

A DOR E A DELÍCIA DE SER PROFESSOR: UMA ANÁLISE DO TRABALHO NA REDE ESTADUAL DE ENSINO DE SÃO PAULO

Graciela Sanjutá Soares Faria*

Alessandra Rachid*

RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar o trabalho dos professores do ensino médio e fundamental da rede pública do Estado de São Paulo, considerando salários, benefícios, carreira e como avaliam o próprio trabalho. Para levantar estas informações, foram coletados dados na RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais), foi aplicado um questionário com 95 professores da rede pública de ensino do Estado de São Paulo, 17 dos quais também entrevistados. Observou-se que há uma concentração de professores nas faixas salariais de 0 a 10 salários mínimos e que não existem diferenças expressivas neste aspecto entre os gêneros. Os professores contam com uma evolução funcional baseada numa pontuação acumulada. Até 2005 o critério era apenas a formação acadêmica. Depois, foram incluídas a atualização e a produção científica-cultural. Na opinião dos professores pesquisados, os piores aspectos da profissão são o relacionamento com os alunos, os baixos salários e as salas numerosas. Os melhores aspectos são o aprendizado dos alunos, o prazer de ensinar, a possibilidade de realização profissional e também o relacionamento com os alunos.

Biografia

* Mestre e Doutoranda

UFSCar, Docente UniBrasil e SPEI gracielasanjuta@yahoo.com.br.

** Doutora, docente da UFSCar arachid@power.ufscar.br.

Palavras chave: Professor. Trabalho. Rede pública de ensino.

ABSTRACT

We aim to analyse in this paper the work of teachers that it works in elementary school and high school public teaching from São Paulo state. It will be studied wages, benefits, career and their point of view about own job. For this reason, were collected from the RAIS (Annual List of Social Information) data base, applied questionnaire with 95 public teaching teachers and it was interviewed 17 these teachers. We found out that there is concentration of professors with wages between 0 and 10 a living wage and there are not inequality considering the gender. Teachers have a career based in accumulated marks. Until 2005 the rules were only academic formation. After this year were included courses to up to-date and cultural scientific production. They think worse aspects of their profession are the relationship with students, low wages and full classes and better things students learning, joy to teach, professional realization and relationship with students.

Key words: Teacher. Work. Public teaching.

1 INTRODUÇÃO

O Brasil tem buscado a democratização e universalização do ensino público, reconhecidas como direito de todos (ESTEBAN, 2007). Como consequência, o índice de matrículas no ensino fundamental passou de 64% em 1980 para 100% em 2003 (RIGOTTO e SOUZA, 2005). Segundo as autoras, os governos locais tem-se esforçado para melhorar esse índice porque as verbas do FUNDEF (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério), em vigor até 2007, eram liberadas para as escolas municipais, estaduais e federais públicas de acordo com o número de alunos inscritos. O mesmo critério persistiu com a criação do FUNDEB (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação) válido de 2008 até 2020.

O cenário educacional nacional visto em uma perspectiva quantitativa deixa em foco os avanços conseguidos. Entretanto, ao analisar a repetência, a distorção idade-série, a evasão, o analfabetismo propriamente dito e o analfabetismo funcional, o quadro não se mostra tão animador. Isso é preocupante, já que os alunos, não dando seguimento em seus estudos, terão maiores dificuldades em se inserirem no mercado de trabalho. Além disso, quando conseguirem emprego, ocuparão possivelmente subempregos ou funções pouco valorizadas e terão suas carreiras limitadas. A escolaridade baixa e dificuldades em leitura e escrita impõem-se, cada vez mais, como uma forma de exclusão social, visto que limita a mobilidade social por meio de um trabalho bem remunerado (RIGOTTO e SOUZA, 2005). As grandes empresas, que pagam salários mais altos, requerem o ensino médio até para funções terceirizadas, a exemplo da limpeza, como observado por Rachid et al. (2006) na indústria automobilística. Um dos fatores chave para melhorar a qualidade de ensino é o trabalho do professor e as condições sob as quais este ocorre.

