, e a Resolução CNS 510/16, que rege os direitos e deveres que dizem respeito aos participantes da pesquisa, à comunidade científica e ao Estado. A participação nesta pesquisa é voluntária, permitindo ao questionado desistir de sua participação a qualquer momento, sem necessidade de justificativa e quaisquer prejuízo a sua pessoa. A participação na pesquisa se dará por meio de questionário, através da ferramenta *Google Formulários*. Será enviado um link com as questões ao participante. As respostas ao questionário garantem o sigilo da identidade do participante e somente o pesquisador terá acesso a elas. Em nenhum momento os dados ou a identidade dos entrevistados serão expostos. O questionário será composto por questões fechadas e abertas (discursivas), cuja previsão de duração para resposta é de entre 10 a 15 minutos. A participação na pesquisa poderá envolver os seguintes riscos: invasão de privacidade; responder a questões sensíveis ligadas ao desempenho de sua função laboral; tratar de assuntos particulares no que tange a horas de trabalho e ganhos salariais e tomar o tempo do sujeito ao responder ao questionário. Visando sanar os possíveis riscos e danos, serão tomadas as seguintes medidas, providências e cautelas: garantia de acesso aos resultados individuais e coletivos; minimização dos desconfortos, garantindo sigilo e liberdade para não responder questões que não julgar adequadas; garantia de que os pesquisadores sejam habilitados ao método de coleta dos dados; confidencialidade e privacidade, a proteção da identidade, garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas, bem como a possibilidade de desistência de participação do professor voluntário a qualquer momento.

Ao aceitar participar da pesquisa, o participante terá como benefícios: a contribuição para produção científica por meio de geração de conhecimento na área da educação; possibilidade de reflexão sobre o seu trabalho, por meio do compartilhamento de opiniões; assuntos que remetem à sua atuação profissional; conflitos; sucessos e perspectivas para o desenvolvimento de sua carreira; possibilidade de realizar tais reflexões e relatos em ambiente sigiloso e seguro.

Não será divulgado a terceiros qualquer informação quanto à identidade do questionado, o sigilo será respeitado. Ao término da pesquisa, ela será divulgada na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), por meio da elaboração de uma dissertação de mestrado.

Se depois de consentir sua participação na pesquisa houver desistência em continuar participando dela, o participante tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, antes ou depois da coleta de dados, independente do motivo, sem prejuízo a sua pessoa. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade será sempre mantida em sigilo.

Os dados gerados pelas respostas do questionário poderão ser solicitados pelos participantes, bem como quaisquer dados relativos ao procedimento de coleta de dados, a qualquer momento durante a pesquisa, até a data de apresentação da dissertação do pesquisador, que está prevista para até março de 2023. Terminada a pesquisa, ela será divulgada na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), por meio da elaboração de uma dissertação.

Antes de assinar este termo, o participante da pesquisa poderá realizar todas as perguntas que achar necessário para que não haja dúvidas sobre qualquer aspecto dela. Dada a conjuntura de Pandemia de Covid-19 que impôs a necessidade da realização das entrevistas de modo on-line, este termo será incluído no *Google Formulários* e sua plena aceitação é condição para participação na pesquisa.

Caso não deseje participar da pesquisa apenas saia deste formulário, nenhum dado será armazenado. Caso queira participar clique em: “li o termo de consentimento livre e esclarecido e concordo em participar da pesquisa”.

Campo Grande, _____ de _____ de 2022.

Assinatura do Pesquisador

Assinatura do Participante da Pesquisa

Nome completo do pesquisador: Cláudio Morinigo Ribeiro

Telefone para contato: (67) 99222 7540 E-mail: morinigoribeiro169@gmail.com

Para sanar dúvidas a respeito da Ética na pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética com Seres Humanos da UEMS, fone: 3902-2699 ou cesh@uems.br.

ANEXO 3

Roteiro das entrevistas



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
 Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*
 Mestrado Profissional em Educação – PROFEDUC



ROTEIRO DE ENTREVISTA

Este roteiro de entrevista faz parte do projeto de pesquisa do Mestrado Educação Profissional da UEMS. A temática do projeto são “**AS CONDIÇÕES E AS RELAÇÕES DE TRABALHO DO PROFESSOR INICIANTE CONTRATADO EM UMA ESCOLA ESTADUAL DE CAMPO GRANDE-MS**”.

