UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FFCLRP – DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO, INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

As condições de trabalho docente na rede privada de Ribeirão Preto – SP

Gabriela Diamanti da Silva

Dissertação apresentada à Faculdade de
Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto
da USP, como parte das exigências para a
obtenção do título de Mestre em Ciências, Área:
Educação

RIBEIRÃO PRETO – SP

2017

GABRIELA DIAMANTI DA SILVA

As condições de trabalho docente na rede privada de Ribeirão Preto – SP

(VERSÃO CORRIGIDA)

Dissertação apresentada à Faculdade de
Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto
da USP, como parte das exigências para a
obtenção do título de Mestre em Ciências, Área:
Educação

Orientador: Prof. Dr. José Marcelino de
Rezende Pinto

RIBEIRÃO PRETO – SP

2017

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

SILVA, Gabriela Diamanti da

As condições de trabalho docente na rede privada de Ribeirão Preto – SP. 2017.

131p. : il ; 30cm

Dissertação de Mestrado, apresentada à faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto/USP. Área de concentração: Educação.

Orientador: José Marcelino de Rezende Pinto

1. Rede privada de ensino. 2. Condições de trabalho docente. 3. Remuneração Docente. Processos trabalhistas.

SILVA, Gabriela Diamanti da

As condições de trabalho docente na rede privada de Ribeirão Preto.

Dissertação apresentada à Faculdade de
Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto
da USP, como parte das exigências para a
obtenção do título de Mestre em Ciências, Área:
Educação

Aprovada em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Assinatura: _____

A Rosane e Carlos, meus pais.

A Bruna, minha irmã.

A Caetano, meu afilhado.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, meu orientador Prof. Dr. José Marcelino de Rezende Pinto, que durante todos esses anos de convivência ensinou-me não apenas questões acadêmicas, mas e principalmente, a nobreza da educação através da sua gentileza, humildade, carinho e sabedoria.

À banca de qualificação e defesa, composta pela Prof. Dra. Teise Garcia, pelo Prof. Dr. Rubens Barbosa de Camargo e pelo Prof. Dr. Thiago Alves, pois contribuíram sobremaneira para o encaminhamento e desfecho deste trabalho.

À Prof. Dra. Bianca Corrêa que me mostrou as primeiras diretrizes do Programa de Pós-Graduação em Educação.

Ao Professor Antonio Dias de Novaes e à equipe do Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto (SINPAAE) que me possibilitaram a consulta nos dados.

Aos professores e secretários do Programa de Pós-Graduação em Educação pela disposição em facilitar a minha caminhada.

Ao meu querido pai, Carlos Augusto da Silva (in memoriam), que foi o grande incentivador das minhas escolhas acadêmicas. Ele, com sua sabedoria ímpar, foi o responsável pelo desenrolar do meu raciocínio através de conversas idílicas e ao mesmo tempo tão racionais.

Agradeço também minha amada mãe, Rosane Diamanti da Silva, e minha amada irmã Bruna Diamanti da Silva Calcini, pelo amor e apoio incondicionais e, também, por me incentivarem a persistir no propósito.

Aos colegas do Grupo de Estudos de Gestão e Financiamento da Educação, em especial, Aline Sonobe, José Neto Quibao e Rafael Teixeira pelo apoio ao longo desses anos.

Às amigas especiais Andresa Ferreira, Caroline Moreno, Deborah Dias, Geny Reis, Karen Ferreira, Lorenzza Bucci, Marcella Fiori, Mariana Morales e Priscilla Rodrigues pela convivência, incentivo e por compartilharem esta experiência ao longo desses anos.

A todos que contribuíram de diversas formas para a realização desta pesquisa.

RESUMO

SILVA, Gabriela Diamanti da. As condições de trabalho docente na rede privada de Ribeirão Preto-SP. 2017. 129 f. dissertação (Mestrado) – faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017.

Todos conhecem a importância do professor na garantia da qualidade do ensino. Contudo, para que haja bons professores é fundamental que lhes sejam asseguradas condições de trabalho adequadas. Já existe, no Brasil, um número significativo de pesquisas sobre os professores da rede pública, mas o mesmo não se pode dizer sobre aqueles que atuam na rede privada de ensino. Nesse contexto, esta pesquisa visou a analisar as condições de trabalho docente na rede privada de Ribeirão Preto – SP, não apenas no que diz respeito à remuneração, mas também sobre os principais problemas enfrentados pelos docentes em suas atividades, considerando as demandas trabalhistas que são atendidas pelo departamento jurídico do sindicato dos professores, bem como as respostas dadas a um questionário por um grupo de professores. O estudo foi desenvolvido na perspectiva da pesquisa qualitativa, na modalidade estudo de caso, sendo que os instrumentos de coleta de dados utilizados foram: análise documental dos dados do censo escolar disponibilizados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), da legislação relativa aos professores e, particularmente, da Convenção Coletiva de Trabalho dos professores da rede privada de ensino e dos processos jurídicos impetrados pelos professores da rede privada; um questionário *online* enviado aos filiados ao sindicato profissional, entrevistas semiestruturadas com a presidência e com o setor jurídico do sindicato local. Diferentemente da imagem que busca mostrar o professor da rede privada como apresentando uma condição de trabalho muito superior ao de seu colega da rede pública, na rede privada de ensino de Ribeirão Preto não foram observadas, em vários quesitos, condições adequadas de trabalho. Em especial no caso dos professores que atuam no ensino fundamental, constatou-se um piso salarial inferior ao pago à rede pública, quando se consideram as horas em atividades extraclasse. Constatou-se, também, por parte das escolas o descumprimento de cláusulas básicas da Convenção Coletiva de Trabalho. Considerando a situação destacada, é importante que as informações trazidas por meio dos dados desta pesquisa sejam difundidas, para que melhorias nas condições de trabalho docente na rede privada de Ribeirão Preto sejam realizadas.

Palavras-chave: Rede privada de ensino. Condições de trabalho docente. Remuneração Docente. Processos trabalhistas.

ABSTRACT

SILVA, Gabriela Diamanti da. The work conditions of teachers in the private school system of Ribeirão Preto – SP. 2017. 129p. dissertação (Mestrado) – Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017.

It is widely known the importance of the teacher in the warranty of the teaching. However, in order to exist well qualified teachers, it is elementar that they have access to appropriated work conditions. In Brazil, there is a considerable quantity of research about the public school teachers, but this is not the same situtation concerning the teachers who work in the private educational system. In this context, this research aims to analyze the work conditions of teachers in the private educational system in Ribeirão Preto – SP, not only concerning to their remuneration, but also about the main problems faced by these teachers in their activities, considering the working demands that are attended by the juridical department of the teachers syndicate, as well the answers that are present in a poll addressed to a group of teachers. This study was developed in the qualitative perspective, in the case study modality, and the data collection instruments used were: documentary analysis of the school census data, that were made available by the Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), of the legislation related to the teachers and, specifically, about the Collective Work Convention of the teachers of the private educational system and the juridical process filed by these teachers; an online poll sent to the associated teachers of the professional syndicate, semi structured interviews with the presidence and the juridical department of the local syndicate. Differently of the image that try to represent the teacher of the private educational system as a professional that have a much better work condition than the teacher of the public educational system, in the private educational system of Ribeirão Preto were not observed, in many points, appropriated work conditions. Specifically in the case of the teachers that work in the Elementary School level, was noted a minimum wage lower than that is paid in the public system when are considered the hours spend in out of class activities. It was realized, too, the non-compliance of basic clauses of the Collective Work Convention by some schools. Considering this situation, it is important that this informations obtained by the data collected in this research are diffused, in order that improvements in the teachers work conditions in the private school system of Ribeirão Preto are concreted indeed.

Keywords: Private Educational System. Teachers work conditions. Teachers remuneration. Labor process.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução do número de escolas na educação básica, segundo a dependência administrativa no Estado de São Paulo – 2002-2013.....	13
Gráfico 2 – Evolução do número de matrículas no Ensino Fundamental segundo dependência administrativa no Estado de São Paulo – 2002-2013.....	14
Gráfico 3 – Evolução do número de matrículas no Ensino Médio, segundo dependência administrativa no Estado de São Paulo – 2002-2013.....	14
Gráfico 4 – Número de Professores exonerados na REE/SP de 1999 a 2014.....	22
Gráfico 5 – Docentes por Rede de Ensino no Ensino Fundamental em Ribeirão Preto - SP – 2015.....	48
Gráfico 6 – Docentes por Rede de Ensino – Educação Básica em Ribeirão Preto – 2015.....	49
Gráfico 7 – Evolução do piso salarial dos professores da rede privada de ensino de São Paulo em escolas que atendem até o quinto ano do ensino fundamental com carga semanal de 22h com os alunos - 2008 a 2015 (R\$ de 2015*).....	68
Gráfico 8 – Número de processos impetrados por professores da rede privada de Ribeirão Preto de 2012 a 2016.....	71
Gráfico 9 – Tempo de serviço na escola dos professores da rede privada que entraram com ações – jan/2012 a ago/2016.....	72
Gráfico 10 – Detalhamento do tempo de serviço dos professores da rede privada que trabalhavam na escola até 5 anos – jan/2012 a agosto/2016.....	73
Gráfico 11 – Nível de ensino em que os professores demandantes atuavam - jan/2012 a ago/2016.....	73
Gráfico 12 – Motivos da rescisão de contrato – detalhado - jan/2012 a ago/2016.....	74
Gráfico 13 – Direitos trabalhistas reivindicados - jan/2012 a ago/2016.....	75
Gráfico 14 – Valores em pecúnia dos processos trabalhistas - jan/2012 a ago/2016.....	76
Gráfico 15 – Cidades onde os processos foram impetrados - jan/2012 a ago/2016.....	76
Gráfico 16 – Características das escolas reclamadas – jan/2012 a ago/2016.....	77

Gráfico 17 – Principais insatisfações enfrentadas pelos professores na rede privada de ensino – 2015.....	79
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Densidade demográfica de Ribeirão Preto – SP e no estado de SP em 2016.....	44
Tabela 2 – Condição de vida em Ribeirão Preto – SP e no estado de SP em 2010 e em 2012.....	44
Tabela 3 – Educação em Ribeirão Preto – SP e no estado de SP em 2010.....	44
Tabela 4– Economia em Ribeirão Preto – SP e no estado de SP em 2014.....	44
Tabela 5 – Emprego e Rendimento em Ribeirão Preto – SP e no estado de SP em 2015.....	45
Tabela 6– Índice de Desenvolvimento Humano dos municípios do estado de São Paulo.....	45
Tabela 7– Número de matrículas na cidade de Ribeirão Preto – SP em 2015.....	46
Tabela 8 – Evolução do número de matrículas nos anos iniciais do Ensino Fundamental – Ribeirão Preto – SP de 2000 a 2015.....	47
Tabela 9– Valores de cestas básicas com base no DIEESE – outubro de 2016.....	52
Tabela 10 – Valores pagos de PLR pelo Banco Bradesco em 2015.....	53
Tabela 11– Valores pagos de PLR pelo Banco Santander em 2015.....	53
Tabela 12– Valores pagos de PLR pelo Banco Itaú Unibanco em 2015.....	53
Tabela 13 – Valores pagos de PLR pelo Banco Caixa Econômica Federal em 2015.....	54
Tabela 14 – Piso Salarial na Educação Básica dos professores da rede privada de ensino do Estado de São Paulo por etapa (padrão 22h*) – 2015.....	68
Tabela 15 – Remuneração paga aos docentes e assistentes na rede privada de ensino (anos iniciais) de Ribeirão Preto – 2015.....	70
Tabela 16 – Vencimento pago aos docentes da rede municipal de Ribeirão Preto.....	71

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Piso Salarial na Educação Básica dos professores da rede privada de ensino do Estado de São Paulo – 2015.....	66
--	----

LISTA DE SIGLAS

ANPED – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento

BM – Banco Mundial

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

FEPESP – Federação dos Professores de São Paulo

FMI – Fundo Monetário Internacional

IBGE – Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas

IPCA – Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo

LDB – Lei de Diretrizes e Bases

OMC – Organização Mundial do Comércio

PIB – Produto Interno Bruto

PLR – Participação nos Lucros ou Resultados

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PREAL – Programa de Promoção das Reformas Educacionais na América Latina

SAAE – Sindicato dos Auxiliares em Administração Escolar

SIEESP – Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo

SINPAAERP – Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto

SINPRO – Sindicato dos Professores de São Paulo

SINTEE – Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino e Educação

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

USP – Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFESSORES NO BRASIL.....	18
1.1 Carreira e remuneração docentes no Brasil.....	18
1.2 O ensino privado no cenário da educação brasileira.....	29
2 ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	39
2.1 As abordagens qualitativa e quantitativa em pesquisas sobre educação.....	39
2.2 Procedimentos de coleta de dados.....	40
3 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E AS DEMANDAS JUDICIAIS DOS PROFESSORES DA REDE PRIVADA DE ENSINO DE RIBEIRÃO PRETO – SP.....	44
3.1 Aspectos gerais da cidade de Ribeirão Preto	44
3.2 Caracterização da Convenção Coletiva de Trabalho da rede privada de Ribeirão Preto	49
3.3 Análise das entrevistas realizadas com os integrantes do sindicato.....	55
3.3.1 Entrevista com o presidente do sindicato.....	56
3.3.2 Entrevista com o advogado do sindicato.....	64
3.4 Remuneração docente na rede privada de Ribeirão Preto.....	65
3.4.1 O piso salarial da categoria no Estado de São Paulo.....	65
3.4.2 A remuneração em Ribeirão Preto.....	68
3.5 Processos jurídicos impetrados pelos professores da rede privada.....	71
3.6 Relatos de negação de direitos por parte da rede privada de ensino feitos pelos docentes.....	78
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	81
REFERÊNCIAS.....	86
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO..	90
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO.....	92
APÊNDICE C – ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM O PRESIDENTE DO SINDICATO DOS PROFESSORES.....	97
APÊNDICE D - REMUNERAÇÃO DE DOCENTES E ASSISTENTES DA REDE PRIVADA	99
APÊNDICE E – ESQUEMA DE ANÁLISE DOS PROCESSOS JURÍDICOS IMPETRADOS PELOS PROFESSORES DA REDE PRIVADA.....	120

INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca investigar “As condições de trabalho docente na rede privada de ensino de Ribeirão Preto – SP”, pois, além de haver poucos estudos sobre a rede privada de ensino, muitas vezes há, no senso comum a noção de que essa rede apresente melhores condições de trabalho quando comparada com a rede pública.

A Constituição Federal traz em seu inciso III do Art. 206 a legalidade de as instituições privadas de ensino coexistirem com as escolas públicas, estabelecendo, como princípio, o “pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino”.

Nesse inciso, uma dúvida faz-se pertinente quanto à universalização da educação, pois, quando há a coexistência de instituições públicas e privadas, será mesmo que a educação concretizar-se-á como igualdade de direitos a todos os cidadãos? Conforme posicionamento do Prof. Dalmo de Abreu Dallari citado por Haddad e Graciano (2004):

A defesa da presença da iniciativa privada como forma de substituição, ou complementação, da ação e responsabilidade do Estado, sobretudo nas áreas sociais, contradiz a própria noção de direito universal inscrita na Constituição Federal. No caso da educação, a jurisprudência brasileira considera os serviços, mesmo quando prestados por particulares, como atividade de natureza pública, portanto delegada ao Estado, o que, em princípio, eliminaria a possibilidade da participação de estrangeiros nesse setor (DALLARI, 2003, apud HADDAD; GRACIANO, 2004, p. 73).

A mesma Constituição Federal, nos incisos seguintes, garante, na forma de lei complementar, no inciso V através da EC 53/2006: “a valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas”; no inciso VI: “gestão democrática do ensino público”; no inciso VII: “garantia de padrão de qualidade”; e, no inciso VIII através da EC 53/2006: “piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos da lei federal”.

Assim, chama a atenção que elementos-chave para garantir boas condições de trabalho ao professor, tais como planos de carreira, gestão democrática e piso salarial, são mencionados apenas para o setor público, ficando, então, o setor privado ao crivo das negociações entre as entidades patronais e os sindicatos dos profissionais da educação, em uma relação claramente assimétrica.

Entende-se como categoria de escolas privadas aquelas instituições de ensino que funcionam como empresas de fato, cobrando pela prestação do serviço e mantidas por pessoas físicas ou jurídicas, como também aquelas entendidas como filantrópicas, que não cobram pelos serviços, além das comunitárias e das confessionais, conforme define o inciso II do art. 19 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional: “[instituições de ensino] privadas, assim entendidas as mantidas e administradas por pessoas físicas ou jurídicas de direito privado.” Entretanto, não podemos esquecer que várias escolas do setor privado recebem verba pública por meio de convênios e bolsas de estudo, como afirma Pinto (2014) em entrevista realizada pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED):

o que se constata é que o setor privado de ensino (lucrativo, ou não, incluindo aí o sistema S), viu na ampliação dos gastos em relação ao PIB (a qual só foi possível com a enorme mobilização das forças comprometidas com a educação pública) uma nova fonte de recursos em detrimento da rede pública.

Para o funcionamento das escolas privadas da educação básica, não há, no entanto, como no Ensino Superior, um sistema de regulação e avaliação que analise currículo, infraestrutura, recursos humanos de cada instituição individualmente. Assim, em comparação com o Ensino Superior, a educação básica privada possui uma regulação muito menos complexa, o que certamente tem contribuído para sua expansão nos últimos anos (CAMELO, 2014). O Gráfico 1 mostra a trajetória de crescimento das escolas privadas e públicas, no Estado de São Paulo, entre os anos de 2002 e 2013.

Gráfico 1 – Evolução do número de escolas na educação básica, segundo a dependência administrativa no Estado de São Paulo – 2002-2013

Fonte: Camelo, 2014, p. 6.

O dado mais relevante que podemos extrair do Gráfico 1 é que, no período de 2002 a 2013, o Estado de São Paulo ganhou mais de 2.600 novas escolas privadas, uma ampliação de 36% no período.

Já os Gráfico 2 e 3 apresentam a evolução das matrículas no ensino fundamental e médio, respectivamente.

Gráfico 2 –Evolução do número de matrículas no Ensino Fundamental segundo dependência administrativa no Estado de São Paulo – 2002-2013

Fonte: Camelo, 2014, p. 7.

Gráfico 3 –Evolução do número de matrículas no Ensino Médio, segundo dependência administrativa no Estado de São Paulo – 2002-2013.

Fonte: Camelo, 2014, p. 7.

As matrículas na rede privada, embora sejam bem inferiores às da rede pública, atingem números expressivos, uma vez que, no Ensino Fundamental, a taxa chega a um milhão, e, no Ensino Médio, esse número é superior a 275.000. Os dados mostram que, enquanto as matrículas públicas caíram entre 2002 e 2013, o ensino privado tem crescido muito no Estado de São Paulo, em especial no ensino fundamental, cuja matrícula cresceu 30% no período. E, à medida que o setor privado amplia sua oferta, fica cada vez mais premente a necessidade de o Estado observar de perto que tipo de educação os agentes privados estão oferecendo (CAMELO, 2014). É fundamental, ademais, analisar as condições de trabalho que são garantidas aos professores que atuam nesse setor.

Como existem poucos estudos sobre as condições de trabalho dos professores da rede privada, mais especificamente nos anos iniciais do Ensino Fundamental.

Alves e Pinto (2011) discutem os fatores que explicam a busca das famílias por essa rede de ensino. Segundo os autores:

É importante frisar que o tamanho da rede privada no Brasil é demarcado essencialmente pelo perfil de renda das famílias. Isso faz com que, em virtude da deterioração da qualidade e da imagem da rede pública, bem como devido a uma mistificação da qualidade da rede privada, os pais que possuem recursos suficientes tendam a matricular seus filhos em escolas privadas, muitas vezes se equivocando, pois o padrão de ensino privado no Brasil é bastante heterogêneo (ALVES; PINTO, 2011, p. 616).

A partir do que colocam os autores é possível fazer o seguinte questionamento: se o padrão de ensino privado no Brasil é bastante heterogêneo, o que dizer, então, sobre as condições de trabalho impostas aos docentes que atuam nessas instituições?

Sobre a remuneração dos docentes da rede privada, Alves e Pinto afirmam que “os dados derrubam o mito de que o setor privado paga os melhores salários. Na média do país, essa rede paga menos do que a rede pública e a rede estadual apresenta os maiores valores relativos. Os salários da rede privada têm sido maiores apenas no ensino médio” (ALVES; PINTO, 2011, p. 625).

Talvez a remuneração e a carreira dos professores que lecionam nas escolas particulares nos anos iniciais do Ensino Fundamental sejam colocadas em segundo plano porque esse setor não tem ligação direta com o “mercado educacional” competitivo. Em outras palavras, quando se trata de escolas particulares do Ensino Médio, existe a “preocupação” de fazer com que os alunos tenham êxito nos vestibulares – para a escola ficar bem posicionada no ranking e, assim, angariar mais alunos e, por conseguinte, lucrar mais.

O fato de as condições do trabalho docente em escolas privadas obedecerem à lógica do mercado faz com que o trabalho pedagógico perca o seu foco. E quem sofre, e sofrerá, diretamente as consequências dessas condições de trabalho são os educandos e os próprios docentes.

É importante ressaltar que este trabalho não defende o monopólio do ensino pelo setor público. Entretanto, é imprescindível trazer a reflexão de que, se houvesse oferta de escolas públicas de qualidade, com certeza seria bem menor a demanda pelas escolas privadas. E, nesse sentido, haveria razões mais do que suficientes para se investir na qualidade das condições de trabalho do corpo docente nessas instituições. Portanto, quanto piores forem as condições de oferta da rede pública, melhor para a rede privada, que não precisa se esforçar para melhorar sua qualidade ou remunerar adequadamente seus profissionais.

De modo geral, este trabalho procura, também, trazer uma reflexão mais ampla sobre a questão da remuneração dos professores, tanto das escolas públicas quanto das escolas privadas, até porque, como se mencionou acima, elas são interdependentes. Com relação à remuneração docente da educação básica (rede pública e privada), no trabalho de Alves e Pinto encontra-se a seguinte consideração sobre o tema: “de maneira geral, os professores apresentam um rendimento médio aquém daquele obtido por profissionais com nível de formação equivalente, mesmo se levarmos em conta uma eventual jornada inferior de trabalho semanal” (ALVES; PINTO, 2011, p. 630). Sendo assim, não é justo que esta situação permaneça como está.

Nesse contexto, o **objetivo geral** desta pesquisa é analisar as condições de trabalho dos docentes da rede privada de Ribeirão Preto. Para alcançar esse objetivo, este estudo está pautado pelos seguintes **objetivos específicos**:

- Analisar os direitos e deveres previstos no dissídio coletivo da categoria, assinado entre o sindicato patronal –Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo (SIEESP)– e o Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto – SINPAAERP;
- Identificar e analisar as remunerações pagas aos professores da rede privada do município;
- Identificar e analisar as demandas trabalhistas que são atendidas pelo departamento jurídico do SINPAAERP;
- Elencar os principais problemas enfrentados por um grupo de docentes dos anos iniciais do ensino fundamental, segundo sua perspectiva;

- Refletir sobre mudanças nas condições de trabalho que poderiam valorizar a profissão docente, tanto na rede privada quanto na pública.

Para responder a tais indagações propostas nos objetivos específicos, este estudo foi desenvolvido a partir de uma abordagem qualitativa do tipo estudo de caso, e, como instrumentos de coleta de dados, foram utilizados: análise documental (dados do censo escolar, legislação relativa aos professores e à Convenção Coletiva de Trabalho da categoria docente; ao banco de dados de remuneração dos professores disponível no sindicato e dos processos trabalhistas movidos pelos professores através do departamento jurídico do sindicato), questionário aos professores filiados ao sindicato profissional e entrevistas com roteiro semiestruturado com o presidente do Sindicato dos professores e com o advogado responsável pelo departamento jurídico do sindicato.

O presente trabalho é composto por três capítulos, além desta introdução e das considerações finais: 1- As condições de trabalho dos professores no Brasil. Nesse primeiro capítulo, busca-se contextualizar, mediante estudos de Alves e Pinto (2011); Camargo (2009); Fanfani (2007); Freitas (2007), Gatti e Barreto (2009); Lima (2005); Pinto (2009) e Vargas (2015) os caminhos que a carreira e remuneração docente percorrem no Brasil, bem como os seus entraves. Mais adiante, e no mesmo capítulo, alguns estudos de Abreu (2008); Limeira e Shueler (2008); Mazzante (2005); Mészáros (2008); Moreira (1995); Romanelli (1997); Teixeira (1969) e Vieira (2007) serviram de base para caracterizar a história do ensino privado no Brasil.

O segundo capítulo desta pesquisa foi dedicado aos aspectos metodológicos, tendo por base os estudos de Gatti (2001; 2004) e Severino (2002) Nesse mesmo capítulo foram registrados os procedimentos de coleta de dados.

E, por fim, no terceiro capítulo constam os resultados obtidos e as análises realizadas.

Capítulo I

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFESSORES NO BRASIL

Serão tratadas neste capítulo as questões da carreira e da remuneração docentes no Brasil, assim como uma breve contextualização histórica do ensino privado, visando uma melhor compreensão sobre os desafios enfrentados nesta profissão, sobretudo no setor privado.

1.1 Carreira e remuneração docentes no Brasil.

O papel dos organismos internacionais, tais como Fundo Monetário Internacional (FMI), Grupo Banco Mundial (BM), Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) e a Organização Mundial do Comércio (OMC), tem sido fundamental na elaboração e difusão de valores e concepções de uma “globalização econômica”.

Pode-se dizer que esses organismos internacionais são chamados de sujeitos políticos coletivos do capital, cujas políticas promovidas vêm orientando um conjunto de reformas econômicas e políticas realizadas nos países subdesenvolvidos. Essas reformas configuram o projeto neoliberal de sociabilidade vigente no contexto mundial, pós anos 1970. E são nessas reformas neoliberais que se articulam aquilo que Lima (2005, p. 80) define como:

reestruturação da esfera produtiva, o reordenamento do papel dos estados nacionais e a formação de uma nova sociabilidade burguesa e as reformas educacionais realizadas nos países periféricos e que atravessaram o final do século XX e o início do século XXI (LIMA, 2005, p. 80).

É imprescindível a reflexão sobre as reformas educacionais sob um viés neoliberal, no sentido de perceber o teor mercadológico que ela apresenta, pois, assim, ela permite o entendimento da precarização das políticas educacionais e econômicas nos países latino-americanos que tanto influenciaram e influenciam a remuneração e a carreira docentes no contexto atual. E, sobre a influência dos “sujeitos internacionais do capital”, a mesma autora afirma:

Estas reformas educacionais, elaboradas, difundidas e monitoradas pelos organismos internacionais, são expressões das condicionalidades impostas no processo de ajuste estrutural aos países periféricos e têm como objetivos: (1)

configurar um novo projeto de sociabilidade burguesa que naturalize o processo de mercantilização da totalidade da vida social e (2) viabilizar o movimento mais amplo do capital em crise em busca de novos mercados e novos campos de exploração lucrativa, a partir da perversa lógica de empresariamento da educação (LIMA, 2005, p. 81).

Os estudos desses organismos dedicados à educação passaram a ser usados para defender uma menor intervenção estatal neste setor ou, no melhor dos casos, a manutenção dos níveis de recursos a ele destinados (MORDUCHOWICZ, 2003). Desse modo, os estudos sobre carreira docente começaram a defender ideias de introdução de mecanismos de mercado que permitissem melhorar a produtividade do setor.

O Programa de Promoção das Reformas Educacionais na América Latina – PREAL surge nesse contexto e, por sua vez, como este organismo é concebido e desenvolvido essencialmente por empresários de grandes conglomerados transnacionais, tem como finalidade subordinar os países da América Latina a seu ideário, por meio de reformas educacionais.

Dessa forma, em 2003, esse programa traduziu um estudo publicado pelo Banco Mundial intitulado “Remuneração dos professores em 12 países da América Latina: como se compara a remuneração dos professores com a de outras profissões; o que a determina e quem são os professores?”, elaborado por Xiaoyan Liang, cuja versão original em inglês foi publicada em 1999 (BARBOSA, 2011).

No estudo elaborado por Xiaoyan Liang, a autora argumenta que os professores trabalham horas a menos que os demais trabalhadores e, por isso, ganham menos, como se vê a seguir:

Comparações simples da renda anual dos professores com a renda anual de correspondentes comparáveis indicam que os professores têm uma renda menor. No entanto, há uma convicção generalizada de que os professores trabalham significativamente menos que os outros trabalhadores. Uma média não ponderada revela que os professores latino-americanos trabalham apenas 35 horas por semana, comparadas com quase 50 horas por semana dos demais trabalhadores (LIANG, 2003, apud, BARBOSA, 2011, p. 77).

Esse trecho explicita a ideologia das organizações que financiam esse tipo de estudo, no caso o Banco Mundial, pois é disseminada a ideia de que os professores trabalham menos horas e, por isso, recebem um menor salário. Entretanto, esse tipo de estudo negligencia as horas que os professores destinam à preparação de aulas, correção de provas e trabalho. Assim, “os estudos que tentam mostrar que a remuneração dos professores não é assim tão baixa partem de grave erro metodológico, ao não levar em consideração o tempo despendido com planejamento, preparação de aulas, com a correção de provas e trabalho”(PINTO, 2009, p. 55).

Desconsiderar as horas trabalhadas fora da sala de aula pelo professor significa uma falta de reconhecimento pela complexidade da docência e uma certa intencionalidade por parte desses estudos que obedecem à lógica do capital, pois, com esse argumento, esses estudos buscam justificar o fato de os professores perceberem uma remuneração sem grandes atrativos. Ou seja, quando no estudo não se considera a jornada real de trabalho docente – com as horas de trabalho realizadas fora da sala de aula –, abre-se espaço para afirmações como aquela do estudo acima citado, de que os professores têm remuneração mais elevada. Essa abordagem que escamoteia uma parcela significativa da jornada de trabalho docente reforça a ideia de que ainda não é consenso, entre pesquisadores, que professores são mal remunerados (BARBOSA, 2014). E esse desencontro de informações dificulta o percurso para o estabelecimento de carreiras e remunerações docentes atrativas.

A educação, em sua versão liberal, ganha destaque como solução para todas as mazelas sociais, obscurecendo as causas estruturais da desigualdade, isso, claro, segundo a lógica capitalista. Ou seja, a proposta do capital para a educação na América Latina é substancialmente contrária aos ideais de uma sociedade mais justa economicamente.

Antes de falarmos sobre os fatores determinantes da remuneração e carreira docentes, é preciso conceituar os termos “salário” e “remuneração”, como mostram os pesquisadores Camargo et al. (2009, p. 342), pois esses conceitos têm “sido utilizados de forma polissêmica e imprecisa, já que engendram diferentes responsabilidades profissionais e, a depender do caráter de cada um, apresentam bases de cálculo distintas”.

A remuneração é a associação do salário com outros complementos salariais, como, por exemplo, gratificações, adicionais, prêmios etc. Para Camargo et al. (2009, p. 342), “a remuneração é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles o salário, acordada por um contrato assinado entre empregado e empregador”. Então, por salário, entende-se que seria uma parte da remuneração.

Para entendermos o significado da expressão “salário docente”, é preciso reconhecer a complexidade que esse termo representa, como afirma Camargo (2010):

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

Considerando a questão da remuneração docente, Pinto (2009, p. 51) evidencia que “a falta de remuneração adequada é um dos principais desafios da educação brasileira ao longo de sua história”.

Partindo-se das reflexões sobre a complexidade dos significados em torno da expressão “remuneração docente”, este trabalho não pode deixar de evidenciar outro fator que também colabora para tal complexidade, a questão da heterogeneidade das condições docentes, conforme Gatti e Barretto (2009) elucidam:

Sobre essas questões nos deparamos com legislações, fontes de recursos e orçamentos muito diferentes. Há no país 5.561 municípios, 26 estados e um Distrito Federal, cada qual com seus sistemas de ensino e regulamentações próprias. A situação é bastante heterogênea e complexa nos aspectos referentes à carreira e salário de professores, entre estados e entre municípios (conforme região, características da população, sistema produtivo regional e local, capacidade financeira própria, repasses federais ou estaduais, tradições políticas e culturais etc.). Na estrutura de carreira no setor público há diferenciação entre cargos e funções, com implicações quanto às formas de preenchimento de vagas e salários, o que se reflete em opções diversificadas em cada instância governamental no que se refere à incorporação de professores ao sistema e na progressão funcional (GATTI; BARRETTO, 2009, p. 237-238).

