

A VISÃO DA GESTÃO DE PESSOAS SOBRE A REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA NOS MUNICÍPIOS DA REGIÃO METROPOLITANA DE RECIFE NO ESTADO DE PERNAMBUCO

Cybelle Leão Ferreira (1); Gyselle Leão Ferreira (1); Viviana Maria dos Santos (2);

(Universidade Federal de Pernambuco, cybelle_leao@yahoo.com.br; Instituto Federal de Educação e Tecnologia de Pernambuco, gyselle1983@hotmail.com; Escola Estadual Marcelino Champagnat, vivianproftricolor@gmail.com)

Introdução: A pretensão salarial compatível com a função exigida para um cargo é uma busca constante entre as mais diversas profissões. Para os professores da educação básica, tanto no setor privado como no público, é uma luta constante em busca de melhores salários. O atual cenário visto, em diversos setores, é de maiores exigências em produtividade e nível de escolaridade em detrimento da remuneração e qualidade de vida no trabalho.

O objetivo geral deste estudo é analisar, sob a ótica da Gestão de Pessoas, a valorização profissional docente por parte das prefeituras dos municípios da Região Metropolitana de Recife, no Estado de Pernambuco, levando em consideração somente o salário base inicial mensal.

Este resumo expandido pertence ao trabalho produzido na graduação já concluída da autora (Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos) com o apoio de graduandas em licenciatura (as coautoras). A importância deste trabalho para a área da Educação é mostrar aos futuros docentes uma análise dos vencimentos oferecidos aos servidores na esfera municipal do Estado em questão.

Metodologia: Foi realizado um comparativo dos pagamentos oferecidos aos ingressantes de cargos públicos, citados em editais de concurso público, para professores do ensino fundamental I e II dos municípios analisados. Nos municípios aonde as seleções para cargos efetivos foram anteriores a 2010 foram incluídas algumas seleções simplificadas (seleção com o propósito de contratar profissionais temporários para cobrir eventuais falta de servidores) para fins de comparação. Os editais analisados foram no período entre setembro de 2006 e março de 2017. Para embasamento da valorização profissional em cima da remuneração foi feita revisão bibliográfica na área de Administração de Cargos e Salários.

A importância do salário para a sociedade

Para as pessoas, o recebimento de proventos é visto como uma recompensa pela prestação de seus serviços e funciona com uma moeda de troca, o funcionário produz para a empresa e em contrapartida ele recebe uma retribuição por ter se empenhado em fazer a sua parte. Já para as

organizações, o pagamento dos salários é, ao mesmo tempo, um custo e um investimento, custo por ser um valor a ser retirado dos capitais empresariais e investimento por ser um motivacional para as pessoas na produção de bens e serviços para uma empresa.

Chiavenato (2003, p. 35-36) fala o seguinte sobre a importância de pagamentos aos colaboradores.

A compensação é provavelmente a maior razão pela qual as pessoas buscam um emprego. Ela é importante do ponto de vista de cada pessoa, como uma necessidade vital. Pagamento é o meio pelo qual uma pessoa proporciona satisfação de suas necessidades e de sua família. Para muitas pessoas com atitude instrumental quanto ao trabalho, é a maior razão para trabalhar. Entretanto, o trabalho pode ser mais do que um elemento que proporcione satisfação para as necessidades fisiológicas das pessoas. A compensação define o nível de importância de uma pessoa para sua organização.

Então podemos afirmar o seguinte: quanto mais elevado for o ordenado, maior o poder aquisitivo proporcionado, ocasionando melhoria da qualidade de vida e expansão dos serviços na sociedade. Porém, enquanto os salários crescem, o consumo sobe, ocasionando um aumento da inflação e a elevação dos preços. Com isto, as demandas de produtos e serviços caem, causando a diminuição da produção e, conseqüentemente, a redução dos cargos requeridos para a produção daqueles produtos e serviços. Contudo, se o aumento salarial é compensado por um aumento da produtividade, estes vencimentos elevados poderão contribuir para o bem-estar econômico da sociedade.

