

Tendências para a carreira e a profissão docente

Eneida Oto Shiroma (UFSC)

Juliana Matias Faust (UFSC)

A educação constituiu-se historicamente como um objeto de disputas políticas. Consta-se que a crescente responsabilização atribuída aos docentes pelas mazelas educacionais nos discursos dos empresários, organismos multilaterais ou governantes não encontra correspondência nas propostas de valorização do magistério e nas políticas para a carreira docente. Esta pesquisa tem o objetivo de analisar as tendências para a carreira de docentes da Educação Básica neste contexto, focando o ingresso, avaliação, critérios de promoção, remuneração e estabilidade.

Adotando o materialismo histórico como referencial teórico, pesquisamos documentos nacionais e internacionais buscando identificar os principais eixos da reforma da carreira. Neste trabalho priorizamos a análise das propostas da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) pela crescente influência que esta organização tem exercido na área educacional. Além de fornecer os parâmetros para o IDEB, a OCDE tem realizado assessoria direta aos estados.

Para compreender as repercussões das propostas internacionais sobre a carreira docente, estudamos um caso emblemático, dos docentes da rede estadual de ensino de Santa Catarina (SC). Analisamos o Estatuto do Magistério de Santa Catarina, cotejamos com as propostas da OCDE para reforma da carreira e, por fim, confrontamos com a reação dos professores às ameaças aos direitos conquistados pelos docentes.

A carreira docente em Santa Catarina

A carreira docente em Santa Catarina está definida no *Estatuto do magistério*, criado em 1986 e alterado em 1992, na forma de Lei Complementar nº 1.139. Os profissionais da educação contemplados no Estatuto de 1986 eram os docentes e os especialistas em assuntos educacionais. A versão modificada do Estatuto de 1992 criou novos cargos que integram o grupo do magistério: professor, especialista – administrador escolar, orientador educacional, supervisor da escola –, consultor educacional e assistente técnico-pedagógico. Esses profissionais ingressam na carreira por concurso de

provas e títulos e nela permanecem se aprovados no estágio probatório de dois anos de efetivo exercício. Os professores têm direito a sessenta dias de férias no período de recesso escolar.

De acordo com o Estatuto, o membro do magistério perderá o vencimento do dia que faltar ao trabalho, salvo oito dias consecutivos por motivo de casamento, nascimento do filho, ou pelo falecimento do conjugue, pais, filhos e irmãos. A jornada de trabalho desses profissionais pode variar de dez, 20, 30 ou 40 horas semanais. Parte deste tempo denominado hora-atividade, refere-se ao tempo de trabalho reservado para planejamento de aulas, estudo do professor, correção de provas, encontros pedagógicos, conversas com os pais, entre outras atividades, e é diferente para as distintas etapas de ensino¹.

A análise comparativa dos dois documentos, de 1986 e de 1992, permite verificar que houve algumas mudanças nos critérios de promoção e gratificação. Em 1986, o Estatuto garantia a progressão funcional considerando: promoção por antiguidade e função diversa de maior complexidade. Concedia gratificações ao funcionário por tempo de serviço, por produtividade, pelo estímulo à regência de classe, por exercício de função de confiança, participação em grupo de trabalho ou estudo e participação em banca examinadora de concurso público. A progressão funcional era conquistada das seguintes formas: tempo de serviço, desempenho satisfatório - que envolvia freqüência e ministração de aulas, aperfeiçoamento e atualização - e nova habilitação.

No Estatuto de 1992 foram instituídos alguns prêmios como o *Prêmio Gerencial* para diretores de escolas que se destacarem no desempenho das atividades administrativas e técnico-pedagógicas. Previu-se também o *Prêmio Assiduidade* para professores e especialistas em assuntos educacionais, *licença- prêmio* e gratificação de permanência para o profissional que continuar trabalhando após completar o interstício aposentatório.

Segundo o Estatuto, a remuneração varia conforme o nível de formação do docente. O Quadro 1 apresenta as faixas salariais do vencimento base dos docentes com 40 horas semanais.

