

## SALÁRIO DOCENTE

Antes de qualquer definição mais detalhada, os dois termos “salário” e “docente”, tomados de forma isolada, só aparentemente carregam uma definição simples e direta, ou seja, tomar o termo “salário” como a retribuição monetária pela realização de um trabalho específico numa determinada forma de relação social e econômica e entender que o termo “docente” representa o ser humano que realiza uma ação educativa de ensino frente a outros sujeitos em instituições escolares talvez seja de fato muito simplificador. Para um leigo, realmente pode parecer que essa conjunção de termos seja simplesmente o pagamento que um professor recebe em troca de seu trabalho mensal.

Porém, como veremos, tais termos não são simples quando isolados e, quando agregados, carregam significados ainda mais amplos e complexos, com diferentes implicações em todos os níveis, etapas e modalidades de educação, em qualquer esfera administrativa, seja ela pública ou privada. Mas tratemos em primeiro lugar do termo “salário” e suas derivações e depois do termo “docente”, para, em seguida, trabalharmos os termos conjuntamente.

É importante lembrar que o salário, embora não tenha nascido com o capitalismo, é a principal forma predominante e típica como forma de pagamento da força de trabalho e varia de acordo com os tipos de sistemas de salários (por tempo, por empreitada ou tarefa, por uma combinação destes). No Brasil, segundo o **Anuário dos Trabalhadores: 2007** (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2007), os assalariados públicos ou privados (incluindo empregados domésticos) correspondiam a 67,8% dos trabalhadores do país em 2006.

No **Dicionário de Economia** (1985), encontra-se que, desde os primórdios da teoria econômica, o salário, segundo David Ricardo, seria determinado por um número mínimo de artigos indispensáveis à subsistência de um trabalhador, ou seja, seria composto pelo mínimo necessário à perpetuação da classe trabalhadora. Segundo Marx, seria o valor da força de trabalho e corresponde ao mínimo necessário à formação e preservação do

trabalhador, equivalendo aos custos de reposição da sua capacidade de trabalho. De fato, há inúmeros autores e instituições que se dedicam a examinar a questão dos salários e dos assalariados, entre eles, pode-se citar Maurice Dobb, Ricardo Antunes, Francisco Oliveira, Claudio Napoleoni, entre tantos outros; no Brasil, a principal referência sobre salários dos trabalhadores é o DIEESE, a ponto de essa instituição fazer um acompanhamento mensal sobre o **salário mínimo necessário**, ou seja, realiza uma estimativa, a partir de pesquisas de preços, que indica o menor salário que deveria ser recebido pelo trabalhador para satisfazer as necessidades básicas de uma família de quatro pessoas, sendo dois adultos e duas crianças. Em maio de 2010, quando o salário mínimo nacional era de R\$510,00, o salário mínimo necessário do DIEESE era R\$2157,88.

Quando nos referimos ao termo “docente”, é fundamental termos em mente pelo menos três aspectos que ampliam o alcance das ações, atribuições, competências e tarefas realizadas pelo professor nas escolas da educação básica no país, para além daquelas que os docentes em seu cotidiano já realizam em escolas do país como a de preparação, a de desenvolvimento, a de avaliação, a de retomada na construção de conteúdos, posturas, valores, atitudes, virtudes, conhecimento, artes, linguagens e ciências, enfim tudo o que se refere ao envolvimento em uma real prática pedagógica na escola. Um deles é a “recém” incorporação de milhares de trabalhadores da educação infantil (que desde a LDB, em 1996, havia dado um prazo para a incorporação desses profissionais no setor educacional), em especial os que trabalham em creches, pois até a sua denominação (Auxiliares de Desenvolvimento Infantil, Pajens, Educadores, entre outras) não incorpora a ideia da docência, afinal “não era necessária uma formação adequada e específica...” para trabalhar com crianças pequenas. O outro aspecto é semelhante e diz respeito à incorporação dos profissionais que trabalham com a Educação de Jovens e Adultos como docentes, pois é de se ressaltar que, até bem pouco tempo, sequer era cobrada qualquer tipo de formação para quem fosse trabalhar com essa modalidade, bastava ter o Ensino Médio e algumas poucas horas de formação em serviço, afinal “não era necessária uma formação mais adequada e específica...” Um aspecto final diz respeito ao conceito de gestão educacional que a cada dia acaba recaindo ainda mais nos “ombros” dos docentes,