Respondentes: 02 (dois professores) em início de carreira

ROTEIRO DA ENTREVISTA

1. Como você percebe que as condições de trabalho nas escolas públicas da rede estadual de Mato Grosso do Sul impactam na sua continuidade ou não na carreira docente?
2. Como você avalia a atratividade quanto ao trabalho docente da Rede Estadual de Mato Grosso do Sul?
3. Como você percebe o processo de ingresso na Rede Estadual de Mato Grosso do Sul em termos de possíveis dificuldades e transparência?
4. Você se sente bem recebido pelos professores e membros da direção escolar?
5. Os membros da equipe gestora te ajudam com as questões afeitas às práticas pedagógicas e funcionamento da escola. Explique.
6. Seus pares (colegas professores) te ajudam com as questões afeitas às práticas pedagógicas e funcionamento da escola. Explique.
7. Você recebe as instruções necessárias quanto à formação pedagógica?
8. Como você avalia as formações que recebe em serviço?
9. Você foi ou é instruído pela gestão da escola quanto ao acesso aos sistemas digitais da rede estadual de Mato Grosso do Sul?
10. Você foi esclarecido quanto à sua vida funcional, no que diz respeito à quantidade de horas para planejamento, direito a licenças, férias, incentivo ao estudo, regras para aumento de salário e progressão na carreira?

11. Você considera que conhecer e se apropriar das informações relativas à sua vida funcional interfere nas suas condições de trabalho? Explique.
12. No que diz respeito às horas disponíveis para estudo você considera que tem auxiliado nas suas práticas pedagógicas?
13. Sobre a questão salarial, qual sua visão? Você considera seu salário atual suficiente para manutenção da sua vida e da condição de professor?
14. Ainda sobre o salário, você considera sua remuneração atual adequada à sua formação? Explique.
15. Você é filiado ao movimento sindical?
16. Como você avalia o papel do sindicato na luta dos professores por melhores condições de trabalho?
17. Quais você considera os principais desafios presentes nos dos primeiros anos de docência?
18. Se comparado ao seu primeiro ano na docência quais desafios você considera já ter superado no cotidiano de trabalho? E quais ainda precisa superar?
19. Como você avalia esses anos de experiência na carreira docente?
20. Em relação à sua formação inicial e a atuação na escola, quais pontos você considera que foram mais deficitários?
21. No seu cotidiano em sala de aula, você consegue perceber o constante diálogo entre a teoria e a prática? Explique.
22. Você busca oferecer apoio aos professores recém-chegados na escola? De que modo?
23. Com base em sua experiência docente, em que medida você se sente motivado para continuar na carreira?
24. Suas condições de trabalho lhe permitem continuar estudando? Explique
25. O que você acha que a escola poderia oferecer para facilitar o trabalho e adaptação dos professores em início de carreira?
26. Há algo que não foi perguntado que você gostaria de acrescentar para contribuir com essa pesquisa?

Anexo 4**Projeto de Intervenção - elaboração de produto técnico**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE CAMPO GRANDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO – PROFEDUC**



CLÁUDIO MORINIGO RIBEIRO

**AS CONDIÇÕES E AS RELAÇÕES DE TRABALHO DO PROFESSOR INICIANTE
CONTRATADO EM UMA ESCOLA ESTADUAL DE CAMPO GRANDE-MS**

Projeto de Intervenção/ Elaboração de Produto Técnico apresentado ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* – Mestrado Profissional em Educação, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, sob a orientação da Profa. Dra. Jaqueline Daniela Basso.

Campo Grande/MS
2023

1. INTRODUÇÃO

Pesquisar as condições e as relações de trabalho do professor iniciante convocado requer colocar em evidência as legislações que regulamentam o trabalho, planos de carreira, a morfologia do trabalho e a valorização profissional, condições de ingresso na carreira bem como a recepção na escola que vão incidir sobre a permanência ou não na profissão. Reflexões que se fazem necessárias para conhecer e entender as reais condições de trabalho dos trabalhadores em geral e também dos professores. A carreira docente é marcada por avanços e retrocessos, de acordo com lutas da categoria, dos interesses políticos e do ideal de cada governo. Dessa forma, a educação e o trabalho do professor foram em alguns momentos valorizados e, em outros, sofreram o processo de desvalorização (MELO, 2020).

O professor, como qualquer outro trabalhador, sofre o processo de precarização, agravado pelas reformas neoliberais, que preconizam a intensificação, a flexibilização, a produtividade e a polivalência, assim afirmam Alves (2006), Bruno (2011), Baruel (2013), Dal Ri (2004), somadas ao desprestígio social por parte da sociedade (ESTEVES, 1999, p. 34). No desenvolver da pesquisa sobre as condições e as relações de trabalho do professor iniciante convocado em uma escola estadual de Mato Grosso do Sul, ficou evidenciado entre os professores o sentimento de piora nas condições de trabalho ao longo dos anos, em que se sentem pouco ou quase nada valorizados em sua carreira, e ocorre discrepância salarial entre professores convocados e concursados na rede estadual de Mato Grosso do Sul.