O objetivo deste artigo é analisar as condições de trabalho dos professores do ensino médio e fundamental da rede pública do Estado de São Paulo e como estes avaliam o próprio trabalho.

Neste artigo, primeiramente é apresentado como foi a realização da pesquisa. A seguir, são investigados alguns aspectos da organização do trabalho do professor, como salários e benefícios, incluindo a bonificação, e o funcionamento da carreira. Por fim, discute-se como os professores vêem sua profissão, o abandono da profissão e levantam-se possíveis explicações para isso. São analisados os aspectos favoráveis e desfavoráveis da atividade docente e a relação dos professores com a escola e os alunos.

2 MÉTODO DE PESQUISA

Para elaboração deste artigo, além da revisão bibliográfica, foram coletados dados na RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais) do Ministério do Trabalho, aplicados questionários e realizadas entrevistas com professores da rede pública estadual de São Paulo. Foram entrevistados também um representante sindical e uma diretora de escola.

A pesquisa à RAIS visou o levantamento de informações sobre salário e escolaridade dos professores no Brasil e no Estado de São Paulo. Nesta coleta, foram considerados os anos de 2000 a 2005 e a pesquisa se centrou nos trabalhadores em detrimento dos estabelecimentos, já que esta base de dados abre essas duas possibilidades. Uma das limitações dessa base de dados é que ela não permite ver os dados para cada professor, mas somente para cada vínculo. Por isso, um professor que trabalha em duas escolas é contabilizado duas vezes.

O questionário foi respondido por 95 professores do ensino fundamental ciclo II, ou seja, os que lecionam de quinta a oitava séries, bem como os do ensino médio. Todos participaram do projeto de capacitação docente chamado Teia do Saber, coordenado pela Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, entre outubro e dezembro de 2007. Dentre os 95 respondentes, 71 cursaram as disciplinas em uma instituição de ensino superior localizada na região nordeste do Estado e os outros 24, numa instituição da região centro-leste.

Destes 95 professores, que responderam ao questionário, 82,1% eram mulheres e 55,8% casados. Eles se concentraram mais nas idades de 34 a 44 anos e de 23 a 33 anos. Em se tratando de seu perfil profissional, observou-se que 22,1% deles atuavam entre 6 a 10 anos nesta função e o mesmo percentual entre 11 a 15 anos. Mais da metade dos professores (65,2%) eram concursados e 33,7% eram “admitidos em caráter temporário” (ACT). Além de responder a questionário, 17 desses 95 professores também participaram de uma entrevista, durante a qual houve um detalhamento das questões chaves do questionário ligadas ao objetivo do estudo.

3 SALÁRIO E BENEFÍCIOS

Barbosa Filho e Pessôa (2008) analisaram a folha de pagamento dos professores da rede pública do estado de São Paulo e concluíram que o tempo de serviço é um fator determinante de sua remuneração e não o desempenho. A Tabela 1 mostra a média salarial dos professores efetivos com jornadas de 20 e 40 horas de

acordo com o tempo de serviço.

Segundo os autores, a remuneração é compatível com o praticado no mercado de trabalho, contudo, houve uma compressão salarial expressiva entre os professores, se comparado a outros profissionais com ensino superior na mesma área. (BARBOSA FILHO e PESSÔA, 2008).

Tabela 1 - Perfil Salarial ao Longo da Carreira de Professor Efetivo (Julho de 2007)

Remuneração Total em Reais (R\$)								
Tempo de Carreira	Média	4	9	14	19	24	29	34
Salário pago	1.761	1.576	1.832	1.735	1.848	2.198	2.437	2.560
Jornada de 20 horas	905	815	917	929	977	1.106	1.218	1.256
Jornada de 40 horas	1.809	1.630	1.834	1.859	1.955	2.212	2.436	2.511

Fonte: Barbosa Filho e Pessôa (2008, p. 23)

A Tabelas 2 e 3 apresentam a distribuição dos professores por faixas salariais no Brasil e em São Paulo, de acordo com a RAIS. Nota-se que a maior concentração está nas faixas de 0 a 5 salários mínimos, seguida pela faixa de 5 a 10 salários mínimos.

