

O TRABALHO DOCENTE E CONDIÇÕES DE EMPREGO NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO: COMPARATIVO DA CONJUNTURA NACIONAL COM AS REIVINDICAÇÕES SINDICAIS NO ESTADO DO PARANÁ

Aline Chalus Vernick Carissimi

Resumo:

Esse trabalho apresenta a temática do trabalho docente a partir das condições de trabalho e de emprego no serviço público brasileiro. As concepções de trabalho docente e condições de trabalho docente foram levantadas a partir da literatura do tema destacando-se as contribuições de Tardif e Lessard (2005; 2013), Lessard; Kamanzi e Laroche (2010); Oliveira (2010) e Assunção e Oliveira (2010), os quais traduzem o trabalho docente, em linhas gerais, como atividade de interação humana, normatividade burocrática e as condições de trabalho como o conjunto de recursos que possibilitam o desenvolvimento da atividade docente. O debate das condições de trabalho docente é apresentado a partir da conjuntura atual de categorias essenciais à carreira dos professores do serviço público, sendo eles: vencimento, jornada de trabalho e regime de contratação. Neste sentido, destacamos a compreensão das categorias a partir de Camargo (2010), Dal Rosso (2010) e Tavares (2010). Além disso apresentamos os dados oficiais mais recentes da realidade nacional em comparativo com os dados do Estado do Paraná levantados a partir das pautas corporativas da APP-Sindicato.

Palavras-chave: trabalho docente; condições de trabalho; ação sindical; APP-Sindicato

As discussões em torno da questão do trabalho docente constituem-se como assunto de larga importância em distintos estudos e pesquisas sobre as condições de trabalho e carreira docente no Brasil. Esse também é debate central articulado pelos sindicatos docentes, pois são elementos norteadores de uma concepção de valorização profissional.

Para tanto, organizamos a discussão em torno do trabalho docente a partir de dois eixos:

- 1) A concepção de trabalho docente e condições de trabalho a partir da literatura;
- 2) A conjuntura do trabalho e da carreira docente a partir das categorias: vencimento, jornada de trabalho e regime de contratação.

Neste sentido, a concepção de trabalho docente a partir da literatura, de acordo com Tardif e Lessard (2013), é uma atividade que viabiliza a interação com outros seres humanos, num contexto coletivo. a natureza do trabalho docente é, portanto, a atividade sobre e com os outros, e assim, como as outras profissões, carrega um “peso de normatividade”, técnicas e regras burocráticas, tais como: tempo, planejamento, resultados, etc.

Ainda de acordo com esses autores, citando Van Der Maren (1990), o trabalho docente é composto de características muito específicas como: “uma pessoa com saber que tem contatos regulares com um grupo de pessoas que devem aprender e cuja presença é obrigatória para ensinar-lhes um conteúdo socialmente definido através de uma série de decisões”. (VAN DER MAREN, 1990, p.63).

A concepção de uma atividade de interação e relação humana também é encontrada em Lessard; Kamanzi e Larochele (2010):

Nós caracterizamos o trabalho educacional como um tipo de trabalho particular, com, em e para a humanidade, um trabalho interativo ou relacional representado por um número importante de profissões, ditas de relações humanas (trabalho social, terapias diversas, orientação, reeducação e reabilitação etc.). Nesse tipo de trabalho, são os trabalhadores da primeira linha que terminam a missão da instituição, interpretando-a conforme seus valores pessoais profissionais, com os instrumentos que estão ligados por um lado à sua personalidade (capacidade de persuasão, convicção, comunicação, sedução, manipulação, competências pedagógicas e didáticas etc.), e por outro ao difícil êxito em medir e que depende da vontade do outro, o “cliente” ou o usuário, de investir na sua própria realização. (LESSARD; KAMANZI E LAROCHELLE, 2010, p.86):

Nesse sentido, o trabalho docente é revestido de uma capacidade de interação humana, neste caso com os estudantes, que requerem competências específicas da tarefa de ensinar, como a comunicação, a persuasão, a convicção, além de outras atividades normativas próprias da profissão.