A pesquisa detectou alguns pontos, tais como: a maioria dos professores que participaram da pesquisa, isto é, 69,2%, fizeram sua educação básica toda na rede pública, e o ensino superior foi cursado em instituição pública por 42,3%, e em instituições privadas por 38,5% dos entrevistados. A grande maioria dos entrevistados (69,2%) cursou seu curso superior no período noturno e 50% dos entrevistados trabalharam durante todo o período. Entre os professores que participaram da pesquisa, 50% já fizeram uma especialização na área da educação, sendo que 23,1% já concluiu o mestrado e 7,7% já concluiu o doutorado.

Entre os que participaram da pesquisa, 65,4% são contratados e 19,2% são concursados, sendo que 61,5% iniciaram suas carreiras sendo contratados por um diretor de escola, sendo que 70% iniciaram sua carreira na rede estadual de ensino, além da percepção da perda de direitos, diferenças salariais entre convocados e efetivos, há pouco conhecimento dos professores acerca do plano de carreira. Dessa forma, tais pontos detectados precisam ser

levados à reflexão por parte da categoria, para que juntos possam buscar alteração da realidade. Após a pesquisa realizada no Programa do Mestrado Profissional em Educação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul – PROFEDUC/UEMS, para a aprovação no programa, é requisito obrigatório a elaboração de uma proposta de intervenção de acordo com o tema desenvolvido na dissertação, visto que a

[...] pesquisa tem um importante papel na formação dos mestres profissionais em educação, pois lhes dá oportunidade de analisar a realidade em que se inserem, localizar áreas críticas que possam ser esclarecidas por um processo sistemático de coleta de dados e de referenciais teórico-metodológicos, que lhes permitam atuar mais efetivamente nessa realidade. A pesquisa quando promove a reflexão crítica sobre a prática profissional em educação possibilita o desenvolvimento de indivíduos críticos e criativos (ANDRÉ; PRINCEPE, 2017, p 105-106).

Dessa forma, buscou-se, após a pesquisa, desenvolver o projeto de intervenção não apenas por ser um requisito do Mestrado Profissional, mas também para que o material seja um caminho de ajuda para os professores da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul.

2. JUSTIFICATIVA

De acordo com a pesquisa bibliográfica, documental e empírica, foram realizadas reflexões quanto às condições e às relações de trabalho do professor convocado em início de carreira em uma escola da rede estadual de Mato Grosso do Sul. Os questionamentos levantados durante a pesquisa foram sendo respondidos à medida que se aproximava mais do objeto. Desta forma, este trabalho se justifica pela sua relevância social diante das pesquisas bibliográficas, bem como da pesquisa com os professores. O tema não foi esgotado, no entanto, foram colocados em evidência diferentes situações que requerem atenção por parte dos docentes.

Assim, a proposta de intervenção se faz necessária para que se possa discutir os principais pontos levantados na pesquisa, dos quais destacamos: a falta de informação dos professores em início de carreira em relação aos direitos trabalhistas; a diferença salarial entre professores convocados e concursados desenvolvendo a mesma função na rede estadual de Mato Grosso do Sul; as regras de ingresso na carreira tanto através de concurso público quanto regime de contratação através de processo seletivo. O que torna necessário o fortalecimento dos debates sobre as condições de trabalho por parte da categoria.

Em síntese, houve denunciada carência dos professores iniciantes em relação às orientações quando adentram o serviço público.

3. OBJETIVOS

- Elaborar material orientativo, didático e instrucional para a escola, para que sirva de suporte na recepção, orientação e adaptação dos professores que iniciam suas carreiras profissionais;
- Conscientizar os docentes acerca da importância de se informar sobre seus direitos, refletir sobre suas condições e relações de trabalho, bem como sobre a necessidade de organização para superação dos obstáculos pertinentes à recepção dos professores por parte da escola.

4. PÚBLICO-ALVO

Professores atuantes na Educação Básica no estado de Mato Grosso do Sul, sobretudo aqueles em início de carreira que trabalham na rede estadual de ensino.