Tabela 2 - Faixa Salarial (Brasil, 2000 a 2005, valor em Salários Mínimos)

Faixa Salarial / Ano	2000	2001	2002	2003	2004	2005
0-5	64,9	75,3	79,6	81,6	82,6	84,2
5,01-10	22,0	16,6	14,1	12,8	12,0	10,8
10,01-15	7,6	4,7	3,7	3,1	3,0	2,6
15,01-20	2,9	1,7	1,3	1,1	1,0	0,9
Mais de 20	2,1	1,5	1,0	0,9	0,9	0,7

Ignorado	0,5	0,3	0,4	0,5	0,6	1,0
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Fonte: elaborada a partir de dados da RAIS.

Observa-se que houve uma ampliação do número de professores concentrados na faixa de 0 a 5 salários mínimos, passando de 64,9% em 2000, para 84,2% em 2005, no caso do Brasil, e de 55,5% para 75,0% no estado de São Paulo. É interessante notar que a concentração de professores na faixa de 0 a 5 salários mínimos é maior no Brasil como um todo, se comparado ao estado de São Paulo isoladamente.

Tabela 3 - Faixa Salarial (Estado de São Paulo, 2000 a 2005, valor em Salários Mínimos)

Faixa Salarial / Ano	2000	2001	2002	2003	2004	2005
0-5	55,5	61,9	67,3	71,4	72,6	75,0
5,01-10	26,4	24,1	21,2	18,9	17,9	16,4
10,01-15	9,7	7,9	6,5	5,2	5,2	4,4
15,01-20	3,9	3,0	2,6	2,2	2,1	1,8
Mais de 20	4,1	3,0	2,2	1,9	1,8	1,4
Ignorado	0,4	0,2	0,2	0,4	0,5	0,9

Fonte: elaborada a partir de dados da RAIS.

Vale lembrar que o poder aquisitivo do salário mínimo tem variado muito ao longo dos anos, no entanto, não é possível fazer uma conversão para um parâmetro financeiro mais estável, pois a RAIS disponibiliza apenas faixas salariais e a conversão alteraria a porcentagem de pessoas em cada uma das faixas. O valor do salário mínimo em dólares aumentou de 2000 para 2001, reduziu em 2002 e aumentou expressivamente de 2002 até 2005. O salário mínimo, em 2000, era US\$ 77,2 e, em 2005, US\$ 128,2.

Ao analisar as faixas salariais dos professores por gênero, observou-se que a participação de homens e mulheres em todas as faixas salariais tem valores bem próximos. Estes dados apontam que o comportamento salarial nesta atividade difere

do que apontam estudos sobre o mercado de trabalho brasileiro como um todo ou sobre outras atividades específicas, que evidenciam o recebimento de melhores salários pelos homens (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2003; SEGNINI, 1998). Faria (2005) em um estudo no setor bancário identificou que as mulheres ocupam quase metade das vagas, concentrando-se, no entanto, em funções de jornada de 30 horas, com salário inferior.

A partir da análise dos resultados do questionário, pode-se observar que a maior concentração dos professores está nas faixas de R\$ 1401 a R\$1900, R\$900 a R\$1400 e R\$1901 a R\$2500, como apresenta a Tabela 4. Neste caso, foram analisados salários de professores que têm variadas cargas horárias de trabalho e foram contemplados todos seus vínculos empregatícios.

Existe muita variação no salário deles, tendo os que ganham R\$ 390 até os que ganham R\$ 4000. Apenas 6,3% dos professores que responderam ao questionário recebem menos de R\$ 899. As diferenças salariais entre os professores se explicam principalmente pelo número de aulas assumidas por cada um. Outros aspectos, como trabalhar também em escolas municipais e particulares e possuir, além da atividade de professor, outro cargo de confiança, como coordenação, ajudam a entender as diferença salariais.