No entanto, para além das competências típicas necessárias para a interação e relação humana e as atividades burocráticas, Oliveira (2010) também destaca que o trabalho docente abrange não somente o trabalho realizado em sala de aula com os estudantes, mas as diferentes funções, atividades e relações presentes nas instituições educativas, tal como relata:

Trata-se de uma categoria que abarca tanto os sujeitos que atuam no processo educativo nas escolas e em outras instituições de educação, nas suas diversas caracterizações de cargos, funções, tarefas, especialidades e responsabilidades, determinando suas experiências e identidades, quanto as atividades laborais realizadas. Compreende, portanto, as atividades e relações presentes nas instituições educativas, extrapolando a regência de classe. Pode-se, assim, considerar sujeitos docentes os professores, educadores, monitores, estagiários, diretores, coordenadores, supervisores, orientadores, atendentes, auxiliares, dentre outros. O trabalho docente não se refere apenas à sala de aula ou ao processo de ensino formal, pois compreende a atenção e o cuidado, além de outras atividades inerentes à educação. De forma genérica, é possível definir o trabalho docente como todo ato de realização no processo educativo. Partindo da definição de que o trabalho se constitui em ato de transformação da natureza pelo homem para sua própria sobrevivência, o que resulta também e, ao mesmo tempo, na transformação do homem pelo trabalho, é possível considerar que o mesmo é detentor de um caráter educativo. (OLIVEIRA, 2010, s/p.)

Diante das concepções de trabalho docente anteriormente apresentadas, é possível afirmar que é constituído de relações interativas, ao mesmo tempo em que se depara com uma série de normatizações para o exercício do trabalho, que ultrapassa o trabalho de sala de aula e abrange as atividades presentes em toda a escola em redor do processo educativo, esse trabalho é de difícil mensuração, uma vez que não depende apenas dos esforços do professor.

No entanto, a realização do trabalho docente requer condições de trabalho aos profissionais, ou seja, oferta de conjunto de variáveis que possibilitam o desenvolvimento da tarefa de ensinar, tais como salário, jornada de trabalho, regime de contratação de trabalho, número de estudantes por sala de aula e formação continuada.

As condições de trabalho são importantes para o desenvolvimento da valorização profissional, dessa maneira tem sido constante o debate e estudos acerca desse tema. Dessa maneira, apresentamos como referências para a compreensão do tema alguns autores e estudos tais como Tardif e Lessard (2005); Assunção e Oliveira (2010).

Tardif e Lessard (2005) definem as condições de trabalho como dimensões quantitativas do ensino, tais como, o tempo de trabalho diário, semanal, anual, o número de horas, número de alunos, salários, variáveis importantes para o Estados definirem as políticas de avaliação e vencimento do trabalho docente, e que definem a condição legal em que o trabalho é desenvolvido, conforme afirmam:

(...) o que chamamos de condições de trabalho dos professores corresponde a variáveis que permitem caracterizar certas dimensões quantitativas de ensino: o tempo de trabalho diário, semanal, anual, o número de horas de presença obrigatória em classe, o número de alunos por classe, o salário dos professores, etc. Essas variáveis servem habitualmente para definir o quadro legal no qual o ensino é desenvolvido; elas são utilizadas pelos estados nacionais para contabilizar o trabalho docente, avaliá-lo e remunerá-lo. (TARDIF e LESSARD, 2005, p.111)

Do ponto de vista de Assunção e Oliveira (2010), as condições de trabalho podem ser entendidas como conjunto de recursos que possibilitam a realização do trabalho, tais como a forma de contratação, a estabilidade e a carreira, vejamos a compreensão das autoras:

Parte-se do conceito de condições de trabalho em geral, presente na obra de Marx que trata sobre processo de trabalho. A noção de condições de trabalho designa o conjunto de recursos que possibilitam a realização do trabalho, envolvendo as instalações físicas, os materiais e insumos disponíveis, os equipamentos e meios de realização das atividades e outros tipos de apoio necessários, dependendo da natureza da produção. Contudo, as condições de trabalho não se restringem ao plano do posto ou local de trabalho ou à realização em si do processo de trabalho, ou seja, o processo que transforma insumos e matérias-primas em produtos, mas diz respeito também às relações de emprego. As condições de trabalho se referem a um conjunto que inclui relações, as quais dizem respeito ao processo de trabalho e às condições de emprego (formas de contratação, remuneração, carreira e estabilidade). (ASSUNÇÃO e OLIVEIRA, 2010, p.39)

