

CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE: UMA ANÁLISE SOBRE A REMUNERAÇÃO SALARIAL E SATISFAÇÃO COM A CARREIRA

TEACHING WORK CONDITIONS: AN ANALYSIS OF SALARY REMUNERATION AND CAREER
SATISFACTION

CONDICIONES LABORALES DOCENTES: ANÁLISIS DE LA RETRIBUCIÓN SALARIAL Y LA
SATISFACCIÓN PROFESIONAL

Carolina Maia de Araújo¹
Michael Daian Pacheco Ramos²
Osni Oliveira Noberto da Silva³
Elizeu Clementino de Souza⁴

Resumo

Esta pesquisa tem como objeto de estudo as condições de trabalho docente na cidade de Serrolândia/Bahia, com foco na análise sobre a remuneração salarial e a satisfação com a carreira. Esta, ressalta a necessidade de refletir sobre as condições de trabalho dos docentes, visando contribuir para a construção de políticas públicas educacionais e consequentemente a melhoria do processo de ensino e aprendizagem, entendendo, portanto, a remuneração salarial e a satisfação com a carreira, como indicadores que incidem diretamente sobre as condições de trabalho. Do ponto de vista metodológico, optamos por uma abordagem quantitativa (Survey) e qualitativa (Estudo de Campo), utilizando-se da aplicação de um questionário (semiestruturado). Usamos como técnica de análise dos dados, a análise estatística e a análise crítica. Nossos sujeitos colaboradores foram os docentes da educação básica do ensino público da zona urbana e rural da rede municipal da cidade de Serrolândia/Bahia. Obtivemos como principais resultados, um alto índice de docentes que tem sua remuneração em até 2 salários mínimos, bem como, a maioria dos entrevistados se consideram insatisfeitos com a remuneração salarial e com a carreira, considerando sua remuneração incompatível/injusta.

Palavra-chave: Trabalho docente; Salário; Condições de trabalho.

Abstract

This research has as object of study the conditions of teaching work in the city of Serrolândia/Bahia, focusing on the analysis of salary remuneration and career satisfaction. This, highlights the need to reflect on the working conditions of teachers, contributes to the construction of public educational policies and, consequently, the improvement of the teaching and learning process, understanding, therefore, salary remuneration and career satisfaction, as indicators that directly affect working conditions. From a methodological point of view, we opted for a quantitative (Survey) and

¹ Licenciada em Educação Física pela Universidade do Estado da Bahia.

² Doutor em Educação e Contemporaneidade pela Universidade do Estado da Bahia. Professor na Universidade do Estado da Bahia.

³ Doutor em Educação pela Universidade Federal da Bahia. Professor no Programa de Pós-Graduação em Educação e Diversidade da Universidade do Estado da Bahia.

⁴ Doutor em Educação pela Universidade Federal da Bahia. Professor no Programa de Pós-Graduação em Educação e Contemporaneidade da Universidade do Estado da Bahia.

qualitative (Field Study) approach, using a questionnaire (semi-structured). We use analysis statistics and critical analysis as data analysis techniques. Our collaborating subjects were teachers of basic education in public education in the urban and rural areas of the municipal network of the city of Serrolândia/Bahia. We obtained, as main results, a high index of professors whose remuneration is up to 2 indexed, as well as, most of the interviewees consider themselves dissatisfied with the salary remuneration and with the career, considering their incompatible/unfair remuneration.

Keywords: Teaching work; Salary; Work conditions.

Resumen

Esta investigación tiene como objeto de estudio las condiciones del trabajo docente en la ciudad de Serrolândia/Bahia, centrándose en el análisis de la remuneración salarial y la satisfacción profesional. Esto, pone de relieve la necesidad de reflexionar sobre las condiciones laborales de los docentes, los aportes a la construcción de políticas públicas educativas y, en consecuencia, la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje, entendiendo, por tanto, la remuneración salarial y la satisfacción profesional, como indicadores que inciden directamente las condiciones de trabajo. Desde el punto de vista metodológico, se optó por un enfoque cuantitativo (Encuesta) y cualitativo (Estudio de campo), utilizando un cuestionario (semiestructurado). Utilizamos estadísticas de análisis y análisis crítico como técnicas de análisis de datos. Nuestros sujetos colaboradores fueron profesores de educación básica en educación pública en las áreas urbana y rural de la red municipal de la ciudad de Serrolândia/Bahia. Obtuvimos, como principales resultados, un alto índice de docentes cuya remuneración es hasta 2 indexada, así como, la mayoría de los entrevistados se consideran insatisfechos con la remuneración salarial y con la carrera, considerando su remuneración incompatible/injusta.

Palabras Llave: Labor docente; Salario; Condiciones de trabajo.

Introdução

Esta pesquisa teve como objeto de estudo a análise das condições de trabalho dos professores da rede pública da educação básica de escolas urbanas e rurais do município de Serrolândia⁵-Bahia, sobre os aspectos da remuneração salarial e satisfação com a carreira.

Partindo de um estudo Survey⁶ desenvolvido nacionalmente pelo Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente (GESTRADO) o objetivo geral do texto foi

⁵ Serrolândia é um município baiano pertencente à microrregião de Jacobina. Em 1953 foi elevado à vila com denominação Serrolândia e em 1962 foi criado o município com o mesmo nome, desmembrado da cidade de Jacobina. Possui uma população estimada em 13.347 habitante com área da unidade territorial de 295.852 km² com densidade demográfica de 41,72 hab./km² segundo dados do IBGE (2018).