Tabela 4 - Faixas Salariais dos Professores pesquisados (2007)

Faixa Salarial (R\$)	Freqüência Absoluta (n)	Freqüência Relativa (%)
390-899	6	6,3%
900-1400	19	20,0%
1401-1900	23	24,2%
1901-2500	17	17,9%
2501-3000	7	7,4%
Mais de 3000	4	4,2%
Não respondeu	19	20,0%
Total	95	100,0%

Fonte: elaborada a partir dos questionários.

Dentre os participantes, 11 dos 95, o que corresponde a 11,6%, afirmaram

receber complemento salarial por outras atividades ligadas à escola¹, como coordenação, horas de trabalho cumpridas livremente, aplicação de prova e curso de capacitação. Foi mencionada ainda a orientação de estágio, no caso de professores que atuam em curso de formação técnica ou magistério².

Os benefícios oferecidos pelo Estado para apoio à vida pessoal e familiar apontados pelos professores podem ser vistos na Tabela 5.

Os professores têm um bônus anual. Desde 2007, o recebimento do bônus tem como referência o avanço dos alunos no SARESP (Sistema de Avaliação do Rendimento Escolar do Estado de São Paulo) e da ampliação do IDESP (Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado de São Paulo) da escola, anualmente. O pagamento do bônus é tanto para os professores, quanto para os demais funcionários da escola. Ele é calculado individualmente com base na meta cumprida pela sua escola e no índice de absenteísmo, sendo que perdem o bônus profissionais com mais de um terço de faltas no ano (SEESP, 2007).

Tabela 5 – Benefícios Oferecidos aos Professores Pesquisados

Benefícios	Freqüência Absoluta (n)	Freqüência Relativa (%)
Plano de Saúde	47	56,6
Convênios (supermercado, farmácia etc)	10	12,0
Horário Flexível	8	9,7
Liberação para estudo	7	8,5
Pagamento de escola dos filhos ou babá	3	3,6
Pagamento do estudo do professor	2	2,4
Creche	1	1,2
Outros	5	6,0
Total	83	100

Fonte: elaborada a partir dos questionários.

Entre os professores pesquisados, 89,5% receberam o bônus. Os critérios para recebê-lo estão na Tabela 6. O mais mencionado, por 80 respondentes, foi a assiduidade. Vários ressaltaram que, se faltarem, não recebem o bônus, não importando o motivo.

1 Uma porcentagem de 15,8% não respondeu essa questão.

2 Houve o caso de um professor que acumula a função de zelador e que, por isso, não paga aluguel, energia e água, tendo, no entanto, o desconto de 10% de seu salário.

Tabela 6 – Critérios para Concessão do Bônus

Aspectos considerados	Frequência Absoluta (n)	Frequência Relativa (%)
Assiduidade	80	62,5
Desenvolver e participar de projetos na escola	11	8,6
Número de aulas dadas no ano	11	8,6
Evitar evasão e reprovação dos alunos	6	4,7
Nota dos alunos no Sistema de Avaliação do Rendimento Escolar do Estado de Paulo São/ SARESP	6	4,7
Atingir os objetivos propostos pela escola	7	5,5
Participar dos programas da Secretaria	3	2,3
Participar de cursos	3	2,3
Nenhum	1	0,8
Total	128	100

Fonte: elaborada a partir dos questionários.

Um professor ironizou que, para ter direito ao bônus, é necessário “não ficar doente e o carro não quebrar”. Um outro, quando perguntado sobre esses critérios, disse “nenhum, pois o governo credita o que acha que deve”. O representante sindical disse, a esse respeito: “Os alunos fazem uma prova e se forem mal, a culpa é do professor. O professor vai ter uma gratificação salarial se o desempenho for bom”.

Além do bônus, os professores comentaram que recebem o adicional noturno e o quinquênio, ou seja, um valor adicional a cada cinco anos na função.