¹Professores da Educação Infantil que trabalham 40 horas semanais tem direito a 10 horas semanais de hora-atividade. Já os professores de 5ª a 8ª série, com regime de 40 horas, ministram 32 horas de aula e possuem oito como hora-atividade. Os professores de 1ª a 4ª série da rede estadual não possuem hora-atividade.

Quadro 1 - Magistério público estadual de Santa Catarina- pessoal efetivo (agosoto/2010)

Habilitação	Mínimo (em R\$)	Máximo (em R\$)
Magistério de 2º grau	609,46	843,99
Licenciatura de 1º grau	778,01	1.077,42
Licenciatura plena	993,20	1.375,41
Pós- graduação	1.267,90	1,755,83

Fonte: SINTE-SC (2010).

Outros valores são agregados a este salário base para compor a remuneração mensal dos docentes como: o Prêmio Educar e Jubilar de R\$ 200,00, a regência de classe de 40% aos professores de 1ª a 4ª série e de 25% para os de 5ª a 8ª série e do Ensino Médio.

Constatamos que os salários dos docentes da Educação Básica são muito baixos quando comparados com o de outras profissões e com o custo de vida. Esse dado agregado ao déficit de professores para atender às crescentes demandas educacionais conduz à indagação: como atrair e reter bons professores?

Essa preocupação com a baixa atratividade da profissão docente é tema de uma publicação da OCDE (2006). A Organização apresenta um discurso ambivalente; afirma que os salários têm influencia sobre o número de pessoas que desejam ser professores. Argumenta que se o salário for aumentado, crescerá a quantidade de pessoas interessadas na profissão e diminuirá a quantidade daqueles que querem abandoná-la. Dessa forma, haveria um excesso de oferta de professores. Tece essas considerações para justificar que os “novos professores, mais competentes” (OCDE, 2006, p. 73) precisarão ser selecionados. Defende que o aumento salarial dos professores seja proporcional ao desempenho individual do docente. A atratividade proposta pela OCDE baseia-se em gratificações individuais e no reconhecimento social, sem se referir às condições de trabalho, estabilidade, garantias trabalhistas ou piso salarial.

Considerando o objetivo de mapear nas propostas internacionais as tendências para a carreira docente, apresentamos a seguir as principais recomendações da OCDE que, provavelmente, influenciarão a reforma do Estatuto do magistério nos próximos anos.

Recomendações da OCDE para a reforma da carreira

A OCDE é uma organização intergovernamental que reúne representantes dos países mais industrializados para trocar informações e definir políticas com o objetivo de maximizar o crescimento econômico e o desenvolvimento. Foi criada após a Segunda Guerra Mundial com o nome de Organização para a Cooperação Econômica Européia e, em 1961, converteu-se no que hoje conhecemos como a OCDE, com atuação transatlântica e depois mundial. A OCDE vem ocupando crescente espaço na discussão e definição de políticas para a educação por meio de assessoria, publicação de documentos, divulgação de relatórios de pesquisa e de recomendações para os países. Uma das iniciativas da OCDE bastante conhecida é o “Programa Internacional para o Acompanhamento das Aquisições dos Alunos (PISA). Esse exame internacional, criado em 1997, é aplicado a cada três anos em jovens de quinze anos de 67 países, com o objetivo de produzir indicadores e parâmetro para avaliação de desempenho de alunos, escolas e professores. Os resultados desse exame são utilizados para a produção de diagnósticos dos sistemas educacionais dos países avaliados, subsidiando recomendações e construção de políticas para a educação.

Em 2010 o governo de Santa Catarina encomendou à OCDE um estudo que foi publicado como *Avaliações de Políticas Nacionais de Educação. Estado de Santa Catarina, Brasil*. O relatório recomenda que o Estado melhore a imagem da carreira docente, sugerem que a mídia seja “benevolente” e divulgue os bons resultados obtidos nas escolas. A OCDE ressalta a necessidade de se “reforçar regulamentações relativas às condições de empregos dos professores” e recomenda a revisão e modernização do Estatuto do magistério. (OCDE, 2010, p. 254). Além deste relatório, analisamos o documento *Atraindo, desenvolvendo e retendo professores eficazes* (OCDE, 2006) tendo em vista conhecer as propostas da OCDE sobre os seguintes aspectos relacionados à carreira docente: formas de ingresso, avaliação, critérios de promoção, remuneração, estabilidade, sindicalização e formação continuada.