⁶ O tipo de estudo denominado de Survey consiste na aplicação direta do questionário ao sujeito docente pelo pesquisador, o que permite apresentar os objetivos da pesquisa e do questionário e tirar dúvidas que os

analisar em quais condições os professores da Educação Básica do município de Serrolândia-Bahia realizam seu trabalho docente, a fim de subsidiar a elaboração de políticas públicas educacionais para a melhoria da educação; e os objetivos específicos: 1) a produção de um diagnóstico sobre o perfil dos docentes da Educação Básica do município de Serrolândia-Bahia; 2) compreender as condições de trabalho dos professores de Educação Básica, relacionando com estudos desenvolvidos no Brasil; 3) analisar em que medida as políticas educacionais vêm afetando a condição de trabalho do docente, bem como, de que maneira os docentes têm respondido ao conjunto de proposições das políticas educacionais atualmente.

Deste modo, a análise se pautará sobre a remuneração salarial e satisfação com a carreira, entendendo que estes incidem diretamente sobre as condições de trabalho. Sobre estes aspectos, ao analisarmos os dados no âmbito geral do país, estados e municípios, apontados por Oliveira e Vieira (2010), Oliveira e Vieira (2012) e o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), foi possível perceber que a média geral de satisfação dos docentes com a remuneração segundo a pesquisa realizada por Oliveira e Vieira (2010), do total de entrevistados, notou-se uma classificação de insatisfeitos, uma vez que a remuneração se torna incompatíveis e/ou injusta com a dedicação ao trabalho e a garantia das necessidades básicas de sobrevivência.

No que diz respeito ao salário dos docentes de maneira geral, uma grande maioria (65%) dos entrevistados possui renda de até três salários mínimos, considerando que grande parte dos docentes estão insatisfeitos com a remuneração. Quanto ao envolvimento dos docentes em outra instituição, 55% dos docentes afirmaram trabalhar exclusivamente na unidade educacional em que foi realizada a pesquisa, 13% afirmaram trabalhar em outros setores não ligados a educação.

O referido município possui 10 escolas públicas municipais urbanas e rurais com um total de 141 professores. Sendo que 10 atuam nas Creches, 18 na Pré-escola, 43 nos anos

entrevistados tenham em certas perguntas. Esse tipo de estudo não é semelhante ao Censo, pois não há uma necessidade de coletar os dados com toda a população e sim de uma amostra da população total. (OLIVEIRA; VIEIRA, 2010; BABBIE, 2001).

iniciais do ensino fundamental, 44 nos anos finais do ensino fundamental e 26 no ensino médio.

Nossa amostra para o presente estudo foi de 81 professores (9 na creche, 5 na pré-escola, 41 nos anos iniciais do ensino fundamental e 26 nos anos finais do ensino fundamental). Esse número representou 57,5% do total de sujeitos. Esse percentual amostral está de acordo com os cálculos de 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro para a pesquisa.

Como instrumentos de coleta de dados, foi utilizado o questionário semiestruturado que de acordo com Gil (2010), traz um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo sujeito pesquisado, sendo o meio mais ágil e barato de obtenção de informações, além de garantir o anonimato e não exigir treinamento específico.

Diante do contexto, torna-se necessário estabelecermos um comparativo entre as realidades visando entendermos as especificidades da prática docente, sobretudo no município de Serrolândia, Bahia, local de fundamentação da pesquisa.

Análise e Discussão dos Dados

- Sobre a remuneração salarial e satisfação com a carreira

Neste tópico, analisaremos a remuneração salarial dos docentes e a satisfação com a carreira. Para isto, discutiremos situações relacionadas à faixa e a percepção salarial, a atuação docente em outra instituição educacional e/ou outro setor não ligado a educação, a satisfação com a carreira, a contemplação em cargos e salários e seus aspectos mais valorizados, dentre outros fatores.

Sobre a remuneração salarial dos docentes, temos a seguinte distribuição de acordo com o gráfico 1.

Gráfico 1- Faixa Salarial dos docentes



Fonte: Elaboração própria, 2016.

Ao analisarmos o gráfico 1 percebemos que uma maioria significativa de 79% (64) dos docentes tem sua remuneração pautada em até 2 salários mínimos, 12,3% (10) relataram que recebem entre 2 a 3 salários mínimos, 6,2% (5) recebem entre 3 a 4 salários mínimos e apenas 2,5% (2) relataram que recebem mais de 4 salários mínimos. É importante destacar que nenhum dos docentes entrevistados relataram receber acima de 5 salários.

Identificamos que a maioria dos docentes do município de Serrolândia recebem até 2 salários mínimos. Isso se justifica pelo fato do município buscar adequação ao Piso Salarial Nacional.

Segundo o art 2º da Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008, que regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica:

O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (BRASIL, 2008).

Assim como sobre o § 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 (BRASIL, 2008).

Ao mesmo modo em que Art. 5º, institui que o piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009 (BRASIL, 2008).

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

O Ministério da Educação (2016) aponta que o piso salarial do magistério foi atualizado em 11,36%, segundo determina o artigo 5º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e seu novo valor é de R\$ 2.135,64. O Ministério da Educação institui que:

O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (PSPN) 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 formação em nível médio, na modalidade normal, com jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais (MEC/PISO SALARIAL DOS PROFESSORES, 2016).

Nesse sentido, o piso salarial do município de Serrolândia enquadra-se em total de R\$ 880,00 reais para 20h semanais.

Os dados gerais de Oliveira e Vieira (2010) apontam que 8% dos docentes relataram receber menos de 1 salário mínimo, 30% mais de 1 a 2 salários mínimos, 27% mais de 2 a 3 salários mínimos, 6% mais de 5 a 7 salários mínimos, 2% mais de 7 a 10 salários mínimos e 1% relatou receber mais de 10 salários mínimos.