4. CARREIRA

Os professores concursados de São Paulo passam por uma evolução funcional para a qual precisam conseguir uma pontuação através do seguimento de alguns critérios. Até 2005, os critérios estavam relacionados com a escolaridade, incluindo a realização de mestrado e doutorado. Estes docentes reivindicaram a evolução por outras vias, não apenas acadêmicas e, no início de 2005, este tipo de evolução passou a valer retroativamente a fevereiro de 2002. Os critérios considerados

para esta evolução, conhecida como “via não-acadêmica”, são (APEOESP, 2005):

atualização - participações em palestras, congressos, conferências, teleconferências, fóruns, ciclos de estudos e seminários;

aperfeiçoamento profissional - formação acadêmica em cursos de graduação, especialização, aperfeiçoamento, mestrado e doutorado, complementação pedagógica, extensão universitária cultural e créditos em cursos de pós-graduação;

produção de trabalhos na área de sua atuação - desenvolvimento de produções inéditas formalizadas por escrito e publicadas em revistas, jornais, periódicos e livros.

Existe uma pontuação de referência para cada uma dessas atividades. A participação em uma palestra de 30 a 59 horas, bem como a publicação de um artigo científico-cultural equivale a três pontos. Os professores podem avançar dos níveis de um a cinco.

Segundo os professores pesquisados, os principais critérios considerados na ascensão profissional são o tempo de serviço e sua capacitação. Apesar do plano de carreira abrir a possibilidade de ampliação salarial, o valor do salário é avaliado como menor do que o esperado por nove dos professores pesquisados. Outros comentaram que a evolução é muito demorada, que alguns cursos não são considerados e outro ainda reclamou das constantes mudanças nas regras.

5. A Percepção do Professor sobre a Docência

Pesquisadores do Ibope e da revista Nova Escola entrevistaram 500 professores em 2007, questionando-os sobre como se relacionam com o trabalho, a escola e os alunos. A idade dos entrevistados variava de 25 a 55 anos e eles trabalhavam na rede pública de ensino municipal, estadual ou federal de todas as capitais brasileiras. Foi possível observar que a maioria gosta do próprio trabalho, como apontam os dados a seguir:

63% trabalham no que gostam;

53% têm como sua principal motivação o amor à profissão;

83% têm consciência da relevância de sua profissão (GENTILE e CASSI, 2007).

Isso não significa que não enfrentem diversos problemas, como apontam esses outros dados:

63% vivem com níveis significativos de estresse;

48% sentem falta de segurança e proteção contra a violência;

- 54% estão descontentes com os benefícios;
- 47% estão insatisfeitos com os salários;
- 21% estão insatisfeitos com a profissão;
- 47% estão descontentes com a sobreposição de papéis por terem que assumir responsabilidades cabíveis à família dos alunos;
- 23% acham a educação do Brasil ruim ou péssima;
- 33% acreditam que em dez anos a educação continuará ruim.

Ainda de acordo com essa pesquisa, os professores vêem os alunos como desinteressados, desmotivados e indisciplinados e consideram isso, juntamente com a falta de participação da família, como os principais problemas do dia-a-dia em sala de aula. A família é vista desse modo porque, quando foi pedido que os professores comparassem a escola pública com a privada, 72% comentaram que quem dá aulas na escola pública faz também o papel de assistente social, 25% disseram que a escola pública está no lugar da família e 38% mencionaram que, na escola pública, o professor não ensina, mas ajuda o aluno a sobreviver. Eles têm uma tarefa com grandes demandas e sentem-se sozinhos, visto não perceberem as contribuições das instituições que deveriam prover políticas públicas e infra-estrutura.

Lapo e Bueno (2003) analisaram o processo de abandono do magistério público na rede de ensino do estado de São Paulo. Para isso, coletaram informações junto à Secretaria Estadual da Educação. As autoras observaram uma ampliação de 300% no abandono do magistério de 1990 para 1995, com um crescimento médio anual de 43%. Além disso, aplicaram questionários com 29 ex-professores efetivos da delegacia de ensino com o maior índice de evasão e realizaram entrevistas com 16 deles. Os principais motivos alegados por estes professores para a exoneração, por número de menções foram:

- baixa remuneração somada às péssimas condições de trabalho;
- baixa remuneração somada à oportunidade de um emprego mais rentável;
- baixa remuneração;
- necessidade de tempo livre para concluir a pós-graduação;
- baixa remuneração somada à falta de perspectiva de crescimento profissional;
- falta de perspectiva quanto a mudanças na rede estadual;
- nascimento de filhos;
- baixa remuneração somada ao desencanto com a profissão.