A carreira e a profissão docente

Os documentos analisados apontam duas principais preocupações: a quantidade e a qualidade dos professores. Preocupam-se com a falta de professores em determinadas áreas de conhecimento e enfatizam a necessidade da distribuição de bons professores

entre as escolas reconhecendo que nas escolas que atendem as crianças mais carentes é que estão os professores menos qualificados e mais inexperientes.

Ao analisar a forma de ingresso na carreira, a OCDE refere-se de maneira preconceituosa ao magistério alegando que os candidatos em sua maioria, são estudantes que não obtiveram notas altas nos exames, que a formação em educação não é uma primeira opção de profissão, mas uma saída para os que não conseguiram entrar em outro curso universitário. Insistem que “os critérios de admissão para muitos cursos de formação de professores apresentam geralmente um padrão muito baixo” (OCDE, 2010, p.246) sendo que os alunos do final do ensino médio, que têm interesse em seguir a carreira docente, são em sua maioria “da classe econômica C e D”. E apesar desse “nível baixo” dos candidatos, poucos são reprovados no final do curso, o que sugere uma baixa qualificação e baixa exigência nos cursos de formação. Numa análise simplista de causa e efeito, afirmam que as condições iniciais do estudante conduzem a má qualidade do profissional. Indiretamente estabelecem uma relação entre a “qualidade” dos estudantes que ingressam no curso de formação docente com a qualidade dos professores.

Formação continuada

No diagnóstico sobre a educação em Santa Catarina, a OCDE (2010) afirma que existe formação continuada para os professores, porém o problema está na qualidade dessa formação. Apresenta como positiva a iniciativa de entidades civis na formação docente. Contraditoriamente, para expandir a oferta de professores indica que alguns países dão incentivos financeiros para profissionais de outras áreas atuarem na educação:

“Um modelo útil é fornecido por países que reconhecem as habilidades e a experiência **adquiridas fora da educação**, o que se reflete em termos de salário inicial, e que permite que ingressantes com qualificações adequadas comecem a trabalhar e receber salário mesmo antes de concluir programas de capacitação para professores. Em geral, esses programas são complementados por abordagens mais flexíveis à educação de professores, que oferecem oportunidades de estudo em período parcial de aprendizagem à distância e que atribuem créditos para experiência e qualificações relevantes”. (OCDE, 2006, p.91)

Esse discurso contradiz todas as reivindicações da categoria e também pontos levantados pela própria OCDE em relação à qualidade de formação inicial e continuada e valorização do magistério. Entende-se que “um estudo em período parcial de aprendizagem à distância” não é suficiente para contribuir com a melhoria na qualidade dos professores que o texto tanto enfatiza. Assim como permitir que pessoas de outras áreas sejam professores e “comecem a trabalhar e receber salário mesmo antes de concluir programas de capacitação para professores”, não se constitui na melhor forma de aumentar a quantidade de professores.

Critérios de promoção e remuneração

Nos documentos lê-se que “a docência deve ser uma profissão competitiva” (OCDE, 2006, p. 39). Contudo, não tratam da promoção e valorização falam apenas em gratificações, o que nos leva a questionar mais uma vez o modelo de “carreira docente” que esta sendo proposto. Para melhorar a distribuição de professores entre as escolas, a OCDE recomenda: criação de bônus salarial para as vagas nas escolas “pertencentes à zona de educação prioritária”; criação de posições onde são exigidas qualificações específicas; concessão de bônus de pontos para professores recém-graduados para que tenham maiores chances de conseguir classificação para trabalhar na escola de sua preferência; criação de grupos de professores para trabalhar nas periferias, com projetos especiais para melhorar os resultados escolares. Contudo, podemos perceber que esses paliativos não são suficientes para atrair jovens para a profissão.