O estudo de Cabral Neto et al. (2013) com os docentes do estado do Rio Grande do Norte, aponta que 10% alegaram receber até 1 salário mínimo, 36% mais de 1 a 2 salários mínimos, 42% mais de 2 a 3 salários mínimos, 7% mais de 3 a 4 salários mínimos, 3% mais de 4 a 5 salários mínimos, 1% mais de 5 a 7 salários mínimos e nenhum dos docentes afirmou receber mais de 10 salários mínimos.

No estado do Paraná, Azevedo, Oliveira e Vieira (2012) apontam os seguintes resultados para a mesma questão: 7% dos docentes entrevistados afirmaram receber até 1 salário mínimo, 20% mais de 1 a 2 salários mínimos, 22% mais de 2 a 3 salários mínimos, 16% mais de 3 a 4 salários mínimos, 14% mais de 4 a 5 salários mínimos, 16% mais de 5 a 7 salários mínimos, 6% mais de 7 a 10 salários e 1% mais de 10 salários mínimos.

Ao compararmos com os quantitativos do município de Serrolândia, notamos que se diferencia, uma vez que no Paraná é maior o número de docentes que recebem mais de 2 a 3 salários mínimos, assim como existe um valor considerável de docentes que tem uma remuneração de mais de 5 a 7 salários mínimos, sendo notória a

presença de professores que recebem mais de 10 salários mínimos. Ambos os valores se diferenciam dos resultados apontados do município de Serrolândia, uma vez que não foi notado um quantitativo de docentes que recebe acima de 5 salários mínimos.

Nesse sentido, o conjunto de dados em Serrolândia, Rio Grande do Norte e Paraná, coloca a necessidade de continuar lutando pela melhoria na remuneração dos docentes do Brasil.

Sobre a percepção que os docentes têm sobre seu salário 23,5% (19) estão muitos insatisfeitos, pois consideram a remuneração insuficiente para manter o padrão de vida digno, 55,5% (45) afirmaram estarem insatisfeitos, uma vez que consideram a remuneração incompatível e/ou injusta com a dedicação do seu trabalho, 2,5 % (2) consideraram indiferente, 2,5 % (2) consideram conformados, pois o salário é baixo, mas é compatível com sua dedicação ao trabalho, 12,3 % (10) consideram-se satisfeitos, por se tratar de uma remuneração compatível com sua dedicação ao trabalho, nenhum dos professores se considerou muito bem remunerado e 3,7% (3) dos docentes não responderam.

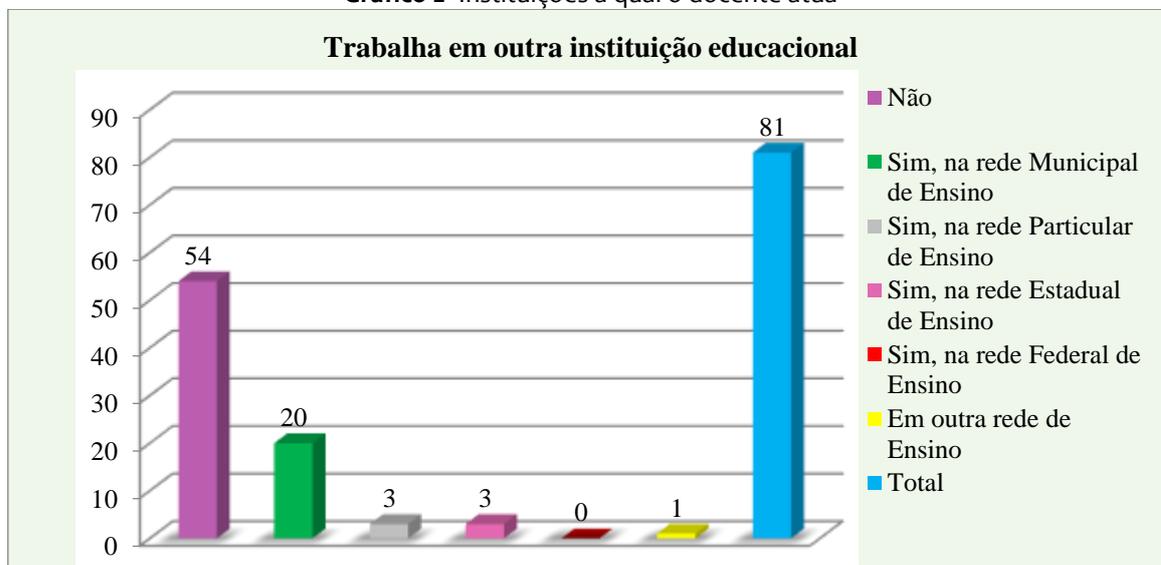
Quando comparamos com os dados do Survey nacional apresentados por Oliveira e Vieira (2012), percebemos também que a maioria dos docentes considera a sua remuneração insatisfatória por se tratar de uma remuneração incompatível e/ou injusta com sua dedicação ao trabalho. Esta situação é também identificada entre os docentes do estado de Minas Gerais em que Duarte et al. (2012) afirmam que a maioria está insatisfeita com o salário que recebe. Quando questionados se é o principal provedor da renda familiar 63% (51) dos docentes entrevistados afirmaram que é o principal responsável pela renda da família, 33,3% (27) afirmou que não é o principal provedor e 3,7% (3) não respondeu.