pois cada vez mais, de um lado, a dimensão da docência é ampliada pelas dimensões da esfera da vida que irrompem as práticas escolares (e que demonstra, por vezes, a condição de impotência da escola) e, de outro, demonstra também que não basta mais ao docente somente o domínio de certo conteúdo e de uma dimensão didática, mas que ele deve olhar a escola de modo muito mais amplo e atuar de forma a envolver a comunidade, os alunos e as informações de diferentes fontes em torno de um projeto coletivo coordenado e democrático, além disso, a qualquer momento, um docente pode ser investido de atribuições e competências para gerir escolas (o que tem ocorrido com maior frequência nos últimos tempos) ou sistemas por uma designação superior ou um processo eleitoral democrático. Tais aspectos ampliam e muito a dimensão da docência.

No Brasil, os trabalhadores da educação e, portanto, incluídos os docentes, são regidos por regime jurídico único (na esfera federal) ou próprios – na forma de estatutos ou planos de cargos e carreiras e salários (em esferas estaduais ou municipais) – ou ainda estão vinculados ao regime da CLT (seja nas redes privadas ou mesmo em boa parte de redes públicas) e, por isso, para uma melhor precisão, faz-se necessário conceituar os termos “salário”, “vencimento” e “remuneração”, que têm sido utilizados de forma polissêmica e imprecisa quando se refere ao docente, já que engendram diferentes responsabilidades profissionais e, a depender do caráter de cada um, apresentam bases de cálculo distintas. O “salário” é definido juridicamente como o montante ou retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado – em geral, em relação ao número de horas-aula – nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Já o termo “vencimento” é definido legalmente (Lei nº 8.112 de 11/12/90, art. 40) como “retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei”. Os “vencimentos” dos cargos efetivos são irredutíveis e, para cargos de mesma atribuição ou de atribuição semelhante na mesma esfera administrativa, é garantida sua isonomia. O conceito de “remuneração”, por sua vez, pode ser definido como o montante de dinheiro e/ou de bens pagos pelo serviço prestado (por exemplo, cestas básicas), incluindo valores pagos por terceiros. A “remuneração” é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles, o “salário” ou “vencimento”, acordada por um contrato assinado entre empregado e empregador, tendo como base uma jornada de

trabalho definida em horas-aula. O “salário” ou “vencimento” são, assim, uma parte da “remuneração”. No caso do magistério público, a “remuneração” é composta pelos “vencimentos” do cargo, acrescida de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, em outras palavras, o vencimento básico mais as vantagens temporais, as gratificações, o auxílio transporte, etc.

Pesquisa recente em escolas públicas de educação básica tem indicado que em todo o país, quando se pergunta ao professor sobre a composição de sua remuneração bruta, emerge na expressão do docente a imagem de respostas angustiadas: **“Não sei”, “não entendo”, “só consigo pensar no que vou receber”, “isso é lá com o pessoal da secretaria”...** Pois são muitos os artifícios criados pelos diferentes governos estaduais e municipais para dificultar o acesso a tal informação. Sem se preocupar com a extensa lista de descontos e só preocupados com a composição da remuneração docente, encontra-se uma pletórica lista de itens componentes ou de aspectos difusos que prejudicam a compreensão do significado do próprio salário. A começar pelas mais diferentes jornadas de trabalho existentes, que podem corresponder desde 12 horas-aula semanais (ou menos) até 40 ou mais horas-aula semanais; a continuar pelos diferentes fatores de ponderação (para efeito de pagamento) entre o número de horas-aula semanais e mensais, podendo este alterar entre 4,0; 4,5; 5,0; 5,25; 5,5; 6; ocorre ainda, numa mesma rede, forte variação na duração do tempo da hora-aula, que oscila entre 40 minutos, 45, 50, 55, 60 ou ainda mais; foi percebido ainda entre os itens mais comuns que se encontram nos holerites ou contracheques de docentes que existem mais de três dezenas de diferentes tipos de gratificações, bônus, prêmios, adicionais etc., inclusive encontrou-se informação de 166 códigos diferentes de lançamento de pagamentos de docentes em uma rede de ensino municipal. Enfim, condições de informação que de fato desafiam qualquer docente a tentar entender o que seria o mínimo: **compreender a composição de seu próprio salário...**