No que tange à remuneração, a OCDE defende que o salário do professor deve ser comparado ao de outros profissionais do setor público, de forma que o prestígio social, também é responsável pela atratividade na profissão. Porém, advogam que esse aumento no salário deve ser totalmente dependente do desempenho individual do docente: “Uma consideração importante para políticas para professores é a constatação de que o efeito de incentivos depende das características dos indivíduos” (OCDE, 2006, p.88). O documento apresenta a igualdade de salário na categoria como um empecilho para a atração dos mais qualificados. Afirmam que “evidências de pesquisas sugerem que os incentivos oferecidos para toda a categoria são ineficientes para atrair professores para trabalhar em escolas ‘desafiadoras’ ” (OCDE, 2006, p.91). A Organização critica as tabelas salariais iguais para todo o país, por entender que elas impedem o aumento salarial para os professores que atuam nas escolas mais pobres, recurso utilizado para

incentivar professores a aturarem nessas escolas. Defende o aumento salarial só para os docentes que trabalham com turmas grandes. Alegam que:

“reduções gerais no tamanho da turma têm custo alto e oferecem pouca probabilidade de levar a ganhos de aprendizagem substanciais, pelo menos na faixa etária de tamanho de turma que se pratica atualmente na maioria dos países.”(OCDE,2006, p. 92)

Para a OCDE, os professores deveriam ser remunerados conforme seu desempenho. Assim, propõe que o docente cujos alunos não alcancem as metas estabelecidas, não receba seu salário completo, pois as gratificações destinam-se somente aos professores mais “eficazes”. Causa estranheza o fato de alunos brasileiros serem avaliados por parâmetros internacionais e os professores terem seu trabalho julgado a partir de metas definidas em outro contexto social. Quais as implicações dessas medidas para os professores e para o processo ensino-aprendizagem? Que condições são oferecidas para que os docentes possam melhor desenvolver seu trabalho, tenham condições de se aprimorar e desfrutar de formação continuada? Quais os reais incentivos para a melhoria da qualidade da educação? Essas questões nem são tangenciadas nos documentos analisados.

Os documentos da OCDE, em análise superficial, relacionam o “péssimo desempenho” dos alunos em testes nacionais e internacionais à metodologia utilizada em sala de aula (OCDE,2010, p.241), deixando de considerar as determinações econômicas, as dificuldades do próprio contexto social em que vivem e as condições de trabalho dos professores.

Condições de trabalho

A OCDE reconhece que os professores de Santa Catarina têm uma carga de trabalho extremamente pesada, devido à jornada de trabalho de 40 ou até 60 horas semanais, não raro em mais de uma escola. Lecionam para turmas grandes que variam de 25 alunos por sala no 1º ano do Ensino Fundamental a 40 alunos por classe, no Ensino Médio (OCDE, 2010). Em análise das condições de trabalho, apresenta uma proposta contra a estabilidade na carreira, afirmando que:

“o emprego estável também pode dificultar o ajuste de número de professores quando o número de matrículas diminui ou quando há

mudanças de currículos; e pode levar a carga de ajustamento recair sobre aqueles que não têm estabilidade- em geral, professores em início de carreira.” (OCDE 2006, p.174).

A Organização propõe a criação de um sistema de certificação periódica, atrelada ao desempenho do professor. Ou seja, mesmo o profissional que realizou concurso para ingressar na carreira, será avaliado periodicamente e com base nessa avaliação poderá ou não permanecer em seu emprego. “Deve haver processos para transferir os professores ineficazes para fora do sistema escolar, ou para funções não-docentes”. (OCDE, 2006, p. 218). O documento não explicita a metodologia nem os critérios a serem utilizados para essa triagem.

Ao tratar da instabilidade dos professores substitutos, o documento faz uma discussão rasa. Defende que “um grupo de professores substitutos é potencialmente um bom meio de monitorar os mercados de trabalho regional e local e um modo de cooperação entre municipalidades e regiões com relação ao recrutamento dos professores” (OCDE,2006, p.176). Por outro lado, reconhece os problemas dos vínculos precários

“Por conseguinte, embora alguns profissionais forneçam individualmente um excelente trabalho, não se pode realisticamente esperar que os professores temporários se dediquem totalmente à escola em termos de planejamento e objetivos se não contarem com estabilidade no emprego”. (OCDE, 2010, p. 242)

As estatísticas da SED/SC indicam que apenas 50% dos professores são efetivos na rede estadual de ensino em SC, enquanto os professores contratados em caráter temporário, com salários inferiores aos efetivos, menos direitos e vivendo com incertezas e instabilidade.