No contexto dos dados gerais apresentados por Oliveira e Vieira (2010), esse quantitativo, apresentado em Serrolândia, se assimila, pois: 47% dos entrevistados são os principais provedores de renda em suas residências. Quanto à percepção dos docentes que exercem atividade profissional em outra instituição, temos a seguinte disposição conforme o gráfico 2 a seguir.

Dos docentes pesquisados 66,7% (54) afirmaram não trabalhar em outra instituição educacional e 33,3% afirmaram trabalhar em outra instituição educacional de ensino, sendo que 24,7% (20) afirmam trabalhar na rede municipal de ensino, 3,7% (3) na rede estadual de

ensino, a mesma percepção de 3,7% (3) para os que também trabalham na rede particular de ensino e 1,2% (1) afirmou trabalhar em outra instituição de ensino.

Gráfico 2- Instituições a qual o docente atua



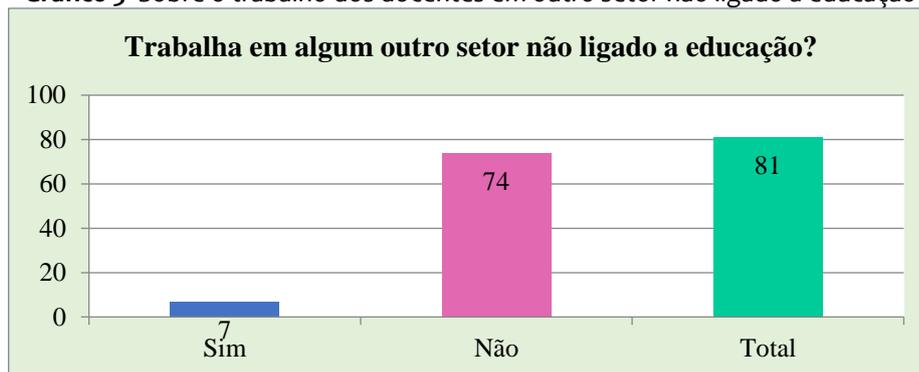
Fonte: Elaboração própria, 2016.

Oliveira e Vieira (2010) ao analisarem a mesma questão, apontam que 55% dos entrevistados afirmam trabalhar exclusivamente na unidade educacional em que foi realizada a entrevista. Dos demais, o percentual daqueles que exercem atividade em outra unidade educacional é bem aproximado para os sujeitos que também atuam na rede municipal e estadual de ensino, com 19% e 18%, respectivamente. O total dos que atuam também na rede privada de ensino o é de 8% e para os que atuam na rede federal de ensino ou que marcaram como opção outros, obteve-se o mesmo percentual de 1% respectivamente.

Percebemos que a maioria dos docentes entrevistados do município de Serrolândia atuam exclusivamente na unidade pesquisada. Este alto índice pode ser justificado pelo fato de muitos professores possuírem carga horária acima de 40 horas semanais e/ou desenvolver outra atividade em outro setor não ligado a educação.

Quando questionados se exercem atividade profissional em outro setor não ligado a educação (Gráfico 3) 91,9% (74) do total de docentes entrevistados afirmaram que não exercem outra atividade em outro setor não ligado a educação e apenas 8,6% (7) dos docentes que afirmam exercer outra atividade remunerada não ligada à educação.

Gráfico 3- Sobre o trabalho dos docentes em outro setor não ligado a educação



Fonte: Elaboração própria, 2016.

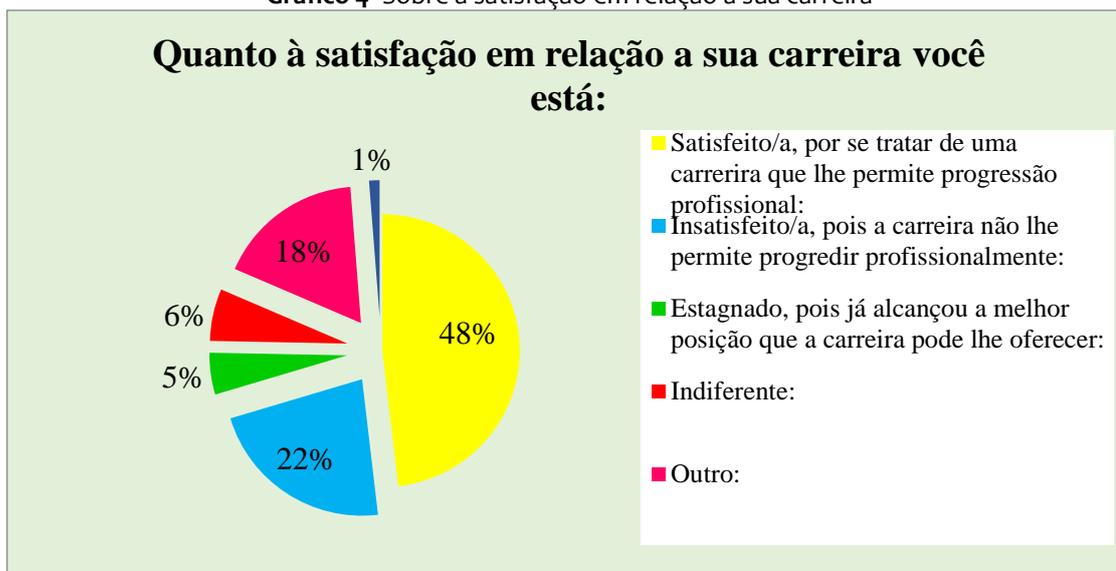
Ao lançarmos um comparativo com os dados gerais apresentados por Oliveira e Vieira (2010), percebemos que os resultados possuem uma leve semelhança com o município de Serrolândia, quando afirmam que 87% não realizam atividades ligadas a outro setor e apenas 13% afirmam trabalhar em outro setor.