Recentemente, foi aprovada a Lei nº 11.738/08, referente ao estabelecimento do piso salarial profissional nacional (PSPN), antiga luta dos professores no Brasil, capitaneada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). Entre seus principais méritos, está a fixação de uma proporção da jornada de trabalho de 2/3 de

trabalho docente diretamente com alunos e 1/3 como tempo de preparação, correção, atendimento, estudos, discussões, entre outras atividades educativas extremamente importantes para a ação docente. Infelizmente essa é uma das partes principais da lei contra a qual cinco governadores (RS, SC, PR, MS e CE) alegaram inconstitucionalidade – e que espera julgamento do STN – pois implicariam muitos gastos adicionais, segundo os mesmos. Está também previsto, evidentemente na lei, um valor mínimo nacional (um piso salarial ou de vencimentos básicos, tratando-se de redes públicas) abaixo do qual nenhum professor da educação básica deveria ter os seus recebimentos. No entanto, com relação aos valores monetários, as formas apresentadas na lei (e em seu processo de tramitação) trataram de levar em conta não um vencimento ou salário inicial, mas uma composição como remuneração inicial – o que causa e causará muita confusão jurídica –, mas é só lembrarmos que também os reajustes, as jornadas de trabalho e as suas proporcionalidades, entre outros aspectos do PSPN, foram igualmente alvo de grande polêmica quando de sua aprovação no Congresso Nacional, permanecendo alguns itens a serem julgados pelo STN, para entendermos que não se trata de uma simples questão.

Portanto, finalmente, aquilo que a expressão “salário docente” pretensamente pretendia proclamar como algo simples representa, na verdade, uma complexa forma de relações, de conceitos, de legislações, de definições, de culturas escolares, de gestões político-administrativas e de lutas de uma categoria profissional em torno de interesses e evidencia a correlação de forças existentes (grosso modo, empregador e empregado) tanto no setor privado como no setor público com vistas à determinação das dimensões econômicas da condição do trabalho docente para a realização de uma atividade digna, de qualidade e de extrema relevância social.

**RUBENS BARBOSA DE CAMARGO**

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*, Brasília, 19 abr. 1991.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do **caput** do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. *Diário Oficial da União*, Brasília, 17 jul. 2008.

CAMARGO, R. et al. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial profissional nacional. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*, Porto Alegre, v. 25, n. 2, p. 185-384, maio/ago, 2009.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Anuário dos trabalhadores 2007*. São Paulo: DIEESE, 2007.

DOBB, Maurice. *Os salários*. São Paulo: Cultrix, 1977.

MORDUCHOWICZ, A. *Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes*.

Washington: PREAL, 2003. (Série PREAL Documentos, n.23). Disponível em: <[http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras\\_incentivos\\_estructuras\\_salariales\\_docentes\\_morduchowicz\\_portugues.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras_incentivos_estructuras_salariales_docentes_morduchowicz_portugues.pdf)>. Acesso em: 07 set. 2010.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educação e sociedade*. Campinas: Cedes, v. 25, n. 89, p.1127-1144, set./dez. 2004.

SANDRONI, P. *Dicionário de economia*. São Paulo: Abril Cultural, 1985.