Dessa maneira, seria muita pretensão traçar um panorama exato da atual situação das carreiras e das remunerações dos professores brasileiros. No entanto, é importante o reconhecimento de tamanha diversidade de situações encontradas sobre remuneração e condições de trabalho docente.

Entre os vários fatores que envolvem a escolha pela carreira docente no Brasil, a discussão sobre a atratividade dessa profissão, presente no estudo de Gatti e Barretto (2009), mostra que não se pode perder de vista as fortes contradições encontradas pelas pesquisas relativas ao “estar professor”, que oscilam entre satisfações e frustrações, entre opção e necessidade. E que, para os que estão nessa carreira, as justificativas para tanto são quer de natureza pessoal (amor por esse trabalho, pelas crianças, horário conveniente), quer social (contribuir para o avanço social das comunidades).

Se os fatores que levam à escolha da carreira docente vão além da remuneração propriamente dita, o estudo de Gatti e Barreto (2009) demonstra que os alunos mais bem preparados nas universidades e com mais oportunidades socioeconômicas tendem a não escolher a carreira docente no Brasil.

Uma outra forma de se constatar a falta de atratividade da carreira docente pode ser constatada no gráfico 4, que indica o número de pedidos de exoneração na rede estadual de São Paulo.

Gráfico 4 – Número de Professores exonerados na REE/SP de 1999 a 2014

Fonte: QUIBAO, 2015, p. 175

Segundo o estudo de Quibao (2015), muitos professores que ingressam na carreira docente no Estado de São Paulo em pouco tempo desistem e abandonam a carreira. Esses dados reforçam o estudo de Alves e Pinto (2011, p. 632) sobre a carreira docente, pois boa parte dos professores brasileiros tem a docência como atividade principal e fonte de sustento, trabalha basicamente em redes públicas e aufera rendimentos que estão abaixo daquele obtido por profissionais com nível de formação equivalente. Ou seja, a partir do momento em que se percebe que a remuneração destinada aos professores está aquém daquela obtida por profissionais com o mesmo nível de formação, muitos professores formados, conforme ilustra o gráfico, preferem a exoneração do cargo a ter que permanecer no trabalho. E não se trata apenas da baixa remuneração, pois, como explica Fanfani, (2007, p. 336-337),

En la mayoría de las sociedades latinoamericanas se le asignan a la escuela una serie de funciones múltiples y en no pocos casos hasta contradictorias. Al mismo tiempo, esta acentuación del carácter multifuncional de la escuela no se corresponde con el volumen y la calidad de los recursos que se le asigna. La consecuencia de esta relación es la decepción y el desencanto social respecto de la escuela y una profunda sensación de malestar en el cuerpo docente que percibe no poder estar a la altura de las circunstancias (FANFANI, 2007, p. 336-337).

Nesse caso, pode-se inferir que, para um profissional ser atraído por uma profissão que oferece um cotidiano de trabalho como o descrito no estudo de Fanfani (2007), para esse sujeito têm de ser oferecidas boas condições de trabalho condizentes com a realidade descrita.

Além de o professor encontrar no cotidiano escolar esses desafios pedagógicos, para Oliveira (2004, p. 1140), ao longo dos tempos, “o trabalho pedagógico foi reestruturado, dando lugar a uma nova organização escolar, e tais transformações, sem as adequações necessárias, parecem implicar processos de precarização do trabalho docente”. Para a autora,

Podemos considerar que assim como o trabalho em geral, também o trabalho docente tem sofrido relativa precarização nos aspectos concernentes às relações de emprego. O aumento dos contratos temporários nas redes públicas de ensino, chegando, em alguns estados, a número correspondente ao de trabalhadores efetivos, o arrocho salarial, o respeito a um piso salarial nacional, a inadequação ou mesmo ausência, em alguns casos, de planos de cargos e salários, a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias oriunda dos processos de reforma do Aparelho de Estado têm tornado cada vez mais agudo o quadro de instabilidade e precariedade do emprego no magistério público (OLIVEIRA, 2004, p. 1140).

Outro agravante encontrado em relação à atratividade da carreira docente seria a questão da pequena amplitude salarial que esta carreira possui. Como afirma Moriconi com relação ao professor da rede pública:

para aqueles profissionais que já estão nos últimos anos da carreira essas remunerações se mostram bem menos competitivas, o que pode gerar abandono da carreira do magistério ou a falta de motivação e a busca por trabalhos secundários, podendo atrapalhar o desempenho desses professores públicos no processo de ensino (MORICONI, 2008, p. 67).

Sobre as diretrizes que compõem um plano de carreira docente, entre elas o aumento de salário gradativo, na rede pública de ensino, os professores ficam desmotivados devido à baixa elevação que a remuneração deles sofre ao longo de muitos anos de trabalho. Entretanto, vale a ressalva de que, na rede privada, como se discutirá mais adiante, praticamente não existe um plano de carreira docente.

Para melhor esclarecimento sobre o que seria uma carreira docente atrativa, Alves e Pinto equacionam dois componentes:

remuneração adequada e estrutura básica da jornada de trabalho que contemple hora de trabalho extraclasse a ser cumprida na escola e estimule a dedicação exclusiva à docência e, preferencialmente, em uma única escola,

acreditamos que as condições necessárias, embora não suficientes, para um salto de qualidade na educação básica estarão dadas (ALVES; PINTO, 2011, p. 633).

Corroborando o pensamento de Alves e Pinto (2011) em relação a uma estrutura básica de carreira docente, Freitas (2007) enuncia as necessidades que essa reestruturação deveria contemplar:

[...] aprovação das diretrizes da carreira do magistério, prevendo jornada única em uma escola, jornada integral e dedicação exclusiva, instituição do piso salarial, prevendo metas de proporção de 50% de horas com atividades em aulas e 50% às demais atividades, com tempo para estudo, para a investigação, análise e interpretação de seu trabalho, estabelecendo também políticas de formação integral pelo acesso à leitura, à literatura, às artes, ao esporte, à organização sindical e política (FREITAS, 2007, p. 1223).

E, para ter qualidade na oferta, é imprescindível que a carreira docente estimule o ingresso de profissionais mais comprometidos com o ensino e com todo o contexto físico, psicológico e emocional que essa carreira exige.

Gatti e Barretto (2009) discorrem sobre alguns aspectos que predominam nos planos de carreira da rede pública:

A estrutura geral da carreira dos professores mostra três patamares de titulação, correspondente a salários diferenciados, em consonância com seu nível de formação escolar: o de nível médio, o de graduação em nível superior (licenciatura ou equivalente) e o de pós-graduação. Esses patamares definem a progressão vertical, que se complementa nas regulamentações de carreira examinadas, com os fatores tempo de serviço e outras qualificações em instituições credenciadas. Nos estados e municípios maiores aparece na legislação do plano de carreira a consideração da formação continuada para a progressão horizontal, combinada proporcionalmente com os quesitos básicos de formação e tempo de exercício. Mas, ainda não há, de modo geral, a incorporação de outros fatores de qualificação docente na carreira profissional, tal como esta foi regulamentada em estados e municípios brasileiros. Por exemplo, embora a legislação em nível nacional colocasse a avaliação de desempenho como fator de progressão, praticamente este fator não foi encontrado nos planos de carreira (GATTI; BARRETTO, 2009, p. 249-250).

Quando há a defesa de melhorias tanto nas remunerações quanto nas carreiras docentes, fica implícito também o compromisso com a melhoria na qualidade da educação ofertada independentemente da rede de ensino, seja ela privada ou pública. Pois, conforme afirma Moriconi (2008), os professores são muito importantes para a garantia de um processo educacional de qualidade.

Sobre essa linha tênue que existe entre a melhoria na remuneração e carreira docentes com uma melhora na qualidade na educação, Alves e Pinto (2011) argumentam que:

De toda maneira, diante da importância da função do professor quando se fala em educação de qualidade, aspectos fundamentais para a profissionalização da atividade docente, como formação, duração da jornada de trabalho, remuneração e estrutura da carreira (VIEIRA, 2003), deveriam receber, em contrapartida, o tratamento adequado na pauta das políticas educacionais. Esses aspectos são imprescindíveis à análise, sobretudo em países como o Brasil, cuja desvalorização social e econômica da profissão docente remonta a seus primórdios (ALMEIDA, 1989) e passa por um momento histórico em que precisa avançar da garantia do acesso (processo ainda em curso, mas que não foi concluído para todas as idades da faixa etária de 4 a 17 anos) para a universalização da educação em condições de qualidade (ALVES; PINTO, 2011, p. 608).

A questão da atratividade na carreira docente não se limita apenas aos professores que atuam no setor público. Até porque o objeto de estudo deste trabalho é analisar especificamente as condições de trabalho docente na rede privada de ensino. E, sobre as diferenças nas condições de trabalho entre a rede pública e privada, Vargas explica que

elas não são tão evidentes no que tange à educação, mas, pela nossa experiência como líder sindical, observamos que o que acontece no setor público de ensino parece ter reflexo no setor privado de ensino, pois ainda que a luta por melhores condições de trabalho, hora-atividade, saúde do professor, remuneração sejam processos e temas reivindicados independentemente, estes acontecem de forma paralela nas duas categorias profissionais e as decisões acordadas para um segmento profissional tendem a influenciar no outro e vice-versa (VARGAS, 2015, p. 22-23).

De acordo com a autora, com quem concordamos, a precarização presente na carreira docente no setor público interfere na carreira docente no setor privado, uma vez que, se o setor público fosse substancialmente mais atrativo, os empresários das escolas privadas seriam obrigados a melhorar significativamente as condições de trabalho nessa rede. Nesse sentido, quanto menor a atratividade da rede pública, melhor para o setor privado encontrar os professores que lhes interessam a um menor custo. Assim, Vargas (2015, p. 69) conclui que “resta claro que há uma conexão entre o setor público e privado de ensino, ainda que esta conexão seja intrínseca, obscura e, por vezes, promíscua”, porque, quanto mais precária for a situação do professor na rede pública, mais essa precarização estender-se-á para o setor privado também.

Vale lembrar que os fatores que interferem na remuneração de professores do setor público e do setor privado são diferentes entre si. Uma vez que o grande responsável pela

remuneração dos professores do setor público é o poder público, variando entre as esferas federal, estadual e municipal. E, com relação ao empregador dos professores do setor privado, quem garante a remuneração é a iniciativa privada. Sobre essas diferenças, Moriconi et al. (2009, p. 116) afirmam que,

Enquanto o setor privado atua com o objetivo de maximização de lucros e pelo princípio da troca, o setor público possui objetivos distintos, como por exemplo a equidade social, bem como baseia sua atuação no princípio da transferência, no sentido de que o Estado arrecada recursos de determinados grupos da sociedade e os aloca em despesas que beneficiam outros além dos que são taxados.

A partir do esclarecimento feito sobre as diferenças de significado entre salário e remuneração, Camargo et al. (2010) comentam que uma pesquisa recente em escolas públicas de educação básica tem indicado que em todo o país, quando se pergunta ao professor sobre a composição de sua remuneração bruta,

emerge na expressão do docente a imagem de respostas angustiadas: “Não sei”, “não entendo”, “só consigo pensar no que vou receber”, “isso é lá com o pessoal da secretaria”... Pois são muitos os artifícios criados pelos diferentes governos estaduais e municipais para dificultar o acesso a tal informação.

Ou seja, se essa pesquisa realizada pelos autores mostrou a realidade das escolas públicas, como seria então o entendimento dos professores do setor privado com relação à remuneração paga por agentes da iniciativa privada? Será que essa situação agravar-se-ia, uma vez que o foco desse setor é angariar lucros?

Ainda a respeito das diferenças existentes nas remunerações pagas aos docentes da rede pública e da rede privada, é importante frisar que a remuneração dos docentes da rede pública é baseada em cálculos provenientes de um plano de carreira, ao passo que a remuneração dos docentes do setor privado é baseada a partir da carga horária semanal.

Para exemplificar esses casos, no art. 24 do Estatuto do Magistério encontram-se as informações sobre a composição da remuneração dos docentes que atuam nos anos iniciais do Ensino Fundamental no setor público municipal de Ribeirão Preto, de acordo com a sua jornada de trabalho, uma vez que esse profissional pode escolher entre três tipos de jornada:

O Professor de Educação Básica II deverá assumir uma das seguintes jornadas de trabalho: I - Jornada de Tempo Parcial, constituída de 29 horas-aula semanais, totalizando 145 horas aula mensais, sendo: a) Trabalho Docente com Aluno (TDA): 19 h/a b) Trabalho Docente Coletivo (TDC): 03 h/a

(Redação dada pela Lei Compl. nº 2.727/2015) c) Trabalho Docente Individual (TDI): 07 h/a (Redação dada pela Lei Compl. nº 2.727/2015);

II - Jornada de Tempo Integral, constituída de 58 horas-aula semanais, totalizando 290 horas-aula mensais, sendo: a) Trabalho Docente com Aluno (TDA): 38 h/a b) Trabalho Docente Coletivo (TDC): 06 h/a (Redação dada pela Lei Compl. nº 2.727/2015) c) Trabalho Docente Individual (TDI): 14 h/a (Redação dada pela Lei Compl. nº 2.727/2015);

III - Jornada de Tempo Parcial II, constituída de 42 horas-aula semanais, totalizando 210 horas-aula mensais, sendo: (Incluído pela Lei Compl. nº 2.650/2014) a) Trabalho Docente com Aluno (TDA): 28 h/a b) Trabalho Docente Coletivo (TDC): 04 h/a c) Trabalho Docente Individual (TDI): 10 h/a.

A remuneração dos docentes do setor privado, por sua vez, é composta:

no mínimo, por três itens: o salário base, o descanso semanal remunerado (DSR) e a hora-atividade. O salário base é calculado pela seguinte equação: número de aulas semanais multiplicado por 4,5 semanas e multiplicado, ainda, pelo valor da hora-aula (artigo 320, parágrafo 1º, da CLT). A hora-atividade corresponde a 5% do salário base. O DSR corresponde a 1/6 (um sexto) do salário base, acrescido da hora-atividade e ainda, acrescido do total de horas extras, do adicional noturno, do adicional por tempo de serviço e da gratificação de função (Lei 605/49).

Parágrafo único - No salário base do PROFESSOR mensalista que ministra aula em curso de educação infantil até o 5º ano do ensino fundamental já está incluído o descanso semanal remunerado (DSR).

Sobre as remunerações docentes, os dados obtidos por Pinto (2009) evidenciam que:

Tomando como referência a remuneração mensal média de um professor de 5ª a 8ª série (R\$ 1.088), que deve possuir curso superior para exercer a profissão, constata-se que o policial civil (cuja exigência é de formação em nível médio) possui remuneração 50% superior; o economista recebe 3,3 vezes mais; o advogado, 2,6 vezes; o delegado, 5,4 vezes; o médico, 4,4 vezes; e o juiz, o topo da lista, 11,8 vezes. É evidente que o médico ou o juiz, para ingressar na carreira, possui maior número de anos de formação do que o necessário para a atividade docente, mas, evidentemente, nada justifica a distância salarial entre essas profissões (PINTO, 2009, p. 54).

Esses dados expressam o quão os professores são mal remunerados quando comparados a outros profissionais de outras áreas em que, com relação ao policial civil, por exemplo, a exigência de formação para provimento dessa função é de nível médio, ao passo que para ser professor o nível de exigência é o superior.

As grandes dificuldades encontradas na carreira docente, entre elas a baixa remuneração e o desprestígio social, colaboram para uma imagem negativa sobre a docência. E, muitas vezes,

o senso comum leva ao seguinte entendimento sobre a escolha da carreira docente, pois, segundo Valle (2006):

as motivações para o ingresso no magistério evocadas pelos professores interrogados permanecem no campo dos valores altruístas e da realização pessoal, estando fortemente ancoradas na imagem de si e na experiência cotidiana, a saber: o dom e a vocação, o amor pelas crianças, o amor pelo outro, o amor pela profissão, o amor pelo saber e a necessidade de conquistar logo certa autonomia financeira (VALLE, 2006, apud GATTI, 2009, p. 9).

É claro que o amor pela profissão é importante para que o trabalho pedagógico seja bem feito, mas é por meio de remunerações atraentes, de condições de trabalho favoráveis e de planos de carreira bem estruturados que essa profissão angariará profissionais mais competentes e capazes de lidar com os desafios materiais e emocionais que a prática docente oferece.

Ainda sobre a valorização docente, Alves e Pinto mostram a importância que foi a conquista da hora-atividade na lei do Piso Salarial Nacional:

a importância de o Supremo Tribunal Federal deliberar de forma definitiva sobre a constitucionalidade da fixação em lei federal de um patamar mínimo de horas a serem contempladas nos planos de carreira docente e que correspondam às atividades de planejamento, preparação de aulas, visitas às famílias e correção de provas e trabalhos. Da mesma maneira que um juiz (rendimento médio mensal de R\$ 14.648,00) não pode ter sua jornada definida apenas pelo tempo que gasta em audiências ou em escrever uma sentença, um professor da educação básica (rendimento médio de R\$ 1.565,00) não pode ter a jornada de trabalho e a remuneração definidas apenas pelo tempo em sala de aula (ALVES; PINTO, 2011, p. 633).

Resta a questão: e na rede privada, há garantia da hora-atividade?

Pode ser que o caminho a ser percorrido em prol de melhorias nas condições de trabalho docente seja árduo e, muitas vezes, incompreendido pelos agentes políticos. Porém, a luta por essas melhorias deve permear os ideais de todas as pessoas que trabalham na área de educação, de modo que, um dia, essas melhorias aconteçam de fato.

Os professores não precisam apenas de vocação para realizarem um trabalho pedagógico com excelência, eles precisam de condições de trabalho e remuneração favoráveis, de modo que os melhores profissionais sintam-se atraídos por essa carreira tão edificante e, juntos, consigam melhores resultados.

Em linhas gerais, pode-se entender como sendo boas as condições de trabalho docente aquelas que, primeiramente, remuneram adequadamente o profissional, de modo que ele não precise fazer da docência o seu subemprego, como também aquelas que oferecem planos de

carreira atraentes, a fim de que elas possam, além de atrair bons profissionais, mantê-los lecionando.

1.2 O ensino privado no cenário da educação brasileira

Durante o longo período colonial no Brasil, Pinto (2002) destaca que, do ano em que os jesuítas chegaram ao Brasil (1549) até a sua expulsão (1759), foi delegada aos membros daquela ordem religiosa a concessão das escolas públicas no país, demarcando, assim, um afastamento da Coroa em relação ao financiamento da educação. Desse modo, até 1759 as escolas eram monopólio da Companhia de Jesus e o Estado deveria repassar recursos, o que não ocorria. No entanto ele destinava aos jesuítas terras e privilégios de comércio, o que acabava rendendo muitos recursos para a Companhia. E, inclusive, a cobiça sobre essa riqueza foi um dos motivos para sua expulsão. Sobre a educação oferecida e iniciada no período colonial, Romanelli (1988) explica que

Foi ela, a educação dada pelos jesuítas, transformada em educação de classe, com as características que tão bem distinguiram a aristocracia rural brasileira, que atravessou todo o período colonial e imperial e atingiu o período republicano, sem ter sofrido, em suas bases, qualquer modificação estrutural, mesmo quando a demanda social de educação começou a aumentar, atingindo as camadas mais baixas da população e obrigando a sociedade a ampliar sua oferta escolar (ROMANELLI, 1988, p. 35).

Com o fim do período colonial no Brasil, em 1824 é outorgada a primeira Constituição, que, em relação à educação, propunha pela primeira vez instrução primária “a todos os cidadãos”, excluindo, portanto, os escravos, seus filhos, além dos indígenas. Ademais, não havia, até aquele momento, a atribuição de competências específicas às províncias para sua efetivação. De acordo com Teixeira (2008, p. 149), em 1828 foi promulgada uma lei que descentralizou a competência do ensino primário para as províncias, e, em 1834, um ato adicional à Constituição do Império descentralizou o ensino primário e secundário para as províncias, ficando o governo central com a responsabilidade pela educação superior e pelo ensino primário e secundário no município da Corte (RJ).

Diante desse contexto de descentralização dos ensinos primário e secundário para as províncias, podemos afirmar que a ausência de recursos dessas províncias para organizar seu

próprio ensino público e gratuito, especialmente em nível secundário, abriu espaço para que a iniciativa privada assumisse tal tarefa.

Em 1854, o Imperador aprova a Lei de Liberdade de Ensino, conhecida como Reforma Couto Ferraz, que complementava o Ato Adicional de 1834. Consolidava-se, assim, a livre iniciativa na educação por meio de escolas privadas. Sobre a reforma de 1854, Limeira e Shueler concluem que:

A iniciação e o incentivo à expansão da iniciativa privada no século XIX partiram do próprio governo. Neste caso, a proposta de associar a ação privada à política de Instrução Pública significava que o poder público procurava dividir o ônus do serviço com a sociedade, e, simultaneamente, garantir o princípio da liberdade de ensino. Assim, a iniciativa particular foi incentivada no sentido de fundar escolas e colégios, além de Sociedades para a instrução de crianças e adultos (LIMEIRA; SHUELER, 2008, p. 45).

A partir de então, o ensino privado começou a se expandir. Com o advento da primeira Constituição no período republicano, em 1891, essa expansão ganhou mais espaço porque a descentralização, concedida ao ensino em 1834, foi definitivamente consolidada no sistema educacional brasileiro. Acerca do tratamento dado ao setor educacional no início da República, Anísio Teixeira afirma que:

Com efeito, apesar de uma pregação, a que não faltou eloquência e brilho, a República não logrou ampliar consideravelmente as oportunidades educativas. A situação, após a Primeira Guerra Mundial, apresentava-se deficiente quanto ao ensino primário e, em relação ao ensino médio, com a dualidade dos sistemas educacionais, poucas oportunidades oferecia para a ascensão social. O sistema era adequado à estagnação social necessária à manutenção dos privilégios existentes (TEIXEIRA, 1969, p. 265).

A partir desse contexto, resta claro que o dualismo existente na educação brasileira, além de tomar forma, fica mais consolidado, uma vez que o ensino público acaba sendo condicionado ao ensino dos menos favorecidos economicamente por não dispor de recursos suficientes para o seu devido funcionamento, ao passo que o ensino privado adquire cada vez mais espaço no cenário da educação brasileira.

Segundo a abordagem de Teixeira (2008, p. 157), na Constituição Federal de 1934, o direito à educação pública começou a tomar avanços mais significativos no que se refere à melhoria de sua qualidade, “uma vez que destinou recursos dos orçamentos das pessoas políticas para sua realização, bem como para o auxílio daqueles que não possuíam condições

de frequentar o ensino, mesmo nos estabelecimentos oficiais”. Como já argumentava o Manifesto do Pioneiros, em 1932:

Em nosso regime político, o Estado não poderá, de certo, impedir que, graças à organização de escolas privadas de tipos diferentes, as classes mais privilegiadas assegurem a seus filhos uma educação de classe determinada; mas está no dever indeclinável de não admitir, dentro do sistema escolar do estado, quaisquer classes ou escolas, a que só tenha acesso uma minoria, por um privilégio exclusivamente econômico. Afastada a ideia de monopólio da educação pelo estado, num país em que o estado, pela sua situação financeira, não está ainda em condições de assumir a sua responsabilidade exclusiva, e em que, portanto, se torna necessário estimular, sob sua vigilância, as instituições privadas idôneas, a 'escola única' se entenderá, entre nós, não como uma conscrição precoce arrolando, da escola infantil à universidade, todos os brasileiros e submetendo-os durante o maior tempo possível a uma formação idêntica, para ramificações posteriores em vista de destinos diversos, mas antes como a escola oficial, única, em que todas as crianças de 7 a 15 anos, todas ao menos que, nessa idade, sejam confiadas pelos pais à escola pública, tenham uma educação comum, igual para todos (apud ROMANELLI, 1991, p. 147).

Como se constata, a existência de escolas privadas não foi questionada e tampouco recusada pelos “pioneiros”, muito pelo contrário, ela foi colocada como alternativa para atender a classes sociais mais privilegiadas economicamente, desde que fosse garantida uma escola pública de qualidade e o princípio da “educação comum, igual para todos”, independentemente da rede ensino.

Pela Constituição de 1937, foi mantida a gratuidade do ensino primário e considerada obrigatória a educação física, o ensino cívico e os trabalhos manuais. A leitura do artigo 129 permite entender uma instituição clara da distinção entre as escolas voltadas à elite e as outras voltadas à população menos favorecida economicamente, pois o referido artigo estabelecia que,

À infância e à juventude, a que faltarem os recursos necessários à educação em instituições particulares, é dever da Nação, dos Estados e dos Municípios assegurar, pela fundação de instituições públicas de ensino em todos os seus graus, a possibilidade de receber uma educação adequada às suas faculdades, aptidões e tendências vocacionais. O ensino pré-vocacional profissional destinado às classes menos favorecidas é em matéria de educação o primeiro dever do Estado. Cumpre-lhe dar execução a esse dever, fundando institutos de ensino profissional e subsidiando os de iniciativa dos Estados, dos Municípios e dos indivíduos ou associações particulares e profissionais.

Sobre o ensino privado, a questão central da Constituição do Estado Novo é a de que ela regulamenta a destinação de recursos públicos a este setor, conforme consta de seu artigo 132:

O Estado fundará instituições ou dará o seu auxilio e protecção ás fundadas por associações civis, tendo umas e outras por fim organizar para a juventude periodos de trabalho annual nos campos e officinas, assim como promover-lhe a disciplina moral e o adestramento physico, de maneira a preparam-a ao cumprimento dos seus deveres para com a economia e a defesa da Nação.

Além disso, ela permitia cobrar uma contribuição no ensino público, de quem pudesse, para o caixa escolar, conforme consta do artigo 130:

O ensino primário é obrigatório e gratuito. A gratuidade, porém, não exclui o dever de solidariedade dos menos para com os mais necessitados; assim, por ocasião da matrícula, será exigida aos que não alegarem, ou notoriamente não puderem alegar escassez de recursos, uma contribuição módica e mensal para a caixa escolar.

Dessa forma, a gratuidade da educação fica inscrita com um caráter parcial, sugerindo, então, que a educação gratuita é, pois, a educação dos pobres.

No texto aprovado da Constituição de 1946, a educação, segundo Teixeira (2008), continuou caracterizada como direito subjetivo público, pois a União manteve a competência para legislar sobre as diretrizes e bases da educação nacional, facultando aos estados legislarem em caráter complementar.

Foram estabelecidos em seu artigo 168 os princípios que deveriam nortear a educação no país até então:

I - o ensino primário é obrigatório e só será dado na língua nacional; **II** - o ensino primário oficial é gratuito para todos; o ensino oficial ulterior ao primário sê-lo-á para quantos provarem falta ou insuficiência de recursos; **III** - as empresas industriais, comerciais e agrícolas, em que trabalhem mais de cem pessoas, são obrigadas a manter ensino primário gratuito para os seus servidores e os filhos destes; **IV** - as empresas industriais e comerciais são obrigadas a ministrar, em cooperação, aprendizagem aos seus trabalhadores menores, pela forma que a lei estabelecer, respeitados os direitos dos professores; **V** - o ensino religioso constitui disciplina dos horários das escolas oficiais, é de matrícula facultativa e será ministrado de acordo com a confissão religiosa do aluno, manifestada por ele, se for capaz, ou pelo seu representante legal ou responsável; **VI** - para o provimento das cátedras, no ensino secundário oficial e no superior oficial ou livre, exigir-se-á concurso de títulos e provas. Aos professores, admitidos por concurso de títulos e provas, será assegurada a vitaliciedade; **VII** - é garantida a liberdade de cátedra.

Com relação aos recursos destinados à manutenção da educação, o artigo 169 apresenta as receitas: “Anualmente, a União aplicará nunca menos de dez por cento, e os Estados, o

Distrito Federal e os Municípios nunca menos de vinte por cento da renda resultante dos impostos na manutenção e desenvolvimento do ensino”.

Entretanto, é no artigo 167 que encontramos referência ao ensino privado: “O ensino dos diferentes ramos será ministrado pelos Poderes Públicos e é livre à iniciativa particular, respeitadas as leis que o regulem”. E sobre as discussões que deram origem a essa nova constituinte, especificamente sobre a educação privada, Oliveira (1986) relata que:

O debate entre os defensores da Escola Pública e os defensores da Escola Privada extrapolou o tempo que durou a constituinte, tendo lances dramáticos nas discussões posteriores sobre a Lei de Diretrizes e Bases, até sua promulgação em 1961, como pode ser conferido pelos ante-projetos de Clemente Mariano (a favor da oficialização do ensino) e, posteriormente, do substitutivo Carlos Lacerda (a favor da privatização do ensino). Ainda hoje este é um tema central no debate das questões educacionais (OLIVEIRA, 1986, p. 273).

Como se vê, na Constituição de 1946, segundo Vieira (2007), prevalece a organização escolar que remonta à origem das primeiras determinações legais sobre a administração da educação, característica que há de permanecer ao longo da construção de um sistema de ensino no país.

Nesta parte do trabalho, para um melhor aprofundamento sobre os recursos públicos para escolas privadas, incluiremos dados mais precisos contidos na primeira LDB para mostrar o avanço dos interesses privados.

Antes de falarmos sobre o conteúdo da Constituição de 1967 com relação à educação, é importante retomarmos que, nesse período, o país ficou marcado pelo autoritarismo instituído pelo golpe de 1964. Durante os anos do regime autoritário no Brasil, foi instituída uma aliança político-econômica entre o Estado e o setor financeiro, mais especificamente o industrial, tornando esse período conhecido como “milagre econômico”. E, no que se refere à educação, em síntese, o governo militar organizou uma série de ações que buscava adequar a política e a organização escolar às determinações, puramente, econômicas.

Sobre o ensino privado, tanto a Constituição de 1946 quanto a de 1967 definiam que ele seria “livre à iniciativa particular”, entretanto, do § 2º do artigo 176 da Carta de 1967 consta que este “merecerá amparo técnico e financeiro dos Poderes Públicos, inclusive mediante bolsas de estudo”. Ou seja, conforme consta, esta Carta avança visivelmente no terreno do subsídio ao ensino privado.

Além dessa relevância dada ao ensino privado, houve também duas reformas bastante significativas no campo educacional, mas que vieram depois da Carta de 1967. Primeiro, foi

concebida a reforma do ensino superior, por meio da Lei nº 5.540/68, que tinha por objetivo, segundo Vieira (2007, p. 302), oferecer resposta às demandas crescentes por ensino superior, buscando, ao mesmo tempo, formar quadros deste nível de modo a “dar substância ao crescimento econômico gerado pelo ‘milagre brasileiro’”.

Em seguida, com a Lei nº 5.692/71 veio a reforma para a educação básica, que, por sua vez, apresentava “um duplo objetivo: de um lado, conter a crescente demanda sobre o ensino superior; de outro, promover a profissionalização de nível médio” (VIEIRA, 2007, p. 302). No entanto, conforme Abreu (2008), a carreira docente sofreu uma certa estagnação depois de sancionada a Lei nº 5692/71, pois:

Após a reforma 5692/71 houve um grande vácuo legislativo e estagnação no concernente à carreira docente. Isto provavelmente deveu-se à estabilidade política do período, pois os militares governavam com mão de ferro e não sofriam a pressão política necessária para que cedessem a qualquer reivindicação da classe. [...] Somente após a queda do último general, o Governo Federal voltou a legislar sobre o assunto. Isto se deu através do Decreto Federal 91.781 de 1985, que condicionou o recebimento, por parte dos municípios, do salário-educação, à aprovação por leis de estatutos para carreira do magistério municipal, ainda que o salário-educação não fosse utilizado diretamente para o pagamento dos salários dos professores (ABREU, 2008, p. 28-29).

Nesse sentido, segundo Mazzante (2005), podemos inferir que a Lei nº 5692/71 foi um dos mecanismos do novo modelo do Estado, centralizado e burocrático, legitimado até certo ponto pelo “milagre econômico”, que tinha como grande chamada o desenvolvimento aliado à segurança pelo abafamento dos movimentos de contra hegemonia considerados subversivos aos fundamentos da ordem pretendida pelo Estado. “Não é possível, portanto, negar a não-neutralidade das proposições curriculares trazidas pela Reforma, uma vez que estas vinham, entre outras coisas, carregadas da intenção de conter a contestação pelos mecanismos administrativos do setor público: dentre eles, a educação” (MAZZANTE, 2005, p. 73).

Os autores Ludke e Boing (2004) afirmam que a questão do trabalho entre todos os setores a partir dos anos de 1960 veio criando um teor mais competitivo:

O trabalho “real” vai aos poucos tomando o lugar do “trabalho prescrito”, a partir dos anos de 1960, e o nível de exigência sobre os trabalhadores vai crescendo, assim como a competição entre eles e a concorrência entre as empresas, com a redução dos empregos e a racionalização dos recursos humanos (LUDKE; BOING, 2004, p. 1167).