Outro estudo, desenvolvido por Gatti, Esposito e Silva (1994), com professores do ensino fundamental de São Paulo, Minas Gerais e Maranhão,

mostrou que apenas 41% dos professores têm a atuação docente como a profissão preferida e 40% desejavam mudar de profissão. Dentre os motivos alegados para este desejo, 71% mencionaram desvalorização do professor ou o baixo salário ou o desgaste do trabalho. Ao serem indagados especificamente sobre os fatores que os fazem sentir desvalorizados, 83% mencionam o salário baixo.

Codo e Vasques-Menezes (2000) comentam que, além dos baixos salários, o plano de carreira não atende às necessidades do professor, o investimento na formação e atualização é insatisfatório, o professor não é reconhecido socialmente e sua profissão não tem status. Muitos professores enfrentam salas lotadas, faltam condições para a realização do trabalho, em alguns lugares falta até giz, lousa, carteira e cadeira. Além disso, o professor não participa de várias decisões relativas ao seu trabalho e à administração escolar.

Os professores envolvidos na coleta de dados para esta pesquisa foram indagados sobre os aspectos mais desfavoráveis de seu trabalho. As respostas são apresentadas na Tabela 7.

As relações entre professor e aluno, dos professores entre si e dos professores com seus superiores foram destacadas como um dos fatores negativos. O maior número de menções foi direcionado para o comportamento dos alunos, como falta de educação com o professor, indisciplina e violência. Na relação com superiores, incomodam os diretores estressados, que não os apóiam e o fato de receberem ordens. O quarto aspecto mais mencionado foi para a desvalorização. Seu sentimento de desvalorização não está ligado apenas ao salário e inclui também o status de sua profissão, a falta de reconhecimento por pais, alunos, comunidade, superiores e mesmo pelos responsáveis por políticas educacionais.

Tabela 7 - Piores Coisas do Trabalho Como Professor

Aspectos	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Comportamento dos alunos	59	36,9
Salário baixo	23	14,3
Salas com muitos alunos	12	7,5
Desvalorização	12	7,5
Desgaste pelo excesso de trabalho	8	5,0
Convivência com colegas de trabalho	7	4,4
Omissão do Estado	7	4,4
Relação com superiores	7	4,4
Problemas com a jornada de trabalho	7	4,4
Falta de materiais	5	3,1
Falta de incentivo	4	2,5
Trabalhar em cidade diferente da que mora	2	1,3
Progressão continuada	2	1,3
Insegurança	2	1,3
Não cumprir as regras	1	0,6
Trabalhar com pessoas	1	0,6
Desconhece	1	0,6
Total	160	100

Fonte: elaborada a partir dos questionários.

Sobre as salas com muitos alunos, o representante sindical disse que esse é um dos aspectos negativos e ressaltou que “as turmas tem no mínimo 45 alunos. É um número muito grande para heterogeneidade cultural e social encontrada”. Também foram citados problemas relacionados à jornada de trabalho, como o horário das aulas, o tempo dedicado ao HTPC (hora de trabalho pedagógico coletivo), o pouco tempo para prepararem aulas, a carga horária pesada e a distância percorrida no deslocamento de uma escola para outra. O representante sindical também mencionou as condições materiais como outro aspecto negativo:

Lousas nas quais dificilmente você consegue escrever, com giz de péssima condição, poeira, associada à falta de funcionários próprios. São funcionários precarizados, porque não são funcionários concursados. São funcionários contratados pela APM [associação de pais e mestres], com salário mínimo e por tempo determinado.

A progressão continuada também foi apontada entre as piores coisas da docência. Segundo Bertagna (2003), a progressão continuada foi adotada pela Secretaria de Estado da Educação de São Paulo em 1998. A reprovação ou aprovação dos alunos que ocorria a cada série, passa a ocorrer apenas ao final de cada ciclo..