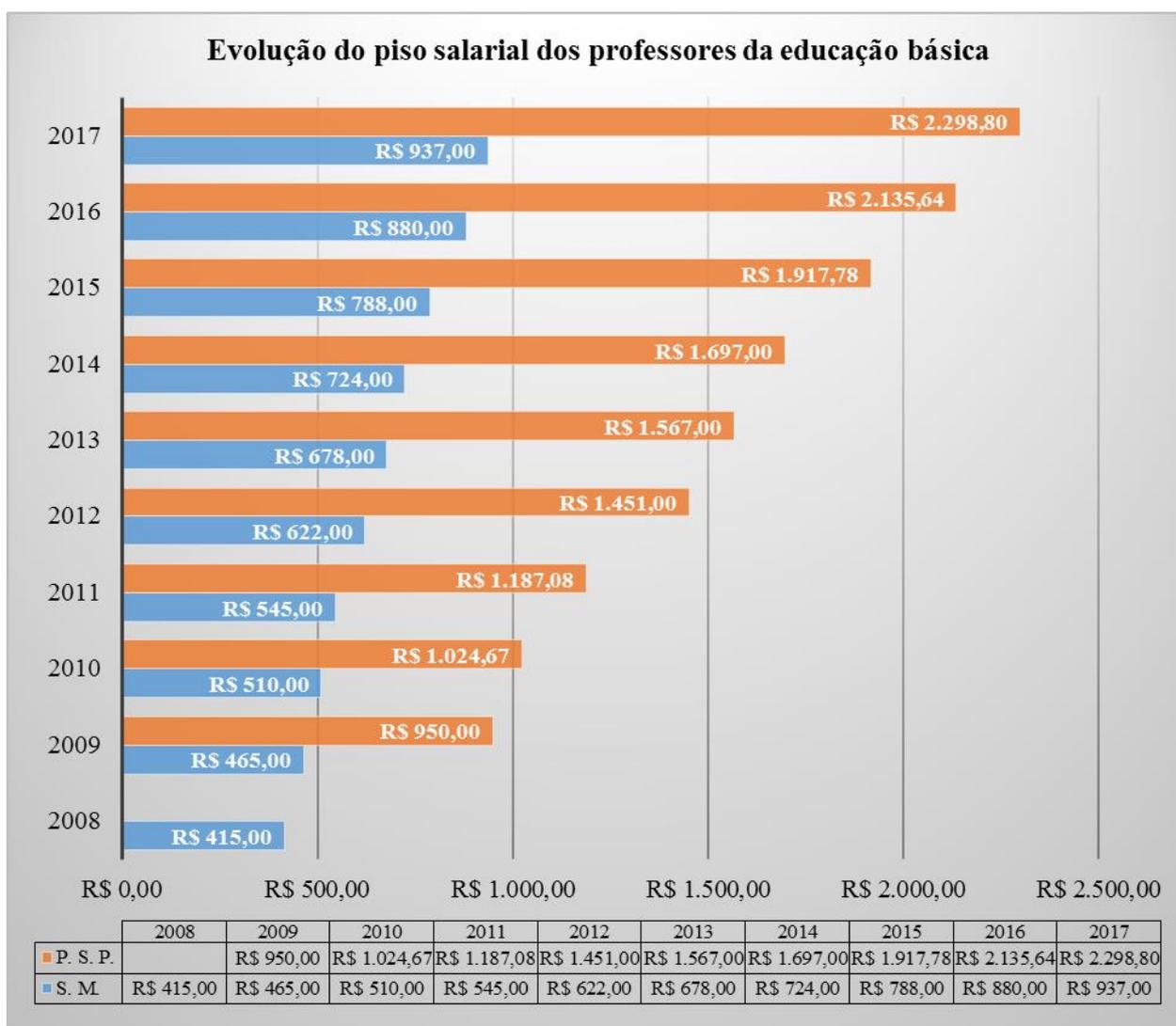
Fatores para a composição salarial

A composição salarial depende de fatores internos e externos e a atuação destes irão determinar os valores finais. As variáveis dos fatores dependem do tipo de empresa e profissão, por isso temos salários diversificados para o mesmo nível de escolaridade. Os fatores internos são os componentes de cunho organizacional, como: tipos de cargos, política salarial, capacidade financeira, desempenho geral e a competitividade empresarial. Os externos são influenciados pelo ambiente, são eles: o mercado de trabalho e de clientes, conjuntura econômica, decisões sindicais e coletivas, legislação e concorrência no mercado.