Esse crescimento da competição entre os mercados de trabalho reflete uma desunião de toda e qualquer classe trabalhadora. Pois, nesse momento, o que importa é que o trabalhador seja mais individualista para se destacar entre os demais por seus resultados de produção.

A desvalorização do trabalho começa, então, a partir das modificações que o mercado sofreu para atender aos interesses do capital, pois, no começo da década de 1960, essa prática era propícia para angariar cada vez mais lucros às custas da competição dos trabalhadores entre si.

Essas mudanças no mercado de trabalho começaram no Brasil afetando também os professores no período do Regime Militar, pois foi um momento histórico em que o país recebeu muitos investimentos diretos estrangeiros (com grande aumento da dívida externa do país, pois boa parte desses investimentos ocorreu sob a forma de empréstimos), principalmente dos Estados Unidos da América, o que acelerou o processo do capitalismo aqui.

E, dentro desse aceleramento no processo do capitalismo no Brasil, é importante ressaltar que houve também nesse período um aumento significativo na demanda do ensino público, porém sem garantia de recursos adequada. Com isso, houve um grande achatamento no salário dos professores da rede pública, o que, obviamente, refletiu também no salário dos professores da rede privada.

Dessa forma, dentro da lógica do capital, quanto menor for o salário do professor da rede pública, menor também será o salário do professor da rede privada, o que favorece os empresários do ensino.

Sobre a questão da influência que o regime militar teve na educação brasileira, os autores Ferreira e Bittar fazem a seguinte síntese sobre o tema:

o crescimento econômico acelerado do capitalismo brasileiro durante a ditadura militar impôs uma política educacional que se materializou, em linhas gerais, nas reformas de 1968 e de 1971, cujos efeitos engendraram uma nova categoria docente e, por conseguinte, no exercício da profissão em parâmetros distintos dos anteriores. Os professores formados nos cursos de licenciaturas curtas das faculdades privadas noturnas substituíram a pequena elite intelectualizada das poucas escolas públicas antes existentes. A extensão da escolaridade obrigatória de quatro para oito anos ocasionou a rápida expansão quantitativa da escola fundamental, exigindo, para o seu atendimento, a célere formação dos educadores, o que se deu de forma aligeirada. A combinação entre crescimento quantitativo, formação acelerada e arrocho salarial deteriorou ainda mais as condições de vida e de trabalho do professorado nacional do ensino básico, tanto é que o fenômeno social das greves, entre as décadas de 1970 e 1980, teve como base objetiva de manifestação a própria existência material dos professores públicos estaduais de 1º e 2º graus (FERREIRA; BITTAR, 2006, p. 1165-1166).

As consequências da ditadura militar no Brasil em relação à educação tiveram o seguinte desenho de acordo com os autores Ferreira e Bittar:

A natureza do regime militar assumiu a seguinte caracterização institucional: um Estado autoritário, dotado de grande capacidade superordenadora da sociedade civil; um sistema produtivo baseado na grande empresa privada, apoiada por uma importante rede de empresas de serviços públicos; e um ordenamento jurídico orientado no sentido da exclusão seletiva de qualquer influência dos intelectuais, da Igreja, e de grupos organizados de estudantes e trabalhadores, além das organizações de esquerda, ou seja, de quaisquer possibilidades efetivas de oposição (FERREIRA; BITTAR, 2006, p. 1170).

O que contribui com a precarização da profissão docente em instituições privadas é o fato de essas escolas transformarem o trabalho pedagógico em mercadoria. Em outras palavras, o dono de uma escola privada está preocupado com a lógica do mercado: o lucro, ficando o trabalho pedagógico em segundo plano.

E, como já foi dito anteriormente, fatores como o achatamento de salários de professores da rede pública refletindo no salário de professores da rede privada são dados que ajudam a entender o que ocorre com os professores da rede privada.

Todo esse percurso sobre a trajetória do ensino privado na educação brasileira foi feito com o propósito de refletirmos sobre a sua legalidade desde os mais remotos tempos da história da educação brasileira. Atualmente, considerando o Artigo 209 da Constituição Federal de 1988: “o ensino é livre à iniciativa privada, atendidas as seguintes condições: I- cumprimento das normas gerais da educação nacional; II- autorização e avaliação de qualidade pelo poder público”, e entendemos que essa modalidade de ensino ainda é muito presente no Brasil.

Dessa maneira, se a própria Constituição Federal em seu Art. 206 prevê a coexistência de escolas públicas e privadas, será que as condições de trabalho dentre essas duas instituições são parecidas? Ou será que, quando existe a questão de se obter lucros – que é o caso das escolas particulares –, esse cenário passa a ter uma diferença que, muitas vezes, passa despercebida aos olhos de quem mais interessa: o professor?

Historicamente, notamos que a educação, formalizada e sistemática, sempre foi de iniciativa da classe dominante, e, obviamente, posta a seus interesses. Assim, com a dominação total do capitalismo, as ideologias que predominam nos principais interesses da sociedade, em geral, são os econômicos oferecidos por esse sistema. E a consequência dessas ideologias é a liberdade de competição de mercado em escala mundial. Percebemos essa ideia nas palavras de Oliveira (1997):

Isso significa que as diferenças já não são mais estabelecidas entre países, mas entre setores econômicos. Daí vemos as formas de exploração típicas dos países de Terceiro Mundo sendo reproduzidas e recriadas no interior do Primeiro Mundo, com todas as consequências sociais que daí advêm (OLIVEIRA, 1997. p. 21).

O sistema capitalista alimenta a individualidade, a competição, o egoísmo da sociedade. Neste momento, cabe a seguinte reflexão: como fazer da educação um meio para revolucionar estes ideais capitalistas se a própria educação é submetida a esses valores econômicos? Com certeza, nesta reflexão cabem muitos pontos de vista a serem debatidos.

Entretanto, apesar de a história da educação brasileira mostrar que o ensino privado sempre teve um aparato legal desde o seu princípio, a reflexão trazida por Mészáros (2008) faz-se bastante coerente quando a ideia central é acabar com a dualidade de ensino:

Se no pré-capitalismo a desigualdade era explícita e assumida como tal, no capitalismo – sociedade mais desigual -, para que se aceite que “todos são iguais diante da lei”, se faz necessário um sistema ideológico que proclame e inculque cotidianamente esses valores na mente das pessoas.

No reino do capital, a educação é, ela mesma, uma mercadoria. Daí a crise do sistema público de ensino, pressionado pelas demandas do capital e pelo esmagamento dos cortes de recursos dos orçamentos públicos. Talvez nada exemplifique melhor o universo instaurado pelo neoliberalismo, em que “tudo se vende, tudo se compra”, “tudo tem preço”, do que a mercantilização da educação. Uma sociedade que impede a emancipação só pode transformar os espaços educacionais em shopping centers, funcionais à sua lógica do consumo e do lucro (MÉSZÁROS, 2008, p. 16).

É importante ressaltarmos que não estamos questionando a eficiência do sistema privado de educação, até porque, pelo padrão de ensino privado no Brasil ser bastante heterogêneo, não podemos afirmar em hipótese alguma que ele é ineficiente. Mas, conforme destaca Moreira (1995),

O ideário neoliberal tenta difundir a crença de que o setor público é o responsável pela crise e pela ineficiência vigente e que, por outro lado, o mercado e o setor privado apontam para a eficiência, qualidade, produtividade, equidade. Daí a defesa de um Estado mínimo, de um Estado que interfira apenas o necessário para garantir o processo de reprodução do capital (MOREIRA, 1995, p. 96).

Ou seja, minimizar o Estado seria só no sentido de se arrecadarem impostos, pois os grandes empresários precisam do Estado para garantir leis que beneficiam apenas aqueles que detêm a maior parte do capital.

A grande crítica que gostaríamos de esclarecer é que a simples existência desse sistema faz com que o dualismo na educação seja perpetuado na educação brasileira de tempos em tempos, coibindo, talvez, o financiamento de um sistema público de educação eficiente.

Embora tenha sido tratado de maneira sucinta as questões da carreira e remuneração docentes, bem como a historicidade do ensino privado no Brasil, acredita-se que as informações trazidas nesta seção do trabalho sejam suficientes para delinear os desafios que a carreira docente, sobretudo no setor privado, precisa enfrentar.

CAPÍTULO II

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo será tratada a questão metodológica do trabalho, descrevendo os procedimentos de coleta de dados e discutindo-se a importância e respeitando os limites que uma abordagem qualitativa traz para a pesquisa na área educacional.

2.1 As abordagens qualitativa e quantitativa em pesquisas sobre educação

De acordo com Severino, sabe-se que “uma primeira diferenciação que se pode fazer é aquela entre a pesquisa quantitativa e a pesquisa qualitativa” (SEVERINO, 2002, p. 118). Ressalta, ainda, o mesmo autor que:

Quando se fala de pesquisa quantitativa ou qualitativa, e mesmo quando se fala de metodologia quantitativa ou qualitativa, apesar da liberdade de linguagem consagrada pelo uso acadêmico, não se está referindo a uma modalidade de metodologia em particular. Daí ser preferível falar-se em *abordagem quantitativa*, de *abordagem qualitativa*, pois, envolvendo, eventualmente, diversas referências epistemológicas (SEVERINO, 2002, p. 119).

Outro aspecto a ser considerado é sobre a dicotomia entre abordagens qualitativas e quantitativas. Bernadete Gatti, ao investigar o uso de modelos qualitativos e quantitativos nas pesquisas em educação, faz a seguinte ponderação:

É preciso considerar que os conceitos quantidade e qualidade não são totalmente dissociados, na medida em que de um lado a quantidade é uma interpretação, uma tradução, um significado que é atribuído à grandeza que um fenômeno se manifesta (portanto é uma qualificação dessa grandeza) e, de outro, ela precisa ser interpretada qualitativamente, pois sem relação a algum referencial não tem significação em si (GATTI, 2001, p.74).

Um aspecto importante que a autora ressalta sobre o uso de abordagens qualitativas ou quantitativas é a necessidade do conhecimento dos fundamentos filosóficos, teóricos, técnicos e metodológicos da abordagem escolhida. Pode-se dizer que uma das consequências do uso precário desses procedimentos é a pouca relevância dos resultados encontrados. Uma pesquisa que seja considerada uma investigação científica deve transcender “pelo método não só o senso comum como as racionalizações primárias” (GATTI, 2001, p.76).

Ressaltando a importância do uso de dados originados de metodologia distintas, como se fará aqui, a autora continua:

Em si, tabelas, indicadores, testes de significância, etc., nada dizem. O significado dos resultados é dado pelo pesquisador em função de seu estofo teórico. Os métodos de análise de dados que se traduzem por números podem ser muito úteis na compreensão de diversos problemas educacionais. Mais ainda, a combinação deste tipo de dados oriundos de metodologias qualitativas, podem vir a enriquecer a compreensão de eventos, fatos, processos (GATTI, 2004, p. 13).

Assim, nesta pesquisa, que se configura como um estudo de caso, essas diferentes abordagens de um mesmo fenômeno serão utilizadas em suas especificidades, sendo ressaltadas suas possibilidades e limitações no entendimento das condições de trabalho docente e de sua relação com os professores atuantes da rede privada de ensino. Além disso, o objetivo é o de relacionar as informações obtidas de forma a enriquecer a compreensão do fenômeno estudado.

Desse modo, esta dissertação de mestrado configura-se como um estudo de caso, no qual se valerá de a partir de uma abordagem qualitativa e tem como foco a análise das condições de trabalho docente na rede privada de Ribeirão Preto, em especial nos anos iniciais do ensino fundamental, a partir das concepções dos próprios docentes que atuam nessa rede e de dados obtidos junto ao sindicato que representa essa categoria profissional.

2.2 Procedimentos de coleta de dados

Como instrumentos de coleta de dados foram utilizados: análise documental (dados do censo escolar, legislação relativa aos professores e, particularmente, a Convenção Coletiva de Trabalho dos professores da rede privada de ensino, processos trabalhistas movidos pelos professores através do departamento jurídico do sindicato), entrevistas semiestruturadas com a presidência e com o advogado responsável pelo departamento jurídico do sindicato.

Além desses instrumentos, um questionário *online* foi aplicado aos professores por intermédio do Sindicato dos Professores e Auxiliares na Administração Escolar de Ribeirão Preto – SINPAAERP. A escolha por esse procedimento teve por base as orientações indicadas por Hilda Beatriz Dmitruk, ao afirmar que

Essa ferramenta é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série de perguntas ordenadas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistado. Junto com o questionário deve-se enviar carta explicando os objetivos e relevância da pesquisa, visando motivar o recebedor para que preencha e devolva o instrumento. A aparência, a brevidade e a criatividade deverão ser exercidas para obter as respostas (DMITRUK, 2001, p. 71).

O contato com os professores foi feito via correio eletrônico, a partir do banco de dados que o próprio sindicato disponibilizou. Juntamente ao e-mail, foram colocados um breve texto explicativo sobre a relevância da pesquisa para a melhoria das condições de trabalho docente, o termo de consentimento livre e esclarecido (Anexo A) e o link para acesso ao questionário (Anexo B).

Foi garantida a participação voluntária e aceita por parte das pessoas que se envolveram com o questionário, que continha o termo de consentimento livre e esclarecido, no qual estava exposta a possibilidade de desistência a qualquer momento da pesquisa, sem prejuízo algum para os participantes. Ainda sobre este termo, os participantes foram informados de que não seriam, em hipótese alguma, identificados na redação final do trabalho de pesquisa e que também seriam informados, por meio do sindicato, pelos pesquisadores sobre os resultados do estudo.

Por intermédio do banco de dados disponibilizado pelo sindicato, o questionário foi enviado para 1.435 endereços eletrônicos (incluindo professores de todos os níveis de ensino, incluindo superior). Infelizmente o retorno foi muito baixo, pois apenas doze questionários foram retornados, computando uma taxa de retorno de 0,8%. De toda forma, tendo em vista a riqueza das respostas no item aberto do questionário, esse material foi analisado em um item específico do trabalho

Tentou-se ainda a realização de entrevistas semiestruturadas com os professores que iam presencialmente até o sindicato para realizar a homologação do contrato de trabalho. O fluxo desses professores aumenta nos meses de janeiro e fevereiro, pois é nesse período em que um grande número de contrato de trabalho é encerrado, ou por parte do empregador, ou por parte do próprio professor.

Sendo assim, enquanto estes professores ficavam na sala de espera para serem atendidos, eles eram abordados e informados sobre os objetivos desta pesquisa, e, logo em seguida, eles eram interrogados se podiam ou não ceder uma entrevista com a total garantia do anonimato.

Depois de alguns dias utilizando essa mesma estratégia e obtendo uma negativa como resposta em relação à entrevista, foi possível concluir que os professores da rede privada apresentam um certo receio de falar sobre o que acontece no cotidiano das escolas privadas. E esse receio é explicado quando o próprio advogado do sindicato, em entrevista, declara que existe um “cartel” entre as escolas. Ou seja, o professor prefere não expor aquilo que se passa dentro de uma escola porque tem medo, ou de ser mandado embora, ou de não conseguir um emprego em outra escola, pois os donos de escola comunicam-se entre si.

A escolha pelo método de entrevista explica-se porque,

É uma técnica de coleta de dados em que o entrevistado, diante do pesquisador, responde as perguntas que lhes são formuladas. Tem como principal vantagem [...] captar a expressão, a tonalidade da voz e ênfase nas respostas, bem como mecanismos de defesa naturais do ser humano (DMITRUK, 2001 p. 72).

Partindo do pressuposto de que tanto o envio do questionário *online*, quanto as entrevistas propostas aos professores que foram homologar o contrato de trabalho não foram estratégias que levantaram dados suficientes, a pesquisa, então, passou a buscar outros caminhos para a coleta de dados que só foram possíveis por meio da abertura irrestrita concedida pelo presidente do sindicato dos professores.

Os próximos passos para a coleta de dados pautaram-se, então, pelas entrevistas semiestruturadas realizadas com o presidente e com o advogado do sindicato dos professores (ANEXO C). Também foi permitido o acesso às listas nominais de contribuição sindical que as escolas enviam para o sindicato e aos processos jurídicos impetrados pelos professores da rede privada, bem como à lista nominal de contribuição sindical que as escolas entregam ao sindicato.

Com a lista nominal de contribuição sindical, foi possível coletar dados sobre a remuneração dos professores que lecionam em escolas localizadas em vários pontos distintos da cidade, pois essa lista encontra-se separada pelos setores norte, sul, oeste, leste e centro da cidade.

A partir dessa setorização geográfica, foi possível constatar o valor pago aos professores das escolas privadas, tanto dos que lecionam em escolas de pequeno porte quanto dos que trabalham em escolas maiores, cujas mensalidades são mais altas e estão localizadas em áreas mais nobres da cidade.

Para coletar esses dados, o vice-presidente do sindicato, com o aval do presidente, disponibilizou o acervo com a lista nominal de contribuição sindical que as escolas enviam ao

sindicato (ANEXO D). Todavia, esses dados foram coletados entre janeiro e fevereiro e, segundo o vice-presidente, não eram todas as escolas que já haviam enviado esse material, porém a grande maioria já o havia feito.

O acesso aos arquivos dos processos jurídicos, que também contou com a permissão do presidente, foi direcionado pelo advogado do sindicato. Esses dados foram registrados entre os meses de julho e agosto e foi feito um quadro para facilitar a leitura e o entendimento sobre o que esses materiais traziam de informações (ANEXO E). Foram ANALISADOS 58 processos, correspondente ao período de janeiro de 2012 até agosto de 2016.

No próximo capítulo serão apresentados os dados obtidos e feitas as análises desse material.

CAPÍTULO III

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E AS DEMANDAS JUDICIAIS DOS PROFESSORES DA REDE PRIVADA DE ENSINO DE RIBEIRÃO PRETO

Serão discutidos neste capítulo os resultados obtidos ao longo deste estudo, subdividindo-os em categorias que abordarão as características gerais da cidade de Ribeirão Preto; os direitos assegurados pela convenção coletiva de trabalho; a análise das entrevistas realizadas com o presidente e com o advogado do sindicato dos professores; a remuneração docente e os processos impetrados pelos professores da rede privada de ensino e alguns relatos sobre o cotidiano escolar na rede privada.

Cabe destacar porém que, em algumas análises, foi feita a comparação com o setor público de ensino, a fim de identificar se há alguma diferença nas condições de trabalho docente.

3.1 Aspectos gerais da cidade de Ribeirão Preto – SP

A cidade de Ribeirão Preto situa-se no interior do estado de São Paulo, está a 336 km de distância da capital paulista e possui, aproximadamente, 674.405 de habitantes, segundo dados do IBGE do ano de 2016. A cidade é considerada um polo de ensino, por ter um campus da USP e várias faculdades privadas, o que atrai muitos alunos de outras localidades, em especial para estudar no Ensino Médio.

A seguir são apresentadas as seguintes informações sobre: densidade demográfica; condições de vida; educação; economia; emprego e rendimento; e o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) da cidade de Ribeirão Preto.

Tabela 1 – Densidade demográfica de Ribeirão Preto – SP e no estado de SP em 2016

	Ano	Ribeirão Preto	Estado (SP)
Densidade demográfica	2016	1006,10	174,68

Fonte: <http://www.imp.seade.gov.br/frontend/#/perfil>. Elaborada pela autora.

Tabela 2 – Condição de vida em Ribeirão Preto – SP e no estado de SP em 2010 e em 2012

	Ano	Ribeirão Preto	Estado (SP)
Índice Paulista de Responsabilidade Social – IPRS – Dimensão Riqueza	2010	44	45
	2012	46	46

Fonte: <http://www.imp.seade.gov.br/frontend/#/perfil>. Elaborada pela autora.

Tabela 3 – Educação em Ribeirão Preto – SP e no estado de SP em 2010

	Ano	Ribeirão Preto	Estado (SP)
Taxa de Analfabetismo da População de 15 Anos e Mais - Censo Demográfico (Em %)	2010	2,91	4,33
População de 18 a 24 Anos com pelo Menos Ensino Médio Completo - Censo Demográfico (Em %)	2010	60,40	57,89

Fonte: <http://www.imp.seade.gov.br/frontend/#/perfil>. Elaborada pela autora.

Tabela 4 – Economia em Ribeirão Preto – SP e no estado de SP em 2014

	Ano	Ribeirão Preto	Estado (SP)
PIB (em mil reais correntes)	2014	28.087.396,98	1.858.196.055,52
PIB per capita (em reais correntes)	2014	43.969,27	43.544,61
Participação no PIB do Estado (em %)	2014	1,511541	100,000000

Fonte: <http://www.imp.seade.gov.br/frontend/#/perfil>. Elaborada pela autora.

Tabela 5 – Emprego e Rendimento em Ribeirão Preto – SP e no estado de SP em 2015

	Ano	Ribeirão Preto	Estado (SP)
Participação dos Empregos Formais da Indústria no Total de Empregos Formais (em %)	2015	10,34	18,36
Participação dos Empregos Formais da Construção no Total de Empregos Formais (em %)	2015	5,84	4,96
Participação dos Empregos Formais do Comércio Atacadista e Varejista e do Comércio e Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas no Total de Empregos Formais (em %)	2015	27,17	19,78
Participação dos Empregos Formais dos Serviços no Total de Empregos Formais (em %)	2015	56,26	54,50
Rendimento Médio dos Empregos Formais da Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura (em reais correntes)	2015	2.542,90	1.785,00
Rendimento Médio dos Empregos Formais da Indústria (em reais correntes)	2015	2.541,87	3.468,54
Rendimento Médio dos Empregos Formais da Construção (em reais correntes)	2015	2.058,05	2.499,15
Rendimento Médio dos Empregos Formais do Comércio Atacadista e Varejista e do Comércio e Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas (em reais correntes)	2015	2.087,99	2.237,39
Rendimento Médio dos Empregos Formais dos Serviços (em reais correntes)	2015	2.833,94	3.164,58

Fonte: <http://www.imp.seade.gov.br/frontend/#/perfil>. Elaborada pela autora.

Tabela 6– Índice de Desenvolvimento Humano dos municípios do estado de São Paulo

Ranking	CIDADE	IDH	Ranking	CIDADE	IDH
1º	São Caetano do Sul	862	11º	Assis	805
2º	Santos	840	12º	Campinas	805
3º	Valinhos	819	13º	São Bernardo do Campo	805
4º	Vinhedo	811	14º	São Carlos	805
5º	Araraquara	815	15º	São Paulo	805
6º	Santana de Parnaíba	814	16º	Rio Claro	803
7º	Ilha Solteira	812	17º	Bauru	801
8º	Americana	811	18º	Pirassununga	801
9º	São José dos Campos	807	19º	Ribeirão Preto	800
10º	Presidente Prudente	806	645º	Ribeirão Branco	639

Fonte: Atlas Brasil 2013 Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Elaborada pela autora. Acesso em out. 2016. Disponível em: <http://cod.ibge.gov.br/7AN>.

Em 2010, a população do município foi contada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 604 682 habitantes, sendo o oitavo mais populoso do estado, apresentando uma densidade populacional de 930,42 habitantes por km². Já segundo estatísticas divulgadas em 2016, a população municipal era de 674 405 habitantes e com uma densidade populacional de 1006,10 habitantes por km². Dessa maneira, constata-se que o número de habitantes do município de Ribeirão Preto cresceu em 10,3% dentro de um período de seis anos.

Considerando os índices sobre analfabetismo na população que apresenta faixa etária acima de quinze anos, a taxa da cidade de Ribeirão Preto é inferior à taxa do estado de São Paulo. Já os índices sobre a população com faixa etária entre dezoito e vinte e quatro anos e que concluiu o Ensino Médio, Ribeirão Preto apresenta uma taxa superior. Deixando claro então que os índices sobre educação deste município estão melhores se comparados aos do estado.

Com relação aos dados sobre o Produto Interno Bruto (PIB); emprego e rendimento e o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) da cidade de Ribeirão Preto comparados aos do estado de São Paulo e apresentados, respectivamente, nas tabelas 4, 5 e 6, pode-se afirmar que esta cidade é uma das mais ricas do estado de São Paulo, apresentando elevado padrão de vida nos termos de renda, consumo e de longevidade.

Além disso, em 6 de julho de 2016 foi sancionada a lei complementar de número 1.290 que cria a Região Metropolitana de Ribeirão Preto, de modo que a própria cidade seja sede desta nova região.

A Tabela 7 a seguir apresenta a distribuição da matrícula em Ribeirão Preto, considerando as diferentes dependências administrativas.

Tabela 7 – Número de matrículas na cidade de Ribeirão Preto – SP em 2015

Modalidades			Estadual	Municipal	Privada	TOTAL	
Ensino Regular	Ed. Infantil	Creche	69	9.188	5.966	15.263	
		Pré-escola	39	8.943	5.597	14.579	
	Ensino Fundamental	Anos Iniciais	14.265	12.344	12.390	38.999	
		Anos Finais	12.380	9.233	9.058	30.671	
	Ensino Médio		15.234	0	6.794	22.028	
TOTAL			41.987	39.708	39.805	121.540	
EJA	Ensino Fundamental	Semipresencial	1074	0	0	2.418	
		Presencial	0	1.103	0		
		EAD	0	0	241		
	Ensino Médio	Semipresencial	2373	0	0	3.749	
		Presencial	895	166	0		
		EAD	0	0	315		
TOTAL			4.342	1.269	556	6.167	
Educação Especial	Ensino Fundamental	Creche	0	32	11	43	
		Pré-escola	1	46	31	78	
	Ensino Fundamental¹	Anos Iniciais	365	189	291	845	
		Anos Finais	535	184	85	804	
	Ensino Médio		179	0	51	230	
	EJA	Ens. Fund.	Semipresencial	10	0	0	76
			Presencial	0	59	0	
			EAD	0	0	7	
		Ens. Médio	Semipresencial	17	0	0	29
			Presencial	9	2	0	
			EAD	0	0	1	
TOTAL			1.116	512	477	2.105	

Fonte: <http://www.imp.seade.gov.br/frontend/#/perfil>. Elaborada pela autora.

A Tabela 8 indica o panorama geral das matrículas apenas no ano de 2015. E mostra, também, o detalhamento do número de matrículas da rede pública entre estadual e municipal, uma vez que Ribeirão Preto não atende à demanda da rede federal. Considerando que o foco dessa pesquisa são os docentes dos anos iniciais do Ensino Fundamental, a Tabela 8, a seguir, apresenta a evolução da matrícula no período de 2000 a 2015.

**Tabela 8– Evolução do número de matrículas nos anos iniciais do Ensino Fundamental –
Ribeirão Preto – SP de 2000 a 2015**

ANO	MATRÍCULAS				
	TOTAL	PÚBLICA		PRIVADA	
		TOTAL	%	TOTAL	%
2000	37.478	28.566	76,2	8.912	23,8
2001	36.977	28.117	76,0	8.860	24,0
2002	38.188	29.381	76,9	8.807	23,1
2003	38.963	30.124	77,3	8.839	22,7
2004	39.178	29.985	76,5	9.193	23,5
2005	38.875	29.575	76,1	9.300	23,9
2006	38.594	28.982	75,1	9.612	24,9
2007	37.957	27.882	73,5	10.075	26,5
2008	37.050	27.213	73,4	9.837	26,6
2009	36.428	26.317	72,2	10.111	27,8
2010	36.198	25.745	71,1	10.453	28,9
2011	38.432	27.466	71,4	10.966	28,6
2012	38.389	27.224	70,9	11.165	29,1
2013	38.154	26.569	69,6	11.585	30,4
2014	38.952	26.867	69,0	12.085	31,0
2015	38.999	26.609	68,2	12.390	31,8

Fonte: <http://www.cidades.ibge.gov.br/v3/cidades/municipio/3543402>. Elaborado pela autora.

A partir da Tabela 8 é possível observar que o setor privado respondeu por uma média de 26,66% das matrículas referentes aos anos iniciais do Ensino Fundamental no período de 2000 a 2015, ao passo que o setor público teve uma média de 73,33% das matrículas neste mesmo período.

Embora o setor público apresente uma média de matrículas bem mais elevada do que o setor privado, a participação deste segmento cresceu 8 pontos percentuais, saindo de 23,8% para 31,8% do total em apenas 15 anos.

A seguir, no Gráfico 5, foram levantados alguns dados sobre o número de docentes que atuam nas redes estadual, municipal e privada em Ribeirão Preto apenas no Ensino Fundamental. No Gráfico 6 constam os dados sobre o número de docentes que atua na cidade, porém em um panorama geral que engloba toda Educação Básica.

Gráfico 5 – Docentes por Rede de Ensino no Ensino Fundamental em Ribeirão Preto - SP- 2015

Fonte: (1)Ministério da Educação, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais - INEP - Censo Educacional 2015. Disponível em: <http://www.cidades.ibge.gov.br/>. Acesso em: 10 set. 2016

De acordo com os dados do gráfico 5, o número de docentes que atuam na rede privada no Ensino Fundamental representa 38,5% do total e quase que se equipara com o número de docentes que atuam na rede estadual, 40,1%. Mas se comparado à rede pública como um todo, os dados ficam organizados em 61,4% de docentes que atuam na rede pública e 38,5% que atuam na rede privada de ensino em Ribeirão Preto.

Gráfico 6 – Docentes por Rede de Ensino – Educação Básica em Ribeirão Preto - SP - 2015

Fonte: (1)Ministério da Educação, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais - INEP - Censo Educacional 2015. Disponível em: <http://www.cidades.ibge.gov.br/>. Acesso em: 10 set. 2016

De acordo com dados do Gráfico 6, o número de docentes que atua na rede privada de ensino em Ribeirão Preto representa 41,4% do total, ou seja, um número bastante expressivo, representando quase metade dessa categoria profissional.

3.2 Caracterização da Convenção Coletiva de Trabalho da rede privada de ensino de Ribeirão Preto – SP

Para que se entendam os padrões de remuneração da rede privada, a base utilizada foi a Convenção Coletiva de Trabalho dos professores da Educação Básica da rede privada de ensino do Estado de São Paulo, firmada entre o sindicato patronal, representado pelo Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo (SIEESP), e a representação dos professores feita pela Federação dos Professores de São Paulo (FEPESP). Essa convenção regula o contrato de trabalho dos professores da rede privada de ensino de Ribeirão Preto em todas as etapas (educação básica e superior).

Vale ressaltar que a FEPESP é formada por vinte e cinco sindicatos de professores do estado de São Paulo. Entre eles, oito representam professores e técnico-administrativos da rede privada de ensino superior e de educação básica no Estado de São Paulo (SINTEE/SINPAAE). Dezesesseis entidades representam apenas professores (SINPRO), e apenas um sindicato representa exclusivamente os auxiliares (SAAE).

A data limite para serem acordados os itens que constam da Convenção Coletiva de Trabalho é 1º de março de cada ano. E, até essa data, todas as entidades sindicais situadas em várias cidades do Estado levam suas propostas específicas de melhoria das condições de trabalho docente, de modo que a reunião é realizada com representantes dessas entidades e com os representantes da FEPESP.

A Convenção Coletiva de Trabalho analisada neste estudo teve validade de dois anos, com vigência de 1º de março de 2014 a 29 de fevereiro de 2016.

Boa parte das cláusulas com impacto na remuneração tem por base aquilo que já é garantido pela CLT para o conjunto dos trabalhadores do setor privado. Não obstante, há alguns itens específicos à atividade docente. Nesse conjunto de cláusulas que regem a relação de trabalho (em um total de 64), cabe comentar, no que se refere às condições de trabalho docente¹:

a) adicional de férias (um terço), adicional da hora-atividade (5%); adicional de hora extra (sendo de 50% da hora normal e sendo obrigatória a discriminação no holerite); adicional noturno (a partir das 22h) e adicional por trabalho em outro município;

b) cesta básica (24 kg, admitindo-se 12 kg para escolas com menos de 100 alunos, ou ainda R\$ 70 mensais) e refeitórios (escolas com mais de 300 funcionários devem ter refeitórios,

¹Fonte: Convenção Coletiva de Trabalho. Professores de Educação Básica. 2014/2015.

e escolas com até 300 funcionários devem disponibilizar um local adequado e fora da área de trabalho para os professores se alimentarem);

c) participação nos Lucros ou Resultados (para 2014 e 2015, ficou acordado um valor de 30%, mas de uma forma um pouco diferente: 24% para todos e mais 6% para quem tiver menos de 6 dias de ausências injustificadas);

d) garantia semestral de salários para os professores que forem demitidos sem justa causa durante o ano letivo, desde que já trabalhem há mais de 18 meses na escola;

e) bolsa de estudo para si e dependentes (no máximo duas, sendo uma no caso de escolas com menos de 100 alunos);

f) férias coletivas de 30 dias e recesso com 30 dias, não coincidentes.