Portanto, nossa compreensão de condições de trabalho docente nessa tese pode ser traduzida como o conjunto de variáveis que estão definidas tanto nas dimensões quantitativas do ensino, apresentadas por Tardif e Lessard, como no conjunto de recursos que possibilitam

a realização do trabalho, apresentados por Assunção e Oliveira, de tal maneira que nos debruçaremos especificamente sobre algumas variáveis desse conjunto, sendo elas: vencimento, jornada de trabalho e regime de contratação, uma vez que são esses mecanismos que norteiam diretamente a agenda corporativa do magistério público em torno das condições de carreira e emprego, condições essas que tangenciam a perspectiva da valorização profissional.

A seguir, buscaremos apresentar e refletir sobre algumas variáveis que caracterizam as condições de trabalho e carreira dos professores, tais como: vencimentos, jornada de trabalho e regime de contratação, por considerá-las entre tantas outras, principais elementos para a composição da valorização profissional.

Para a compreensão de vencimento, utilizamos o conceito apresentado por Camargo (2010) no qual o autor faz a distinção entre salário, vencimento e remuneração, vejamos:

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. (CAMARGO, 2010, s/p.)

Dessa maneira, a retribuição pecuniária básica do servidor público é o vencimento e a soma do vencimento mais benefícios ou gratificações compõem a remuneração.

A fim de verificarmos melhor a conjuntura de trabalho e carreira no cenário nacional, utilizamos como fonte os dados do documento Linha de Base elaborado pelo INEP que apresenta um panorama descritivo e diagnóstico da situação atual das metas do PNE. Esse material oferece contribuição para subsidiar o acompanhamento e avaliação do PNE. (BRASIL, 2015).

Também utilizamos a Sinopse Estatística do Professor do ano de 2014, dados esses sistematizados pelo INEP, uma vez que o documento Linha Base não apresenta dados sobre a jornada de trabalho dos professores.

E por fim, para ilustrar a questão do regime de contratação, utilizamos os dados provenientes do questionário do professor da Prova Brasil de 2011.

Na questão salarial dos docentes da educação pública no Brasil, o material do documento Linha de Base traz demonstrativos e comparações entre salário de docentes e não docentes, porém com escolaridades equivalentes, neste sentido o documento faz um diagnóstico sobre a equiparação salarial destacada na meta 17 do PNE.

A seguir verificamos, no gráfico 1, os dados a partir da razão entre salário médio de professores e não professores:

GRÁFICO 1 – RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA (NÃO FEDERAL) E O SALÁRIO MÉDIO DE NÃO PROFESSORES, COM ESCOLARIDADE EQUIVALENTE – BRASIL

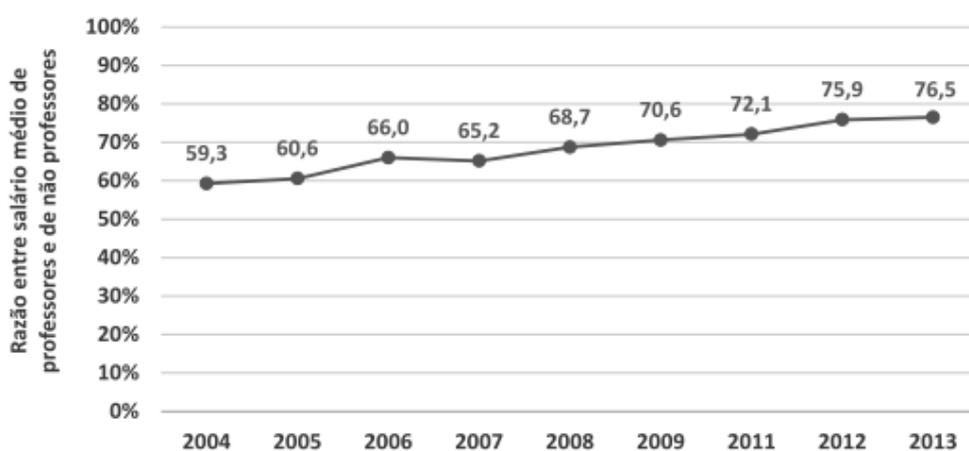


GRÁFICO 1 Razão entre o salário médio de professores da educação básica da rede pública (não federal) e o salário médio de não professores, com escolaridade equivalente – Brasil

Fonte: Pnad/IBGE. Elaborado pela Dired/Inep.