Considerações sobre o piso salarial dos profissionais do magistério

No Brasil, para um profissional do magistério público da educação básica, a escolaridade mínima exigida para o ensino em nível fundamental I (do primeiro ao quinto ano) é o Normal Médio ou

Magistério (curso de nível médio) ou curso superior em Pedagogia e para o ensino em nível fundamental II (do sexto ao nono ano) é necessária a Licenciatura na área da disciplina a ser ministrada. O piso salarial referente a esta carreira é regido pela Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008 a ser aplicado a partir do ano de 2009. Os valores deste piso são fundamentados para uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais e escolaridade mínima de nível médio.



Dados salariais dos municípios da Região Metropolitana de Recife

Os dados coletados na tabela abaixo são dos salários base, informados em edital, oferecidos aos ingressantes dos cargos nos anos de divulgação dos processos seletivos. Nesta, só foram incluídas as gratificações e outros benefícios citados em editais, aonde os dados omitidos não implicam, necessariamente, que em outras prefeituras não detenham gratificações.

Cidade	Ano da seleção	Vencimentos para ensino no nível Fundamental I	Vencimentos para ensino no nível Fundamental II	Carga horária
Abreu e Lima	2008	R\$743,00	R\$1.883,00	Não informado
	2016*	R\$ 1.437,75	Não houve seleção	150 h/a mensais
Araçoiaba	2007	R\$350,00	R\$ 2,34 h/a	4,5 horas diárias e 150 h/a mensais
Cabo de Santo Agostinho	2006	R\$350,00	R\$ 2,45 h/a	150 h/a mensais
	2016	R\$1.351,60	R\$1.351,60	30 h/a semanais
Camaragibe	2008	Não houve seleção	R\$721,31	30 h/a semanais
	2012	R\$1.157,40	Não houve seleção	150 h/a mensais
Igarassu	2011	R\$890,00 + 30% gratificação	R\$988,18 + 30% gratificação	150 h/a mensais
Ilha de Itamaracá	2010	R\$488,25 + 40% gratificação	Não houve seleção	30 h/a semanais
Ipojuca	2013	R\$1.776,60	R\$1.776,60	189 h/a mensais
Itapissuma	2012	R\$1.088,00 + 50% gratificação	R\$1.251,00 + 50% gratificação	150 h/a mensais
Jaboatão dos Guararapes	2015	R\$ 11,04 h/a	R\$ 12,36 h/a	100 h/a até 200 h/a mensais
Moreno	2009	R\$950,00	R\$950,00	150 h/a mensais
	2017	R\$ 11,50	R\$ 11,50	Não informado
Olinda	2006	R\$ 269,76 + 50% gratificação	R\$ 378,82 + R\$ 189,41 gratificação	Não informado
	2011	R\$848,51	R\$959,95	150 h/a mensais
Paulista	2016	R\$ 1.665,30	R\$ 1.602,00	156 h/a e 150 h/a mensais
Recife	2007	R\$ 546,65	Não houve seleção	Não informado
	2014	R\$ 1.315,15	R\$ 13,02h/a	145 h/a até 270 h/a mensais
São Lourenço da Mata	2010	R\$ 604,44 + 70% gratificação	Não houve seleção	150 h/a mensais

* Seleção simplificada cancelada conforme edital 03/2016.