Esses são exemplos de alguns dos direitos contemplados na Convenção Coletiva do Trabalho e que foram acordados entre a entidade patronal e a representação dos professores. Posteriormente, com base em outras fontes consultadas, será verificado se esses e os demais direitos estão sendo devidamente respeitados pelos donos de escolas.

Cabe ressaltar que esse tipo de negociação não é uma tarefa simples, pois o que está no centro do debate, em linhas gerais, é a divisão entre a remuneração do trabalhador e o lucro dos empresários do setor.

Sobre essas cláusulas mencionadas, não se pode negar que são direitos adquiridos e que devem ser preservados. Porém, além de preservados é imprescindível que eles sejam reavaliados de modo que possam avançar na melhoria das condições de trabalho.

Assim, para que haja uma melhora nas condições de trabalho docente na rede privada, é importante um olhar crítico sobre essas cláusulas, como, por exemplo, quando se lê a cláusula que estabelece um adicional de 5% referente à hora-atividade. Há que se enfatizar que esse índice é extremamente baixo se for comparado ao que a rede pública oferece e que impacta diretamente no valor final da remuneração, pois, para essa atividade, a rede pública deve remunerar com 1/3 do salário, ou seja, com 33,3% pela lei Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN).

Isso ocorre porque esse tipo de atividade demanda um tempo significativo do professor e deve ser remunerada como tal. Um detalhamento melhor sobre os valores referentes à hora-atividade será elaborado mais adiante neste trabalho.

É certo que a Convenção Coletiva de Trabalho garante cesta básica aos professores, porém em valor muito abaixo daquilo que é calculado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) tendo por base a legislação. Assim, o setor

privado oferece cestas básicas de 24 kg, admitindo-se 12 kg para escolas com menos de 100 alunos, como se os docentes dessas escolas possuísem menos necessidades alimentares. No caso do pagamento da cesta em numerário (12kg ou 24 kg) o valor é de R\$ 70 mensais. Ora, conforme consta da Tabela 8, o DIEESE calcula o valor da cesta básica acima de R\$ 470,00 em setembro de 2016.

Tabela 9 – Valores de cestas básicas com base no DIEESE – outubro de 2016

GASTO MENSAL EM SÃO PAULO														
Data	Total da Cesta	Carne	Leite	Feijão	Arroz	Farinha*	Batata	Tomate	Pão	Café	Banana	Açúcar	Óleo	Manteiga
Out. 2016	471,57	140,10	34,05	51,75	9,54	5,25	25,74	44,37	65,46	11,33	48,30	8,82	3,35	23,51

Fonte: DIEESE. Elaborada pela autora. Acesso em outubro de 2016.

Nota: *Farinha de mandioca no Norte/Nordeste e de trigo nas demais regiões.

Desse modo, fica evidente que o setor privado de ensino da cidade de Ribeirão Preto estima um valor de cesta básica muito inferior àquele previsto nos cálculos do DIEESE. E para agravar a situação, para os professores que atuam em escolas que oferecem apenas a Educação Infantil, é facultado o direito ao recebimento das cestas básicas. Ademais, no item 3.5 deste mesmo capítulo, em que serão analisados os processos jurídicos impetrados pelos professores da rede privada, os dados mostrarão que é bastante corriqueiro o não pagamento das cestas básicas por parte do empregador ao professor, mesmo que este pagamento apresente este valor ínfimo.

De acordo com a Lei 10.101/2000, a participação nos lucros ou resultados (PLR) será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo: a) comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; b) convenção ou acordo coletivo.

Contudo, o que consta da CCT dos professores da rede privada de Ribeirão Preto é que, para essa categoria, essa PLR não envolve discussão dos lucros das escolas, mas corresponderá tão somente ao pagamento de 30% sobre o salário de um mês de trabalho, da seguinte forma: 24% para todos e mais 6% para aqueles professores com menos de 6 dias de ausências injustificadas.

Entretanto, aqui cabe uma comparação com profissionais de outra área. As Tabelas 10, 11 e 12 apresentam a PLR dos bancários de alguns bancos privados, e a Tabela 13, de um banco

público, e o que se constata é que a PLR paga a esses profissionais é muito superior, tanto no que diz respeito ao acordo firmado entre sindicatos, quanto no valor líquido propriamente dito.

Tabela 10 – Valores pagos de PLR pelo Banco Bradesco em 2015

BRADESCO			
ANTECIPAÇÃO – out. 2015*			
Salário (R\$)	Regra majorada (R\$)	Parcela adicional (R\$)	Total PLR (R\$)
1.976,10	2.280,16	2.021,79	4.301,95
2.669,45	2.654,57	2.021,79	4.676,36
3.000,00	2.833,07	2.021,79	4.854,86
4.000,00	3.373,07	2.021,79	5.394,86
5.000,00	3.913,07	2.021,79	5.934,86

*valor calculado sobre o Lucro Líquido do 1º semestre/15 de R\$ 8,778 bilhões

Fonte: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=13043>. Acesso em out. 2016. Elaborada pela autora.

Tabela 11 – Valores pagos de PLR pelo Banco Santander em 2015

SANTANDER			
ANTECIPAÇÃO – out. 2015*			
Salário (R\$)	Regra majorada (R\$)	Parcela adicional (R\$)	Total PLR (R\$)
1.976,10	2.280,16	1.998,81	4.278,97
2.669,45	2.654,57	1.998,81	4.653,38
3.000,00	2.833,07	1.998,81	4.831,88
4.000,00	3.373,07	1.998,81	5.371,88
5.000,00	3.913,07	1.998,81	5.911,88

*valor calculado sobre o Lucro Líquido do 1º semestre/15 de R\$ 4,564 bilhões

Fonte: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=13043>. Acesso em out. 2016. Elaborada pela autora.

Tabela 12 – Valores pagos de PLR pelo Banco Itaú Unibanco em 2015

ITAÚ UNIBANCO			
ANTECIPAÇÃO – out. 2015*			
Salário (R\$)	Regra majorada (R\$)	Parcela adicional (R\$)	Total PLR (R\$)
1.976,10	2.280,16	2.021,79	6.586,95
2.669,45	2.654,57	2.021,79	6.961,36
3.000,00	2.833,07	2.021,79	7.139,86
4.000,00	3.373,07	2.021,79	7.679,86
5.000,00	3.913,07	2.021,79	8.219,86

*valor calculado sobre o Lucro Líquido do 1º semestre/15 de R\$ 11,717 bilhões

Fonte: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=13043>. Acesso em out. 2016. Elaborada pela autora.

Tabela 13 – Valores pagos de PLR pelo Banco Caixa Econômica Federal em 2015

PLR DA CAIXA							
FAIXAS SALARIAIS (R\$)	PLR FENABAN				PLR SOCIAL 4% DO LUCRO LÍQUIDO PROJETADO (R\$)	PLR TOTAL CAIXA (R\$)	ANTECIPAÇÃO 60% DA PLR TOTAL (R\$)
	REGRA BÁSICA			PARCELA ADICIONAL 2,2% DO LUCRO LÍQUIDO PROJETADO* (R\$)			
	90% SALÁRIO (R\$)	PARCELA FIXA (R\$)	TOTAL REGRA BÁSICA COM TETOS (R\$)				
2.500,00	2.250,00	2.021,79	4.271,79	1.560,76	2.837,74	8.670,29	5.202,17
3.500,00	3.150,00	2.021,79	5.171,79	1.560,76	2.837,74	9.570,29	5.742,17
5.000,00	4.500,00	2.021,79	6.521,79	1.560,76	2.837,74	10.920,29	6.552,17
6.000,00	5.400,00	2.021,79	7.421.79	1.560,76	2.837,74	11.820,29	7.092,17
8.000,00	7.200,00	2.021,79	9.221,79	1.560,76	2.837,74	13,620,29	8.172,17
9.000,00	8.100,00	2.021,79	10.121,79	1.560,76	2.837,74	14.520,29	8.712,17
10.000,00	9.000,00	2.021,79	10,845.92	1.560,76	2.837,74	15,244,42	9.146,65

*Os valores foram calculados a partir do Lucro Líquido projetado pela Caixa para o exercício de 2015 de R\$ 6,9 bilhões distribuídos entre os 97.500 empregados do banco.

Fonte: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=13043>. Acesso em out. 2016. Elaborada pela autora.

No item 3.4 deste mesmo capítulo, será abordado o tema sobre a remuneração docente com base nos dados colhidos por meio da relação nominal de contribuição sindical. E, de acordo com os números encontrados, constam tanto um valor mínimo quanto um valor máximo de salários pagos aos professores da rede privada que são, respectivamente, R\$1.000,00 e R\$ 5.800,00.

Com base nessas informações, resta claro que o professor da rede privada de Ribeirão Preto também é lesado na questão do pagamento da PLR, pois o acordo que existe entre os sindicatos patronal e dos professores afirma que esses profissionais têm direito a apenas 30% do seu próprio salário, ou seja, o professor que recebe R\$ 1.000,00 de salário receberá em outubro de cada ano, como PLR, apenas R\$ 300,00; já o professor que recebe o valor de R\$ 5.800,00 de salário obterá R\$ 1.740,00 de PLR.

Por outro lado, um bancário do setor privado, com um salário de R\$ 1.976,10, cujo valor é o mais baixo da categoria, recebe uma PLR no valor de R\$ 4.278,97. Isso porque foi utilizado a título de comparação o banco que pagou o menor valor em PLR a seus funcionários. Este mesmo banco, tendo como base o seu maior salário, no valor de R\$ 5.000,00, pagou a seu funcionário uma PLR de R\$ 5.911,88.

Com base nesses dados, é possível afirmar o quão insignificante é o valor pago aos professores da rede privada em termos de PLR, mesmo considerando que muitos dos docentes possuem formação em nível superior, o que não é exigido dos bancários, seja do setor público, seja do setor privado.

Sobre a cláusula de garantia semestral de salários para os professores que forem demitidos sem justa causa durante o ano letivo, desde que já trabalhem há mais de 18 meses na escola, seu objetivo é garantir ao professor o pagamento de salários até o término do semestre em que ele foi mandado embora, visto que, uma vez que o ano letivo se inicia, a contratação de professores fora do período é praticamente inexistente. Trata-se de um mecanismo para garantir um mínimo de segurança econômica para o docente.

Apesar de ser uma cláusula que protege o professor do risco de ficar sem salário, como se verá adiante, muitos empregadores não a respeitam, tendo o professor que abrir um processo judicial para ter garantido esse direito.

Com relação à cláusula que garante bolsa de estudos para os filhos dos professores, trata-se de um benefício salarial indireto, que tem pouco impacto econômico para o empregador, pois sempre há vagas ociosas nas escolas, mas que tem um efeito atrativo importante, pois os docentes evitam matricular seus filhos na rede pública (ALVES; PINTO, 2011, p. 616). Contudo, como será discutido, há alguns casos em que os donos de escolas cobraram o valor dessas bolsas de estudo, o que gerou demanda judicial.

É também um direito garantido pela CCT as férias coletivas de 30 dias e o recesso com 30 dias e que ambos não podem coincidir em datas. Sobre esta questão, durante a entrevista realizada com o presidente do sindicato, foi revelada uma prática que, segundo ele, é muito comum entre os donos das escolas privadas de Ribeirão Preto. Ocorre que algumas escolas privadas funcionam durante o período de férias escolares, porém não são os professores que ficam com as crianças nesse período, mas as chamadas “assistentes de sala”. Em geral, essas “assistentes” são estagiárias ou professoras formadas que não são contratadas como professoras, embora, na maioria dos casos, realizem as mesmas atividades que as professoras.

No contrato de trabalho delas consta a nomenclatura “assistente de sala”, fazendo assim que essas profissionais percam o direito ao recesso escolar, bem como o direito à aposentadoria especial, pois, do registro de trabalho, elas não constam como professoras, logo são privadas dos direitos assegurados na Convenção Coletiva de Trabalho e devem trabalhar no período do recesso escolar, conhecido como “projeto de férias nas escolas”².

² Dados obtidos por meio de entrevista com o presidente do sindicato.

3.3 Análise das entrevistas realizadas com os integrantes do sindicato

As entrevistas foram realizadas com o presidente e com o advogado do Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto (SINPAAERP). As análises seguem essa mesma ordem e o conteúdo delas estão separados por tópicos, de acordo com o roteiro proposto. Desse modo, a primeira entrevista a ser analisada é a do presidente do sindicato.

3.3.1 Entrevista com o presidente do sindicato

Trajetória de vida

O presidente do sindicato é graduado em matemática e dedicou a sua vida à docência, tanto na rede pública estadual quanto na rede privada. Lecionou na educação superior privada e na rede estadual, e atuou também como diretor de escola.

Sua atuação no Ensino Superior da rede privada foi fundamental para a criação do sindicato dos professores, pois, em determinada ocasião, a instituição onde lecionava não cumpriu o dissídio da categoria:

a gente tinha um dissídio coletivo que eles não quiseram pagar, e aí um grupo se indispôs com a instituição e puxou um movimento grevista lá [...] e dividiu muito o grupo de professores lá, aí foi quando a gente saiu de um grupo e criamos o sindicato que foi primeiro como associação de professores [...] e aí a gente teve garantia sindical (PRESIDENTE DO SINDICATO, 2016).

O presidente lembra-se de como foram feitos os primeiros movimentos antes da criação do sindicato propriamente dito. Como a instituição tinha se recusado a pagar o dissídio coletivo, os professores se organizaram entre si e pediram para ver as planilhas da escola. Nesse momento, então, ela aceitou a negociação.

A partir desse episódio, foi criada uma comissão de professores, em 1996, e, logo em seguida, o atual presidente disse que chegou a carta sindical, que é o instrumento legal que regulariza o funcionamento da entidade. Dessa maneira, ele participou da criação do sindicato, porém não como presidente. No início, ele se colocou como colaborador e, no ano de 2008,

assumiu como substituto da então presidente, que havia se aposentado. Finalmente, em 2013, houve uma votação e ele foi eleito como presidente, cargo que ocupava em 2016, por ocasião da entrevista.

A abrangência do SINPAAERP

Atualmente, o Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto tem uma base que abrange por volta de quinze mil pessoas, contando tanto com os professores, quanto com os auxiliares de administração escolar, pois esse sindicato atende também a várias cidades vizinhas. Porém, o percentual dos filiados é de, aproximadamente, dez por cento.

Segundo o presidente, uma das dificuldades de fortalecer o sindicato ocorre pelo fato de que os membros diretores não conseguem um afastamento por tempo indeterminado das escolas onde trabalham, assim como acontece na prefeitura e no estado, por conta do excesso de trabalho. Ele cita, também, o caso do SESI, que faz o afastamento, porém a cada dois anos o membro afastado se apresenta para a renovação dos documentos.

Dessa maneira, com poucos membros, o sindicato enfrenta algumas dificuldades no sentido de angariar mais filiados para, assim, fortalecer-se diante das negociações. O presidente reitera que a grande dificuldade de fazer com que os professores se envolvam nos assuntos sindicais é devido ao excesso de trabalho.

As principais demandas que chegam ao sindicato

Quando questionado se as demandas que chegam ao sindicato são oriundas das escolas de pequeno ou de grande porte, o presidente comenta um caso que é comum nas grandes escolas, quando o professor chega para fazer a homologação e descobre que o valor da sua hora-aula é inferior ao valor pago a seu colega, pois grandes escolas remuneram o professor de maneira diferente de acordo com o período em que ele leciona. E as principais demandas das escolas consideradas de pequeno porte ocorrem por falta de pagamento das cestas básicas e excesso na carga horária do professor.

O presidente comenta que é quando o professor chega ao sindicato para fazer a homologação do seu contrato de trabalho que são descobertas as diversas formas de não cumprimento, por parte das escolas, das cláusulas contidas na Convenção Coletiva de Trabalho e, muitas vezes, o professor fica com receio de reclamar os seus direitos junto à Justiça do Trabalho.

Diante disso, o sindicato disponibilizou um “fale conosco” e um e-mail para receber as denúncias dos professores, porém o órgão orienta e até incentiva que essas denúncias sejam feitas de maneira anônima, a fim de que os professores não sejam prejudicados posteriormente.

Mais adiante, na entrevista, o presidente comenta que, além de essas cláusulas serem desrespeitadas por parte dos donos das escolas, existe uma outra que assegura que as escolas mandem para o sindicato uma lista da relação nominal dos professores com os seus respectivos salários e o valor da arrecadação, no momento em que é feito o recolhimento sindical, de modo que o sindicato possa fazer o controle de arrecadação.

Depois de instituída essa cláusula, o presidente comenta que houve uma enorme dificuldade dessas relações chegarem até o sindicato porque, segundo a fala dele, isso exige transparência nos valores.

A partir do momento em que o sindicato passou a ter a informação sobre os salários dos professores de maneira mais palpável, foi possível perceber que existem diferenças salariais entre as escolas de grande e de pequeno porte e, muitas vezes, há também diferenças salariais entre os professores que lecionam na mesma escola.

Plano de carreira docente na rede privada de ensino

As escolas de pequeno porte remuneram os seus professores, em geral, no valor do piso salarial acordado na Convenção Coletiva do Trabalho. As escolas de grande porte, por sua vez, pagam um salário um pouco acima, geralmente para aquele professor que já tem um certo tempo de casa. Entretanto, esse salário um pouco acima do estabelecido pelo piso não é regulamentado em termos de plano de carreira, pois não existe esse plano para docentes da rede privada de Ribeirão Preto.

Quando o presidente foi questionado sobre a possibilidade de o sindicato dos professores propor ao sindicato patronal um plano de carreira aos docentes, explicou que o

sindicato patronal argumenta que essa condição só seria possível com a redução do valor do piso salarial, de modo que o valor máximo da carreira não seja tão elevado.

Em outras palavras, pode-se dizer que negociar um plano de carreira docente na rede privada, seja pelo critério de tempo de serviço ou pelo critério de formação, é algo bem distante de ser concretizado.

Dessa maneira, o que de fato diferencia a remuneração dos professores que lecionam na rede privada é o nível de ensino em que eles atuam. E o valor dessa remuneração é menor quando o professor atua na Educação Infantil, atingindo o seu máximo quando o professor atua no Ensino Superior.

As Assembleias sindicais

Vale lembrar que esse sindicato atende os professores da educação básica, superior e aqueles que trabalham na rede Sesi/SENAI e, desse modo, cada etapa possui uma Convenção Coletiva de Trabalho, assim como a rede Sesi/SENAI com suas devidas cláusulas.

O sindicato, por sua vez, convoca os filiados de cada setor para as assembleias que acontecem no prédio do órgão, porém em datas diferentes. Primeiro convocam-se os que trabalham no Sesi/SENAI, depois, os docentes da educação superior e, finalmente, da educação básica.

A convocação é feita por meio de correio eletrônico e também é veiculada em jornais de grande circulação, e, mesmo que essa convocação seja feita em datas diferentes para cada setor, todas elas acontecem antes do mês de março, pois esse é o mês da data-base, momento destinado à correção salarial, bem como à discussão e à revisão das condições de trabalho fixadas em Convenção Coletiva.

Desse modo, as primeiras convocações para as assembleias ocorrem entre novembro e dezembro para o Sesi/SENAI e Ensino Superior, pois, de acordo com o que diz a Convenção Coletiva desses segmentos, as negociações da data-base ocorrem a cada ano, ao passo que as negociações da data-base do Ensino Básico ocorrem a cada dois anos.

Entretanto, o número de participantes é baixo, pois não existe uma cláusula na Convenção Coletiva que autorize a dispensa do professor para que ele participe dessas assembleias sem implicar desconto de salário. Somente a rede Sesi/SENAI concede um atestado por período.

Depois de convocadas essas primeiras assembleias, o sindicato dos professores reúne-se com o sindicato patronal e são feitas as negociações. Caso não haja acordo entre as partes, o sindicato dos professores convoca outra assembleia com os seus filiados, de modo que a pauta seja reavaliada e refeita para as próximas reuniões.

As reuniões são organizadas pela Federação dos Professores do Estado de São Paulo (FEPESP), pois ela reúne os vinte e seis sindicatos, divididos entre SINPRO (Sindicato dos Professores), SINPAAE (Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar) e SAAE (Sindicato dos Auxiliares de Administração escolar), e essa federação, por meio de suas comissões, apresenta as propostas para o sindicato patronal e, dessa maneira, são iniciadas as negociações.

A experiência nessas negociações por parte do presidente entrevistado deu-se na condição de membro da comissão que representa os auxiliares de administração escolar. Ele comenta que seria mais fácil de se assegurar direitos e de reivindicar mais melhorias para a categoria se as negociações, de modo geral, fossem feitas pela localidade, e não pela região, como ocorrem:

É, então, isso é um problema que eu tenho com os advogados, que os advogados acham que esse tipo de negociação não é boa para as cidades do interior, é boa talvez para a grande São Paulo, que tem grandes escolas, mas aqui a gente às vezes faz uma negociação lá que, aqui, o dono de escola, para ele cumprir, tem que sofrer muito, porque ele não dá conta, ele não tem o valor da mensalidade que eles têm lá, ele não tem a condição de prédios que tem lá, eles não têm, às vezes, disputa que tem aqui, que aqui, no final, vira mercado, você vê outdoor até colocando preço na mensalidade para ter o aluno, então os meus advogados, inclusive, eles acham que a negociação não deveria ser feita dessa forma, porque a legislação brasileira permite que chamasse uma negociação por aqui e fizesse uma negociação local (PRESIDENTE DO SINDICATO).

Outro ponto que ele comenta é sobre a dificuldade de o sindicato patronal abrir mão, ou até mesmo de ceder em alguns pontos na negociação, levando-a até a exaustão, pois eles sabem que o sindicato dos professores não tem força para organizar uma paralisação, pois nunca houve movimentos desse tipo no histórico da rede privada de ensino.

Geralmente, a pauta das negociações resume-se ao pedido de reajustar o salário de acordo com o índice inflacionário e, em alguns casos, aumentar um pouco essa porcentagem de modo que haja um ganho real.

Durante a entrevista, foi levantada a questão de reivindicar também nessas negociações uma cláusula que limite o número total de alunos por turma. A resposta do presidente para essa questão, no entanto, foi que, para estabelecer esse tipo de cláusula, demanda-se prazo, ou seja,

o sindicato dos professores tem que estabelecer que o sindicato patronal garanta esse limite de alunos por turma daqui a, por exemplo, dois anos, de modo que os donos de escola tenham tempo para fazer os devidos ajustes.

Outro assunto de enorme relevância comentado pelo presidente na entrevista é que o sindicato patronal não negocia a questão da hora-atividade dos professores. Na rede pública, um terço da jornada de trabalho semanal deve ser destinada a atividades de planejamento e correção de trabalhos. Na rede SESI/SENAI, essas horas são remuneradas em 20%, e na educação básica da rede privada (fora do Sistema “S”) são acrescidos 5% do salário para compor a remuneração dessas horas trabalhadas.

Já outro assunto que preocupa o sindicato é a possibilidade de terceirização, pois, no momento em que foi realizada esta entrevista, o que se tinha era apenas essa proposta tramitando no congresso. Agora, essa proposta foi aprovada e os professores da rede privada correm um grande risco de serem terceirizados. Dessa maneira, este é um assunto preocupante e que repercute diretamente nas condições de trabalho docente.

As visitas do sindicato nas escolas

Uma das ações que o sindicato pode realizar para angariar mais filiados e, dessa maneira, fortalecer a sua base é fazer visitas nas escolas para colocar os professores a par dos acontecimentos internos do sindicato e fomentar um número maior de participantes. Entretanto, o sindicato enfrenta uma situação que impede o desenvolvimento desse trabalho.

As escolas de grande porte não permitem que representantes do sindicato entrem no prédio para estabelecer esse contato mais próximo com os professores e até mesmo fixar alguns cartazes no prédio. E o presidente comenta que essa é uma “briga feroz e que já teve até juiz metido nisso”.

Isso acontece porque não existe uma cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho da Educação Básica que regularize essas visitas, diferentemente do que acontece na rede SESI/SENAI, onde as visitas são frequentes e são regulamentadas pela Convenção Coletiva de Trabalho. Logo, o índice de participação dos professores da rede SESI/SENAI é maior do que o número de participantes dos professores da Educação Básica.

Aumento real de salário

Nos últimos anos, o número de matrículas da rede privada aumentou e esse movimento justifica-se pelo aparecimento da chamada “nova classe média”, nos governos Lula da Silva (2003-2010), em função do crescimento da economia e de uma melhora nos salários. Dessa maneira, o presidente foi questionado se esse acontecimento refletiu em um ganho real de salário dos professores da rede privada. Segundo sua fala, o que ocorreu foi apenas “alguma coisinha acima da inflação, eu não acho que eles dividiram o bolo como deveriam, óbvio e evidente, eles acumularam [...] patronal entende isso como uma empresa que tem que ter lucro”.

E o contexto que se tinha no período das negociações da data-base do ano de 2015 era o de que o Brasil estava enfrentando uma grave crise econômica, e esse fator serve como um argumento cabal para o sindicato patronal dificultar o índice da reposição da inflação, bem como negar um aumento real de salário. Pois, diante desse contexto de “crise econômica”, o presidente comenta que já houve caso de o sindicato patronal propor um parcelamento dessa reposição, usando a crise como justificativa.

Quando a negociação com o sindicato patronal chega a um impasse no que se refere aos reajustes e, às vezes, a um aumento real de salário, o sindicato dos professores utiliza como argumento as propagandas que as escolas privadas fazem, via imprensa, em que divulgam os valores da mensalidade e da matrícula. Por meio delas, o sindicato dos professores consegue provar que houve um aumento na receita da escola, porque houve um aumento do valor de mensalidade cobrado. Assim, o presidente comenta que esse é praticamente o único argumento que o sindicato dos professores tem, sendo difícil de o sindicato patronal contra-argumentar a respeito.

Valorização da carreira docente

Em meio a tantos argumentos, por parte do sindicato dos professores e pelo sindicato patronal, para definirem valores de reajuste salarial e compor algumas cláusulas na Convenção Coletiva de Trabalho que assegurem melhores condições de trabalho docente, o presidente foi indagado sobre quais cláusulas, das já existentes, mais se destacam no sentido de valorizar a carreira docente.

O presidente comenta, então, que a jornada do professor deve ser muito respeitada em termos de Convenção Coletiva de Trabalho, pois eles têm um desgaste muito grande, e, assim,

não se pode abrir mão dos trinta dias de recesso e mais trinta dias de férias, devendo essas cláusulas serem rigorosamente cumpridas.

É comum, entretanto, durante o período de recesso escolar, a escola solicitar a presença dos professores para reuniões pedagógicas. Porém, o presidente afirma que, se houver esse tipo de solicitação, a escola deve pagar os professores em horas extras.

Ele ainda comenta que já há casos em que escolas não estão mais garantindo férias coletivas aos professores, porque os estabelecimentos onde funcionam a Educação Infantil e os primeiros anos do Ensino Fundamental não fecham durante o recesso escolar, ou seja, eles recebem alunos durante os doze meses do ano.

Para cobrir esses alunos que frequentam a escola no período de recesso, os donos de escola contratam estudantes de pedagogia e, muitas vezes, pessoas já formadas em pedagogia e fazem o registro de trabalho não como “professora”, mas, sim, como “assistente”.

Essa prática, além de ser muito comum entre as escolas, não realiza o devido esclarecimento do profissional contratado, pois a pessoa registrada como “assistente”, que está prestando os serviços para a escola, na grande maioria dos casos executa o trabalho do próprio professor.

Assim, além da sua remuneração ser abaixo daquela prevista para o professor, ela não tem direito à aposentadoria especial enquanto professor, porque o INSS não reconhece a profissão de “assistente de professor”. Também não tem direito ao recesso escolar, ficando, dessa maneira, à disposição da escola para receber os alunos que participam do então conhecido “projeto férias na escola”.

Perfil dos donos de escola

Segundo o presidente, de modo geral, os donos de escola apresentam o perfil de empresários, e não necessariamente de pedagogos. Ainda, quem tem a função de fiscalizar se é pedagogo ou não é o setor de Supervisão de Ensino da Secretaria Estadual de Educação, e não o sindicato. O presidente menciona que, em muitos casos, o empresário abre uma escola e, à medida que ela vai crescendo, geralmente alguém de sua família faz o curso de pedagogia para poder responder legalmente por ela.

Vale ressaltar, ainda, a questão da entrada de grandes grupos de investimento, que já acontece no Ensino Superior e passa a ocorrer também na Educação Básica. O presidente

comenta que isso já acontece em algumas grandes escolas da cidade de São Paulo. Já o perfil dos proprietários das escolas privadas de Ribeirão Preto é, em sua grande maioria, o mesmo perfil do empresariado, mas faz a ressalva da possibilidade de grandes grupos de capital aberto entrarem nesse mercado também.

3.3.2 Entrevista com o advogado do sindicato

A entrevista com o advogado do sindicato seguiu o mesmo roteiro daquela realizada com o presidente, logo as respostas obtidas foram muito parecidas. Então, da análise dessa entrevista, constam apenas os comentários mais relevantes sobre assuntos já abordados na entrevista anterior, mas que não poderiam deixar de compor o corpo deste trabalho, bem como outros específicos ao setor jurídico.

As homologações

Quando o professor vai realizar a homologação da sua rescisão de contrato de trabalho, muitas vezes, é somente nesse momento que ele descobre que a escola onde ele lecionava deixava de cumprir com algumas das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho, cabendo ao professor entrar ou não com um processo na Justiça do Trabalho.

O grande entrave, porém, comentado pelo advogado do sindicato, e que impede muitos professores de entrarem com um processo trabalhista, é a questão dos cartéis que existem entre os donos das escolas, pois há um certo ‘acordo não escrito’ entre eles, que passam a não contratar os professores que entram com processo judicial. Dessa maneira, o professor fica coibido de ir atrás de seus direitos.

Em entrevista, o advogado comenta o fato de que o sindicato poderia ser uma instituição com mais força, no sentido de ter uma base mais unida e, com isso, conquistar melhores condições de trabalho se os professores participassem mais ativamente das assembleias e de outros acontecimentos. Porém, além dessa participação ser baixa, o advogado menciona que o número de cartas de oposição recebido no sindicato é altíssimo.

As cartas de oposição servem para aqueles professores que não concordam com o desconto da contribuição assistencial e, nesse caso, podem se opor ao desconto e recolhimento por meio de uma declaração individual, firmada de próprio punho e que deve ser protocolada pessoalmente pelo professor na sede do sindicato.

Vale a ressalva de que esta contribuição é facultativa, diferentemente da contribuição sindical, obrigatória, e que ocorre uma vez ao ano. Já a contribuição assistencial ocorre ao longo de cinco meses com início, geralmente, em agosto e se refere a um por cento do salário do contribuinte.

Entretanto, ele lamenta que a quantidade de cartas de oposição feita pelos professores seja muito grande, pois isso enfraquece o sindicato. À medida que essa informação chega ao sindicato patronal, ele a utiliza como argumento nas negociações sobre a data-base, no sentido de não facilitar as melhorias nas condições de trabalho do professor, alegando que o sindicato dos professores possui poucos filiados.

Em outras palavras, o professor abdica de contribuir com o seu próprio sindicato no momento em que ele assina uma carta de oposição e, muitas vezes, não sabe que está fortalecendo o sindicato patronal, em detrimento do seu. E que essa realidade refletirá sobremaneira nas suas próprias condições de trabalho.

É válido comentar, também, que, durante o período de recebimento dessas cartas de oposição, muitas escolas incentivam os professores a assinarem-na, pois até disponibilizam transporte para os profissionais irem até o sindicato e entregarem esse documento.

3.4 Remuneração docente na rede privada de Ribeirão Preto

3.4.1 O piso salarial da categoria no Estado de São Paulo

Tendo em vista a heterogeneidade de instituições privadas, o que se nota, de um lado, é a existência de um grande número de escolas privadas de pequenas dimensões (que, em geral, atendem a educação infantil e os anos iniciais do ensino fundamental), com uma clientela de classe média baixa e que, portanto, não pode cobrar valores muito elevados de mensalidade, o que se reflete em salários também baixos e margens de lucro estreitas. De outro lado, os grandes grupos privados do ensino, mais voltados aos segmentos afluentes da sociedade, com maiores mensalidades, menores custos, em virtude da maior escala, com salários um pouco melhores que aqueles pagos pela rede pública (não muito acima) e, portanto, com elevada lucratividade.³

Obviamente, na convenção coletiva, o patamar tende a ser dado pelos setores de menor lucratividade e que, portanto, tendem a levar a remuneração para baixo. É o que notamos no

³ Conforme informações obtidas em entrevista com os diretores do sindicato e que serão aprofundadas.