Se fizermos a mesma dinâmica com os dados do estado do Rio Grande do Norte em que Cabral Neto et al. (2013) afirma que 88,7% dos entrevistados têm o setor educacional como única fonte de renda, e não exerce nenhuma outra atividade remunerada em outro setor. Apenas uma minoria de 10,8% afirmou ter uma outra fonte de renda fora do setor educacional, percebemos que existe também bastante similaridades com os resultados apresentados pelos docentes de Serrolândia.

Quando questionados sobre o rendimento mensal neste outro setor, a maior parte dos docentes (85,7%) afirmou receber até 2 salários mínimos. Esta realidade, se comparada, confronta consideravelmente com a realidade apresentada por Cabral Neto et al. (2013) sobre o estado do RN, quando afirma que dos que pontuaram exercer atividade remunerada em outro setor não ligado a educação, as principais ocorrências em relação ao salário bruto é que a maior parte afirmou receber de 1 até 2 salários mínimos.

Ao questionarmos os docentes quanto a satisfação em relação a sua carreira, temos os seguintes dados conforme o gráfico 4.

Gráfico 4- Sobre a satisfação em relação a sua carreira



Fonte: Elaboração própria, 2016.

Dos docentes entrevistados 48,1 % (39) afirmaram estarem satisfeitos/as, por se tratar de uma carreira que lhes permite progressão profissional, 22,3% (18) se mostraram insatisfeitos/as, pois a carreira não lhes permite progredir profissionalmente, 4,9% (4) se mostraram estagnados, uma vez que afirmam já ter alcançado a melhor posição que a carreira pode lhe oferecer, 6,2 % (5) se mostraram indiferentes, 17,3% (14) outros e 1,2 (1) não respondeu.

Os dados de Oliveira e Vieira (2010), Duarte et al. (2012) e Cabral Neto et al. (2013) apresentam similaridades com os dados de Serrolândia, pois a maioria dos docentes se mostrou satisfeita com relação a carreira, uma vez que acreditam que lhe permite progressão profissional. No entanto, também é alto o índice de docentes insatisfeitos/as, pois julgam que a carreira não lhes permite progredir profissionalmente.

Os dados gerais Oliveira e Vieira (2010) apontam que 50% dos docentes se sentem satisfeitos/as, por se tratar de uma carreira que lhes permite progressão profissional, 22% se sentem insatisfeitos, pois a carreira não lhes permite progredir profissionalmente, 7% se sentem estagnados, pois já alcançou a melhor posição que a carreira pode lhe oferecer, 5% indiferente e 17% outros.

Em Minas Gerais, Duarte et al. (2012), apontam que 38% dos professores se sentem satisfeitos/as, por se tratar de uma carreira que lhes permite progressão profissional. Já 25% se sentem insatisfeitos, pois a carreira não lhes permite progredir

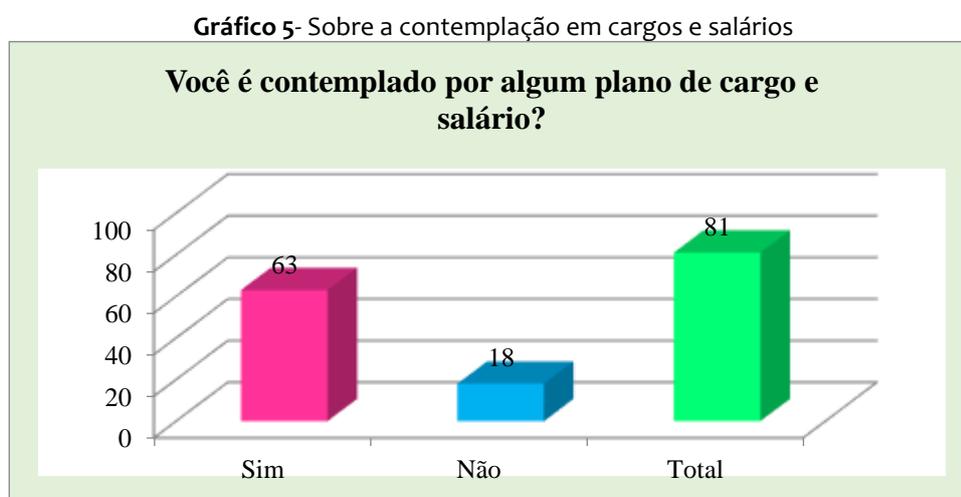
profissionalmente, 7% se sentem estagnados, pois já alcançou a melhor posição que a carreira pode oferecer, 4% se sentem indiferente e 26% outros.

No Rio Grande do Norte, segundo Cabral Neto et al. (2013), os dados se apresentam da seguinte forma: 45% dos docentes se sentem satisfeitos/as, por se tratar de uma carreira que lhes permite progressão profissional, 31% se sentem insatisfeitos, pois a carreira não lhes permite progredir profissionalmente, 3% se sentem estagnados, pois já alcançou a melhor posição que a carreira pode lhe oferecer, 7% indiferente e 14% outros.

Ao cruzarmos os dados sobre a percepção do salário recebido e a satisfação relacionados com a carreira, percebemos uma contradição sobre da profissão docente, pois a maioria dos professores entrevistados apontaram estar insatisfeitos com o salário recebido ao mesmo tempo em que a maioria também aponta que está satisfeita com a carreira. Pensamos que essa contradição sobre a profissão docente não deve ofuscar a necessidade de lutar por melhorias nas condições de trabalho dos professores.