5. METODOLOGIA

Com vistas ao alcance dos objetivos propostos, a aplicação da pesquisa se dará da seguinte forma: elaboração de um material didático instrucional que contenha informações sobre a organização da escola, tais como: acesso ao sistema, a planejamentos diários, além de links de acesso ao plano de carreira, ao processo seletivo para ingresso como convocado, a tabelas salariais, a site dos sindicatos que representam a categoria e links para os sites mais importantes da Secretaria de Educação que possam facilitar a adaptação e melhor desenvolvimento do trabalho do professor.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANDRÉ, Marli; PRINCEPE, Lisandra. O lugar da pesquisa no Mestrado Profissional em Educação. *Educar em Revista*, Curitiba, n. 63, p. 103-117, jan./mar. 2017.

MELO, Sueli Veiga. *Panorama sobre o financiamento da educação pública básica no Brasil e em Mato Grosso do Sul*. São Paulo: NPC, 2020.

Anexo 5

Produto técnico de Intervenção



BEM-VINDO
À E.E. JOAQUIM MURTINHO,
PROFESSOR.

SOBRE A ESCOLA

A Escola atende alunos do Ensino Fundamental e Médio, em sua maioria adolescentes e jovens. O grande número de alunos proporciona uma diversidade de bairros da cidade, de etnias, bem como de variadas manifestações culturais e sociais de nossa cidade. A construção do conhecimento tem como pauta a cultura, o trabalho, a ciência e a tecnologia. Nós desenvolvemos projetos que buscam despertar nos alunos a criatividade e o raciocínio para solução de problemas.

NOSSA MISSÃO

Possibilitar o desenvolvimento e o domínio das habilidades cognitivas e operativas por meio do conhecimento e das vivências escolares, oportunizando a criatividade, a sensibilidade, a imaginação e a criticidade.

NOSSA VISÃO

Ensino de qualidade contextualizado com a realidade social e cultural e que valorize a criatividade e a responsabilidade.

NOSSOS VALORES

Compromisso com o processo de ensino e aprendizagem, ética e cidadania, diálogo, respeito mútuo, convívio com as diferenças, proatividade e criatividade.

Telefone e WhatsApp: **(67) 3325-7678**

eejm@sed.ms.gov.br

SOU NOVO NA ESCOLA, E AGORA?

COORDENAÇÃO

Cada turno possui um coordenador específico. É necessário avisá-lo sempre que:

- Houver aplicação de avaliação ou atividade. Mínimo 48h de antecedência.
- O professor titular enviar substituto. O substituto precisa ser informado a respeito das regras da escola.
- O uso dos laboratórios de química, física, biologia, informática e da biblioteca devem constar no planejamento, sendo seu agendamento feito através dele. Tal planejamento é mensal e online.

LEMBRE-SE

- Todo professor tem um armário na sala de professores.
- O café e os lanches coletivos são comprados através da contribuição dos participantes.
- Cada professor recebe caneta para quadro branco e um apagador.
- O controle do portão do estacionamento deve ser adquirido na direção.
- Mantenha a etiqueta no estacionamento: estacione nos cantos primeiro, no meio só em último caso.
- Tenha em mente seu horário de saída na hora de estacionar.

ORIENTAÇÕES

Para uma melhor convivência, conheça as nossas indicações:

- É responsabilidade do professor: apagar a luz, o quadro branco, desligar ventiladores e ar condicionado.
- A recarga dos pincéis deve ser feita pelo professor, não é permitido enviar o aluno.
- Manter a escola limpa é fundamental.
- O professor não pode utilizar os computadores ou a máquina de xérox da secretaria.
- A sala de informática (STE) não pode ser utilizada para impressões não pertinentes a escola. Provas e atividade devem passar pela coordenação.
- Qualquer problema cotidiano deve ser registrado, para servir de documentação.
- O aluno só pode sair da escola com bilhete assinado pelo responsável.
- A chamada deve ser feita diariamente.
- É obrigatória a aplicação de uma prova bimestral.
- O professor deve lançar uma nota de Avaliação Social.
- Não é permitido liberar o aluno antes do sino do intervalo e de saída ou após o término de provas.



**EM CASO DE
DÚVIDAS,
CONSULTE O
PPP.**

ATENÇÃO

- Mantenha a ética e não fale de outros professores com os alunos.
- Esteja atenta à vestimenta e forma de comunicação.
- Cuidado ao fornecer informações pessoais aos alunos.



Art. 22. O profissional convocado fará jus, além da remuneração prevista no art.17-B desta Lei Complementar, aos seguintes benefícios:

I - férias, abono de férias e gratificação natalina;

II - licença para tratamento de saúde, pelo regime jurídico previdenciário correspondente, e limitada ao período da convocação;

III - incentivo financeiro pelo exercício em local de difícil acesso, em ensino noturno e em unidades prisionais ou de internação, nos termos desta Lei;

IV - estabilidade à gestante, até 5 (cinco) meses após o parto.