Quadro 1, que apresenta, para o ano de 2015, os dados relativos ao piso salarial dos professores do ensino privado do Estado de São Paulo.

Quadro 1 – Piso Salarial na Educação Básica dos professores da rede privada de ensino do Estado de São Paulo com base na Convenção Coletiva - 2015

Etapas de atuação	Piso Salarial
Educação Infantil (em escolas que só possuem Educação Infantil)	R\$1.015,01*
Educação Infantil até o 5º ano do Ensino Fundamental	R\$1.134,21*
6º ao 9º ano do Ensino Fundamental	R\$13,41**
Ensino Médio	R\$14,93** (diurno) R\$13,41** (noturno)
Ensino Técnico	R\$14,20**
Pré-vestibular	R\$20,84**

Obs.: *Jornada semanal de 22 horas; **Valor da hora-aula, com duração máxima de 50 minutos (diurno) e 40 minutos (noturno).

Fonte: http://www.sinprosp.org.br/guia_consultas.asp?mat=7. Acesso em: jul.2015.

Da análise do Quadro 1, a primeira constatação a se fazer é que, na rede privada, a remuneração é referenciada, não na formação do profissional, mas na etapa em que ele leciona. Assim, um professor de escolas exclusivas de educação infantil ganha menos (10,5%) que um professor que leciona em escolas que possuam educação infantil e ensino fundamental, os quais recebem menos que os professores que lecionam nos anos finais do Ensino Fundamental e assim por diante. À medida que se avança nas etapas, atinge-se o valor máximo de R\$ 20,84/hora-aula para os professores de cursos pré-vestibulares. Quando se lembra que nos pré-vestibulares não é incomum encontrarem-se turmas com mais de 100 alunos, percebe-se o quanto a margem de lucro cresce acima da variação no valor da hora-aula. O mecanismo de remuneração por hora-aula a partir do 6º ano reflete, também, a despreocupação do setor privado em estabelecer um padrão de remuneração que busque fixar o professor na escola, estimulando a conformação da conhecida figura do professor “volante”, que migra de uma escola para outra durante sua jornada de trabalho para compor sua remuneração.

A diferença de remuneração em função da etapa lecionada fica mais evidente na Tabela 14, a seguir, na qual padronizou-se a jornada de 22h para todas etapas.

Tabela 14 – Piso Salarial na Educação Básica dos professores da rede privada de ensino do Estado de São Paulo por etapa (padrão 22h*) - 2015

Etapa de atuação	Remuneração Mensal	Ed Infantil =100
Educação Infantil (escolas que só possuem Ed. Infantil)	1066	100
Educação Infantil até o 5º ano do Ensino Fundamental**	1191	112
6º ao 9º ano do Ensino Fundamental**	1626	153
Ensino Médio (diurno)	1811	170
Ensino Médio (noturno)	1626	153
Ensino Técnico	1722	162
Pré-vestibular	2527	237

Obs.: * Fórmula utilizada para as etapas em que a remuneração se dá por hora-aula considerou, de acordo com a convenção coletiva, 4,5 semanas/mês, 5% de hora atividade e 1/6 referente ao descanso semanal remunerado.

** Acrescentaram-se 5% referentes à hora-atividade em relação aos valores do Quadro 1

Fonte: autores a partir da convenção coletiva 2014-2016.

Os dados da Tabela 14 indicam que a dispersão da remuneração para uma mesma jornada chega a 2,4 vezes, entre o menor e o maior valor. Isso sem levar em conta que, para as duas primeiras linhas da tabela (etapas cuja remuneração já se dá em base mensal), considera-se hora-relógio (60 minutos), enquanto nas outras a hora-aula corresponde a 50 minutos no período diurno e a 40 minutos no noturno.

Outra comparação interessante a ser feita ocorre entre o menor piso do setor privado (escolas exclusivas de educação infantil) com o Piso Salarial Profissional Nacional, que define o piso para os profissionais do magistério da rede pública de ensino nos termos da Lei nº 11.738. Em 2015, esse valor foi de R\$ 1.917,78 para professores formados em nível médio na modalidade Normal para uma jornada de 40h. Em uma primeira análise e considerando o piso do setor privado em R\$ 1.191 para uma jornada de 22h, pode parecer haver uma certa vantagem para o setor privado, uma vez que no setor público esse valor é para uma jornada de 40h. Contudo, é importante ressaltar dois aspectos: no setor público, se o profissional possuir formação em nível superior, há um acréscimo na remuneração (que depende de cada plano de carreira), o que não acontece no setor privado. A grande diferença, contudo, ocorre com relação à hora atividade, que é de apenas 5% no setor privado, enquanto no setor público ela é de 33,3% (6,7 vezes maior). Assim, o piso do setor público existe para uma jornada máxima semanal de 26,7 horas com os estudantes. Se padronizarmos no setor privado para essa mesma jornada, chegaremos a um valor de R\$ 1.445/mês, que corresponde a um valor 25% abaixo do piso salarial do setor público.

Finalmente, discutimos a evolução do Piso Salarial do setor privado paulista de 2009 a 2015. No Gráfico 7, a seguir, apresenta-se essa evolução para o piso dos professores que atuam em escolas que atendem até o 5º ano do Ensino Fundamental em valores corrigidos pelo IPCA do IBGE para reais de 2015.

Gráfico 7 – Evolução do piso salarial dos professores da rede privada de ensino de São Paulo em escolas que atendem até o quinto ano do ensino fundamental com carga semanal de 22h com os alunos - 2008 a 2015 (R\$ de 2015*)

Obs:* Valores corrigidos pelo IPCA do IBGE. Fonte: autora a partir dos dados das convenções coletivas.

Os dados do Gráfico 3 indicam um aumento real de 7,2% entre 2008 e 2015. Se considerarmos que, entre 2008 e 2014, o PIB do país teve um crescimento real de 17%, fica evidente que os professores não se beneficiaram do crescimento econômico do período. Isso mesmo considerando que na convenção coletiva de 2014 a 2016 foi incluída uma cláusula de aumento real de 2% além da correção inflacionária.

3.4.2 A remuneração em Ribeirão Preto

O Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto (SINPAAERP) disponibilizou, também, dados sobre a remuneração paga pelas escolas privadas aos docentes que lecionam nos anos iniciais do Ensino Fundamental, tanto de escolas de grande porte situadas nas regiões mais privilegiadas da cidade, quanto a de escolas com pequenas dimensões.

Além dos valores da remuneração pagos aos docentes, o sindicato também disponibilizou a remuneração dos “assistentes”. Como já discutido, esses profissionais, que não

são contratados como docentes, não podem usufruir os direitos assegurados na Convenção Coletiva.

A tabela 15, a seguir, mostra a diferença entre as remunerações pagas para docentes e para assistentes contratados por uma mesma unidade escolar, e traz também a quantidade de docentes e de assistentes.

**Tabela 15 – Remuneração paga aos docentes e assistentes na rede privada de ensino
(anos iniciais) de Ribeirão Preto - 2015**

Escola	Localização	Valores mín. e máx. pagos aos Professores(as)	Nº de Professores	Valores mín. e máx. pagos aos Assistentes	Número de Assistentes
A	Centro	De R\$ 1.100,00 a R\$ 3.200,00	12	De R\$ 830,00 a R\$ 1.200,00	8
B	Centro	De R\$ 1.100,00 a R\$ 2.300,00	5	R\$ R\$ 860,00	1
C	Centro	De R\$ 1.300,00 a R\$ 3.700,00	23	R\$ 1.500,00	2
D	Centro ampliado	De R\$ 1.300,00 a R\$ 2.000,00	16	-	-
E	Leste	Valor fixo: R\$ 1.350,00	9	Valor fixo: R\$ 910,27	1
F	Leste	De R\$ 2.000,00 a R\$ 3.000,00	9	De R\$ 980,00 a R\$ 1.200,00	5
G	Oeste	De R\$ 1.700,00 a R\$ 3.400,00	19	Valor fixo: R\$ 1.100,00	3
H	Oeste	De R\$ 1.000,00 a R\$ 3.600,00	6	De R\$ 700,00 a R\$ 900,00	7
I	Norte	De R\$ 1.080,00 a R\$ 1.190,00	8	-	-
J	Oeste	Valor fixo: R\$ 1.218,13	9	Valor fixo: R\$ 825,72	1
K	Oeste	De R\$ 1.600 a R\$ 5.000	12	R\$ 1.200,00 a R\$ 1.500,00	3
L	Oeste	De R\$ 1.500,00 a R\$ 3.000,00	17	De R\$ 950,00 a R\$ 1.040,00	2
M	Sul	Valor fixo: R\$ 3.100,00	3	De R\$ 860,00 a R\$ 2.600,00	10
N	Sul	De R\$ 1.200,00 a R\$ 2.600,00	10	De R\$ 940,00 a R\$ 1.020,00	7
O	Sul	Valor fixo: R\$ 1.147,00	6	De R\$ 1.100,00 a R\$ 3.000,00	13
P	Sul	De R\$ 1.600,00 a R\$ 3.900,00	24	De R\$ 1.100 a R\$ 1.900,00	49
Q	Sul	De R\$ 1.030,00 a R\$ 3.300,00	19	Valor fixo: R\$ 1.155,22	55
R	Sul	De R\$ 1.020,72 a R\$ 5.800,00	83	De R\$ 1.000 a R\$ 1.300,00	28
S	Leste	Valor fixo: R\$ 1.193,00	7	Valor fixo: R\$ 852,00	4
T	Leste	De R\$ 1.150,00 a R\$ 1.400,00	10	De R\$ 850,00 a R\$ 1.200,00	7
U	Oeste	De R\$ 1.200,00 a R\$ 2.400,00	10	Valor fixo: R\$ 1.187,00	9

Fonte: banco de dados do Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto (SINPAAERP). Elaborado pela autora.

Obs.: A maioria dos casos referem-se a uma jornada de meio período.

Analisando-se a tabela 15, chama a atenção o fato de algumas escolas apresentarem um número muito elevado de professores(as) assistentes, e o mais curioso dessa situação é que essas escolas são consideradas de grande porte e ficam situadas em áreas mais privilegiadas economicamente da cidade. Ou seja, com essas características, pode-se deduzir, também, que são escolas onde se concentram alunos de classe média-alta e cujas mensalidades também são elevadas.

A tabela 16, a seguir, por sua vez, apresenta os valores pagos aos professores que ingressam na rede municipal de ensino. Na rede municipal, não há diferenças nas remunerações entre professores e assistentes. E, também nessa rede, os valores aumentam gradativamente pelo tempo de serviço e pela entrega de títulos, pois é oferecido um plano de carreira, diferentemente da rede privada de ensino.

Tabela 16 – Vencimento pago aos docentes da rede municipal de Ribeirão Preto

Situação funcional	Jornada de trabalho	Valor pago
Ingressante (apenas com Magistério)	Meio período (19h/a)	R\$ 1.897,00
	Dois períodos (38h/a)	R\$ 3.929,50
Ingressante (com Pedagogia)	Meio período (19h/a)	R\$ 2.114,00
	Dois períodos (38h/a)	R\$ 4.379,00

Fonte: <https://www.ribeiraopreto.sp.gov.br/seducacao/leis/estatuto-magisterio.pdf>. Elaborada pela autora.

Os valores mostrados na tabela 16 referem-se ao início da carreira docente na rede municipal de ensino em Ribeirão Preto. Sendo assim, à medida que o tempo passar, esses valores serão elevados, pois, além de acrescerem por tempo de serviço, os professores podem entregar outros títulos de estudos, que também são fatores que elevam o vencimento.

A grande questão é que, mesmo ao ingressar na rede municipal, ou seja, sem considerar o plano de carreira por tempo de serviço, a remuneração dessa rede é mais elevada do que aquela paga pela grande maioria das escolas privadas. Ademais, na rede municipal não há a categoria de assistentes, um dos mecanismos usados pela rede privada para pagar menos e fugir às obrigações previstas para com os professores na Convenção Coletiva.

Por fim, cabe comentar uma diferença fundamental entre as duas redes. Enquanto a rede municipal cumpre a determinação de destinação de 1/3 da jornada para atividades extraclasse, na rede privada, a convenção prevê apenas um adicional de 5% no salário para esse tipo de atividade, conforme já discutido no item 3.2 deste mesmo capítulo.

3.5 Processos jurídicos impetrados pelos professores da rede privada

Para realizar a análise dos processos impetrados pelos professores da rede privada de Ribeirão Preto, o Sindicato dos Professores e Auxiliares em Administração Escolar de Ribeirão Preto (SINPAAE) disponibilizou o seu banco de dados com os arquivos desses processos. Cabe ressaltar que os dados foram coletados no primeiro semestre de 2016 e os processos arquivados

iniciam-se em 2012, data a partir da qual, segundo as informações colhidas junto ao jurídico, o sindicato passou a ter o registro desses dados.

Ao todo, foram computados 58 processos na área trabalhista, no período de 2012 até agosto de 2016. Porém, de acordo com a fala do advogado do sindicato em entrevista, esse número de ações não reflete a realidade do descumprimento às normas da Convenção Coletiva de Trabalho. Ele seria muito maior caso os professores não tivessem tanto receio, pois, devido aos cartéis existentes entre os donos das escolas privadas, os professores ficam inibidos de reivindicar os seus direitos, pois correm o risco de não conseguirem um emprego em uma outra escola.

A primeira análise que se pode fazer sobre esses processos é que houve um grande crescimento de 2012 a 2015. Os dados de 2016 não servem de comparação, pois foram coletados até agosto. Uma possível explicação para esse crescimento pode ser o fato de os professores da rede privada passarem a ter mais conhecimento sobre os seus direitos trabalhistas. Outra hipótese é um efetivo aumento no descumprimento da legislação por parte das escolas.

Gráfico 8 – Número de processos impetrados por professores da rede privada de Ribeirão Preto de 2012 a 2016

Fonte: setor jurídico do SINPAAE. Elaborado pela autora.

Obs.: Em 2016, os dados correspondem apenas ao período de janeiro a agosto.

As características dos professores da rede privada que entraram com o processo são bastante heterogêneas, variando, principalmente, pela idade, pelo nível de ensino em que atuam e pelo tempo que prestaram serviço nas escolas.

No gráfico 9, foi computado o tempo em que os professores atuaram nas escolas onde trabalharam e que, depois de encontrarem algumas irregularidades na maneira como a escola

lidava com os direitos trabalhistas já conquistados, entraram com um processo contra a instituição de ensino.

Gráfico 9 – Tempo de serviço na escola dos professores da rede privada que entraram com ações – jan/2012 a ago/2016

Fonte: setor jurídico do SINPAAE. Elaborado pela autora.

A partir dos dados do Gráfico 5, é possível constatar que mais da metade dos professores que entraram com processo entre os anos de 2012 até o primeiro semestre de 2016 não atuava nas escolas por mais de cinco anos. Com esse dado, é possível inferir que o setor privado, além de não oferecer um plano de carreira docente, apresenta uma certa rotatividade em seu quadro de professores, uma vez que esses profissionais se deparam com vários fatores que dificultam a permanência no setor privado de educação. Também é esperado que, à medida que se estabilizam em uma escola, seja menor a probabilidade de os professores demandarem judicialmente contra ela.

O gráfico 10 traz com maior detalhamento a situação dos professores que demandaram contra as escolas em que trabalhavam e que possuíam até 5 anos de trabalho. Os dados reforçam a constatação de que parte significativa das ações tendem a ocorrer nos anos iniciais de trabalho, seja porque as escolas têm uma política de rotatividade de mão de obra e, após serem demitidos, os professores procuram seus direitos, seja porque, ante problemas que se repetem em uma dada escola, os professores optem por romper o vínculo e buscar na justiça a reparação dos danos. Cabe ainda comentar que a falta de vínculo com a escola, provocada pelo descumprimento de direitos, inevitavelmente, interfere no desempenho pedagógico da instituição.

Gráfico 10 – Detalhamento do tempo de serviço dos professores da rede privada que trabalhavam na escola até 5 anos – jan/2012 a agosto/2016

Fonte: setor jurídico do SINPAAE. Elaborado pela autora.

Não foi possível computar com precisão a quantidade dos professores que atuam em determinados níveis de ensino, uma vez que nem todos os processos indicavam essa informação. Porém, de maneira geral, a grande maioria dos processos analisados foi impetrada por professores que atuam na Educação Básica, sobretudo na Educação Infantil e no Ensino Fundamental I, conforme o Gráfico 7 indica.

Gráfico 11 – Nível de ensino em que os professores demandantes atuavam - jan/2012 a ago/2016

Fonte: setor jurídico do SINPAAE. Agosto de 2016. Elaborado pela autora.

Conforme já mencionado, foram analisados 58 processos ao longo dos anos de 2012 e agosto de 2016 e, no gráfico 12, encontram-se as informações sobre os motivos que levaram os professores a entrar com a demanda judicial. Em boa parte dos casos, o número total de motivos é superior ao número total de processos, uma vez que, em alguns casos, uma mesma ação envolve mais de um motivo.

No Gráfico 12, então, é possível observar os motivos da rescisão do contrato de maneira mais detalhada. Mas é válido ressaltar que, na segunda linha desse gráfico, onde está o motivo de rescisão indireta do contrato de trabalho, refere-se a quando o professor fez o pedido de demissão devido a vários motivos, principalmente pelo não cumprimento, por parte da escola, das cláusulas contidas na Convenção Coletiva de Trabalho.

Gráfico 12 – Motivos da rescisão de contrato – detalhado - jan/2012 a ago/2016

Fonte: setor jurídico do SINPAAE. Elaborado pela autora.

Os motivos que mais apareceram foram os de demissão no período de férias e a rescisão no contrato de trabalho. Em geral, o momento em que a escola demite o professor é quando os professores recorrem ao sindicato e se dão conta de que, durante o período laborado, havia algumas pendências por parte das escolas. Então, eles optam pela ação trabalhista. E, no gráfico 13, é possível analisar os principais direitos trabalhistas reivindicados nos processos.

Gráfico 13 – Direitos trabalhistas reivindicados - jan/2012 a ago/2016

Fonte: setor jurídico do SINPAAE. Elaborado pela autora.

Com os dados do gráfico 13, é possível concluir que em mais da metade dos 58 processos trabalhistas analisados foram encontrados direitos trabalhistas básicos claramente negligenciados pelas escolas privadas.

Desse modo, em 60% dos casos não houve pagamento do 13º salário; em 58%, não houve o pagamento das férias; em 56%, houve atraso de salário; e em 55% dos casos não houve o pagamento do aviso prévio.

Além desses, outros direitos também muito importantes foram negligenciados por parte das escolas, porém em uma porcentagem menor, tais como: a não entrega de cestas básicas, aparecendo em 37% dos casos; a falta de pagamento da Participação dos Lucros ou Resultados, em 39% dos casos; o não pagamento de horas extras, em 36%; a falta de reajuste salarial, em 32% dos casos; e a falta de depósito do FGTS, em 27% dos casos. O gráfico a seguir apresenta os valores envolvidos nessas ações.

Gráfico 14 – Valores em pecúnia dos processos trabalhistas - jan/2012 a ago/2016

Fonte: setor jurídico do SINPAAE. Elaborado pela autora.

A maioria das ações envolve valores abaixo de R\$ 45.000,00, que podem ser considerados baixos e que não deveriam demandar um processo judicial para serem obtidos.

Dos 58 processos analisados, foi possível identificar que as escolas reclamadas chegaram a um total de 27, logo, dentre elas, algumas tendem a ser reincidentes no descumprimento de direitos. Para caracterizar essas escolas, o gráfico 11 traz a informação do município onde elas se situam, pois é válido lembrar que o SINPAAE (Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto) atende também aos professores que moram nas cidades vizinhas.

Gráfico 15 – Cidades onde os processos foram impetrados - jan/2012 a ago/2016

Fonte: setor jurídico do SINPAAE. Elaborado pela autora.

A partir dos dados levantados por meio do setor jurídico do sindicato, essas 27 escolas mencionadas nos processos trabalhistas foram divididas nas categorias de pequeno e grande porte. O critério utilizado para definir os parâmetros entre escolas de pequeno ou grande porte foi baseado no que a Convenção Coletiva de Trabalho traz com relação à obrigatoriedade das cestas básicas.

Na vigência da presente Convenção, a ESCOLA está obrigada a conceder a seus PROFESSORES, a partir do mês de referência de março de 2014, uma cesta básica de alimentos *in natura* de, no mínimo, 24 kg. As ESCOLAS cujo número de alunos matriculados seja inferior a 100 (cem) poderão conceder uma cesta básica de alimentos *in natura* de, no mínimo, 12 kg. Esse benefício deverá ser entregue mensalmente, até o dia de pagamento dos salários (CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 2014-2015. p. 6).

Desse modo, as escolas que atendem até cem alunos foram categorizadas como de pequeno porte, ao passo que as que possuem um número de alunos acima de cem foram categorizadas como de grande porte. O gráfico 16 apresenta como as ações se dividem em função do tamanho da escola.

Gráfico 16 – Características das escolas reclamadas – jan/2012 a ago/2016

Fonte: setor jurídico do SINPAAE. Elaborado pela autora.

De acordo com os dados do gráfico 12, pode-se inferir que o fato de a escola privada ser de pequeno ou grande porte não interfere na tomada de decisão por parte do professor de entrar ou não com um processo trabalhista. Contudo, se consideramos que as escolas de grande porte tendem a ter um número maior de professores, pode-se dizer que, proporcionalmente, as escolas menores têm mais demandas judiciais. Isso pode estar ligado ao menor faturamento e à economia de escala dessas escolas, fatores que podem dificultar o cumprimento da legislação.

Há também que se considerar um maior temor por parte dos professores em demandar com escolas de maior porte.

3.6 Relatos de negação de direitos por parte da rede privada de ensino feitos pelos docentes

Esta dissertação de mestrado também buscou trazer dados que compõem o cotidiano de trabalho docente nas escolas privadas, porém sob o olhar do próprio professor. Pois, dessa maneira, seria possível angariar informações que, muitas vezes, não estão descritas nos processos jurídicos, mas que são muito relevantes para a valorização, ou não, do trabalho docente e que, dependendo do ambiente escolar, são levadas em consideração para serem resolvidas ou são simplesmente silenciadas.

Os relatos que compõem o escopo deste item são encontrados nas respostas que os docentes deram por meio do questionário online que foi enviado aos filiados do sindicato e foram desenvolvidos a partir da seguinte questão: “21) Na sua atuação profissional na rede privada de ensino, o que lhe causa insatisfação?”.

Dessa maneira, dos questionários online enviados, foi possível computar a resposta de treze professores para a questão sobre os motivos que mais lhes causam insatisfação na rede privada. E, a partir desses motivos mencionados, expostos no gráfico 73, pode-se inferir que, infelizmente, o número de situações vividas no cotidiano escolar da rede privada e a diversidade de problemas enfrentados pelos professores variam demais e, muitas vezes, passam despercebidos.

Pois, como já foi mencionado ao decorrer deste trabalho, o senso comum acredita que a rede privada é praticamente isenta de problemas, de modo que se fomenta e que se fortaleça a ideia de que o setor público é o grande responsável pela precarização nas condições de trabalho docente.

Entretanto, não se trata de mensurar em qual dos setores de educação essas condições de trabalho são mais precárias. Mas, sim, cabe aqui demonstrar que o setor privado também traz consigo lacunas que também são difíceis de serem preenchidas.

Gráfico 17 – Principais insatisfações enfrentadas pelos professores na rede privada de ensino – 2015

Fonte: respostas obtidas por meio do questionário online enviado aos professores filiados ao sindicato.
Elaborado pela autora.

Como foram obtidas as respostas de apenas treze professores com o recurso do questionário online, cabe comentar que, em uma resposta, havia mais de um motivo que causava insatisfação em determinado professor. Por isso, o número de motivos expressos no gráfico está acima de treze.

Analisando as respostas obtidas, como “falta de recurso pedagógico”, foram citadas situações em que a escola não disponibiliza um computador para a preparação de atividades pedagógicas; em alguns casos, não há a possibilidade de fotocopiar atividades para os alunos, devendo, então, o próprio professor providenciar à sua maneira essas atividades.

Em outra situação, foi citada a falta de estrutura para atender alunos com autismo, embora haja alunos matriculados com essa característica. E, ainda sobre a falta de recursos pedagógicos, foi mencionada a situação em que algumas escolas não dispõem de um simples rádio para o professor usá-lo em sala de aula, pois, em muitas ocasiões, a música vem como aliada para enriquecer no processo de ensino-aprendizagem: “Os materiais são restritos, o livro sugere escutar músicas com as crianças, porém não tenho rádio em uma das escolas, quando isso ocorre, eu canto. Gravo CDs de música, compro DVDs de filmes, levo o meu rádio, meu computador, e assim vai indo” (PROFESSOR M).

Fatores relativos à remuneração na rede privada foram citados caracterizando-a como sendo muito baixa e, em apenas um caso, foi citado que, além de a escola pagar um valor abaixo do piso instituído pela Convenção Coletiva de Trabalho, ela também não paga a Participação dos Lucros ou resultados (PLR) e que o 13º salário é sempre pago com atraso. E houve, também,

um relato sobre a diferença entre remunerações em um mesmo recinto escolar, devido ao nível de ensino em que o professor atua: “Insatisfação pelo salário, pois não ganhamos igualmente, o fundamental 1 ganha mais, acho isso muito injusto” (PROFESSOR F, que atua na Educação Infantil).

O caso da insatisfação com relação ao material apostilado é devido ao fato de que os professores se veem presos a esse recurso, uma vez que têm a obrigação de cumpri-los dentro do prazo estipulado pelo material, de modo a ficarem impossibilitados de preparar uma aula que fuja desse método.

E o argumento para tal cumprimento é o de que foi pago, pelos pais dos alunos, um valor muito alto por este material, evidenciando assim, uma expressa falta de autonomia por parte dos professores. Seguem, então, os relatos: “Ter de seguir o sistema apostilado, não podendo desenvolver projetos de minha autoria” (PROFESSOR G); “Recebo planejamento pronto e não posso fazer atualizações ou mudanças” (PROFESSOR C).

Sobre as horas-extras não remuneradas, é algo que, além de causar insatisfação pelo simples fato da falta de remuneração do tempo trabalhado, ocorre também pelo fato de que essas horas acontecem, frequentemente, porque as escolas convocam os professores para a realização de reuniões pedagógicas e com os pais dos alunos. E essas reuniões, geralmente, são longas e acontecem, geralmente, uma vez a cada quinze dias, conforme o seguinte relato: “Há reuniões mensais (ou às vezes duas por mês) e nunca foram pagas desde o começo do ano. Muitas vezes a duração é de 4h” (PROFESSOR A).

Foi mencionada, também, a questão da indisciplina dos alunos, que gera uma situação de estresse para o professor, pois, quando é tomada alguma medida por parte do professor para conter determinadas atitudes dos alunos, esses profissionais não recebem respaldo por parte da coordenação ou até mesmo da direção da escola, conforme o seguinte relato: “pelo alto nível de estresse que passamos pelo comportamento de alunos descomprometidos com a aprendizagem, entre tantas outras situações” (PROFESSOR H).

Com base nos resultados obtidos e nas análises realizadas, ficou claro que o setor privado de ensino apresenta uma série de problemas com relação à oferta das condições de trabalho docente e que os mesmos serão elencados na seção a seguir.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da realização desta pesquisa, foram encontrados alguns desafios no que diz respeito ao método utilizado, pois, a princípio, a utilização do correio eletrônico como meio de angariar os dados não atingiu as expectativas pelo fato de o retorno ter sido muito aquém do esperado. No entanto, mesmo diante dessa dificuldade e com o apoio dos colaboradores, entende-se que o objetivo geral desta pesquisa – a análise das condições de trabalho dos docentes da rede privada de Ribeirão Preto nos anos iniciais Ensino Fundamental – bem como os seus objetivos específicos elencados foram alcançados:

- Elencar os principais problemas enfrentados pelos docentes em suas atividades profissionais na rede privada de ensino, segundo sua perspectiva;
- Analisar os direitos e deveres previstos no dissídio coletivo da categoria assinado entre o sindicato patronal – Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo (SIEESP)– e o Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto – SINPAAERP;
- Identificar e analisar as remunerações pagas aos professores da rede privada do município;
- Identificar e analisar as demandas trabalhistas que são atendidas pelo departamento jurídico do SINPAAERP;
- Refletir sobre mudanças nas condições de trabalho que poderiam valorizar a profissão docente, tanto na rede privada quanto na pública.

Contudo, cabe ponderar que, conforme mencionado no Capítulo 2, sobre o retorno obtido por meio dos questionários online não ter sido satisfatório, pois poucos professores se dispuseram a respondê-lo, logo só foi possível elencar alguns problemas enfrentados pelos docentes em suas atividades na rede privada de ensino, segundo a sua própria perspectiva.

Dessa maneira, mesmo o índice de resposta tendo sido baixo, os problemas enfrentados pelos professores no cotidiano escolar na rede privada de ensino e que foram apontados por eles recaem sobre a remuneração baixa e, em alguns casos, ela acaba sendo inferior ao piso estabelecido pela Convenção Coletiva de Trabalho; as reuniões que acontecem fora do horário de trabalho e que não são remuneradas; a cobrança exacerbada pelo cumprimento do material apostilado, de modo que o professor fica impossibilitado de propor as suas próprias aulas, pois

o material didático é extenso e acaba ocupando todo o tempo disponível; a falta de recursos pedagógicos básicos, como rádio, televisão com aparelhos de DVD e até mesmo a impossibilidade de se ter na escola um lugar onde os professores possam imprimir atividades para os alunos; a questão da inexistência de um plano de carreira acordado pela Convenção Coletiva de Trabalho. E, diante desse contexto, a saúde emocional dos professores adentra a um alto nível de estresse.

Sobre os objetivos traçados com relação às análises dos direitos e deveres previstos em Convenção Coletiva de Trabalho, notou-se que o professor tem uma série de direitos adquiridos, entre eles: piso salarial, hora-atividade, férias, recesso escolar, recebimento de cestas básicas, participação nos lucros ou resultados, entre outros.

Nesse caso, porém, há muito o que se avançar em termos de direitos adquiridos e os que ainda precisam ser alcançados. Pois, quando se fala em piso salarial, é importante destacar que, se comparado ao que estabelece a lei 11.738/08, o piso salarial da rede privada fica abaixo do piso do setor público, porque nessa lei está incluso o pagamento de 1/3 a mais, referente às horas trabalhadas pelo professor fora da sala de aula. Por outro lado, na rede privada, essas horas são pagas baseadas em apenas cinco por cento e com a nomenclatura de hora-atividade. Logo, pode-se afirmar que o piso salarial da rede privada de ensino de Ribeirão Preto fica aquém do piso estabelecido pelo setor público.

Com relação aos direitos de férias e recesso escolar, a rede privada de ensino passa a infringi-los no momento em que contrata professores formados e os registram como assistentes. Desse modo, além de esse profissional ser remunerado com um valor inferior ao que é pago para os professores, ele tem os seus direitos de recesso e aposentadoria especial negados, pois de seu registro de trabalho não consta que ele é professor, apesar de exercer esse labor.

Segundo consta da Convenção Coletiva de Trabalho, o recebimento das cestas básicas ocorre na importância de, no mínimo, 24kg para professores que lecionam em escolas que possuem um número de alunos acima de cem e de, no mínimo, 12kg para professores que lecionam em escolas com menos de cem alunos. A escola poderá também substituir a cesta básica por cartão alimentação ou vale-alimentação, cujo valor seja de, no mínimo, R\$70,00 (setenta reais).

Ademais, vale a ressalva de que a cesta básica poderá deixar de ser concedida aos professores que lecionam em escolas que oferecem apenas a Educação Infantil. Ou seja, essa é uma cláusula que, mediante a tantos pormenores, chega ao ponto de quase negar ao professor um direito vitalício, que é a alimentação, pois em determinadas situações esse profissional pode receber uma cesta básica menor e, em outros casos, ele nem a recebe.

Esse quadro pode se agravar no momento em que forem comparados os valores estipulados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) com relação às cestas básicas. Pois, de acordo com os dados levantados ao longo desta pesquisa, em outubro de 2016, o valor de uma cesta básica era de R\$ 471,57, chegando a ser seis vezes maior do que o valor que a rede privada de ensino estipula.

Sobre o direito à Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) assegurado pela Convenção Coletiva de Trabalho, pode-se inferir que a nomenclatura para esse tipo de pagamento fica muito aquém daquilo que é pago aos professores. De acordo com o estabelecido, os professores têm o direito de receberem até trinta por cento de seu salário, como abono, até o dia quinze de outubro de cada ano.