Sobre os docentes que são contemplados com plano de cargos e salários, temos a seguinte distribuição, de acordo com o gráfico 5 a seguir.

Quando questionados se são contemplados com planos de cargo e salários, os docentes pesquisados responderam que: 77,8% (63) afirmaram que sim e 22,2% (18) afirmaram não serem contemplados.



Fonte: Elaboração própria, 2016.

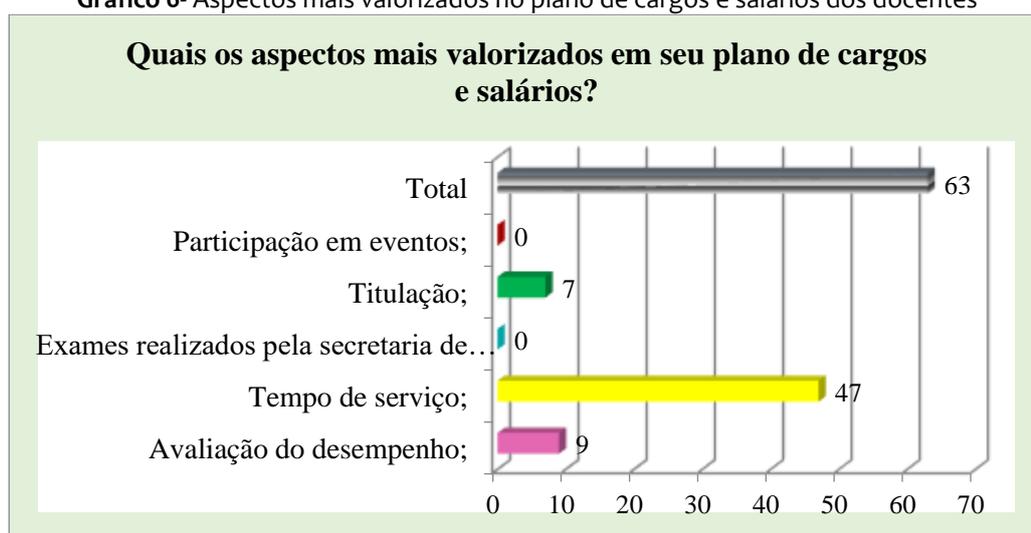
Quando comparamos com os dados apresentados por Oliveira e Vieira (2010), em que é verificado que pouco mais da metade (52%) dos sujeitos docentes entrevistados está contemplada por um plano de cargos e salários e os demais

com 48% afirmam não receber contemplação, percebemos que Serrolândia possui um número bem maior que os docentes do Survey nacional.

Este alto número nos dados dos professores de Serrolândia pode ser justificado devido à grande parte dos docentes terem mais de 15 anos de serviço e ter ingressado por concurso público, sendo uma das principais causas.

Sobre os aspectos mais valorizados no plano de cargos e salários apontados no gráfico 6 temos a seguinte percepção.

Gráfico 6- Aspectos mais valorizados no plano de cargos e salários dos docentes



Fonte: Elaboração própria, 2016.

De acordo com os aspectos apontados pelos professores como mais valorizados em seu plano de cargos e salários, uma maioria bastante considerável de 74,6% (74) dos docentes do município de Serrolândia afirmou ser por tempo de serviço, 14,3% (9) por avaliação de desempenho e 11,1% (7) por titulação.

No que diz respeito aos aspectos mais valorizados para contemplação em cargos e salários, a maioria dos docentes apontaram como justificativa ser por tempo de serviço, se levarmos em consideração as informações apontadas pelos próprios professores sobre o tempo de serviço na educação, percebemos que grande parte já possui um tempo bastante considerável de atuação na docência, isso justifica por que grande parte é contemplado por tempo de atuação.

Nos dados gerais, de acordo com Oliveira e Vieira (2010), os aspectos mais valorizados no plano de cargos e salários para aqueles contemplados, está titulação com 83% e o tempo de serviço com 73% dos entrevistados e os exames

realizados pela Secretaria de Educação é a categoria menos citada pelos sujeitos docentes, referindo a 4% dos entrevistados. Sobre a participação em atividades de formação continuada o valor é bastante considerável de 51% e avaliação do desempenho com 33%, a soma dos valores acima citados corresponde a 245% em relação ao total de entrevistados.

Quando comparamos os dados gerais com os resultados apresentando no município de Serrolândia, percebemos disparidade, uma vez que os docentes de Serrolândia apresentam como principal justificativa na valorização do plano de cargos e salários o tempo de serviço, já nos dados gerais apresentados por Oliveira e Vieira (2010) a principal justificativa apresentada é a titulação. Identificamos também que em Serrolândia, a titulação apresentou a terceira justificativa entre os docentes do município de Serrolândia, e a segunda prevaleceu a avaliação de desempenho.

De acordo com o Diário Oficial do município de Serrolândia, foi reformulado recentemente o Plano de Carreira e Vencimentos dos Servidores do Magistério do Município sob a Lei nº 558/2015, em consonância com a Lei Federal que institui o Piso Nacional para o Magistério.