O gráfico anterior nos permite perceber que entre 2004 e 2013 ocorreu uma aproximação de percentual entre os salários de docentes e não docentes, no entanto é evidente que não há igualdade entre os salários dos profissionais com o mesmo nível de formação.

Na tabela sobre salário médio em valores constantes em 2013, entre docentes e não docentes, apresentada no documento Linha de Base mostra que houve significativo aumento salarial dos professores e progressiva aproximação entre os salários.

TABELA 1 - SALÁRIO MÉDIO DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA (NÃO FEDERAL) E SALÁRIO MÉDIO DE NÃO PROFESSORES, COM ESCOLARIDADE EQUIVALENTE, EM VALORES CONSTANTES DE 2013 - BRASIL

Descrição	Ano									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	
Professores	1.856,09	1.887,36	2.049,24	2.025,03	2.128,23	2.102,61	2.330,85	2.419,28	2.464,63	
Não professores	3.131,55	3.116,39	3.105,29	3.108,23	3.096,23	2.978,23	3.233,11	3.188,44	3.221,50	
Indicador 17	59,3%	60,6%	66,0%	65,2%	68,7%	70,6%	72,1%	75,9%	76,5%	

Fonte: Pnad/IBGE. Elaboração: Dired/Inep.

Nota: Valores corrigidos pelo IPCA/IBGE.

Quando analisamos os dados relativos de docentes e não docentes na Região Sul do Brasil, verificamos que o Estado do Paraná apresenta um percentual mais próximo dos salários dos não docentes, vejamos:

TABELA 2 - SALÁRIO MÉDIO DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA (NÃO FEDERAL) E SALÁRIO MÉDIO DE NÃO PROFESSORES, COM ESCOLARIDADE EQUIVALENTE, EM VALORES CONSTANTES DE 2013 - REGIÃO SUL

UFs	Descrição	Ano									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	
PR	Professores	2.036,08	1.989,13	2.058,59	2.131,23	2.233,24	2.429,40	2.564,89	2.633,17	2.723,55	
	Não professores	2.757,07	2.829,59	2.722,06	2.806,02	2.771,74	2.780,15	2.773,69	2.976,43	3.031,58	
	Indicador	73,80%	70,30%	75,60%	76,00%	80,60%	87,40%	92,50%	88,50%	89,80%	
SC	Professores	1.579,73	1.854,19	1.904,14	1.770,28	1.845,82	1.989,31	1.966,55	2.252,93	2.337,39	
	Não professores	2.612,66	2.790,16	2.504,20	2.770,60	2.748,78	2.599,64	2.960,38	2.631,17	2.654,11	
	Indicador	60,50%	66,50%	76,00%	63,90%	67,20%	76,50%	66,40%	85,60%	88,10%	
RS	Professores	1.942,93	1.977,01	2.062,30	2.000,58	2.230,37	2.154,57	2.345,16	2.537,85	2.644,08	
	Não professores	3.003,97	2.989,75	2.958,07	2.845,06	3.078,27	2.797,46	3.113,02	3.016,19	3.170,97	
	Indicador	64,70%	66,10%	69,70%	70,30%	72,50%	77,00%	75,30%	84,10%	83,40%	

Fonte: Pnad/IBGE. Elaboração: Dired/Inep.

Nota: Valores corrigidos pelo IPCA/IBGE.

Os dados apresentados são significativos para a compreensão da política de remuneração docente no Brasil, uma vez que demonstra que houve avanço nos últimos anos em relação à questão salarial dos docentes de modo geral, no Estado do Paraná, especificamente na rede estadual, a questão da equiparação salarial entre os servidores públicos estaduais com o mesmo nível de formação, foi uma das maiores pautas salariais do Sindicato dos trabalhadores em educação pública do Paraná (APP-Sindicato) entre os anos de 2006 a 2013, pauta essa que resultou em diversas campanhas e processos de negociação com os governos, a qual finalizou em 2013 com implantação total da pauta sindical.