Na proposta da OCDE, os riscos dos vínculos precários dos docentes admitidos em caráter temporário aumentam, pois a Organização defende que o diretor escolar deve ter alguma autonomia na escolha de contratação dos professores afastando-se, portanto, da legislação que estabelece concurso público para provimento do cargo.

Os diretores das escolas da rede estadual de Santa Catarina são em poucos casos eleitos pela comunidade escolar, porém em sua maioria, são indicados politicamente. A OCDE sugere um sistema diferente de nomeação baseado em um processo de concorrência, para seleção de diretores. Nos documentos analisados, a OCDE sequer menciona a possibilidade de eleição de diretores, continua defendendo o

sistema de nomeação. Destaca a importância de que as funções de diretor sejam consolidadas, que ele tenha mais poder, possa contribuir, inclusive, na escolha de contratação dos professores de sua escola, tenha verba e poder para exercer sua liderança institucional (OCDE, 2006).

Sindicalização

O relatório da OCDE alega que menos de 50% dos professores da rede estadual são sindicalizados e acrescenta:

“ em Santa Catarina, todavia, parece reinar atualmente uma certa falta de confiança em relação ao papel e a função do sindicato. Seria muito mais produtivo se o Sindicato dos Professores integrasse progressivamente uma dimensão mais ligada ao exercício da profissão em suas atividades, paralelamente à ação reivindicativa, ao lidar com as questões relacionadas com a carreira docente em Santa Catarina”. (OCDE, 2010, p. 237)

Esse discurso expressa uma mudança na forma com que os organismos multilaterais referem-se aos sindicatos. Nos anos de 1990, os reformadores apontavam os sindicatos como o principal obstáculo às reformas educativas, um inimigo a ser combatido. Agora, a OCDE apresenta o sindicato como uma organização frágil, pouco eficiente e incapaz de representar os professores. Trata-se, portanto, de uma tentativa de desconstruir a legitimidade do sindicato como representante da categoria docente. Porém, a forte e longa greve estadual dos professores de Santa Catarina evidenciam que a realidade educacional é bem diferente do que apontam esses documentos. A organização e união dos docentes são evidentes nesse movimento organizado pelo sindicato, como veremos a seguir.

A greve

O Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Santa Catarina (SINTE-SC), na audiência com o Grupo Gestor do Governo do Estado realizada em 17/05/2011, já indicava a possibilidade de greve, pois até aquele momento o governo não havia apresentado qualquer proposta de implantação do piso salarial para os docentes.

O Piso Salarial Profissional Nacional estabelecido pela Lei Federal 11738, de 16/07/2008 aos profissionais do magistério da Educação Básica e adotado em quase todas as unidades da federação, foi contestado por cinco estados – Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Paraná, Ceará, Mato Grosso do Sul – que não implantaram o Piso alegando inconstitucionalidade. Porém, o Supremo Tribunal Federal, em 06/04/2011 definiu como constitucional o estabelecimento do piso nacional de salário do professor, fixado em R\$ 1.187,97 para este ano. A decisão considerou como piso a remuneração básica, sem os acréscimos pagos de forma diversa pelos estados.

Diante da intransigência do governo que se manteve na ilegalidade não pagando o Piso ao magistério, a greve foi iniciada em 18/05/2011. Desde o início, os professores sofreram muitas ameaças. No dia 19 de maio, os diretores escolares receberam um ofício da Secretaria de Estado da Educação informando sobre os procedimentos que deveriam ser tomados diante da greve:

“Solicitamos que os Diretores de Escola encaminhem relação nominal dos professores que aderiram à paralisação e não repuseram as aulas no prazo estabelecendo naquela CI.” [...]

“Para o professor ACT que aderir a greve e tiver o término do seu contrato em meio ao período da manifestação não será concedida prorrogação/ renovação de contrato”. [...]

