

SINDICALISMO DA REDE ESTADUAL DE PERNAMBUCO: UM ESTUDO SOBRE A MOBILIZAÇÃO COLETIVA EM PROL DA EDUCAÇÃO E DE SEUS AFILIADOS

João Cavalcanti Ribeiro Junior¹
Eliete Francisca da Silva Farias²
Anderson Matias Cardozo³

RESUMO: Como entidade de representação dos trabalhadores em educação, o Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Pernambuco – SINTEPE contribuiu para mudanças estruturais a partir do século XX com reestruturação bem-sucedida e governança do estado que orquestraram o entendimento de educação na contemporaneidade. Na concepção ideológica a qual se define o sindicato, o SINTEPE teve e tem papel importante na construção das políticas públicas educacionais do Estado de Pernambuco, o que corrobora para a importância da participação cidadã e dos profissionais de educação no contexto que o define. Onde a partir dos anos 90 foram marcados por nova consciência para executar ações com lógica e buscando sempre romper os desafios na construção coletiva de políticas que beneficiem seus associados e consequentemente a sociedade. A partir deste entendimento, o presente estudo teve como principal objetivo descrever de que maneira e em quais circunstâncias o Sindicato dos Trabalhadores de Educação do estado de Pernambuco (SINTEPE) vem atuando como agente de mobilização coletiva em prol da educação e de seus afiliados, visando à melhoria das condições de trabalho e ensino dos profissionais da educação. Aliás, analisando a trajetória do sindicato docente em sua relação com o poder e suas experiências e práticas sindicais. O estudo é de natureza básica, de caráter descritivo e abordagem qualitativa e quantitativa. Os sujeitos da pesquisa foram 06 gestores e 120 professores filiados nas subsedes do Sindicato dos professores de Pernambuco, totalizando 126 participantes, teve como instrumento de coleta de dados a aplicação de um questionário. A partir dos dados levantados os resultados apontaram que os principais fatores que levaram os professores da rede pública do estado de Pernambuco a filiarem-se ao SINTEPE são os seguintes: Valorização da categoria; Necessidade de melhoria da qualidade de ensino-aprendizagem; Defesa das condições de trabalho da categoria; Defesa econômico-financeira dos associados, com estabelecimento de um piso salarial justo para os professores; luta por melhorias da infraestrutura e segurança dos profissionais da educação e alunos. Foi verificada também a ausência de um plano de carreira e uma formação continuada como instrumento de estímulo ao crescimento pessoal e profissional dos associados, condizente com o papel do professor na construção da sociedade. No entanto, os professores reconhecem o Sindicato como um elemento importantíssimo para a organização da categoria. Embora haja críticas, e muito, que o Sindicato tenha que conquistar, sem dúvida ele é imprescindível para a melhoria das condições da categoria. Concluindo que o fortalecimento da participação dos trabalhadores é fundamental para que os sindicatos possam articular ações ofensivas de lutas reais por melhores salários da categoria que representa, e condições dignas de trabalho, como também trazer um panorama da realidade do trabalho na educação brasileira.

5585

Palavras-chave: Movimento Sindical. Sindicato Docente. Gestão participativa. Trabalhadores em Educação.

¹Doutorando em Ciências da Educação pela Veni Creator Christian University – Resultados da pesquisa de Mestrado.

²Doutoranda em Ciências da Educação pela Veni Creator Christian University.

³Doutor em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Campina Grande, UFCG. Professor orientador da Veni Creator Christian University.

ABSTRACT: As an entity representing workers in education, the Union of Education Workers of Pernambuco – SINTEPE contributed to structural changes from the 20th century onwards with successful restructuring and state governance that orchestrated the understanding of education in contemporary times. In the ideological conception which defines the union, SINTEPE played and plays an important role in the construction of public educational policies in the State of Pernambuco, which corroborates the importance of citizen participation and education professionals in the context that defines it. Where from the 90's they were marked by a new awareness to execute actions with logic and always seeking to break through the challenges in the collective construction of policies that benefit their associates and consequently society. Based on this understanding, the main objective of the present study was to describe how and under what circumstances the Union of Education Workers of the state of Pernambuco (SINTEPE) has been acting as an agent of collective mobilization in favor of education and its affiliates, aiming at improving working and teaching conditions for education professionals. In fact, analyzing the trajectory of the teachers' union in its relationship with power and its experiences and union practices. The study is of a basic nature, with a descriptive character and a qualitative and quantitative approach. The research subjects were 06 managers and 120 professors affiliated in the sub-headquarters of the Teachers' Union of Pernambuco, totaling 126 participants, using a questionnaire as a data collection instrument. From the collected data, the results indicated that the main factors that led public school teachers in the state of Pernambuco to join SINTEPE are the following: Valuing the category; Need to improve the quality of teaching and learning; Defense of the working conditions of the category; Economic- financial defense of associates, with the establishment of a fair salary floor for teachers; fight for improvements in infrastructure and safety for education professionals and students. It was also verified the absence of a career plan and continuous training as an instrument to stimulate the personal and professional growth of the associates, consistent with the role of the teacher in the construction of society. However, teachers recognize the Union as a very important element for the organization of the category. Although there is criticism, and much, the Union has to conquer, without a doubt it is essential for the improvement of the conditions of the category. Concluding that the strengthening of workers' participation is essential for unions to articulate offensive actions of real struggles for better wages for the category they represent, and decent working conditions, as well as bringing an overview of the reality of work in Brazilian education.