A realidade Educacional do ano de 2015, no que se refere à valorização dos profissionais da Educação, está pautada na Lei nº 558/2015 que altera a redação da Lei nº 129/99 que institui o Plano de Carreira e Vencimentos dos Servidores do Magistério do Município de Serrolândia[...] (SERROLANDIA/PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, 2015. P. 80)

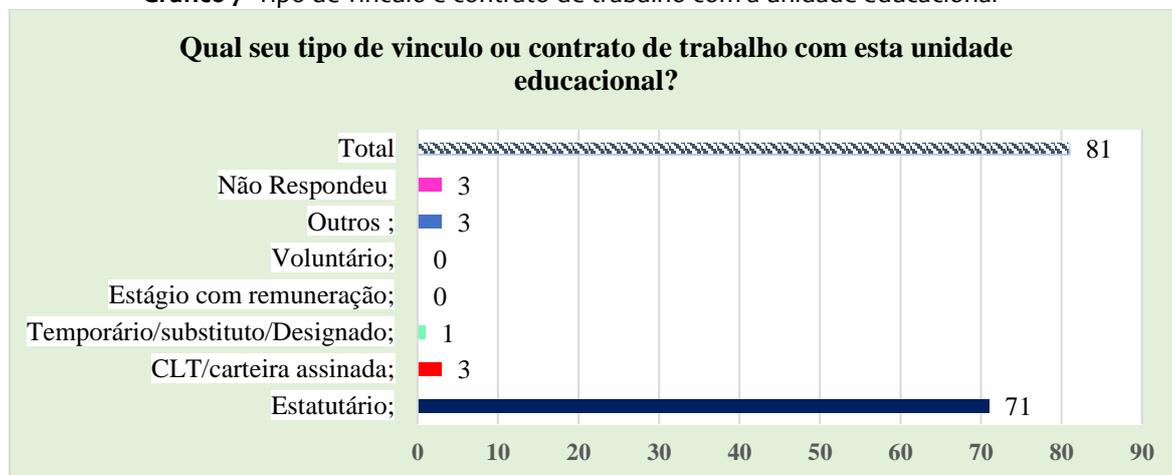
E institui como metas e estratégias:

18:assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de carreira para os (as) profissionais da educação básica do Sistema Municipal de Ensino e, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal;
18.2. Estruturar o Sistema Municipal de Educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PME, 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 (SERROLANDIA/PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, 2015. P. 122).

Portanto, identificamos que de acordo com o Plano Municipal de Educação do município de Serrolândia e o plano de Cargos e Salários, os profissionais têm seus direitos garantidos.

Em relação ao tipo de vínculo ou contrato de trabalho com a unidade educacional em que atuam, de acordo com o gráfico 7 temos a seguinte distribuição.

Gráfico 7- Tipo de vínculo e contrato de trabalho com a unidade educacional



Fonte: Elaboração própria, 2016.

Considerando o vínculo de trabalho com a unidade educacional, 97,7% (71) dos docentes são estatutários, ou seja, prestaram concurso para atuação, 3,7% (3) afirmaram trabalhar por carteira assinada, 1,2% (1) temporário/substituto/designado, 3,7% (3) apontaram como opção outros e 3,7% (3) não responderam.

Nos dados gerais, Oliveira e Vieira (2010), mostram que a maior parte (64%) dos docentes são estatutários, ou seja, aqueles que passaram por concurso público para a função, a segunda categoria mais recorrente, com 24% dos entrevistados, é formada pelos sujeitos docentes temporários, substitutos ou designados, 5% outros, 4% carteira assinada 3% estágio com remuneração e 0% voluntários.

Quando comparamos os dados, percebemos que Serrolândia apresenta um percentual maior no que diz respeito aos docentes concursados, em contrapartida, é bem menor no total de docentes temporários, substitutos ou designados.

Se lançarmos um comparativo sobre a situação funcional dos docentes de Serrolândia com os docentes de Minas Gerais, onde 42,8% dos professores são estatutários, segundo Duarte et al. (2012), 0,8% CLT/carteira assinada, 31,4% Temporário, Substituto ou designado, 0,3% trabalha voluntariamente e 24,4% outros. Percebemos que Serrolândia apresenta um total 48,9% a mais de professores concursados, em contrapartida o estado

de Minas Gerais e detém de um total extremamente acima no que diz respeito aos docentes temporários, substitutos ou designados.

É interessantes destacarmos a importância de ser ter um quantitativo grande de docentes concursados atuantes no município de Serrolândia, essa importância pode ser justificada tanto pela existência de professores que já possuem em sua maioria acima 8 anos de serviço, assim como pode ser justificado pela tentativa do município em se adequar a atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996, que entre as especificações no artigo 67, estabelece a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes o direito de possuir condições adequadas de trabalho, ao mesmo tempo em que institui sobre a aquisição de concurso 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. Parágrafo único. A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistérios, nos termos das normas de cada sistema de ensino (BRASÍLIA, 2005).

Ao mesmo tempo em que ressalta em seu artigo 206:

V – Valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos (BRASÍLIA, 2005).

De acordo com os dados apresentados sobre a remuneração salarial e satisfação com a carreira dos docentes entrevistados do município de Serrolândia, podemos sintetizar da seguinte forma:

- a) quanto a remuneração salarial dos professores, a maior parte recebe até 2 salários mínimos;
- b) no que diz respeito a percepção sobre seu salário na unidade de educação básica em que atuam, a maior parte dos entrevistados se considera insatisfeita por se tratar de uma remuneração incompatível/injusta com a dedicação ao seu trabalho;
- c) quanto ao trabalho dos docentes em outra instituição educacional, a maior parte afirmou não trabalhar em outro espaço escolar, dos que afirmaram trabalhar a maioria atua na rede municipal de ensino;

- d) sobre o trabalho dos docentes em outro setor não ligado a educação, o maior número aponta que não exerce atividade profissional neste outro setor;
- e) no que diz respeito a satisfação com a carreira, é maior o número de professores satisfeitos/as por se tratar de uma carreira que lhe permite progressão profissional, entretanto, possui um número significativamente de insatisfeitos, com sua carreira;
- f) no que diz respeito a contemplação por algum plano de cargo e salário, a maior parte são contemplados; g) sobre os aspectos mais valorizados em seu plano de cargos e salários, uma maioria bastante considerável afirmou ser contemplada por tempo de serviço.