Porém, o que não está claro é o valor do lucro propriamente dito que a escola obteve. Aliás, como esse tipo de informação é sigilosa, o valor da PLR acaba sendo irrisório, pois, de acordo com os dados trazidos nesta pesquisa, profissionais que trabalham em bancos, por exemplo, e que, muitas vezes, não possuem instrução de nível superior, têm um ganho de PLR muito superior ao que é pago ao professor da rede privada e que, obrigatoriamente, possui instrução de nível superior.

A análise das remunerações pagas aos professores da rede privada de Ribeirão Preto, sobretudo àqueles que lecionam nos anos iniciais do Ensino Fundamental, mostra que, independentemente de a escola ser de pequeno ou de grande porte, esses estabelecimentos possuem contratos de trabalho que diferem o professor do assistente não apenas no quesito dos direitos diferenciados, sobretudo na remuneração também.

Esses dados mostram, também, que o número de assistentes nessas escolas, na maioria dos casos, é inferior ao número de professores. Entretanto, em algumas escolas o número de assistentes ultrapassa o de professores e essa realidade pode ser vista como uma manobra perversa, por parte dos empregadores, porque, dessa maneira, eles economizam na folha de pagamento às custas dos direitos negligenciados aos professores, desrespeitando claramente essa categoria de trabalhadores.

Outra questão que merece destaque é sobre os motivos que desencadearam os processos jurídicos junto ao sindicato e, sobretudo, sobre os direitos reivindicados nessas ações. Em um primeiro momento, o professor chega ao sindicato munido de, geralmente, um motivo que desencadeou a sua demissão do local de trabalho. E, quando ele realiza a homologação dessa rescisão contratual, são descobertas algumas lacunas que os empregadores deixaram de cumprir.

A partir desses dados, então, é possível inferir que direitos básicos, tais como: férias, 13º salário, cestas básicas, a participação nos lucros ou resultados, horas extras, aviso prévio, reajuste salarial, entre outros, são, corriqueiramente, negligenciados aos professores que atuam na rede privada de Ribeirão Preto.

Enfim, de acordo com os dados analisados ao longo desta pesquisa, é importante destacar que os problemas enfrentados pelos professores na rede privada passam despercebidos aos olhos da sociedade, porque, além de o senso comum atribuir ao sistema privado uma eficiência tamanha em detrimento ao setor público, os próprios docentes desta rede não denunciam as suas condições de trabalho, porque temem não só a perda do emprego, mas também a possibilidade de não conseguir um outro emprego como docente em outra escola.

Ou seja, os casos analisados ao longo deste trabalho mostram apenas uma pequena parcela de um todo ainda desconhecido, pois os dados dessa rede são praticamente inacessíveis, o que fortifica o pensamento de que a rede privada é eficiente, permitindo que esse vasto campo de estudos fique e permaneça blindado às críticas.

Dessa maneira, os dados analisados nesta pesquisa denotam um claro desrespeito pelo trabalho docente por parte do empregador da rede privada, evidenciando, assim, a precarização do trabalho docente quando ele passa a ser mercantilizado, pois submeter a educação à lógica do trabalho mercantil, aquele que gera lucros, é o mesmo que deflagrar a falência dos propósitos a que a área da educação objetiva.

Esses dados também servem para desmistificar, concretamente, aquilo que o senso comum apregoa sobre o desempenho do setor privado, em geral, e, sobretudo, o de o ensino ser melhor – no sentido amplo desta palavra, do que o desempenho do setor público. Não se trata, porém, de deixar de mencionar as falhas que o setor público tem.

Entretanto, o cerne desta questão está em tirar essa blindagem às críticas em que o setor privado é colocado, deixando claro que este setor é claramente passível de falhas e que elas devem passar a ser objeto de conhecimento para a sociedade civil como um todo e, na medida do possível, corrigidas também.

Essa situação evidencia a necessidade de se criarem mecanismos em que os professores da rede privada de ensino passam a ter consciência de seus direitos, de modo a não apenas reivindicá-los no momento de uma homologação na rescisão contratual, mas no sentido de não deixarem que os donos de escola usurpem tanto de seus direitos enquanto o contrato de trabalho ainda esteja vigente.

Em outras palavras, é importante que as informações trazidas por meio dos dados desta pesquisa sejam difundidas para que melhorias nas condições de trabalho docente na rede privada de Ribeirão Preto sejam realizadas de fato.

REFERÊNCIAS

ABREU, Diana C. **Carreira e perfil do profissional do magistério na rede municipal de ensino de Curitiba**: história e impacto da política brasileira de valorização do magistério. 2008. 168 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.

ALMEIDA, J. R. P. **História da instrução pública no Brasil: 1500 a 1889**. Brasília: Inep, 1989.

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**. 2011, vol.41, n.143, p. 606-639.

BARBOSA, A. Salários docentes, financiamento e qualidade da educação no Brasil. **Educ. Real**. vol. 39 no. 2, Porto Alegre Apr/June, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1937**. Brasília, DF: Senado, 1937.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1946**. Brasília, DF: Senado, 1946.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Senado, 1967.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado, 1988.

CAMARGO, Rubens Barbosa de et al. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. **RBP**, v. 25, n. 2, p. 341-363, maio/ago. 2009.

_____. Salário docente. In. OLIVEIRA, Dalila A.; DUARTE, Adriana M. C.; VIEIRA, Livia M. F. (Org.). **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG / Faculdade de Educação, 2010. 1 CD-ROM. Não paginado.

CAMELO, Rafael. **A educação privada em São Paulo: expansão e perspectivas**. 1ª Análise. SEADE. São Paulo, 2014.

DMITRUK, Hilda Beatriz (Org.). **Cadernos metodológicos:** Diretrizes de metodologia científica. 5. ed. Chapecó: Argos, 2001.

FANFANI, E. T. Consideraciones sociológicas sobre profesionalización docente. **Educación & Sociedad**, Campinas, vol. 28, n. 99, p. 335-354, maio/ago, 2007a.

FREITAS, Helena C. L. A (nova) política de formação de professores: a prioridade postergada. **Educación e Sociedad**, Campinas, v. 28, n. 100, p. 1203-1230, out. 2007.

GATTI, Bernadete A. Implicações e perspectivas da pesquisa educacional no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, nº113, São Paulo /jul. 2001

GATTI, Bernadete A. estudos quantitativos em educação. **Educación e Pesquisa**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 11-30, Jan/Abr, 2004.

GATTI, Bernadete A; BARRETO, Elba S. S. **Professores do Brasil:** impasses e desafios. Brasília: UNESCO, 2009.

GATTI, Bernadete Angelina et al. **Atratividade da carreira docente no Brasil**. São Paulo: Fundação Victor Cívita, Fundação Carlos Chagas, 2009.

HADDAD, Sérgio; GRACIANO, Mariângela. **Educación: direito universal ou mercado em expansão**. Revista em Perspectiva, São Paulo, p. 67-77, 2004.

LIANG, Xiaoyan. Remuneração dos professores em 12 países da América Latina: como se compara a remuneração dos professores com a de outras profissões; o que determina, e quem são os professores?. **Documentos PREAL**, Washington, n. 27, p. 1-38, dez. 2003. Disponível em: http://www.preal.org/BibliotecaN.asp?Pagina=3&Id_Carpeta=64&Camino=63|PrealPublicaciones/64|PREAL Documentos>. Acesso em: 22 set. 2015.

LIMA, Kátia Regina de Souza. **Reforma da Educação Superior nos anos de contra-revolução neoliberal:** de Fernando Henrique Cardoso e Luiz Inácio Lula da Silva. 2005. 483 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2005.

LÜDKE, Menga; BOING, Luiz Alberto. Caminhos da profissão e da profissionalidade docentes. **Educación & Sociedad**, 2004, vol.25, n.89, pp. 1159-1180.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marlo Eliza Dalmazo Afonso de. **Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: Ed. EPU, 1986.

MAZZANTE, Fernanda Pinheiro. O currículo escolar nas leis 5692/71 e 9394/96: questões teóricas e de história. **História da Educação**, ASPHE/FaE/UFPel, Pelotas, n. 18, p. 71-81, set. 2005

MÉSZÁROS, István. **A educação para além do capital**. 2 ed. – São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.

MORDUCHOWICZ, A. carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes. **RJ, PREAL Brasil** – CPDOC – Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: www.cpdoc.fgv.br Acesso em: 3 de outubro de 2015.

MORICONI, Gabriela M. **Os professores públicos são mal remunerados nas escolas brasileiras?** Uma análise da atratividade de carreira do magistério sob o aspecto da remuneração. 86 f. Dissertação de Mestrado em Administração Pública e Governo apresentada à Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2008.

OLIVEIRA, Dalila Andrade (Org.) **Gestão democrática da educação: desafios contemporâneos**. Petrópolis, R.J.: Vozes, 1997. p.15-45.

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

OLIVEIRA, Romualdo Luiz Portela de; PENIN, Sonia Terezinha de Souza. A educação na constituinte de 1946. **R. Fac. Educ.**, São Paulo, n. 12 (1/2), p. 261-288, jan./dez. 1986.

PINTO, José Marcelino de Rezende. **Os recursos para Educação no Brasil no contexto das finanças públicas**. Brasília: Editora Plano, 2000. 160 p.

_____, José Marcelino de Rezende. Remuneração adequada do professor: desafio à educação brasileira. **Retratos da Escola**, v. 3, p. 51-67, 2009.

_____. **Entrevista com José Marcelino de Rezende Pinto**. [7 de abril, 2014]. Entrevista concedida a Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação. Disponível em: <http://www.anped.org.br/news/entrevista-com-jose-marcelino-rezende-pinto-pne>. Acesso em: 20 out. 2015.

QUIBAO, José Neto. **Docentes não concursados na Rede Estadual de Ensino de São Paulo: ordenamento jurídico, perfil e remuneração**. 240 f. dissertação de Mestrado em Educação apresentada à Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2015.

ROMANELLI, Otaíza de Oliveira. **História da Educação no Brasil (1930-1973)**. Petrópolis: Vozes, 1997.

SCHUELER, Alessandra; LIMEIRA, Aline de Moraes. Ensino particular e controle estatal: a reforma Couto Ferraz (1854) e a regulação das escolas privadas na Corte imperial. **Revista HISTEDBR on-line**, Campinas: Unicamp, v. 32, 2008, p. 48-64.

SEVERINO, Antônio J. **Metodologia do trabalho científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007.

TEIXEIRA, Anísio. **Educação no Brasil**. Rio de Janeiro: Companhia Editora Nacional, 1969.

TEIXEIRA, Maria Cristina. **O direito à educação nas constituições brasileiras**. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/RFD/article/viewFile/464/460>. Acesso em: 20 abr. 2008

VARGAS, Gisele. **Remuneração do Magistério: o impacto das políticas públicas no setor privado** 1. ed. Curitiba: Appris, 2015.

VIEIRA, Sofia Lerche. A educação nas constituições brasileiras: texto e contexto. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 88, n. 219, p. 291-309, maio/ago. 2007.

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Meu nome é Gabriela Diamanti da Silva, mestranda do Programa de Mestrado em Educação da Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Ribeirão Preto/USP, e estou desenvolvendo uma pesquisa intitulada “As condições de trabalho docente na rede particular de ensino de Ribeirão Preto”, sob a orientação do Prof. Dr. José Marcelino de Rezende Pinto.

O objetivo deste trabalho é analisar as condições de trabalho docente na rede privada de ensino em Ribeirão Preto na visão desses profissionais. A pesquisa conta com o apoio do Professor Antonio Dias de Novaes, Presidente do Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto e Região (SINPAAE), e seus resultados serão disponibilizados a seus filiados.

Um dos instrumentos de coleta de dados da pesquisa será um questionário a ser respondido pelos docentes para o qual peço a sua colaboração em respondê-lo. Caso você aceite participar deste estudo, precisa saber que:

- 1- Todas as informações que o (a) senhor (a) apresentar serão mantidas em sigilo, sendo utilizadas apenas neste estudo;
- 2- Para fins de publicações e apresentações científicas, será mantido sigilo sobre a identidade dos participantes, portanto, garantimos seu anonimato, tanto na pesquisa presencial, quanto na virtual;
- 3- A qualquer momento, em que o desejar, o (a) senhor (a) poderá interromper a sua participação;
- 4- Não há nenhum risco significativo em participar deste estudo;
- 5- Sua participação deverá ser voluntária, sem que tenha ocorrido nenhum tipo de pressão;
- 6- Esta pesquisa não levará mais de dez minutos.

Considerando as questões acima:

Ao responder o questionário a seguir, eu assumo que aceito participar deste estudo, sendo que minha participação é inteiramente voluntária. Declaro que fui informado e

compreendi quais são os objetivos e como será realizado este estudo e, também, que fui esclarecido sobre os direitos e condições que me foram assegurados.

APÊNDICE B
QUESTIONÁRIO

1) Sexo

Feminino Masculino

2) Idade

3) Estado civil

4) Quantidade de filhos

5) Qual o ano e instituição em que você concluiu a sua formação?

Especifique, por favor, a titulação (Normal/Magistério, Licenciatura em Pedagogia ou em outra área), o ano de conclusão e se a instituição é pública ou privada.

6) Em qual nível de ensino você atua?

- ☐ ☐ Educação Infantil
- ☐ ☐ Ensino Fundamental I (Anos Iniciais)
- ☐ ☐ Ensino Fundamental II (Anos Finais)
- ☐ ☐ Ensino Médio
- ☐ ☐ Ensino Superior

7) Em quantas escolas você trabalha?

- ☐ ☒ Um período na escola privada
- ☐ ☒ Dois períodos na escola privada
- ☐ ☒ Um período na escola pública e outro na escola privada
- ☐ ☒ Outro:

8) Há quanto tempo você exerce a docência?

9) Há quanto tempo você leciona nesta escola?

(Se trabalhar em mais de uma, indique aquela escola privada em que se encontra há mais tempo. Responda apenas o tempo referente à escola particular atual).

10) Qual a sua jornada de trabalho SEMANAL, considerando apenas as atividades com os alunos em sala de aula?

(Responda em número de horas. Se você trabalha também na rede pública, indique a jornada semanal em cada rede).

11) A(s) escola(s) privada(s) onde você trabalha remunera(m) as atividades de planejamento de aulas, ou correção de trabalhos além dos 5% previstos na convenção coletiva de trabalho? Em caso afirmativo, quantas horas SEMANAIS ou MENSAIS?

12) Considerando a sua carga horária de aulas, quanto tempo você se dedica, SEMANALMENTE, fora da escola para planejar as suas atividades?

(Planejamento, correção de provas e trabalho)

13) Qual é a sua remuneração líquida mensal?

(Caso trabalhe na rede pública e na rede privada, indique a remuneração em cada uma delas).

14) A escola privada onde você trabalha fornece cesta básica, ou algum cartão alimentação? Em caso afirmativo, qual o valor?

15) Considerando o conjunto de suas turmas na rede privada, indique quantos alunos por turma existem em média.

16) Considerando o conjunto de suas turmas na rede privada, indique o TOTAL de alunos sob sua responsabilidade.

17) Dos recursos pedagógicos a seguir, indique aqueles que a escola privada possui e que são efetivamente utilizados com os alunos:

○ ☐ Biblioteca

- ☐ Laboratório de Ciências
- ☐ Laboratório de Informática
- ☐ Aparelho de som
- ☐ Aparelho de DVD
- ☐ Data show
- ☐ Quadra esportiva
- ☐ Sala ambiente de artes

18) Que recurso pedagógico você necessita e a escola NÃO possui?

19) No ano anterior, a escola pagou a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) aos seus funcionários dentro do prazo previsto na Convenção Coletiva (até o dia 15 de outubro)?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Desconheço esse tipo de benefício

20) Na composição do seu salário estão discriminados os 5% adicionais referentes à hora-atividade previstos na Convenção Coletiva?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Desconheço esse benefício

21) Na sua atuação profissional na rede privada de ensino, o que lhe causa insatisfação? (Pode marcar mais de uma alternativa).

- ☐ Remuneração
- ☐ Falta de autonomia para desenvolver seu trabalho em sala de aula
- ☐ Sofrer desrespeito ou humilhação por parte dos proprietários da escola ou de seus representantes

- ☐ Sofrer desrespeito ou humilhação por parte dos pais ou dos alunos
- ☐ Falta de equipamentos ou materiais didáticos adequados

22) Em relação à pergunta anterior, você poderia indicar alguns exemplos de situações vivenciadas considerando os itens que você assinalou?

23) A escola exige uso de uniforme dos professores? Em caso afirmativo, esta instituição fornece gratuitamente dois uniformes por ano, conforme consta da convenção coletiva de trabalho?

24) Caso haja a necessidade, a escola proporciona bolsa de estudos aos filhos de seus profissionais? Qual a porcentagem de desconto?

25) A escola privada oferece um local adequado para os seus profissionais realizarem suas refeições? Alguma sugestão de melhoria?

26) Além da docência, você exerce alguma outra atividade remunerada? Se sim, qual a atividade, o tempo dedicado e o valor da remuneração?

27) Que valor de salário MENSAL você consideraria adequado para um professor? (Considere um professor formado em nível superior e uma jornada SEMANAL de 40 horas de trabalho, uma parte das quais destinada a atividades de planejamento e correção de trabalhos).

28) Considerando a sua etapa de atuação prioritária, qual seria o número adequado de alunos por turma?

29) A escola onde você trabalha oferece algum tipo de plano de carreira a seus profissionais, como, por exemplo, “adicional por tempo de serviço” e/ou “adicional por nível de formação”? Se a resposta for afirmativa, você poderia explicar como funciona?

30) Quando a escola realiza as reuniões de pais e até mesmo os eventos festivos, você recebe como hora extra, ou a escola considera como ‘banco de horas’, ou alguma outra alternativa?

31) Das três redes de ensino existentes em Ribeirão Preto, em qual você acredita que as condições de trabalho são melhores?

(Considerando a etapa de ensino onde você atua prioritariamente).

- ☐ ☐ Estadual
- ☐ ☐ Municipal
- ☐ ☐ Privada

32) Você estaria disposto(a) a conceder uma entrevista para que possamos aprofundar as questões apresentadas neste questionário? Em caso afirmativo, deixe o seu telefone, ou e-mail:

APÊNDICE C

ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM O PRESIDENTE DO SINDICATO

- 1) O Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto e região (SINPAAERP), atualmente, conta com quantos professores sindicalizados? E quantos seriam os professores sindicalizados que atuam nos anos iniciais do Ensino Fundamental?
- 2) Entre as categorias de professores e de auxiliares de administração escolar, seria possível mensurar em qual delas o sindicato recebe um maior número de denúncias?
- 3) Quais medidas são tomadas quando o sindicato é notificado sobre uma escola que, porventura, não está cumprindo uma das cláusulas contidas na Convenção Coletiva de Trabalho?
- 4) Sabemos que a pauta de reivindicação é o documento por meio do qual o sindicato leva os anseios da categoria para a negociação coletiva do trabalho, e que as reivindicações são formuladas em Assembleia Geral Extraordinária (AGE). Assim sendo, os senhores poderiam falar um pouco sobre os principais pedidos reivindicatórios formulados nesse tipo de Assembleia, como também falar sobre o índice de participação por parte dos professores nessas reuniões?
- 5) De acordo com o que está estabelecido pela Convenção Coletiva de Trabalho em relação ao piso salarial, percebemos que existem diferenças salariais entre os níveis de ensino, pois, na Educação Infantil, o professor tem o piso no valor de R\$ 927,71, e para professores que atuam até o 5º ano do Ensino Fundamental, o valor do piso é de R\$ 1.036,66. Assim sendo, quais seriam os principais obstáculos que o sindicato enfrentaria ao adotar a formação acadêmica como critério para estabelecer o piso salarial dos professores da educação básica?
- 6) A cláusula número 13 da Convenção Coletiva versa sobre um adicional por atividades em outros municípios: “quando o Professor desenvolver suas atividades a serviço da mesma organização, em município diferente daquele onde foi contratado e onde ocorre a prestação habitual do trabalho, deverá receber um adicional de 25% sobre o total de sua remuneração no

novo município”. Existe a possibilidade de esse adicional se estender também aos professores que residem em cidades diferentes do local de trabalho?

7) Quais medidas o sindicato tem tomado no sentido de efetivar um plano de carreira para o professor do setor privado?

8) A partir das respostas recebidas por meio do questionário, percebemos que a grande maioria dos professores dedica um tempo considerável para realizar atividades docentes fora do seu período de trabalho no ambiente escolar. A remuneração estabelecida para este tipo de trabalho se baseia nos 5% de hora-atividade previstos na Convenção Coletiva. Dessa maneira, como o sindicato poderia intervir para aumentar o valor deste adicional, uma vez que no setor público ele é referenciado em praticamente 33%?

9) O sindicato realiza algum tipo de campanha para os professores, a título de informação ou incentivo, sobre os benefícios que eles teriam ao se filiarem a esta instituição?

10) Comparando os professores que atuam na Educação Básica com os professores que atuam no Ensino Superior, o sindicato consegue visualizar em qual destes dois grupos o número de professores sindicalizados é maior?

APÊNDICE D

REMUNERAÇÃO DE DOCENTES E ASSISTENTES DA REDE PRIVADA

Localização	Tipo de ensino	Valores salariais encontrados para professores dos anos iniciais do Ensino Fundamental
Centro A	Fundamental e Médio	R\$ 1.065,70 R\$ 1.113,33 R\$ 1.200,65
Centro A	Assistentes	-
Centro B	Ed. Infantil, Ens. Fundamental e Médio	R\$ 620,97 R\$ 749,81 R\$ 1.141,92 R\$ 1.242,91 R\$ 1.475,96 R\$ 1.552,44 R\$ 1.630,05 R\$ 1.712,89 R\$ 2.251,02 R\$ 2.525,04 R\$ 2.903,07 R\$ 3.298,94
Centro B	Assistentes	R\$ 1.263,68 R\$ 961,71 R\$ 961,71 R\$ 961,71 R\$ 961,71 R\$ 961,71 R\$ 961,71

		R\$ 3.325,97 R\$ 3.697,32 R\$ 3.761,91
Centro D	Assistentes	R\$ 1.527,21 R\$ 1.527,21
Campos Elíseos E	Ed. Infantil, Ensino Fundamental e Médio	R\$ 1.375,45 R\$ 1.375,45 R\$ 1.375,45 R\$ 1.375,46 R\$ 1.406,72 R\$ 1.406,73 R\$ 1.406,73 R\$ 1.406,76 R\$ 1.437,98 R\$ 1.437,98 R\$ 1.453,00 R\$ 1.524,01 R\$ 1.537,84 R\$ 1.563,01 R\$ 2.067,22 R\$ 2.098,44
Campos Elíseos E	Assistentes	-
Jd. São José F	Ed. Infantil e Ensino Fundamental I	R\$ 1.343,65 R\$ 1.349,24 R\$ 1.350,28 R\$ 1.354,70 R\$ 1.354,70 R\$ 1.354,70 R\$ 1.354,70 R\$ 1.354,70 R\$ 1.354,70

Jd. José Sampaio K	Assistentes	Encontra-se a nomenclatura de berçarista
Sumarezinho L	Ed. Infantil, Ens. Fundamental e Ensino Médio (Essa escola disponibiliza a data de admissão e fica fácil constatar a falta de planos de carreira)	R\$ 1.424,06 R\$ 1.495,25 R\$ 1.424,06 R\$ 1.424,06 R\$ 1.424,06 R\$ 1.424,06 R\$ 1.424,06 R\$ 1.424,06 R\$ 1.424,06 R\$ 1.424,06 R\$ 1.424,09 R\$ 1.424,06 R\$ 1.424,06 R\$ 1.424,06 R\$ 1.424,06
Sumarezinho L	Assistentes	-
Jd. Recreio M	Ed. Infantil, Ens. Fundamental e Ens. Médio	R\$ 1.601,72 R\$ 1.734,06 R\$ 1.889,99 R\$ 1.953,11 R\$ 1.995,69 R\$ 2.292,49 R\$ 3.358,95 R\$ 3.746,74 R\$ 3.951,85 R\$ 4.218,61 R\$ 4.678,12 R\$ 5.089,68

Jd. Recreio M	Assistentes	R\$ 1.530,89 R\$ 1.254,69 R\$ 1.353,31
Vila Amélia N	Ed. Infantil e Ensino Fundamental	R\$ 514,05 R\$ 1.583,94 R\$ 1.699,69 R\$ 1.699,69 R\$ 1.699,69 R\$ 1.699,69 R\$ 1.699,69 R\$ 1.699,69 R\$ 1.735,81 R\$ 1.735,81 R\$ 1.735,81 R\$ 1.735,81 R\$ 1.796,03 R\$ 1.952,57 R\$ 2.157,27 R\$ 2.324,93 R\$ 3.361,45
Vila Amélia N	Assistentes	R\$ 1.042,10 R\$ 951,87
Jd. Nova Aliança O	Ed. Infantil e Ensino Fundamental	R\$ 3.195,52 R\$ 3.087,81 R\$ 3.027,97
Jd. Nova Aliança O	Assistentes	R\$ 938,44 R\$ 864,09 R\$ 906,33 R\$ 887,15 R\$ 864,09 R\$ 2.639,51

		R\$ 2.639,51 R\$ 906,33 R\$ 1.051,98 R\$ 906,33
Jd. Canadá P	Ensino Fundamental e Médio	R\$ 1.094,53 R\$ 930,56 R\$ 684,08 R\$ 1.302,79 R\$ 1.094,53 R\$ 2.873,12
Jd. Canadá P	Assistentes	-
Jd. Sumaré Q	Ed. Infantil e Ensino Fundamental	R\$ 1.218,13 R\$ 1.218,13 R\$ 1.218,13 R\$ 1.218,13 R\$ 1.218,13 R\$ 1.218,13 R\$ 1.218,13 R\$ 1.218,13 R\$ 1.218,13
Jd. Sumaré Q	Assistentes	R\$ 825,72
Vila do Golf R	Ed. Infantil e Ensino Fundamental	R\$ 483,38 R\$ 637,96 R\$ 765,55 R\$ 966,87 R\$ 1.020,72 R\$ 1.128,01 R\$ 1.215,44 R\$ 1.275,93 R\$ 1.275,93

		R\$ 1.289,01
		R\$ 1.450,11
		R\$ 1.450,30
		R\$ 1.450, 30
		R\$ 1.531,11
		R\$ 1.531,11
		R\$ 1.531,25
		R\$ 1.611,45
		R\$ 1.611,45
		R\$ 1.658,70
		R\$ 1.914,20
		R\$ 1.914,20
		R\$ 1.914,20
		R\$ 1.933,52
		R\$ 1.933,73
		R\$1.933,73
		R\$ 1.933,73
		R\$ 1.933,73
		R\$ 2.041,48
		R\$ 2.041,48
		R\$ 2.256,02
		R\$ 2.256,02
		R\$ 2.296,67
		R\$ 2.296,67
		R\$ 2.296,67
		R\$ 2.296,86
		R\$ 2.551,77
		R\$ 2.552,06
		R\$ 2.578,02
		R\$ 2.578,31
		R\$ 2.578,31
		R\$ 2.806,46
		R\$ 2.806,46

	R\$ 2.806,46
	R\$ 2.806,79
	R\$ 2.806,97
	R\$ 2.806,97
	R\$ 2.806,97
	R\$ 2.806,97
	R\$ 2.807,00
	R\$ 2.807,00
	R\$ 2.807,00
	R\$ 2.807,00
	R\$ 2.807,00
	R\$ 2.807,00
	R\$ 2.807,00
	R\$ 2.807,12
	R\$ 2.807,27
	R\$ 2.807,27
	R\$ 2.807,27
	R\$ 3.062,47
	R\$ 3.062,47
	R\$ 3.222,89
	R\$ 3.357,92
	R\$ 3.384,03
	R\$ 3.444,99
	R\$ 3.445,58
	R\$ 3.827,77
	R\$ 3.828,43
	R\$ 3.828,43
	R\$ 3.867,47
	R\$ 4.083,48
	R\$ 4.350,90
	R\$ 4.377,78
	R\$ 4.479,18
	R\$ 4.492,51

		R\$ 4.512,05 R\$ 4.834,34 R\$ 5.103,29 R\$ 5.104,57 R\$ 5.104,57 R\$ 5.143,62 R\$ 5.372,12 R\$ 5.465,80 R\$ 5.612,93 R\$5.613,60 R\$ 5.639,54 R\$ 5.801,20
Vila do Golf R	Assistentes	R\$ 1.309,27 R\$ 1.922,15 R\$ 1.332,42 R\$ 1.309,27 R\$ 1.922,15 R\$ 1.309,27 R\$ 1.091,36 R\$ 1.309,27 R\$ 1.309,27 R\$ 1.091,36 R\$ 1.091,36 R\$ 1.309,27 R\$ 1.309,27 R\$ 1.309,27 R\$ 1.922,15 R\$ 1.091,36 R\$ 1.091,36 R\$ 1.091,36 R\$ 1.091,36 R\$ 1.091,36 R\$ 1.091,36

		R\$ 1.309,27 R\$ 1.309,27 R\$ 1.091,36 R\$ 1.309,27 R\$ 1.091,36 R\$ 1.309,27 R\$ 1.309,27
Santa Cruz S	Ed. Infantil e Ensino Fundamental	R\$ 1.029,29 R\$ 1.029,29 R\$ 1.976,60 R\$ 2.317,16 R\$ 2.317,16 R\$ 2.317,16 R\$ 2.317,16 R\$ 2.317,16 R\$ 2.317,16 R\$ 2.317,16 R\$ 2.317,16 R\$ 2.317,16 R\$ 2.317,16 R\$ 2.317,16 R\$ 2.317,16 R\$ 2.317,37 R\$ 2.388,55 R\$ 2.573,24 R\$ 3.240,41 R\$ 3.346,45
Santa Cruz S	Assistentes	R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22

		R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22 R\$ 1.155,22
Vila Virginia T	Ed. Infantil e Ensino Fundamental	R\$ 1.108,56 R\$ 1.212,87 R\$ 1.212,87 R\$ 1.212,87 R\$ 1.212,87 R\$ 1.212,87 R\$ 1.212,87 R\$ 1.212,87 R\$ 1.212,87 R\$ 1.212,87 R\$ 2.425,76 R\$ 2.425,76 R\$ 2.425,76 R\$ 2.425,76 R\$ 2.425,76 R\$ 2.425,76
Vila Virginia	Assistentes	-

T		
Jardim Irajá U	Ed. Infantil e Ens. Fundamental	R\$ 1.681,63 R\$ 1.842,46 R\$ 1.246,17 R\$ 1.842,46 R\$ 1.464,99 R\$ 1.246,17 R\$ 1.859,97 R\$ 1.312,92 R\$ 1.312,92
Jardim Irajá U	Assistentes	R\$ 1.312,92 R\$ 1.941,48
Jardim Irajá V	Ed. Infantil e Ensino Fundamental	R\$ 1.146,61 R\$ 1.146,61 R\$ 1.146,61 R\$ 1.146,61 R\$ 1.146,61 R\$ 1.146,61
Jardim Irajá V	Assistentes	R\$ 1.597,33 R\$ 1.191,42 R\$ 1.294,73 R\$ 3.069,44 R\$ 1.649,81 R\$ 1.322,36 R\$ 1.298,41 R\$ 1.298,41 R\$ 1.597,33 R\$ 1.299,37 R\$ 1.298,41

		R\$ 1.332,02 R\$ 1.332,02
Ribeirão Verde W	Ed. Infantil e Ensino Fundamental	R\$ 1.363,52 R\$ 1.399,09 R\$ 1.399,09 R\$ 2.288,35 R\$ 2.288,35 R\$ 2.727,05 R\$ 2.727,05 R\$ 2.798,18 R\$ 2.798,18 R\$ 3.282,30
Ribeirão Verde W	Assistentes	-
Ribeirão Verde X	Ed. Infantil e Ens. Fundamental	R\$ 1.244,53 R\$ 1.244,53 R\$ 1.395,20 R\$ 2.511,37 R\$ 2.511,37
Ribeirão Verde X	Assistentes	-
Bonfim Paulista Z	Ed. Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio	R\$ 1.424,06 R\$ 1.424,06 R\$ 1.424,06 R\$ 1.424,06 R\$ 1.424,06
Bonfim Paulista Z	Assistentes	-
Jd. Palma Travassos	Ensino Fundamental	R\$ 1.192,56