“Não é permitida a utilização de instalações das unidades escolares para a realização das assembléias ou reuniões para tratar de assuntos relativos a greve.” (SANTA CATARINA, 2011, p.1)

O SINTE-SC realizou reunião com diretores de 50 escolas da Grande Florianópolis que decidiram por não encaminhar nomes e matrículas dos grevistas à Secretaria e que as escolas estariam de portas abertas para a comunidade escolar. A greve seguiu com o apoio dos diretores escolares.

No dia 23 de maio o governo fez a proposta de implantar o Piso, porém com achatamento da tabela salarial por não contemplar aumento proporcional a todos os níveis da carreira. Com a recusa dos professores, o Governador se negou a negociar com o sindicato e quis implantá-la à força, por medida provisória, porém esta foi rejeitada pela Assembléia Legislativa do Estado de SC. O Governo alegou que a greve era inconstitucional e descontou do salário dos professores, o correspondente aos dias sem aula. Porém o Governo do Estado, por decisão judicial, foi obrigado a pagar os 23 dias não trabalhados, em folha suplementar.

A greve continua, nas ruas, nas rádios, na TV. Professores estão acampados em frente à Secretaria, lutando por seus direitos. Essa situação que mostra o poder da categoria quando luta unida, nos faz refletir sobre a enorme ênfase dada ao desempenho individual nas propostas para reformar a educação e a carreira docente. Que danos esse individualismo e competição por gratificações poderiam causar na categoria?

O discurso apresentado pela OCDE não encontra respaldo na realidade, pois o que encontramos é uma categoria organizada, apoiada por seu sindicato, motivada a lutar por seus direitos e pelo reconhecimento social, que faz reivindicações para a aplicação do piso salarial, não para os “mais eficazes”, mas para todos.

Vemos também que o Estado não está disposto a investir mais em Educação e sim em repartir um montante fixo de forma desigual entre os professores. Aderindo às propostas da OCDE, o governo alega que não pode aumentar os gastos com educação e apresenta a proposta de melhorar a qualidade da educação, pagar melhor apenas os melhores, remunerando por desempenho. Em 13/07/2011, o Governo Colombo fez uma manobra política em conjunto com a base aliada para a votação do Projeto de Lei Complementar 26/2011 que altera a tabela salarial do magistério. Esse PLC elabora um novo Plano de Carreira do Magistério que suprime direitos que integram a remuneração e institui uma nova diferença percentual entre os níveis e referências na tabela salarial. Na intenção de atingir os valores do Piso Nacional determinado pelo MEC, o governo tenta desconsiderar o atual plano, estabelecendo valores iguais para níveis distintos em função da formação dos docentes.

Quadro 2 - Projeção de salários do magistério público de Santa Catarina, de acordo com valores do PLC 26/2011

Habilitação	Mínimo R\$	% aumento		Máximo R\$	% aumento
Magistério de 2º grau	1.187,00	95%		1.275,10	51%
Licenciatura de 1º grau	1.244,00	59,8%		1.600,38	48,5%
Licenciatura plena	1.486,11	49,6%		1.998,65	45,3%
Pós- graduação	1.855,95	46,3%		2.317,82	32%

Fonte: Elaboração própria.

Além de desconsiderar os níveis de formação dos docentes, o PLC 26/2011 reduz o percentual da gratificação por regência de classe que seria recomposta gradativamente

até 2012. As gratificações para os professores de séries finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio passam a vigorar com os seguintes percentuais: 17% a partir de 01/05/11, 20% a partir de 01/08/11 e 25% a partir de 01/01/12. Para melhor visualizarmos o achatamento da carreira, apresentamos no Quadro 2 os salários reajustados tendo como referência a tabela publicada no PLC para profissionais do magistério de Santa Catarina com jornada de 40 horas semanais.

Considerações Finais

A sistematização das propostas da OCDE para a carreira docente permite identificar aspectos que tendem a mudar o atual Estatuto do Magistério de SC: o tempo de serviço deixará de ser critério para promoção e remuneração, a produtividade que atualmente está relacionada à participação nas formações e também a assiduidade ao trabalho tende a ser substituída pela avaliação de desempenho e a isonomia salarial tende a ser diluída no mar de gratificações.