Muitos dos problemas apontados pelos professores pesquisados coincidem com aqueles mencionados por Codo e Vasques-Menezes (2000), reforçando o quanto as condições de trabalho chamam a atenção do professor e estão presentes no significado atribuído por eles ao trabalho.

Ao serem questionados acerca dos pontos favoráveis (ver Tabela 8), os professores trouxeram mais repetidamente o aprendizado dos alunos, detalhando a possibilidade de contribuir com seu desempenho e desenvolvimento, além de ensiná-los a terem melhor expectativa de vida. Eles destacaram também o prazer de ensinar, transmitindo seus conhecimentos aos alunos.

É interessante notar que entre os aspectos mais mencionados como prazerosos despontam aqueles relativos ao bom relacionamento construído com os alunos, seu aprendizado e a realização que pode ser propiciada pela atividade docente. Ao relacionamento com os alunos é atribuída uma grande importância, tanto entre os aspectos negativos, quanto entre os positivos.

Os aspectos relacionadas à organização do trabalho tiveram poucas menções entre os aspectos positivos, mas foram citados o horário flexível, a estabilidade, ter férias no meio do ano, não ter patrão e contar com salário todos os meses.

Tabela 8 – Melhores Coisas do Trabalho como Professor

Aspectos	Frequência Absoluta (n)	Frequência Relativa (%)
Aprendizado dos alunos	30	24,59
O prazer de ensinar	23	18,85
Realização profissional	16	13,11
Relacionamento com os alunos	16	13,11
A troca de experiências com outras pessoas, em especial com os alunos	13	10,66
Fazer com que os alunos realizem seus sonhos	5	4,10
Atender às necessidades das crianças	5	4,10
Reconhecimento dos alunos	4	3,28
Horário flexível	3	2,46
A estabilidade	2	1,64
Ter 15 dias de férias no meio do ano	1	0,82
Vencer os desafios com alunos problemáticos	1	0,82
Não ter patrão	1	0,82
Ter um salário	1	0,82
Preparação de aulas	1	0,82
Total	122	100

Fonte: elaborada a partir dos questionários.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo analisar as condições de trabalho dos professores da rede pública do Estado de São Paulo e como eles avaliam o próprio trabalho.

Foram exploradas questões relativas aos seus salários e benefícios, incluindo a bonificação. Os salários, tidos como baixos pelos docentes, foram apontados entre os piores aspectos de seu trabalho. Pôde-se observar uma maior concentração deles nas faixas salariais inferiores de 0 a 5 e 5 a 10 salários mínimos e a inexistência de diferenças expressivas por gênero no Brasil e no estado de São Paulo, conforme dados da RAIS. Os dados primários confirmaram os da RAIS evidenciando a maior concentração destes professores nas faixas de R\$ 1401 a R\$1900, R\$900 a R\$1400 e R\$1901 a R\$2500. Foi identificada uma expressiva variação no seu salário sendo

explicada pela diversidade de cargas horárias.

Quanto aos benefícios, os professores assinalaram mais freqüentemente o plano de saúde, os convênios (supermercado, farmácia etc) e o horário flexível. Eles mencionaram o recebimento de um bônus anual destacando entre os critérios para sua concessão a assiduidade, o desenvolvimento e participação em projetos escolares e o número de aulas anuais.

Em termos de carreira, o professor tem a possibilidade de ascensão profissional por meio da evolução funcional, que ocorre a partir do acúmulo de pontos. Até 2005, os critérios para obtenção de pontos estavam centrados na educação formal, sendo tratado como crescimento pela via acadêmica. A partir de então, e de forma reatrativa a 2002, foram acrescentados outros critérios como atualização e produção científico-cultural, conhecida como a “via não-acadêmica”.

No que diz respeito às piores dimensões do trabalho docente foram lembrados mais frequentemente o relacionamento professor-aluno, os salários baixos e as salas numerosas. Já quanto aos mais positivos foram citados o aprendizado dos alunos, o prazer de ensinar e a possibilidade de realização profissional. O relacionamento professor-aluno foi destacado entre as melhores e piores coisas da atividade docente.