AA		R\$ 1.192,56 R\$ 1.192,56 R\$ 1.192,56 R\$ 1.192,56 R\$ 1.192,56 R\$ 1.192,56
Jd. Palma Travassos AA	Assistentes	R\$ 851,45 R\$ 851,45 R\$ 851,45 R\$ 851,45
Jd. Paulista BB	Ed. Infantil e Ensino Fundamental	R\$ 1.151,58 R\$ 1.151,58 R\$ 1.151,58 R\$ 1.151,58 R\$ 1.340,02 R\$ 1.487,47 R\$ 1.487,47 R\$ 1.487,47 R\$ 1.487,47
Jd. Paulista BB	Assistentes	R\$ 950,13 R\$ 950,13 R\$ 950,13 R\$ 943,92 R\$ 943,92 R\$ 1.200,00 R\$ 875,00
Jd. Paulistano CC	Ensino Fundamental	R\$ 1.176,58 R\$ 1.176,58 R\$ 1.297,50 R\$ 1.406,91 R\$ 2.353,17

Jd. Paulistano CC	Assistentes	R\$ 930,23 R\$ 930,23 R\$ 930,23 R\$ 1.080,00
Nova Ribeirania DD	Ensino Fundamental	R\$ 1.364,78 R\$ 1.364,78
Nova Ribeirania DD	Assistentes	-
Castelo Branco EE	Ed. Infantil e Ens. Fundamental	R\$ 1.187,31 R\$ 1.187,31 R\$ 1.397,47 R\$ 1.416,85 R\$ 1.905,64
Castelo Branco EE	Assistentes	Não especificado
Ipiranga FF	Ed. Infantil e Ensino Fundamental	R\$ 1.255,22 R\$ 1.255,22 R\$ 1.255,22 R\$ 1.283,75 R\$ 1.426,42 R\$ 1.426,42 R\$ 1.426,42 R\$ 2.586,39
Ipiranga FF	Assistentes	-
Sumarezinho GG	Ed. Infantil e Ens. Fundamental	R\$ 2.221,40 R\$ 1.110,64 R\$ 1.110,64
Sumarezinho	Assistentes	-

GG		
Ipiranga HH	Ed. Infantil e Ens. Fundamental	R\$ 1.229,10 R\$ 1.417,50 R\$ 1.437,64 R\$ 1.480,72 R\$ 1.552,65 R\$ 1.610,16 R\$ 1.725,17 R\$ 1.782,68 R\$ 1.791,31 R\$ 2.415,24
Ipiranga HH	Assistentes	R\$ 830,42 R\$ 1.008,76 R\$ 1.008,76 R\$ 1.008,76 R\$ 1.008,76 R\$ 1.187,09 R\$ 1.187,09 R\$ 1.008,76 R\$ 1.187,09
Jd. Irajá II	Ed. Infantil e Ensino Fundamental	R\$ 1.897,34 R\$ 1.350,11 R\$ 1.458,43 R\$ 1.914,00 R\$ 1.261,49 R\$ 1.605,04 R\$ 1.739,61 R\$ 2.396,07 (especialista em port) R\$ 2.680,54 R\$ 2.394,98 (admissão em 2005)

Jd. Irajá II	Assistentes	R\$ 425,60 R\$ 673,96 R\$ 946,39 R\$ 984,69 R\$ 992,34 R\$ 993,44 R\$ 1.017,51 R\$ 1.019,70 R\$ 1.020,79
Jd. Irajá JJ	Ed. Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio	R\$ 3.965,04 R\$ 3.965,04 R\$ 3.965,04 R\$ 2.971,59 R\$ 1.982,53 R\$ 3.547,10 R\$ 3.965,04 R\$ 3.965,04 R\$ 1.982,53 R\$ 3.965,04 R\$ 2.971,59 R\$ 3.965,04 R\$ 3.965,04 R\$ 3.965,04 R\$ 2.971,59 R\$ 3.965,04 R\$ 3.965,04 R\$ 3.965,04 R\$ 1.982,53 R\$ 2.971,59 R\$ 3.965,04 R\$ 1.668,57

		R\$ 2.971,59
Jd. Irajá	Assistentes	R\$ 1.977,11
JJ		R\$ 1.349,02
		R\$ 1.347,94
		R\$ 1.347,94
		R\$ 1.977,11
		R\$ 1.347,94
		R\$ 1.977,11
		R\$ 1.977,11
		R\$ 1.977,11
		R\$ 1.123,65
		R\$ 1.977,11
		R\$ 1.977,11
		R\$ 1.977,11
		R\$ 1.977,11
		R\$ 1.977,11
		R\$ 1.347,94
		R\$ 1.977,11
		R\$ 1.977,11
		R\$ 1.347,94
		R\$ 1.347,94
		R\$ 1.041,63
		R\$ 1.347,94
		R\$ 1.123,65
		R\$ 1.347,94
		R\$ 1.977,11
		R\$ 1.977,11
		R\$ 1.123,65
		R\$ 1.977,11
		R\$ 1.977,11
		R\$ 1.347,94
		R\$ 1.123,65
		R\$ 1.123,65

APÊNDICE E

Esquema de análise dos processos jurídicos impetrados pelos professores da rede privada de ensino em Ribeirão Preto – SP

Proponente	Instituição	Tempo de trabalho	Motivo	O que se pede	Valor total	Base jurídica	Data da ação	Resumo dos fatos
Sujeito 1	Instituição A	3 anos e 11 meses	Rescisão indireta do contrato de trabalho por: Atraso de salário; Não pagamento de férias mais 1/3; Falta de depósito do FGTS; Desconto do INSS, mas não era recolhido pelo Instituto e; Não pagamento do adicional de insalubridade	Pedido de tutela para a liberação do FGTS; Pagamentos de aviso prévio, saldo de salário, 13ºs atrasados, 13º proporcional, férias atrasadas, férias proporcionais, garantia semestral de salário, adicional por insalubridade, depósito do FGTS mais 40% de multa, danos morais no valor de 20 vezes o piso salarial, horas extras, reajuste salarial de 8,50% e o depósito do INSS.	R\$ 34.306,20	Art. 483, “d” da CLT.	19 jul. 2012	A Reclamante cumpria uma jornada de trabalho das 12h30 às 16h50 de segunda à sexta-feira sem intervalo e requer indenização porque a Reclamada não paga férias acrescidas de 1/3, os 13ºs salários e os salários em dia, não depositou o FGTS, desconta o INSS e não repassa ao Instituto, não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com crianças com necessidades especiais e com soro positivo. E, além disso, a Reclamada ameaça os professores informando que não tem dinheiro para pagá-lhes.
Sujeito 2	Instituição A	17 anos e 9 meses	Rescisão indireta do contrato de trabalho por: Atraso de salário; Não pagamento de férias mais 1/3; Falta de depósito do FGTS; Desconto do INSS, mas não era recolhido pelo Instituto e; Não pagamento do adicional de insalubridade	Pedido de tutela para a liberação do FGTS; Pagamentos de aviso prévio, saldo de salário, 13ºs atrasados, 13º proporcional, férias atrasadas, férias proporcionais,	Acima de R\$ 30.443, 30	Art. 483, “d” da CLT; Art. 467 da CLT.	19 jul. 2012	A Reclamante laborava das 12h30 às 16h50, de segunda à sexta-feira, sem intervalo de 15min para descanso e requer indenização porque a Reclamada não paga férias acrescidas de 1/3, os 13ºs salários e os salários em dia, não depositou o FGTS, desconta o INSS e não repassa

				garantia semestral de salário, adicional por insalubridade, depósito do FGTS mais 40% de multa, danos morais no valor de 20 vezes o piso salarial, horas extras, reajuste salarial de 8,50% e o depósito do INSS.				ao Instituto, não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com crianças com necessidades especiais e com soro positivo. E, além disso, a Reclamada ameaça os professores informando que não tem dinheiro para pagá-lhes.
Sujeito 3	Instituição A	28 anos e 9 meses	Rescisão indireta do contrato de trabalho por: Atraso de salário; Não pagamento de férias mais 1/3; Falta de depósito do FGTS; Desconto do INSS, mas não era recolhido pelo Instituto e; Não pagamento do adicional de insalubridade	Pedido de tutela para a liberação do FGTS; Pagamentos de aviso prévio, saldo de salário, 13ºs atrasados, 13º proporcional, férias atrasadas, férias proporcionais, garantia semestral de salário, adicional por insalubridade, depósito do FGTS mais 40% de multa, danos morais no valor de 20 vezes o piso salarial, horas extras, reajuste salarial de 8,50% e o depósito do INSS; Multa pelo descumprimento das cláusulas convencionais.	R\$ 37,443,00	Art. 483, “d” da CLT; Art. 467 e 477 da CLT.	3 ago. 2012	A Reclamante laborava das 7h30 às 11h50 de segunda à sexta-feira, sem intervalo de 15min para descanso e refeições. E requer indenização porque a Reclamada não paga férias acrescidas de 1/3, os 13ºs salários e os salários em dia, não depositou o FGTS, desconta o INSS e não repassa ao Instituto, não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com crianças com necessidades especiais e com soro positivo. E, além disso, a Reclamada ameaça os professores informando que não tem dinheiro para pagá-lhes.
Sujeito 4	Instituição A	4 anos e 11 meses	Demitida sem justa causa e no período de férias	Pedido de tutela para a liberação do FGTS; Pagamentos de aviso prévio, saldo	R\$ 54.000,00	Lei 7.885/89 Arts. 467 e 477 § 8º da CLT.	11 fev. 2013	A Reclamante cumpria uma jornada de trabalho das 7h30 às 11h50 de segunda à sexta-feira, sem intervalo para o descanso e refeições. A

				de salário, 13ºs atrasados, 13º proporcional, férias atrasadas, férias proporcionais, garantia semestral de salário, adicional por insalubridade, depósito do FGTS mais 40% de multa, danos morais no valor de 20 vezes o piso salarial, horas extras, reajuste salarial de 8,50% e o depósito do INSS; Multa pelo descumprimento das cláusulas convencionais.				Reclamante pleiteia o pagamento de suas verbas rescisórias e demais direitos oriundos do contrato de trabalho, pois a reclamada não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com crianças com necessidades especiais e com soro positivo. E, além disso, a Reclamada ameaça os professores informando que não tem dinheiro para pagar-lhes..
Sujeito 5	Instituição A	16 anos e 9 meses	Rescisão indireta do contrato de trabalho	Pedido de tutela para a liberação do FGTS; Pagamentos de aviso prévio, saldo de salário, 13ºs atrasados, 13º proporcional, férias atrasadas, férias proporcionais, garantia semestral de salário, adicional por insalubridade, depósito do FGTS mais 40% de multa, danos morais no valor de 20 vezes o piso salarial, horas extras, reajuste salarial de 8,50% e o depósito do INSS;	R\$ 39.965,20	Art. 483, “b”, “c”, “d” e “e” da CLT Arts 467 e 477 da CLT.	6 mar. 2013	A Reclamante laborava das 12h30 às 16h50 de segunda à sexta-feira, sem intervalo para as refeições. E requer indenização porque a Reclamada não paga férias acrescidas de 1/3, os 13ºs salários e os salários em dia, não depositou o FGTS, desconta o INSS e não repassa ao Instituto, não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com crianças com necessidades especiais e com soro positivo. E, além disso, a Reclamada ameaça os professores informando que não tem dinheiro para pagar-lhes.

				Multa pelo descumprimento reiterado das cláusulas convencionais.				
Sujeito 6	Instituição A	5 anos e 4 meses	Demitida sem justa causa e no período de estabilidade provisória	Pedido de tutela para a liberação do FGTS; Pagamentos de aviso prévio, saldo de salário, 13ºs atrasados, 13º proporcional, férias atrasadas, férias proporcionais, garantia semestral de salário, adicional por insalubridade, depósito do FGTS mais 40% de multa, danos morais no valor de 20 vezes o piso salarial, horas extras, reajuste salarial de 8,50% e o depósito do INSS; Multa pelo descumprimento reiterado das cláusulas convencionais.	R\$ 39.660,00	Art. 483, “b”, “c”, “d” e “e” da CLT Arts 467 e 477 da CLT; Cláusula 30 da CCT 2014/2015 – Professores da Ed. Básica.	11 fev. 2013	A Reclamante laborava das 12h00 às 16h30 de segunda à sexta-feira, sem intervalo para descanso e refeições. E requer indenização porque a Reclamada não paga férias acrescidas de 1/3, os 13ºs salários e os salários em dia, não depositou o FGTS, desconta o INSS e não repassa ao Instituto, não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com crianças com necessidades especiais e com soro positivo. E, além disso, a Reclamada demitiu a Reclamante sem justo motivo durante o período de estabilidade provisória, face ao acordo firmado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego de Ribeirão Preto, sendo que a Reclamante gozava de estabilidade até o mês de dezembro de 2012.
Sujeito 7	Instituição B	10 meses	Demitido sem justo motivo	Indenização pelas cestas básicas não recebidas; Súmula 10 do TST; PLR; Multa pelo descumprimento da CCT.	R\$ 2.244,50	Cláusulas 14, 15 e 22 da CCT 2014/2015 – Professores da Ed. Básica.	11 fev. 2013	O Reclamante cumpria uma jornada das 7h00 às 12h40 às terças e sextas-feiras e requer a indenização pelo não recebimento das cestas básicas durante todo o período trabalhado, pelo disposto na súmula 10 e a Participação nos Lucros ou Resultados.

Sujeito 8	Instituição A	17 anos e 5 meses	Demissão sem justo motivo	Pedido de tutela para a liberação do FGTS; Pagamentos de aviso prévio, saldo de salário, 13ºs atrasados, 13º proporcional, férias atrasadas, férias proporcionais, garantia semestral de salário, adicional por insalubridade, depósito do FGTS mais 40% de multa, danos morais no valor de 20 vezes o piso salarial, horas extras, reajuste salarial de 8,50% e o depósito do INSS; Multa pelo descumprimento reiterado das cláusulas convencionais.	R\$ 32.086,20	Art. 483, “b”, “c”, “d” e “e” da CLT Arts 467 e 477 da CLT; Cláusula 30 da CCT 2014/2015 – Professores da Ed. Básica.	11 fev. 2013	A Reclamante laborava das 6h00 às 15h00 de segunda à sexta-feira, com intervalo de uma hora para refeições. E requer indenização porque a Reclamada não paga férias acrescidas de 1/3, os 13ºs salários e os salários em dia, não depositou o FGTS, desconta o INSS e não repassa ao Instituto, não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com crianças com necessidades especiais e com soro positivo. E, além disso, a Reclamada demitiu a Reclamante sem justo motivo durante o período de estabilidade provisória, face ao acordo firmado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego de Ribeirão Preto, sendo que a Reclamante gozava de estabilidade até o mês de dezembro de 2012.
Sujeito 9	Instituição A	17 anos e 9 meses	Demissão sem justo motivo	Pedido de tutela para a liberação do FGTS; Pagamentos de aviso prévio, saldo de salário, 13ºs atrasados, 13º proporcional, férias atrasadas, férias proporcionais, garantia semestral de salário, adicional por insalubridade, depósito do FGTS mais 40% de multa,	R\$ 38.790,00	Art. 483, “b”, “c”, “d” e “e” da CLT Arts 467 e 477 da CLT; Cláusula 30 da CCT 2014/2015 – Professores da Ed. Básica.	11 fev. 2013	A Reclamante cumpria uma jornada das 7h30 às 11h50 de segunda à sexta-feira, sem intervalo para descanso e refeições. E requer indenização porque a Reclamada não paga férias acrescidas de 1/3, os 13ºs salários e os salários em dia, não depositou o FGTS, desconta o INSS e não repassa ao Instituto, não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com crianças com

				danos morais no valor de 20 vezes o piso salarial, horas extras, reajuste salarial de 8,50% e o depósito do INSS; Multa pelo descumprimento reiterado das cláusulas convencionais.				necessidades especiais e com soro positivo. E, além disso, a Reclamada demitiu a Reclamante sem justo motivo durante o período de estabilidade provisória, face ao acordo firmado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego de Ribeirão Preto, sendo que a Reclamante gozava de estabilidade até o mês de dezembro de 2012.
Sujeito 10	Instituição A	12 anos e 4 meses	Rescisão indireta do contrato de trabalho	Pedido de tutela para a liberação do FGTS; Pagamentos de aviso prévio, saldo de salário, 13ºs atrasados, 13º proporcional, férias atrasadas, férias proporcionais, garantia semestral de salário, adicional por insalubridade, depósito do FGTS mais 40% de multa, danos morais no valor de 20 vezes o piso salarial, horas extras, reajuste salarial de 8,50% e o depósito do INSS; Multa pelo descumprimento reiterado das cláusulas convencionais.	R\$ 34.310,20	Art. 483, “b”, “c”, “d” e “e” da CLT Arts 467 e 477 da CLT.	20 fev. 2013	A Reclamante laborava das 7h30 às 11h50 de segunda à sexta-feira, sem intervalo para descanso e refeições, e no mês de julho de 2012 realizou jornada dupla, das 7h30 às 16h50. E requer indenização porque a Reclamada não paga férias acrescidas de 1/3, os 13ºs salários e os salários em dia, não depositou o FGTS, desconta o INSS e não repassa ao Instituto, não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com crianças com necessidades especiais e com soro positivo. E, além disso, a Reclamada ameaça os professores informando que não tem dinheiro para pagá-lhes.
Sujeito 11	Instituição A	3 anos e 2 meses	Rescisão indireta do contrato de trabalho	Pedido de tutela para a liberação do FGTS;	R\$ 34.306,20	Art. 483, “b”, “c”, “d” e “e” da CLT	7 jun. 2013	A Reclamante laborava das 7h30 às 11h50 de segunda à sexta-feira, sem intervalo para

				Pagamentos de aviso prévio, saldo de salário, 13ºs atrasados, 13º proporcional, férias atrasadas, férias proporcionais, garantia semestral de salário, adicional por insalubridade, depósito do FGTS mais 40% de multa, danos morais no valor de 20 vezes o piso salarial, horas extras, reajuste salarial de 8,50% e o depósito do INSS; Multa pelo descumprimento reiterado das cláusulas convencionais.		Arts 467 e 477 da CLT.		descanso e refeições. E requer indenização porque a Reclamada não paga férias acrescidas de 1/3, os 13ºs salários e os salários em dia, não depositou o FGTS, desconta o INSS e não repassa ao Instituto, não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com crianças com necessidades especiais e com soro positivo. E, além disso, a Reclamada ameaça os professores informando que não tem dinheiro para pagá-los.
Sujeito 12	Instituição A	17 anos e 4 meses	Demitida sem justa causa	Pedido de tutela para a liberação do FGTS; Pagamentos de aviso prévio, saldo de salário, 13ºs atrasados, 13º proporcional, férias atrasadas, férias proporcionais, garantia semestral de salário, adicional por insalubridade, depósito do FGTS mais 40% de multa, danos morais no valor de 20 vezes o piso salarial, horas	R\$ 47.957,40	Art. 483, “d” da CLT; Art. 467 da CLT.	11 fev. 2013	A Reclamante laborava das 12h00 às 16h30 de segunda à sexta-feira, sem intervalo para o descanso e refeições. E requer indenização porque a Reclamada não paga férias acrescidas de 1/3, os 13ºs salários e os salários em dia, não depositou o FGTS, desconta o INSS e não repassa ao Instituto, não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com crianças com necessidades especiais e com soro positivo. E, além disso, a Reclamada ameaça os professores informando que

				extras, reajuste salarial de 8,50% e o depósito do INSS; Multa pelo descumprimento das cláusulas convencionais.				não tem dinheiro para pagarlhes.
Sujeito 13	Instituição A	13 anos e 3 meses	Demitida sem justo motivo e no período de férias	Pedido de tutela para a liberação do FGTS; Pagamentos de aviso prévio, saldo de salário, 13ºs atrasados, 13º proporcional, férias atrasadas, férias proporcionais, garantia semestral de salário, adicional por insalubridade, depósito do FGTS mais 40% de multa, danos morais no valor de 20 vezes o piso salarial, horas extras, reajuste salarial de 8,50% e o depósito do INSS; Multa pelo descumprimento das cláusulas convencionais.	R\$ 40.800,00	Lei 7.885/89 Arts. 467 e 477 § 8º da CLT.	11 fev. 2013	A Reclamante cumpria uma jornada de trabalho das 12h00 às 16h50 de segunda à sexta-feira, sem intervalo para o descanso e refeições. A Reclamante pleiteia o pagamento de suas verbas rescisórias e demais direitos oriundos do contrato de trabalho, pois a reclamada não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com crianças com necessidades especiais e com soro positivo. Requer indenização porque a Reclamada não paga férias acrescidas de 1/3, os 13ºs salários e os salários em dia, não depositou o FGTS, desconta o INSS e não repassa ao Instituto, não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com crianças com necessidades especiais e com soro positivo. E, além disso, a Reclamada ameaça os professores informando que não tem dinheiro para pagarlhes.
Sujeito 14	Instituição A	14 anos e 3 meses	Demitida sem justo motivo e no período de férias	Pedido de tutela para a liberação do FGTS;	R\$ 39.3024,00	Lei 7.885/89 Arts. 467 e 477 § 8º da CLT.	11 fev. 2013	A Reclamante cumpria uma jornada de trabalho das 7h30 às 11h50 de segunda à sexta-

				Pagamentos de aviso prévio, saldo de salário, 13ºs atrasados, 13º proporcional, férias atrasadas, férias proporcionais, garantia semestral de salário, adicional por insalubridade, depósito do FGTS mais 40% de multa, danos morais no valor de 20 vezes o piso salarial, horas extras, reajuste salarial de 8,50% e o depósito do INSS; Multa pelo descumprimento das cláusulas convencionais.				feira, com intervalo de 15min para as refeições. A Reclamante pleiteia o pagamento de suas verbas rescisórias e demais direitos oriundos do contrato de trabalho, pois a reclamada não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com crianças com necessidades especiais e com soro positivo. Requer indenização porque a Reclamada não paga férias acrescidas de 1/3, os 13ºs salários e os salários em dia, não depositou o FGTS, desconta o INSS e não repassa ao Instituto, não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com crianças com necessidades especiais e com soro positivo. E, além disso, a Reclamada ameaça os professores informando que não tem dinheiro para pagarlhes.
Sujeito 15	Instituição A	21 anos e 8 meses	Demitida sem justo motivo e no período de férias	Pedido de tutela para a liberação do FGTS; Pagamentos de aviso prévio, saldo de salário, 13ºs atrasados, 13º proporcional, férias atrasadas, férias proporcionais, garantia semestral de salário, adicional por insalubridade,	R\$ 64.324,00	Lei 7.885/89 Arts. 467 e 477 § 8º da CLT.	11 fev. 2013	A Reclamante cumpria uma jornada de trabalho das 12h00 às 16h50 de segunda à sexta-feira, sem intervalo para descanso e as refeições. A Reclamante pleiteia o pagamento de suas verbas rescisórias e demais direitos oriundos do contrato de trabalho, pois a reclamada não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com

				depósito do FGTS mais 40% de multa, danos morais no valor de 20 vezes o piso salarial, horas extras, reajuste salarial de 8,50% e o depósito do INSS; Multa pelo descumprimento das cláusulas convencionais.				crianças com necessidades especiais e com soro positivo. Requer indenização porque a Reclamada não paga férias acrescidas de 1/3, os 13ºs salários e os salários em dia, não depositou o FGTS, desconta o INSS e não repassa ao Instituto, não paga adicional de insalubridade aos professores, sendo que estes laboram com crianças com necessidades especiais e com soro positivo. E, além disso, a Reclamada ameaça os professores informando que não tem dinheiro para pagá-lhes.
Sujeito 16	Instituição C	1 ano e 10 meses	Não recebeu as verbas rescisórias	Pagamento de 41 dias referentes ao recesso escolar; multa pelo descumprimento da CCT.	R\$ 7.734,85	Art. 322, § 3º da CLT; Cláusula 22 da CCT Garantia Semestral de Salário.	26 set. 2014	O Reclamante laborava das 7h00 às 13h30 de segunda-feira e terça-feira no Ensino Médio e a cada 15 dias realizava plantões. O professor foi despedido sem justa causa no término do ano letivo e não recebeu o valor referente ao recesso escolar.
Sujeito 17	Instituição D	4 anos e 10 meses	Dispensa sem justa causa e sua Carteira de Trabalho e Previdência Social foram anotadas de forma incorreta	Pedido de Tutela para a liberação do FGTS; Aviso prévio proporcional; Saldo de salário; Salário atrasado; 13ºs atrasados; Férias atrasadas; Férias proporcionais; 1/3 sobre as férias;	R\$ 38.858,70	Lei 12.506/2011; Súmula 10 do TST; Art. 322, § 3º da CLT; CCT 2012/2013 – Professores da Educação Básica, cláusula 22: Garantia Semestral de Salários.	28 abr. 2014	A Reclamante laborava das 13h30 às 18h10 de segunda à sexta-feira na Educação Infantil, com 30 minutos de intervalo para refeição, porém, neste intervalo, tinha que cuidar das crianças que ali estavam. Ela foi demitida sem justa causa em janeiro, de modo que a Reclamada deve pagar os salários até 30 de junho, como prevê a CCT. Deve ser paga também uma indenização porque, durante

				Depósito do FGTS acrescido da multa de 40%; Indenização pelo não pagamento das cestas básicas durante todo o período de trabalho; PLR do período trabalhado; Depósito do INSS; Pagamento da semestralidade e; Pagamentos do recesso e da Súmula 10.				todo o período de trabalho, a Reclamada infringiu alguns direitos assegurados pela CCT, tais como: o não pagamento de cestas básicas e a Participação nos Lucros ou Resultados.
Sujeito 18	Instituição E	39 anos e 7 meses	Dispensa sem justa causa no período de férias e não recebeu completamente o pagamento de todas as verbas rescisórias.	Pagamento de 41 dias referentes ao recesso escolar.	R\$ 3.035,70	Lei 12.5-6/2011 Art. 322, § 3º da CLT; CCT 2013/2014- Professores Ensino Superior, cláusula 21: Garantia Semestral de Salários.	15 jul. 2014	O Reclamante atuava no Ensino Superior e foi dispensado sem justa causa no final do ano letivo, dia em que antecede o recesso escolar 19/12/2013, sendo devido o pagamento até o dia 18 de janeiro do ano subsequente. Então ele tem o direito de receber o recesso escolar juntamente com o aviso prévio, de acordo com a cláusula 21 § 4º da CCT dos professores do Ensino Superior.
Sujeito 19	Instituição F	5 meses	Dispensa sem justa causa e sua Carteira de Trabalho foi anotada de forma incorreta.	Diferença salarial; Reajuste salarial; Restituição de bolsas de estudos cobradas indevidamente; Acúmulo de função; FGTS acrescido da multa de 40%;	Acima de R\$ 56.600,00	Art. 29 da CLT; Art. 18 da lei 8.036/90; Art. 3º da CLT; Cláusula 16 da CCT 2014/2015 – Professores da Ed. Básica	15 jul. 2014	A Reclamante iniciou os seus trabalhos em 02/12/2013, mas só recebeu registro na Carteira de Trabalho em 1/3/2014, sendo demitida em 25/5/2014. Ela atuava na Ed. Infantil e sua jornada de trabalho era das 7h00 às 17h00 de segunda à sexta-feira com intervalo para

				Férias proporcionais mais 1/3; Aviso prévio; 13º salário proporcional; Cesta básica; Multa do artigo 467 da CLT e; Dano moral.		referente a bolsas de estudo Lei 7.885/89, Art. 477 § 8º da CLT; Cláusula 15 da CCT 2014/2015 – Professores da Ed. Básica referente à cesta básica.		refeições e descanso. A Reclamante prova que o salário recebido não era o mesmo que previa a CCT, pois a reclamada descontava a cesta básica e a bolsa de estudos cedida aos filhos da Reclamante. Além disso, consta do processo que houve acúmulo de função por parte da Reclamante, pois, além de auxiliar no banho e nas refeições das crianças, ela auxiliava na limpeza desses recintos também.
Sujeito 20	Instituição G	11 anos e 3 meses	Demitida sem justa causa no período de férias.	Multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias.	R\$ 11.035,41	Cláusula 47 da Convenção Coletiva 2011/2012 – Sesi Senai; Cláusula 48 da Convenção Coletiva 2011/2012 – Sesi Senai; Súmula 10 do TST; Art. 322, § 3º da CLT; Art. 467 da CLT; Art. 477 da CLT.	1 ago. 2014	A reclamante laborava no Ensino Fundamental de segunda à sexta-feira e foi demitida sem justa causa no período de férias. A Reclamada, por sua vez, não homologou a demissão, desse modo, além da multa pelo atraso da homologação, a reclamante tem direito a receber pelo que consta da súmula 10 do TST e também pela semestralidade.
Sujeito 21	Instituição H	1 ano e 2 meses	Rescisão de contrato por parte da Reclamante	Horas extras; FGTS e multa de 40%; Férias vencidas acrescidas de 1/3; Aviso prévio;	R\$ 38.920,00	Art. 483, alíneas “b”, “c”, “d” e “e”; Cláusula 33 da CCT;	26 mai. 2014	A Reclamante cumpria uma jornada de trabalho das 7h45min às 12h45 de segunda à sexta-feira, sem intervalo para descanso e refeições, sendo que duas vezes por mês

				Saldo de salário e salário atrasado; 13º salário proporcional; Multa pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias; Multa do Art. 467 da CLT; Indenização pelas cessas básicas não pagas; PLR; Seguro desemprego; Multa pelo descumprimento reiterado das cláusulas da CCT; Danos morais; Garantia de emprego à gestante.		Arts. 467 e 477 da CLT.		participava de reuniões pedagógicas aos sábados das 9h00 às 14h00. Ela atuava nos anos iniciais do Ensino Fundamental. No entanto, quando a Reclamante retornou de sua licença maternidade, a Reclamada tinha alterado os seus horários e a sua função sem ter combinado com a Reclamante previamente, passando agora a atuar na Ed. Infantil e das 12h45 às 17h15. E, quando a Reclamante procurou pelo representante da escola para esclarecer esta mudança, deparou-se com uma fala irônica por parte da reclamada: “procure os seus direitos se não estiver satisfeita”.
Sujeito 22	Instituição I	7 anos	Demitido sem justa causa.	Aviso prévio; Diferenças dos reajustes salariais; Saldo de salário; 13º salário proporcional; Férias vencidas de 2008 a 2013; Férias proporcionais; Multa pelo descumprimento da CCT; Pagamento da Participação nos Lucros ou resultados dos anos trabalhados;	Acima de R\$ 40.000,00	Cláusula 3 da CCT – 2008/2010 – Professores da Ed. Básica;	4 fev. 2014	O Reclamante foi demitido sem justa causa e laborava de segunda à sexta-feira das 7h00 às 12h00. e faz jus ao recebimento da diferença salarial no período de 2008 a 2013, pela falta de aplicação correta do reajuste salarial, como também a Reclamada deve pagar 13º salário integral, férias vencidas e proporcionais, indenização pelo não recebimento das cessas básicas por todo o período trabalhado, FGTS acrescidos da multa de 40%, danos morais, diferença no pagamento de aviso prévio, salários atrasados e multas rescisórias. Cabe comentar

				Indenização pelas cestas básicas não entregues; Diferença nos depósitos do FGTS e; Danos morais.				que, como a Reclamada pagava um valor inferior de salário ao Reclamante, ela se beneficiava nessa situação, porque também pagava um valor inferior no FGTS. Essa prática foi comum com todos os demais professores da escola.
Sujeito 23	Instituição J	1 ano	Pediu demissão.	Aviso Prévio; diferença e reajuste salarial; Saldo de Salário diferença reajuste salarial; 13º salários 2013 diferença salarial; Férias Proporcionais; 1/3 sobre as férias proporcionais; 13º salário; FGTS de todo o período laborado; Danos morais.	R\$ 15.520,00	Cláusula 6 da CCT 2012/2013.	11 set. 2014	A Reclamante cumpria uma jornada de trabalho das 13h00 às 17h20 de segunda a sexta-feira, sem intervalo para refeição. Durante todo período de labor, não proferiram o reajuste salarial correto dos anos de 2013 e 2014, gerando diferença salarial, e a PLR também não foi paga.
Sujeito 24	Instituição K	3 anos e 10 meses	Pediu demissão e a data registrada não condiz com a realidade.	Aviso prévio devido; saldo salarial de 14 dias; Férias proporcionais; 1/3 sobre as férias proporcionais; 13º salário; FGTS de todo o período laborado; Danos morais; Multa da Lei 7.885/89 – Artigo 477 §8º da CLT; Restituição de bolsa de estudos;	Acima de R\$ 35.160,00	Lei 7.885/89 – Artigos 467 e 477 §8º da CLT; Art. 71, § 4º da CLT.	16 dez. 2014	A Reclamante laborava de segunda à sexta-feira das 7h00 às 18h00, com trinta minutos para as refeições, sendo que no final de 2011 passou a ter uma hora para as refeições. A Reclamada não fez as anotações de salários, férias e demais andamentos contratuais na CTPS da Reclamante. É importante salientar que a reclamante sempre laborou além das 22h semanais e jamais recebeu as horas extras conforme assegura a CCT.