Análise da valorização salarial da profissão

De acordo com os dados demonstrados neste resumo, após a regulamentação do piso, houve uma notória valorização salarial dos docentes em comparação ao salário mínimo, porém ainda não alcançou os rendimentos de outras carreiras com o mesmo nível de escolaridade. Além disso, nos municípios analisados, foram verificados em maioria deles uma redução de carga horária aonde ocorre o encolhimento do valor base dos proventos. Outro fator relevante é a falta de uma gratificação por nível de escolaridade, gerando uma sensação de não compensação por ter uma

instrução maior. A longo prazo isto pode limitar o profissional educacionalmente, pois não há uma contrapartida por parte do município.

Para exemplo geral, será analisado a remuneração inicial (considerando somente o valor monetário, sem levar em consideração a carga horária trabalhada e eventuais gratificações não informadas) do município do Cabo de Santo Agostinho. Nele, podemos verificar vários fatores: A prefeitura desta cidade oferecia para o ensino em nível fundamental I, em 2006, o equivalente ao salário mínimo da época, R\$ 350,00, e na seleção em 2016, aonde já havia a regulamentação do piso salarial, foi oferecido o valor de R\$ 1.351,60, contrastando com o salário mínimo da época que estava em R\$ 880,00. No entanto o valor oferecido ainda estava muito abaixo do piso salarial regido na época, de R\$ 2.135,64. Uma das justificativas para esse valor ser abaixo do piso é a carga horária, de 30 horas semanais, e a legislação exige 40 horas semanais.

Conclusões: Os valores das remunerações, conforme informados neste resumo, possuem diversos elementos. O exercício do magistério na educação básica ainda carece de valorização profissional em várias vertentes, inclusive na questão dos pagamentos. Falta um reconhecimento real para o nível de escolaridade mínimo exigido para a função e tampouco nos editais informam estímulos remuneratório para os que possuem pós-graduação.

Porém, de acordo com as análises dos valores salariais dos editais, houve uma valorização salarial dos profissionais de magistério da educação básica em comparação ao salário mínimo após a regulamentação do piso salarial pela Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, porém, os valores dos proventos em editais em serviço público não chegam a ser atraentes financeiramente, pois há um encolhimento da carga horária para poder pagar um valor menor (para ficar proporcional ao piso salarial). Esta redução da carga horária em detrimento do rendimento, faz o docente procurar uma segunda remuneração, ocasionando algumas vezes uma redução da qualidade de vida. Em algumas prefeituras ocorrem também do salário base ser menor que o piso e é colocado uma porcentagem como gratificação para alcançar o valor.

Tudo isso traz desconforto a esses profissionais, ocasionando um falso privilégio no presente, mas podendo acarretar no futuro um comprometimento da renda, pois a gratificação é uma parte do vencimento aonde pode ser alterado a qualquer momento e não é incorporado ao salário, trazendo desvantagens em caso de licença e aposentadoria. As pessoas no geral tendem a enxergar o

exercício da docência como um trabalho não qualificado ao comparar seus salários com o de outros profissionais de mesmo nível de escolaridade.

O estudo encomendado pela Fundação Victor Civita no final de 2009 abordou a questão salarial e a falta de plano de carreira, e mostrou que a opção de escolha pela carreira de professor vem caindo bastante. É a garantia de valorização salarial, profissional e planos de carreira, que fará com que esses dados mudem.

Referências Bibliográficas

---. et al. **Atratividade da carreira docente no Brasil**. In: FUNDAÇÃO VICTOR CIVITA. Estudos e pesquisas educacionais. São Paulo: FVC, 2009.

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. Publicado no DOU em 17 de julho de 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho: como reter talentos na organização**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2003. 200p.

Ministério da Educação. **Todas as notícias**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/todas-as-noticias?view=noticias>>. Acesso em: 20 de junho de 2017.

PCI Concursos. **Concursos em Pernambuco**. Disponível em: <<https://www.pciconcursos.com.br/concursos/pe/>>. Acesso em: 13 de junho de 2017.

---. **Tabelas dos valores nominais do salário mínimo**. Disponível em: < http://www.guia-trabalhista.com.br/guia/salario_minimo.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2016.