Seria interessante analisar de forma aprofundada outros aspectos da organização do trabalho do professor, como jornada e contrato de trabalho. Além disso, valeria compreender o impacto de suas condições de trabalho sobre sua saúde e relação trabalho-família.

REFERÊNCIAS

- APEOESP (Associação dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo). Após muita pressão governo regulamenta evolução pela via não-acadêmica. **Suplemento Especial do Sindicato Estadual**. Maio de 2005.
- BARBOSA FILHO, F. H. B.; PESSÔA, S. A. **A carreira de professor estadual no Brasil**: os casos de São Paulo e Rio Grande do Sul. *IPEA* (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), Janeiro de 2008. Disponível em: <http://getinternet.ipea.gov.br/seminariosdimac/seminario0291.pdf>. Acesso em: 31/10/20 BERTAGNA, R. H. **Progressão continuada**: limites e possibilidades. UNICAMP. Faculdade de Educação, 2003. (Tese apresentada para obtenção do título de doutora em Educação).
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI, M. e HIRATA, H. **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac, p. 324-361, 2003.
- CODO, W. E VASQUES-MENEZES, I. Bunout: Sofrimento psíquico dos trabalhadores em educação. **Cadernos de Saúde do Trabalhador**, CUT, out. de 2000. Disponível em: http://www.apeoesp.org.br/boletim_crrr/encarte_marco_2005.pdf. Acesso em: 29/10/2005.
- ESTEBAN, M. T. Educação Popular: Desafio à Democratização da Escola Pública. **Caderno Cedes**, Campinas, vol. 27, n.71, jan/abr. 2007.
- FARIA, G. S. S. **Jornada de horas reduzidas e equilíbrio trabalho e família no setor bancário**. UFSCar, Departamento de Engenharia de produção, 2005. (Dissertação para obtenção do título de mestre em Gestão da Produção).
- GATTI, B.; ESPOSITO, Y. L; SILVA, R. N. Características de professores(as) de 1º grau no Brasil: Perfil e expectativas. **Educação e Sociedade**, nº 48. Campinas: CEDES, 1994.
- GENTILE, P.; CASSI, P. A Educação vista pelos Olhos do Professor. **Nova Escola**, Ano 23, n. 207, 11/2007.
- LAPO, F. R.; BUENO, B. O. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 118, p.65-88, mar/ 2003.

RACHID, A.; SACOMANO NETO, M.; BENTO, P. E. G.; DONADONE, J. C.; ALVES Filho, A. G. Organização do Trabalho na Cadeia de Suprimentos: os casos de uma planta modular e de uma tradicional na indústria automobilística. **Produção**, maio/ago. vol. 16, no. 2, p. 189-202, 2006.

RIGOTTO, M. E.; SOUZA, N. J. Evolução da Educação Brasil, 1970-2003. **Análise**. Porto Alegre, v.16, n.2, ago./dez. 2005.

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO. Teia do Saber. (2000-) Disponível em http://cenp.edunet.sp.gov.br/TRSaber/Teia_saber/Teia_saber.asp. Acesso em 30/07/2007.

SEESP (Secretaria da Educação do Estado de São Paulo). **EMR (Ensino Médio em Rede)**. 200- Disponível em:<http://www.rededosaber.sp.gov.br/contents/SIGS> Acesso em: 28/10/2008

SEESP (Secretaria da Educação do Estado de São Paulo). **SARESP (Sistema de Avaliação do Rendimento Escolar do Estado de São Paulo)**. 2007. Portal do Governo do Estado de São Paulo. Disponível em: <http://saresp.edunet.sp.gov.br/2007/subpages/saresp.html>. Acesso em: 10/08/2008.

SEESP (Secretaria de da Educação do Estado de São Paulo). Letra e Vida: programa vai beneficiar mais de 1 milhão de alunos. **SEESP Notícias**. 06/10/2005. Disponível em: http://www.educacao.sp.gov.br/noticias_2005/2005_10_06_g.asp.

SEGNINI, L. R. P. A inserção da mulher no setor terciário e no subsetor bancário. **Mulheres no Trabalho Bancário**: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero. São Paulo, EDUSP, 1998.