				Horas extras.				
Sujeito 25	Instituição G	12 anos e 2 meses	Demitido sem justa causa no período de férias.	Multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias.	R\$ 2.790,90	Cláusula 47 da Convenção Coletiva 2011/2012 – Sesi Senai; Cláusula 48 da Convenção Coletiva 2011/2012 – Sesi Senai; Súmula 10 do TST; Art. 322, § 3º da CLT; Art. 467 da CLT; Art. 477 da CLT;	24 mar. 2014	O Reclamante laborava no Ensino Fundamental de segunda à sexta-feira e foi demitido sem justa causa no período de férias. A Reclamada, por sua vez, não homologou a demissão, desse modo, além da multa pelo atraso da homologação, o Reclamante tem direito a receber pelo o que consta da súmula 10 do TST e também pela semestralidade.
Sujeito 26	Instituição E	4 anos e 2 meses	Dispensado imotivadamente.	Garantia semestral de salários; Súmula 10 do TST; Multa pelo descumprimento da CCT; Danos morais.	R\$ 61.165,83	Art. 322, § 3º, da CLT; Súmula 10 do TST; Cláusula 21 da CCT 2013/2014 Professores do ensino superior.	8 set. 2014	O Reclamante tinha uma jornada de trabalho de segunda à sexta-feira das 19h10 às 22h45. Sua demissão não foi formalizada na data correta, pois foi dado o recesso escolar ao reclamante, e dias depois, já em recesso, foi dispensado imotivadamente. Consta também que o Reclamante era chamado várias vezes na sala da coordenação, pois teve o seu nome citado em um abaixo-assinado promovido pelos alunos, para que ele assumisse a coordenação de um dos cursos em que lecionava.

Sujeito 27	Instituição L	3 anos	Demissão sem justa causa.	Reconhecimento de vínculo empregatício; Aviso prévio; Saldo de salário trabalhado e salário em atraso; 13ºs salários; 13º proporcional e em atraso; Férias simples; Férias proporcionais e em dobro; 1/3 sobre as férias proporcionais e em dobro; Horas extras trabalhadas semanalmente acrescidas de 50%; Depósito do FGTS acrescido dos 40%; Entrega do seguro desemprego; Multa sobre as verbas rescisórias; Danos morais e; Reajustes salariais e diferenças salariais de todo o contrato de trabalho; Semestralidade prevista na CCT; Indenização pelas cestas básicas devidas; Pagamento do INSS; Pagamento da Participação nos	R\$ 35.270,00	Art. 29 da CLT; Art. 18 da lei 8.036/90; Art. 3º da CLT; Art. 467 e 477 da CLT.	24 jun. 2014	A reclamante laborava de segunda à sexta-feira das 11h30 às 17h30 sem intervalo para refeição e alega que trabalhou para a Reclamada durante três anos na função de professora sem obter o registro em sua Carteira de Trabalho e sem receber o valor do piso salarial estabelecido pela CCT. Também não usufruía do intervalo para refeições. Importante ressaltar que a Reclamante estava com problemas de saúde e não pôde dar entrada aos documentos necessários ao INSS porque não teve o devido registro em sua CTPS.
------------	---------------	--------	---------------------------	---	---------------	--	--------------	---

				Lucros ou resultados e; Multa pelo descumprimento reiterado das cláusulas coletivas.				
Sujeito 28	Instituição M	4 anos e 4 meses.	Demissão sem motivo no período de férias e atraso para homologar.	Multa pelo atraso da homologação; Aviso prévio e férias.	R\$ 1.359,09	Cláusulas 23, 47 Acordo Coletivo de Trabalho 2011/2012 – Professores SESI; Art. 322, § 3º da CLT; Lei 12.506/11 (Súmula 10 do TST); Arts. 467 e 477 da CLT.	25 jul. 2014	A Reclamante laborava de segunda à sexta-feira e foi dispensada sem motivo. A Reclamada deve ser penalizada com o pagamento de multa porque não efetuou a homologação no período previsto na CCT.
Sujeito 29	Instituição E	7 anos e 10 meses	Dispensa sem justa causa no período de férias e não recebeu completamente o pagamento de todas as verbas rescisórias.	Pagamento de 30 dias referentes ao recesso escolar.	R\$ 1.219,15	Lei 12.5-6/2011 Art. 322, §3º da CLT; CCT 2013/2014- Professores Ensino Superior, cláusula 21: Garantia Semestral de Salários.	8 dez. 2015	O Reclamante atuava no Ensino Superior e foi dispensado sem justa causa no final do ano letivo, dia em que antecede o recesso escolar, 19/12/2013, sendo devido o pagamento até o dia 18 de janeiro do ano subsequente. Então, ele tem o direito de receber o recesso escolar juntamente com o aviso prévio, de acordo com a cláusula 21 § 4º da CCT dos professores do Ensino Superior.
Sujeito 30	Instituição N	2 anos e 1 mês	Foi feito o pedido de demissão por parte da Reclamante,	Indenização das diferenças salariais e pelo desvio de função; Pagamento do FGTS com multa de 40%;	Acima de R\$ 46.410,00	Parágrafo 3º do art. 625 da Lei 9.958/00; Art. 422 do Código Civil; Art. 884 do Código Civil;	14 mar. 2015	A Reclamante tinha uma jornada de trabalho das 7h00 às 16h30, com intervalo de 1h para almoço de segunda à sexta-feira. Por um período de 25 meses, efetuava tarefas fora do âmbito de seu contrato, pois

				13º salário; Férias; Horas extras; Participação dos Lucros ou Resultados e; Demais verbas rescisórias,		Art. 8º, parágrafo único, da CLT; Art. 927 do Código Civil Art. 483, “a” da CLT; Arts. 8º, 460 e 468 da CLT.		foi contratada com a função de monitor de classe, mas foi designada a exercer atividades pertinentes ao professor, caracterizando, assim, desvio de função. Desse modo, ela reivindica diferenças salariais e os demais direitos que não foram cumpridos por parte da Reclamada.
Sujeito 31	Instituição O	14 anos e 1 mês	Demitido sem justa causa no período de férias,	Pagamento de 39 dias referentes ao recesso escolar; Comprovantes dos depósitos do FGTS e do INSS; Multa pelo descumprimento das cláusulas convencionais,	R\$ 9.311,76	Lei 12.506/2011 (Súmula 10); Art. 322, § 3º da CLT; Cláusula 22 da CCT 2012/2013 – Professores da Ed. Básica,	23 fev. 2015	A reclamante laborava de segunda à sexta-feira e foi dispensada sem justa causa ao final do ano letivo, no dia em que antecede o recesso escolar. Assim sendo, a Reclamada tem o dever de pagar o recesso escolar que totaliza 39 dias acumulados com o aviso prévio.
Sujeito 32	Instituição P	1 ano	Demitida sem justa causa.	Aviso prévio; Diferenças dos reajustes salariais; Saldo de salário; 13º salário proporcional; Férias vencidas; Férias proporcionais; Multa pelo descumprimento da CCT; Pagamento da Participação nos Lucros ou resultados dos anos trabalhados; Indenização pelas cestas básicas não entregues;	R\$ 43.512,00	Cláusulas 14, 15, 43 Artigo 488, § único da CLT Art. 477 §8º da CLT. Cláusula 3 da CCT – 2008/2010 – Professores da Ed. Básica.	14 set. 2015	A Reclamante cumpria a seguinte jornada de trabalho: laborava das 07h30 às 17h00 horas de segunda a sexta-feira. E o seu salário estava abaixo do piso da categoria e a sua jornada de trabalho também confronta aquilo que está previsto em CCT. Além disso, a Reclamada não pagava as cestas básicas e nem a PLR.

				Diferença nos depósitos do FGTS e; Danos morais.				
Sujeito 33	Instituição Q	1 ano e 10 meses	Demitida sem justa causa no período de férias.	Pagamento de 32 dias referentes ao recesso escolar; Pagamento de todos os plantões de dúvidas trabalhados fora do seu horário de trabalho.	R\$ 4.865,18	Lei 12.506/2011; Súmula 10 do TST; Art. 322, § 3º da CLT; CCT 2012/2013 – Professores da Educação Básica.	6 mar. 2015	A Reclamante laborava das 7h00 às 11h05, sendo que uma vez por semana permanecia na escola, após o seu horário de trabalho, para a realização de plantões de dúvidas com os alunos, entretanto, no período de “recuperação” – que eram 3 vezes ao ano, a Reclamante realizava os plantões de dúvidas por 4 vezes na semana e nunca foram devidamente pagos. Além desses valores, a Reclamada também deve os pagamentos da garantia semestral de salário e o aviso prévio.
Sujeito 34	Instituição O	4 anos e 9 meses	Dispensado sem justa causa e não recebeu as verbas rescisórias.	Pagamento de 39 dias referentes ao recesso escolar; Multa pelo descumprimento da CCT.	R\$ 2.737,38	Art. 322, § 3º, da CLT; Súmula 10 do TST; Cláusulas 22 e 64 da CCT.	1 jun. 2015	O Reclamante laborava de segunda à sexta-feira. Não foram pagos o total das verbas rescisórias e nem o período das férias.
Sujeito 35	Instituição R	1 ano	Foi demitida sem justa causa no período de recesso escolar.	Aviso prévio com diferença e reajuste salarial; Saldo de salário com salário e reajuste salarial; 13ºs salários de 2012 e 2013; 13º proporcional; Férias vencidas; Indenização pelas cestas básicas não contempladas;	Acima de R\$ 59.080,20	Art. 322, § 3º, da CLT; Súmula 10 do TST; Cláusulas 14, 15 e 22 da CCT de 2012/2013 – Professores da Ed. Básica.	10 fev. 2015	A Reclamante laborava das 7h00 às 17h00 de segunda à sexta-feira e foi demitida no período de recesso escolar, devendo a Reclamada lhe pagar a diferença no salário referente aos ajustes que não foram feitos, a garantia semestral de salário, 13º salário proporcional, férias vencidas, indenização pelas cestas básicas nunca recebidas durante todo o período de labor, FGTS acrescido da

				Pagamentos do FGTS e INSS.				multa de 40%, danos morais e salariais, verbas rescisórias e recesso escolar.
Sujeito 36	Instituição S	1 ano e 5 meses	Demitida sem justo motivo.	Pagamento pelo desvio de função; Reconhecimento das horas extras trabalhadas; Indenização pelas cestas básicas não pagas; PLR.	A apurar.	Art. 33, § 5º da lei 8.212/91; Art. 8 da CLT; Art. 483, "a" da CLT; Art. 459 da CLT; Cláusulas 12 13 da CCT – Professores da Ed. Básica 2014/2015.	28 jan. 2015	A Reclamante cumpria jornada de trabalho de 44 horas semanais, das 08h15min às 16h15min, com intervalo de 01h para refeições. Entretanto, não havia intervalo de 15 min no período da tarde. A reclamante foi obrigada a efetuar tarefas fora do âmbito de seu contrato de trabalho e incompatíveis com a função de auxiliar para a qual foi contratada, sendo que passou a exercer também a função de psicopedagoga.
Sujeito 37	Instituição E	11 anos e 6 meses	Dispensado sem justa causa.	Pagamento das diferenças e reduções de carga horária de todo o período e seus reflexos no FGTS; 13º; Férias; Abono de férias; Danos morais e imateriais; Recebimento da semestralidade.	R\$ 45.000,00	Art. 7º, inciso VI da CF; Art. 320 da CLT.	17 abr. 2015	O Reclamante teve a sua jornada de trabalho reduzida sem justificativa, de modo que o seu salário diminuiu significativamente, e foi demitido no período de aulas, devendo a Reclamada, portanto, pagar-lhe a semestralidade de salários.
Sujeito 38	Instituição O	4 anos e 7 meses	Dispensado sem justa causa e não teve o pagamento das verbas rescisórias dentro do prazo	Pagamento de 39 dias referentes ao recesso escolar; Multa pelo descumprimento das cláusulas convencionais	R\$ 6.171,72	Art. 322, § 3º da CLT; Súmula 10 do TST; Cláusula 22 da CCT 2014/2015 - Professores da Ed. Básica.	13 ago. 2015	A Reclamante laborava de segunda à sexta-feira e foi dispensada sem justa causa ao final do ano letivo, no dia em que antecede o recesso escolar. Assim sendo, a Reclamada tem o dever de pagar o recesso escolar que totaliza 39 dias acumulados com o aviso prévio, acrescidos de multa

								pelo descumprimento das cláusulas convencionais.
Sujeito 39	Instituição N	1 ano e 3 meses	Demitida sem justa causa	Indenização das diferenças salariais e pelo desvio de função; Pagamento do FGTS com multa de 40%; 13º salário; Férias; Horas extras; Participação dos Lucros ou Resultados e; Demais verbas rescisórias.	R\$ 46.410,00	Parágrafo 3º do art. 625 da Lei 9.958/00; Art. 422 do Código Civil; Art. 884 do Código Civil; Art. 468 da CLT; Art. 8º, parágrafo único, da CLT; Art. 927 do Código Civil Art. 483, “a” da CLT; Arts. 8º, 460 e 468da CLT; Súmula 10 do TST; Cláusula 22 da CCT 2012/2013 – Professores da Ed. Básica; Art. 322, § 3º da CLT.	14 mar. 2015	A Reclamante laborava das 7h00 às 16h30, de segunda à sexta-feira e com 1h para almoço. Por todo o período trabalhado, ela efetuava tarefas fora do âmbito de seu contrato, pois foi contratada com a função de monitor de classe, mas foi designada a exercer atividades pertinentes ao professor, caracterizando assim, desvio de função. Desse modo, ela reivindica diferenças salariais e os demais direitos que não foram cumpridos por parte da Reclamada.
Sujeito 40	Instituição T	5 anos	Demitido sem justa causa e teve seu salário reduzido no último ano trabalhado sem justificativa	Indenização pelo trabalho intelectual realizado e que foi comercializado pela Reclamada, mas sem o devido repasse ao Reclamante; Pagamento de toda a redução da carga horária e seus reflexos no	R\$ 45.000,00	Art. 7º, inciso VI da CF; Art. 320 da CLT.	11 mai. 2015	O Reclamante requer o pagamento de indenização pelo valor do trabalho intelectual fornecido (elaboração de apostilas) para a Reclamada nos anos de 2011 a 2014, material que foi comercializado pela Reclamada, sendo que esta sempre se beneficiou e jamais pagou ao Reclamante. Além disso, ele requer o pagamento

				pagamento de verbas rescisórias; Danos morais; Danos materiais; Hora-atividade e demais direitos estabelecidos em CCT.				das diferenças e reduções de carga horária de todo o período e seus reflexos sobre o FGTS, 13º salário, férias, abono de férias, danos morais e materiais, multa pelo descumprimento das normas coletivas.
Sujeito 41	Instituição O	4 anos e 9 meses	Demitida sem justo motivo	Anular a demissão, em razão da estabilidade de pré-aposentadoria; Danos morais; Retificação na CTPS.	R\$ 60,000	Cláusula 30 da CCT – Professores da Ed. Básica 2014/2015; Art. 459 da CLT; Art. 33, parágrafo 05º, da lei 8.212/91.	2 fev 2015	A Reclamante foi demitida sem justa causa faltando-lhe 01 ano, 07 meses e 25 dias para a aposentadoria e, além disso, ela fora acusada, sem provas, de que agrediu um aluno. A Reclamante passou a chorar muito e não conseguia dormir várias noites, pois em toda sua carreira de professora nunca fora acusada de tais fatos.
Sujeito 42	Instituição U	1 ano e 11 meses	Demitida sem justa causa no período de férias e não recebeu todas as verbas rescisórias no prazo devido.	Pagamento de 36 dias referentes ao recesso escolar; Multa por descumprimento da CCT; Pagamento pelas verbas rescisórias; Pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados; Indenização pelas cestas básicas não pagas; Danos morais; Pagamento das horas extras; 13º salário; Abono de férias; Pagamento do dobro das férias pagas fora	R\$ 35.520,30	Lei 12.506/11 Súmula 10 do TST; Art. 322, § 3º da CLT; Cláusulas 10, 15 e 22 da CCT 2012/2013 – Professores da Ed. Básica; Art. 487 § 3º da CLT.	14 ago 2015	A Reclamante laborava de segunda à sexta-feira e foi contratada como professora-coordenadora, mas a Reclamada não pagava as horas extras trabalhadas e tampouco as cestas básicas. A Reclamada deve também as férias, bem como o valor das verbas rescisórias.

				do prazo durante todo o período laborado.				
Sujeito 43	Instituição R	1 ano e 7 meses	Demitida sem justo motivo	Multa pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias; Diferenças salariais e seus reflexos nas horas extras, 13º salário, nas férias e no 1/3; FGTS e seus 40%; Pagamento da PLR; Indenização pelo não pagamento das cestas básicas; Pagamento da semestralidade; Danos morais; Multa pelo descumprimento da CCT.	R\$ 40.000,00	Lei 12.506/11 Súmula 10 do TST; Art. 322, § 3º da CLT; Cláusulas 10, 15 e 22 da CCT 2012/2013 – Professores da Ed. Básica; Art. 487 § 3º da CLT.	23 jun. 2015	A Reclamante recebia salário abaixo do piso estabelecido em CCT e teve um atraso no pagamento de suas verbas rescisórias. Além disso, a Reclamada descumpria a CCT, não pagando para a Reclamante as cestas básicas devidas, a PLR.
Sujeito 44	Instituição V	8 anos e 4 meses	Demitida sem justo motivo.	Remuneração de uma hora extra por dia, com acréscimo de 50%, relativo ao intervalo para repouso ou alimentação e que não foi gozado; Integração do intervalo para refeição nas férias mais 1/3, no DSR, no 13º salário, no FGTS de todo período de labor; Horas extras não pagas; PLR;	R\$ 35.910,00	Art. 71 da CLT; Cláusulas 6, 9, 12 e 13 da CCT – Professores da Ed. Básica.	14 abr. 2015	A Reclamante trabalhava das 7h00 às 12h00, porém, depois de 4 anos trabalhando neste horário, a Reclamada efetuou outro registro de contrato de trabalho que tem como partes o mesmo empregador e empregado, no mesmo estabelecimento, numa jornada das 12h00 às 17h00. Diante disso, a Reclamante passou a não ter horário para realizar a sua refeição, pois a Reclamada alegava que a Reclamante passou a ter dois registros na CTPS e que, portanto, deveria cumprir com o horário de trabalho estabelecido. Desse modo, a Reclamante realiza

				Multa pelo descumprimento da CCT; Indenização pelas cestas básicas não pagas; Danos morais.				suas refeições em apenas 15 minutos e volta rapidamente para seu posto de trabalho.
Sujeito 45	Instituição W	3 anos e 5 meses	Demitido sem justo motivo e em vias de aposentadoria.	Pedido de tutela para a liberação do seguro desemprego e do FGTS; Aviso prévio; Salário de todo o período de estabilidade de dezembro; Saldo de salário de dezembro; 13ºs salários; Férias simples e proporcionais; Valor da hora-atividade; Multa pelo descumprimento da CCT.	R\$ 64.182,32	Cláusula 30 da CCT 2014/2015 – Professores da ed. Básica; Art. 467 e 477 da CLT.	26 jan. 2015	O Reclamante laborava todas as quartas-feiras das 7h00 às 12h45 e foi demitido sem justo motivo, sendo que, ao receber o comunicado de aviso prévio, o Reclamante comunicou que gozava de estabilidade face ao período de pré-aposentadoria. A reclamada, por sua vez, ignorou este comunicado, mantendo a demissão do reclamante.
Sujeito 46	Instituição Q	3 anos e 4 meses	Demitida sem justo motivo.	Pagamento de 32 dias referentes ao recesso escolar; Plantões de dúvidas realizados; Multa pelo descumprimento da CCT.	R\$ 9.224,40	Lei 12.506/11; Súmula 10 do TST; Art. 322, § 3º da CLT; Cláusulas 22 e 64 da CCT 2014/2015 – Professores da Ed. Básica 2014/2015.	6 mar. 2015	A Reclamante laborava das 7h00 às 11h05 e realiza plantões de dúvidas três vezes na semana e, durante o período de “recuperação”, eram feitos quatro plantões. Entretanto, a Reclamante nunca recebeu por essas horas aulas trabalhadas.
Sujeito 47	Instituição P	1 ano e 7 meses	Demitida sem justa causa e não recebeu as verbas rescisórias corretamente.	Diferença salarial; FGTS acrescido de multa;	R\$ 31.625,35	Cláusulas 14, 15, 22, 31 da CCT 2014/2015	10 fev. 2015	A Reclamante laborava das 7h30min às 17h00 e tinha 1h30 para horário de almoço, logo, ela trabalhava em dois

				Férias proporcionais mais 1/3, Aviso prévio, 13º salário proporcional; Multa pelo atraso nas verbas rescisórias; Indenização pelo não pagamento das cestas básicas; Desconto indevido do FGTS; Multa pelo descumprimento reiterado de leis e cláusulas da CCT; Hora-atividade; Danos morais; Súmula 10 do TST; PLR.		– professores da Ed. Básica; Lei 7.885/89 Arts. 467 e 477 § 8º da CLT; Art. 322, § 3º da CLT.		períodos. Porém, a Reclamada pagava a remuneração referente a um período apenas. Desse modo, além de a Reclamante reivindicar essa diferença salarial, faz jus ao pagamento de muitos direitos trabalhistas que a Reclamada não cumpriu com os demais direitos trabalhistas convencionados pela CCT e CLT.
Sujeito 48	Instituição R	3 anos e 3 meses	Demissão sem justa causa.	Diferença salarial; Horas extras; Indenização pelo não recebimento das cestas básicas; Aviso prévio; Semestralidade; Férias proporcionais; Desconto indevido sobre faltas justificadas; PLR; Multa pelo descumprimento reiterados da CCT; Danos morais; 13º salário; FGTS acrescidos dos 40%.	R\$ 44.810,00	Cláusulas 6, 10, 14, 15, 22 da CCT 2014/2015 – Professores da Ed. Básica; Art. 322, § 3º da CLT.	23 mar. 2015	A reclamante laborava as 7h00 às 17h00 de segunda à sexta-feira e uma vez na semana permanecia na escola por mais duas horas por conta de reuniões. E, desde o começo do seu contrato, a Reclamada pagava um salário abaixo do piso salarial.

Sujeito 49	Instituição K	4 anos	Rescisão indireta do contrato de trabalho.	Diferença salarial; FGTS não depositado acrescido da multa de 40%; Férias vencidas acrescidas de 1/3; Férias proporcionais acrescidas de 1/3; Aviso prévio; 13º proporcional; Multa pelo atraso das verbas rescisórias; Indenização pelo não recebimento das cestas básicas; Recesso escolar; PLR; Multa pelo descumprimento reiterado da CCT; Horas extras; Seguro desemprego; Danos morais; Tutela antecipada do seguro desemprego; Garantia semestral de salário.	R\$ 48.704,75	Art. 483, “b”, “c”, “d” e “e” da CLT; Cláusulas 14, 15, 22, 33; Lei 7.885/89 Arts. 467 e 477 § 8º da CLT.	20 fev. 2015	A reclamante cumpria uma jornada de trabalho das 7h00 às 17h00 de segunda à sexta-feira com intervalo de 1h para descanso. Desde o início do seu contrato de trabalho, além de a Reclamada pagar os salários em atraso, eles estavam abaixo do piso salarial previsto em CCT. A Reclamada também não pagou as cestas básicas durante todo o período de trabalho, tampouco a PLR, com o agravante de fazer com que a Reclamante trabalhasse também durante os períodos de recesso escolar. A Reclamada registrou a Reclamante como “auxiliar de desenvolvimento infantil”, sendo que ela é professora e sempre exerceu essa função.
Sujeito 50	Instituição X	2 anos e 3 meses	Jornada de Trabalho; inexistência de intervalo; péssimas condições de trabalho e; assédio moral.	Pagamento do intervalo para refeições; Pagamento dos direitos básicos, 13º salário, férias, FGTS e multa de 40%; Pagamento de 40 vezes a última remuneração a título de danos morais.	Acima de R\$ 46.502,00	Art. 71, § 4º da CLT;	22 fev. 2016	A Reclamante lecionava das 13h00 às 18h00 de segunda à sexta-feira no Ensino Fundamental e tinha o seu direito ao intervalo negado. Não obstante, ela relata que tinha péssimas condições de trabalho, pois a troca de fraldas era feita no chão e a cuba para dar banho nas crianças era muito alta, com isso, ela desenvolveu doenças como

								escoliose e osteofitose. E, além disso, a reclamante foi deslocada da função de professora e passou a exercer a função de auxiliar no berçário, causando-lhe moléstias psicológicas, pois a pessoa que a substituiu não possuía formação para isso.
Sujeito 51	Instituição S	4 anos e 7 meses	Foi demitida sem justa causa no período de férias.	Banco de horas; Horas extras; Férias proporcionais; FGTS e multa de 40%; DSR; 13º salário; Desvio de função; Diferenças salariais; Cestas básicas; Participação nos Lucros ou Resultados; Garantia salarial durante o recesso escolar; Indenização por danos morais em razão dos direitos suprimidos na vigência do contrato de trabalho.	Acima de R\$ 71.648,40	Art. 8 da CLT; Art. 884 do Código Civil; Art. 927 do Código Civil; Art. 483, “a” da CLT; Cláusula 13 da CCT 2014/2015; Cláusula 12 da CCT 2014/2015; Art. 467 da CLT; Art. 477 da CLT; Cláusula 22, § 3º da CCT 2014/2015.	7 mar. 2016	A Reclamante foi contratada para ser auxiliar de professor, porém, atuava como professora mesmo sem ter concluído a sua graduação em Pedagogia. Sua jornada de trabalho era das 8h15 às 16h15, com intervalo de 1h para refeições, entretanto, não havia intervalo de 15min no período da tarde. A Reclamante se vê obrigada a concordar com as condições de trabalho impostas pela Reclamada, mesmo sendo incompatíveis com a legislação consolidada e com as normas coletivas de trabalho. Desse modo, a Reclamada determinava que a Reclamante deveria aceitar as regras ou pedir demissão. Assim, não há como negar a ocorrência de afrontas à condição de dignidade da Reclamante, visto que a Reclamada ignora os ditames e preceitos legais, considerando apenas os seus próprios e exclusivos interesses. Dessa

								maneira, a conduta ilegal da Reclamada utilizando-se de sua posição econômica para impor sua vontade sobre a Reclamante, sob a ameaça, ainda que velada, da perda do emprego.
Sujeito 52	Instituição Y	6 anos e 2 meses	Demitida sem justa causa.	Horas extras; Pagamento referente aos intervalos para refeições não realizados e; Danos morais.	Acima de R\$ 49.710,00	Cláusula 31 da Convenção Coletiva 2014/2015; art. 71, § 1º da CLT.	7 mar. 2016	A Reclamante foi admitida pela Reclamada em 03/11/2009 para exercer a função de professora, sendo demitida sem justa causa em 31/01/2016. Por 03 (três) anos, a Reclamante trabalhou das 08h00min às 11h30min, voltando às 13h00 e encerrando sua jornada às 15h00. Tal jornada supera o limite de 22 horas semanais estabelecido na cláusula 31 da Convenção Coletiva 2014/2015. Sendo assim, ao trabalhar 30 horas semanais, a Reclamante laborou 5 horas a mais do que o limite de 25 horas estabelecido na CCT. E também, pelo período de dois anos, a Reclamante trabalhou das 07h00 às 12h00, sem o intervalo de 15 minutos. Por fim, a Reclamante laborou das 07h00 às 17h00, com uma hora de intervalo para almoço (das 12h00 às 13h00). Tal jornada implica o reconhecimento de dois turnos de 22 horas semanais, sendo certo que, ainda assim, era laborada pela Reclamante 1 hora extra por semana.

Sujeito 53	Instituição Z	4 anos e 3 meses	Demitida sem justo motivo	Diferença de salário; Atualização da CTPS; Horas extras; Dano moral; Verbas previdenciárias e fiscais.	R\$ 42.320,00	Art. 461 da CLT; Art. 459 da CLT; Art. 33, § 5º, da lei 8.212/91.	7 mar. 2016	A Reclamante fora contratada para cumprir a jornada das 07h15 às 11h45. No entanto, a Reclamante era obrigada a permanecer até as 12h40 no portão de saída de alunos por no mínimo vinte dias por mês. Ademais, realizavam-se 4 (quatro) reuniões de pais ao ano com duração aproximada de 03 (três) horas, sempre das 19h00 até as 22h00, além de eventos realizados aos sábados, tais como palestras, festas e viagens com os alunos, estas com duração média de 10 horas (das 7h30 às 17h00). A Reclamante faz um pedido de equiparação salarial, pois ela recebia um valor abaixo se comparado ao de uma colega que exercia a mesma função e cumpria os mesmos horários. Ao ser questionada por diversas vezes, pela Reclamante e outros empregados submetidos à mesma situação desfavorável, a Reclamada nunca apresentou elementos que justificassem a adoção de tal conduta ilegal.
Sujeito 54	Instituição AA	3 anos e 2 meses	Demitida sem justa causa.	Retificação da CTPS da Reclamante para fazer constar como data de admissão 01/11/2012; Pagamento dos reflexos decorrentes dos pagamentos “por fora” no 13º	R\$ 40.000,00	Art. 477, §8º, CLT, Cláusulas 13, 14 da CCT – Professores Ed. Básica 2012/2013.	6 mai. 2016	Jornada de trabalho não informada. A Reclamante não obteve registro de trabalho na CTPS durante os quatro primeiros meses trabalhados. E, além disso, ela recebia uma remuneração superior à mencionada em registro. E essa diferença repercute no

				salário e no 13º proporcional e demais direitos trabalhistas; Multa pelo descumprimento da CCT; PLR; Indenização pelas cestas básicas não pagas; Danos morais.				momento em que foram pagas as verbas rescisórias.
Sujeito 55	Instituição E	16 anos e 4 meses	Dispensado imotivadamente,	Pagamento de 31 (trinta e um) dias referentes ao recesso escolar,	A apurar.	Cláusula 19 CCT – Professores Ensino Superior 2015; Art. 322, § 3º, da CLT; Súmula 10 do TST,	12 jan. 2016	O Reclamante foi dispensado sem justa causa no final do ano letivo, dia que antecede o recesso escolar, 18/12/2015, sendo devido o pagamento até o dia 18 (dezoito) de janeiro do ano subsequente.
Sujeito 56	Instituição BB	1 ano	Pedido de demissão com rescisão indireta.	Depósito do FGTS; Indenização por danos morais; Cestas básicas não pagas; Pedido de demissão convertido em rescisão indireta para o pagamento dos demais consectários legais; Pagamento da PLR; Multa pelo descumprimento da CCT.	A apurar.	Art. 459 da CLT; Art. 483, item “d”, Cláusulas 12, 13 e 63 da CCT Professores Ed. Básica 2014/2015.	8 abr. 2016	A Reclamada pagava os salários em atraso e não depositava o FGTS.
Sujeito 57	Instituição Q	31 anos e 8 meses	Dispensada imotivadamente.	Pagamento referente ao recesso escolar	R\$ 1.970,35	Art. 322, § 3º da CLT; Súmula 10 do TST;	4 mai. 2016	Não informa sobre a jornada de trabalho e a Reclamante exercia a função de “professor assistente” e requer o pagamento referente ao

						Cláusula 21 da CCT 2014/2014 - Professores da Ed. Básica.		recesso escolar, pois foi demitida no período de férias.
Sujeito 58	Instituição CC	6 meses	Demitida sem justa causa.	Diferenças salariais em virtude da remuneração abaixo do piso salarial; Pagamentos dos reflexos das diferenças salariais nas horas extras, no 13º salário, nas férias, no FGTS e nos 40%; Indenização pelo não pagamento das cestas básicas; Pagamento da PLR; Salários da semestralidade; Multa pelo descumprimento da CCT; Danos morais.	R\$ 40.060,00	Cláusulas 6, 14, 15, 22, 63da CCT 2014/2015 – Professores da Ed. Básica; Lei 12.506/11; Súmula 10 do TST; Art. 322, § 3º da CLT; Arts 467 e 477 da CLT.	1º jun. 2016	Durante todo o período trabalhado, a Reclamante recebeu salário abaixo do piso estabelecido pela CCT, e também não recebeu as cestas básicas devidas, a PLR e os demais direitos trabalhistas convencionados pela CCT e CLT.