Considerações Finais

Este trabalho teve como objeto de estudo a análise das condições de trabalho docente na educação básica do ensino público em escolas rurais e urbanas do município de Serrolândia-Bahia. Destacamos para este momento, uma análise sobre a remuneração salarial e satisfação com a carreira do Docentes em exercício do município Serrolândia Bahia.

De acordo com o que foi apontado, não podemos deixar de destacar que mesmo diante de avanços necessários que o município de Serrolândia, bem como, o país precisa avançar para a melhoria da qualidade da educação e conseqüentemente sobre as condições de trabalho ofertada aos docentes, tendo em vista a necessidade de garantir maior satisfação e melhorias no processo de ensino aprendizagem e conseqüentemente avanços nas condições de trabalho docente, neste inclui a melhoria da qualidade da remuneração salarial, enquanto fator impulsionador para a valorização da função e do trabalhador, durante a aplicação da coleta dos dados e em acesso a informações dos municípios, se olharmos a trajetória dos anos de 1990 até hoje, percebemos que o município caminha a passos largos para estas melhorias.

Referências

BABBIE, Earl. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2001.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, LDB- **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Brasília, 2005. Disponível em: http://www.ufcg.edu.br/prt_ufcg/ce2016/Lei%209394. Acesso em: 07.11.2016.

CABRAL NETO, Antônio; OLIVEIRA, Dalila Andrade; VIEIRA, Livia Fraga (org.). **Trabalho Docente: desafios no cotidiano da educação básica**- 1ª edição, Campinas, SP: Mercado de letras, Natal RN, 2013.

DUARTE, Adriana; MELO, Savana Diniz Gomes; OLIVEIRA, Dalila Andrade; VIEIRA, Livia Fraga. **O trabalho docente na Educação Básica em Minas Gerais**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar um projeto de pesquisa**. 5ªed. São Paulo: Atlas, 2010.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Índice Brasileiro de Geografia e Estatísticas**, 2018. Disponível em: <http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=292740> Acesso em: 25/04/2019.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP 2015. Disponível em: <http://sistemasideb.inep.gov.br/resultado/> Acesso em: 18/09/2015 às: 14:30

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO – MEC. **Piso Salarial dos Professores**. 2016. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=34061>. Acesso em: 07.11.2016.

OLIVEIRA, Dalila Andrade, VIEIRA, Livia fraga (org.). **Trabalho na educação básica: a condição docente em sete estados brasileiros**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; VIEIRA, Livia Fraga. **Trabalho docente na Educação Básica no Brasil**. (Relatório de pesquisa). GESTRADO, UFMG, 2010.

SERROLÂNDIA, Projeto de Lei Nº 568 De 23 de Julho De 2015. **Aprova o Plano Municipal de Educação – PME do Município de SERROLÂNDIA, em consonância com a Lei nº 13.005/2014 que trata do Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências**. 2015. Disponível em: <http://www.serrolandia.ba.gov.br/diarioOficial/download/751/1247/0>

Artigo recebido em: 29 de julho de 2020

Aprovado em: 02 de novembro de 2020.

SOBRE XS AUTORXS

Carolina Maia de Araújo. Licenciada em Educação Física pela Universidade do Estado da Bahia. Membro do grupo de estudos Linha de Estudo e Pesquisa em Educação Física & Esporte e Lazer.

Contato: carol_maia29@hotmail.com

Orcid: 0000-0003-3661-0380

Michael Daian Pacheco Ramos. Licenciado em Educação Física e Mestre em Educação pela Universidade Estadual de Feira de Santana, Doutor em Educação e Contemporaneidade pela Universidade do Estado da Bahia. Tem experiência na área de Educação, com ênfase na prática pedagógica, atuando principalmente nos seguintes temas: cultura corporal, esporte, formação docente, prática educativa, condições de trabalho e políticas educacionais.

Contato: mdpramos@uneb.br

Orcid: 0000-0002-7261-2714

Osni Oliveira Noberto da Silva é licenciado em Educação Física pela Universidade Estadual de Feira de Santana, com mestrado e doutorado em Educação pela Universidade Federal da Bahia. É Líder do Grupo de Estudos, Pesquisa e Extensão em Educação Especial e Educação Física Adaptada (GEPEFA). Tem experiência em Educação com ênfase em Educação Física, onde concentra seus estudos nos seguintes temas: Políticas Públicas e Gestão em Educação Física, Esporte e Lazer; História Esportiva; Pesquisa e Prática Pedagógica; Fundamentos Psicológicos da Educação; Currículo e Formação Profissional; Condições de Trabalho Docente; Educação Especial e Educação Física Adaptada.

Contato: osni_edfisica@yahoo.com.br

Orcid: 0000-0001-5028-0889

Elizeu Clementino de Souza é graduado em Pedagogia pela Universidade Católica do Salvador, mestre e doutor pela Universidade Federal da Bahia com pós-doutorado em Educação pela Université Paris 13 (Paris-Nord). Tem experiência na área de Educação, com ênfase em Fundamentos da Educação, atuando principalmente nos seguintes temas: história de vida, formação de professores, pesquisa (auto) biográfica, abordagem autobiográfica e narrativas de formação.

Contato: escllementino@uol.com.br

Orcid: 0000-0002-4145-1460