PROFESSOR CONVOCADO, VOCÊ CONHECE OS SEUS DIREITOS?

CONHEÇA OS NÍVEIS DE PROGRESSÃO SALARIAL

Classe	Referência (Habilitação)			
		I	II 10% A.T.S	III 15% A.T.S
A	2-superior	3723,13	4095,44	4281,59
	3-pós-graduação	3971,46	4368,6	4567,17
	4-Mestrado	4095,07	4504,57	4709,33
B	2-superior	4095,44	4504,98	4709,75
	3-pós-graduação	4368,6	4805,46	5023,89
	4-Mestrado	4504,57	4955,02	5180,25
C	2-superior	4579,44	5037,38	5266,35
	3-pós-graduação	4884,88	5373,36	5617,61
	4-Mestrado	5036,92	5540,61	5792,45
D	2-superior	4765,6	5242,16	5480,44
	3-pós-graduação	5083,46	5591,8	5845,97
	4-Mestrado	5241,68	5765,84	6027,93
E	2-superior	4951,76	5446,93	5694,52
	3-pós-graduação	5282,04	5810,24	6074,34
	4-Mestrado	5446,44	5991,08	6263,4
F	2-superior	5137,91	5651,7	5908,59
	3-pós-graduação	5480,6	6028,66	6302,69
	4-Mestrado	5651,18	6216,29	6498,85
G	2-superior	5286,84	5815,52	6079,86
	3-pós-graduação	5639,47	6203,41	6485,39
	4-Mestrado	5814,99	6396,48	6687,23
H	2-superior	5435,76	5979,33	6251,12
	3-pós-graduação	5798,32	6378,15	6668,06
	4-Mestrado	5978,79	6576,66	6875,6

Níveis (Progressão)				
IV 20% A.T.S	V 25% A.T.S	VI 30% A.T.S	VII 35% A.T.S	VIII 40% A.T.S
4467,75	4653,91	4840,06	5026,22	5212,38
4765,75	4964,32	5162,89	5361,47	5560,04
4914,08	5118,83	5323,59	5528,34	5733,09
4914,52	5119,3	5324,07	5528,84	5733,61
5242,32	5460,75	5679,18	5897,61	6116,04
5405,48	5630,71	5855,94	6081,16	6306,39
5495,32	5724,3	5953,27	6182,24	6411,21
5861,85	6106,1	6350,34	6594,58	6838,83
6044,3	6296,15	6547,99	6799,84	7051,68
5718,72	5957	6195,28	6433,56	6671,84
6100,75	6354,32	6606,49	6862,67	7116,84
6290,01	6552,1	6814,18	7076,26	7338,35
5942,11	6189,7	6437,28	6684,87	6932,46
6338,44	6602,55	6866,65	7130,75	7394,85
6535,72	6808,05	7080,37	7352,69	7625,01
6156,49	6422,38	6679,28	6936,17	7193,07
6576,72	6850,75	7124,78	7398,81	7672,84
6781,41	7063,97	7346,53	7629,09	7911,65
6344,2	6608,55	6872,89	7137,23	7401,57
6767,36	7049,33	7331,31	7613,28	7895,25
6977,98	7268,73	7559,48	7850,23	8140,98
6522,91	6794,7	7066,48	7338,27	7610,06
6957,98	7247,9	7537,81	7827,73	8117,64
7174,54	7473,48	7772,42	8071,36	8370,3



PARTICIPE DAS LUTAS EM DEFESA DOS SEUS DIREITOS

VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical;



VOCÊ CONHECE A ACP?



Ao Sindicato Campo-Grandense dos Profissionais da Educação Pública podem se associar professor da Rede Estadual e Municipal atuantes no município de Campo Grande.

Acesse: acpms.com.br

VOCÊ CONHECE A FETEMS?

À Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul podem se associar os profissionais da Educação (professores e administrativos) de todo o estado de MS.

Acesse: fetems.org.br



ACOMPANHE NOSSAS REDES SOCIAIS

f /joaquim.murtinho.9



Instagram @eejoaquimmurtinho



LINKS ÚTEIS

<http://www.sistemas.sed.ms.gov.br/>

<http://www.portaldoservidor.ms.gov.br/Entrar/Login>

<https://www.sed.ms.gov.br/ideb/>

<https://fetems.org.br/fetems/>

<http://www.acpms.com.br/>