No que se refere à jornada do trabalho docente, ela é compreendida como fator relevante e decisivo na construção de uma política educacional de valorização docente. Para Dal Rosso (2010), a jornada de trabalho pode ser compreendida como:

Tempo gasto pelo indivíduo em atividade laboral durante o dia, semana, mês, ano ou vida. Estabelecendo o critério de trabalho como parâmetro, a vida de um indivíduo pode ser dividida entre tempo gasto em trabalho e tempo gasto na realização de outras atividades. Conceituar, pois, o que seja trabalho e distingui-lo de outras atividades é um ato cognitivo pleno de implicações. Não basta afirmar que trabalho é atividade remunerada, porquanto, muitas atividades não remuneradas constituem trabalho, tais como a atividade da mãe de família e faina do professor que prepara aulas, corrige provas, muitas das quais não pagas. Trabalho é toda a transformação da natureza, realizada pelos seres humanos com o apoio de meios e instrumentos e voltada intencionalmente para a perpetuação da vida e a reprodução da sociedade. (DAL ROSSO, 2010, s/p.)

Neste sentido, é todo aquele tempo empregado em trabalho, na definição do autor, não aparece a ideia atrelada a contratos e regimes de trabalho. Podemos dizer que a jornada de trabalho, no caso do professor, não se limita apenas àquele momento em que está desenvolvendo seu trabalho de interação com os estudantes, ou ainda, sem a interação, mas como momento de planejamento, formação e preparação de aulas, a hora/atividade.

Mesmo concordando com o autor quanto à concepção de trabalho e à definição do tempo do trabalho, é necessário empregar, neste estudo, a relação de jornada de trabalho com carga horária semanal destinada ao exercício da docência, de acordo com os preceitos jurídicos previstos nas legislações sobre carreira, conforme relata Schwarz (2011) que corresponde ao período de tempo contratual e legal, diário e semanal, no qual o empregado mediante salário permanece à disposição de seu empregador. Ou ainda, como descreve Teixeira (2010) sobre a carga horária semanal:

Designa a totalidade do tempo de trabalho do professor, em uma ou mais escolas, turmas e turnos escolares, períodos nos quais os docentes assumem uma ou mais disciplinas e conteúdos didático-pedagógicos, tarefas e responsabilidades profissionais. Trata-se do conjunto dos períodos de tempo – reais e virtuais - nos quais o docente desenvolve atividades relativas ao seu trabalho, sejam elas diretamente com os estudantes nas escolas, sejam em outros espaços onde as realizem. (TEIXEIRA, 2010, s/p.)

A partir de dados sobre a quantidade de estabelecimentos de ensino em que trabalham e a quantidade de turnos em que exercem a docência, faremos uma inferência sobre jornada de trabalho dos professores brasileiros.

TABELA 3 - NÚMERO DE FUNÇÕES DOCENTES NA EDUCAÇÃO BÁSICA POR QUANTIDADE DE ESTABELECIMENTOS EM QUE LECIONAM, SEGUNDO REGIÃO GEOGRÁFICA E UNIDADE DA FEDERAÇÃO - 2014

Unidade da Federação	Funções Docentes na Educação Básica					
	Total	Quantidade de Estabelecimentos				
		1 Estabelecimento	2 Estabelecimentos	3 Estabelecimentos	4 Estabelecimentos	5 ou mais Estabelecimentos
Brasil	2.190.743	1.715.650	389.163	65.250	15.021	5.659
Sul	328.871	246.152	65.884	12.966	2.980	889
Paraná	130.659	95.548	26.165	6.625	1.779	542
Santa Catarina	78.106	60.416	14.084	2.768	628	210
Rio Grande do Sul	120.106	90.188	25.635	3.573	573	137

FONTE: SINOPSE ESTATÍSTICA DA EDUCAÇÃO BÁSICA 2014. INEP

Na tabela anterior verificamos que a maioria significativa dos docentes brasileiros trabalham em 1 estabelecimento de ensino, o mesmo ocorre na Região Sul e especificamente no Paraná, mesmo não sendo possível dizer se essa maioria apresenta apenas um ou dois padrões/ jornadas, percebe-se que uma maior parcela leciona em apenas uma escola, demonstrando dessa maneira a possibilidade de uma das defesas histórias da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) que é a dedicação exclusiva a uma única rede e estabelecimento de ensino.