As avaliações e certificações periódicas dos docentes são apresentadas por vários organismos internacionais como solução para remunerar por desempenho. Trata-se de uma avaliação do professor baseada nos resultados dos alunos aferidos em exames nacionais. Esses resultados são tomados isoladamente, de forma descontextualizada, sem considerar aspectos essenciais como a infraestrutura da escola, o contexto e as condições objetivas em que o trabalho docente se realiza. Nesta perspectiva, a valorização recompensaria apenas alguns professores, os considerados eficazes, cujos alunos apresentassem as melhores notas. Cai por terra o discurso de valorização do magistério que se torna insuficiente para atrair jovens para a profissão docente e promover o seu reconhecimento social. Visando reduzir o custo professor, os organismos internacionais recomendam que se aumente o número de alunos por sala de aula, economizando na contratação de professores, para assim melhor remunerar alguns deles. Para esse professor com mais alunos em sala em que submetidos a avaliações periódicas sente sua estabilidade ameaçada, é que se atribui a melhoria da qualidade da educação e o futuro do país. Certamente, o que se espera do professor com mais alunos em sala, cuja estabilidade fica ameaçada pelo risco de fracassar nas avaliações periódicas, não é a melhoria da qualidade da educação. Evidenciar as contradições

dessas políticas para a carreira dos professores é um dos desafios colocados aos pesquisadores que se indagam sobre o futuro da profissão docente.

A atual greve do magistério público em SC, que dura mais de dois meses, nos indica que apesar dos ataques ao salário e à carreira docente, os professores se organizam e lutam na defesa de seus direitos. O Governador enfrenta a greve com “braço de ferro”, ameaça com corte de salário para os grevistas e a não renovação de contratos para os substitutos, coage os profissionais ao exigir a lista com nomes dos grevistas. Usa a mídia para difamar o movimento, buscando o apoio da sociedade para suas medidas autoritárias. Os documentos analisados produzidos pela OCDE tentam diminuir a importância do sindicato, mas na luta, os professores mostram sua resistência às reformas que buscam eficiência à custa da precarização do trabalho e da carreira docente.

Referências

BRASIL. **Lei nº 11.738**, de 16 de julho de 2008. Regulamenta e institui o Piso Salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: <HTTPS://legislação.planalto.gov.br/legisla/legislação.nsf/>. Acesso em: nov. 2008.

OCDE. **Avaliações de políticas nacionais de educação**: Estado de Santa Catarina, Brasil. Florianópolis, SED, 2010.

OCDE. **Professores são importantes**: atraindo, desenvolvendo e retendo professores eficazes. São Paulo: Moderna, 2006.

SANTA CATARINA, SED. **Ofício circular nº 691/11**. Dispõe sobre os procedimentos referentes a greve deflagrada pelo magistério público estadual a partir de 18/05/2011. Disponível em: < <http://prod.midiaindependente.org/pt/blue/2011/05/491078.shtml>>. Acesso em: 11 de julho de 2011.

SANTA CATARINA. **Lei complementar nº 1.139, de 28 de outubro de 1992**. Dispõe sobre cargos e carreiras do Magistério Público Estadual. Diário Oficial do Estado, Florianópolis, 29 de outubro de 1992.

SANTA CATARINA. **Lei nº 6844, de 29 de julho de 1986**. Dispõe sobre o estatuto do Magistério Público do Estado de Santa Catarina. Diário Oficial do Estado, Florianópolis, 31 de julho de 1986.

SANTA CATARINA. **Projeto de Lei Complementar, nº 0026. 6/2011**. Modifica o valor de vencimento, altera gratificações, absorve e extingue vantagens pecuniárias dos membros do Magistério Público Estadual, ativos e inativos e estabelece outras providências. Disponível em: http://www.alesc.sc.gov.br/expediente/2011/PLC_0026_6_2011_Original.rtf

Acesso em 19 de julho de 2011.

SINTE-SC. **Tabela Salarial fevereiro de 2010**. Disponível em: <<http://www.sinte-sc.org.br/index.asp?FamilyID=TabelaSalarial>>. Acesso em: 12 de julho de 2011.