A principal pauta sindical sobre jornada de trabalho nos últimos anos foi a "dobra de padrão", ou seja, a APP- Sindicato pressionou o governo pela ampliação da jornada de 20 horas semanais dos professores para 40 horas semanais, portanto essa reivindicação tratava-se da modificação no regime de contratação e jornada do magistério daqueles servidores com 20 horas padrão, para 40 horas padrão. Isso porque muitos servidores dessa categoria que tinham 20 horas de contratação estatutária faziam até 20 horas no regime extraordinário.

As formas de contratação pelos sistemas e redes de ensino também revelam, no âmbito da valorização profissional, estratégias de fortalecimento da carreira. No Brasil, é possível indicar três possibilidades de contratação no serviço público brasileiro, ou seja, via concurso público com regime estatutário, via concurso público com regime celetista e contratação temporária via regime celetista.

No Estado do Paraná, há duas formas de contratação de professores, a primeira é via concurso público e é regida pelo sistema estatutário, a outra é via processo seletivo, para contratos temporários, esses são regidos pela CLT, neste caso aproximadamente 30% do quadro do magistério é ocupado por contratos temporários.

De acordo com Tavares (2010) isso significa que:

O regime celetista submete os trabalhadores do setor público à disciplina jurídica aplicável ao âmbito privado, salvo no que se refere às garantias constitucionais instituídas em favor daqueles, como a impossibilidade de rescisão do contrato de trabalho em decorrência de um juízo de conveniência e oportunidade do empregador. Com efeito, é importante observar que a adoção das normas da CLT para os servidores públicos não afasta dispositivos como o artigo 41 da Constituição,

cuja norma assegura estabilidade, após um triênio de efetivo exercício, aos trabalhadores nomeados para cargos públicos de provimento efetivo em virtude de concurso público. Por meio do regime jurídico estatutário, estabelece-se entre Estado e trabalhador um vínculo peculiar em relação às normas trabalhistas atinentes ao setor privado. Antes de uma relação jurídica de ordem contratual, ancorada na clivagem entre capital e trabalho, o liame entre servidor público e a administração, nesse regime jurídico, constitui-se com vistas à consecução de interesses e direitos revestidos de alcance geral, de modo que a ênfase recai sobre normas que protegem o serviço público, antes de mandamentos especificamente associados aos vínculos laborais que se estabelecem entre o servidor e o Estado. (TAVARES, 2010, s/p.)

A maior parte dos dados trazidos pela PROVA BRASIL 2011, destaca que o percentual maior se dá na contratação estatutária, ou seja, 67%, seguido da contratação temporária com 20% e 7% via CLT.

Observamos nesse sentido que além do percentual estatutário ser maior no tipo de contrato dos docentes brasileiros, o que evidencia uma perspectiva de valorização profissional, há também um percentual significativo quanto ao tipo de contrato temporário, o que é por consequência instabilidade no serviço público.

A APP-Sindicato sempre tratou da pauta de abertura de concursos públicos de forma sistemática em suas pautas, sendo este item bastante recorrente nas reivindicações da APP-Sindicato que entende que a realização de concursos, de forma a substituir as contratações de regime celetista para o regime estatutário, é fundamental para a valorização profissional, isto porque traz os benefícios da estabilidade, evita a insegurança dos contratos precários, reafirma os pilares do serviço público e garante o cumprimento do princípio constitucional que determina o ingresso no setor público via concurso.

Considerações finais:

De maneira geral, podemos dizer que a conjuntura do trabalho e da carreira docente a partir das categorias vencimento/salário, jornada de trabalho e regime de contratação, apresentam demandas que exigem um significativo conjunto de ações das entidades sindicais rumo à melhoria das condições de trabalho dos professores brasileiros, vamos evidenciar cada um dos desafios a partir de suas categorias.

No caso da remuneração verificamos que ainda há o que avançar no quesito da equiparação salarial com as outras profissões, para Alves e Pinto (2011) esse patamar salarial ainda está muito aquém do rendimento mensal de outras profissões, com o mesmo nível de formação como advocacia, jornalismo, medicina, odontologia, entre outras.

Nesse sentido, mesmo que a Lei do Piso tenha instituído um piso salarial, o qual impõe que nenhum professor da rede pública de educação básica deva receber menos por uma

jornada de 40 horas, o que significa o mínimo de dignidade para aqueles que atuam na profissão, ainda assim, há muito que ser feito, em termos de valorização salarial.

Um indicativo disso é própria a Meta 17 do PNE, que aponta a necessidade de valorizar os profissionais do magistério de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente até o final do sexto ano de vigência deste PNE.

Dessa maneira, o desafio dos sindicatos é acompanhar as ações que viabilizem as estratégias que visam à efetivação da meta proposta no PNE.

No que tange à jornada de trabalho, percebemos pelos dados demonstrados que a maior parcela dos professores brasileiros e em especial no Estado do Paraná, atua em apenas uma escola, mesmo que não seja possível afirmar a carga horária de trabalho no estabelecimento, verifica-se ainda, que a maior parte dos professores atua em um turno de trabalho; a partir desses dados podemos inferir que a jornada de trabalho desses professores não pode ser maior que 20 ou 25 horas semanais de trabalho.

Por fim, os dados quanto aos tipos de contratação demonstram que pelo menos 27% dos professores da educação básica pública não são contratados pelo regime estatutário. Assim, fica o desafio para os sindicatos que agregam a representatividade desses trabalhadores, a necessidade de acompanhar com especial atenção as diferentes demandas de cada tipo de vínculo de sua base, especialmente no que se refere aos direitos trabalhistas.

De modo geral, percebemos a ação sindical, neste caso em específico a da APP-Sindicato, em constante movimento de pressão junto ao Estado na disputa pela agenda política de valorização do magistério público, em estratégias de criação e implementação de mecanismos que subsidiem a trabalho e as condições de trabalho dos professores do serviço público.

Referências:

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Microdados Prova Brasil 2011**. Disponível em: <<http://goo.gl/gSocMT>>. Acesso em: 06 jan. 2016.

_____. **Lei n.º 13.005**, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, Casa Civil, 2014. Disponível em: <<http://goo.gl/5tJLCj>>. Acesso em: 10 jul. 2014.

_____. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Plano Nacional de Educação PNE 2014-2024: Linha de Base**. Brasília, DF: Inep, 2015. Disponível em: <<http://goo.gl/oHXyvP>>. Acesso em: 06 jan. 2016.

_____. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopses Estatísticas da Educação Básica 2014**. Brasília, DF: Inep. Disponível em: <<http://goo.gl/tWuiIM>>. Acesso em: 06 jan. 2016.

CAMARGO, R. B. Salário docente. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. C.; FRAGA, L. V.; **Dicionário: Trabalho, profissão e condição docente**. GESTRADO: UFMG, 2010.

DAL ROSSO, S.; Jornada de Trabalho. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. C.; FRAGA, L. V.; **Dicionário: Trabalho, profissão e condição docente**. GESTRADO: UFMG, 2010.

LESSARD, C.; KAMANZI, P. C.; LAROCHELLE, M. O desempenho no trabalho dos educadores canadenses: o peso relativo da tarefa, as condições de ensino e as relações entre alunos e equipe pedagógica. **Educar em Revista**. Curitiba, n. 1, p.77- 101, 2010.

OLIVEIRA, D. A. Trabalho docente. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. C.; FRAGA, L. V.; **Dicionário: Trabalho, profissão e condição docente**. GESTRADO: UFMG, 2010.

OLIVEIRA, D. A.; ASSUNÇÃO, A. A. Condições de Trabalho Docente. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. C.; FRAGA, L. V. **Dicionário: Trabalho, profissão e condição docente**. GESTRADO: UFMG, 2010.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

TAVARES, F. M. M. Regime Jurídico Único. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. C.; FRAGA, L. V. **Dicionário: Trabalho, Profissão e Condição Docente**. GESTRADO: UFMG, 2010.