Keywords: Trade union movement. Teaching Union. Participative management. Education workers.

1. INTRODUÇÃO

A educação na América e principalmente em países da América Latina, tais como: Argentina, Chile, Venezuela, Uruguai e Brasil, países que têm melhores condições econômicas que os demais países latinos e, segundo Gadotti (2014), está passando por profundas mudanças em relação à sua concepção, aos seus conteúdos, métodos e objetivos, enfrentando problemas crônicos, como evasão escolar, a repetência e baixa qualidade. Mas que por sua vez, vem fazendo reformas tentando minimizar a grave situação em que se encontra a educação pública. Porém essas reformas não vêm surtindo o efeito desejado, principalmente com a redução de verbas para a educação e o achatamento dos salários dos docentes.

Nesse cenário de reestruturação do trabalho, as medidas que visam à redução de gastos de pessoal na área pública, cujo fundamento é uma administração mais racional centrado em resultados com acompanhamento e avaliação de desempenho, constituem-se elementos do processo de intensificação do trabalho docente que deveria ser de forma democrática (HENRIQUES; SILVA, 2021).

Na luta pelos seus direitos, neste cenário que só apresenta perdas para o profissional de educação, a classe trabalhadora busca ter a percepção de que, ao se sindicalizar, sentem-se amparados de alguma forma a uma entidade de estatuto jurídico, possivelmente, é um dos motivos pelos quais o sindicalismo se apresente como modelo ideal de associativismo trabalhista no Brasil majoritariamente (BIAVATTI, 2004).

No entanto, em um passado recente, meados da década de 90, houve um avanço, com eleições diretas nas escolas. Entretanto, nas últimas décadas, não mais se promoveu eleições para diretores das escolas públicas. Os governos vêm utilizando uma prática não democrática de manter as direções, sempre adiando o processo eleitoral, e mais ainda, os que não concordam ou se manifestam contrário são exonerados. Outro fato marcante desse modelo de gestão é que os secretários de educação foram nomeados sob critérios como afinidades político-partidárias, muitos dos quais sem qualquer relação com educação em seus currículos. De acordo com Silveira (2016) ser sindicalizado é uma forma de ter garantias diante do modelo de gestão ainda com moldes autoritários e herança do período militar, em que grande parte dos diretores que são indicados por políticos.

Estudar o SINTEPE tem sua importância, por contribuir para o conhecimento de legislações que vigoravam durante o período do regime militar, em que só eram possíveis associações de classe, e o próprio SINTEPE atuava como Associação dos Professores do Estado de Pernambuco (APENOPE), em que pese à situação de não ser reconhecido como entidade representativa, à atuação dos militantes e da própria associação já tinha características na prática de um sindicato. Durante uma década foi à representação máxima da categoria, promovendo assembleias e paralisações e confrontos diretos com as forças repressoras da época. Estado e sociedade não são dois mundos estranhos. Pelo contrário há um duplo movimento do estado em direção à sociedade e desta em direção ao estado. Esse movimento se caracteriza pela indefinição dos espaços públicos e privados (FAUSTO, 1995).

O movimento sindical no estado de Pernambuco vem passando por mudanças e transformações no campo político de sua organização como sindicato. A pesquisa se propõe a compreender de que maneira e em quais circunstâncias. O Sindicato dos Trabalhadores de Educação do estado de Pernambuco (SINTEPE) vem atuando como agente de mobilização coletiva em prol da educação. A trajetória do sindicato docente em sua relação com o poder, e suas experiências e práticas sindicais.

Ao longo do tempo os professores passaram a entender o sindicato como espaço específico para resistir transformando-se em sindicatos que, deixando de serem os revoltados do passado, atuam hoje, por meio da participação para a cidadania. Em vista desse compromisso dos sindicatos, esperados por seus associados, a realização deste estudo justifica-se sob a ótica da problemática do seguinte questionamento: Que caminhos o sindicalismo docente pode percorrer para melhorar as condições de trabalho e ensino dos profissionais da educação?

O movimento sindical no estado de Pernambuco vem passando por mudanças e transformações no campo político de sua organização como sindicato. E diante da necessidade de haver uma organização na entidade de classe representativa que auxilie na melhora e qualidade de condições de trabalho para que possa exercer o desempenho profissional dos professores do estado de Pernambuco de forma efetiva, planejam-se como hipóteses: O sindicato não tem avançado como organização que luta pelos direitos dos trabalhadores em educação do Estado de Pernambuco visando melhorar as condições de trabalho e ensino dos profissionais da educação; Existência de fatores que contribuem para que alguns trabalhadores em educação não se filiem ao sindicato por não verificarem ações que contribuam para a melhoria as condições de trabalho e ensino dos profissionais da educação; O movimento sindical dos trabalhadores de educação, enquanto entidade representativa não vem atuando conforme a sua importância e significado para a classe com efetivas ações que contribua para a melhoria as condições de trabalho e ensino dos profissionais da educação.

O principal objetivo desta pesquisa foi compreender de que maneira e em quais circunstâncias o Sindicato dos Trabalhadores de Educação do estado de Pernambuco (SINTEPE) vem atuando como agente de mobilização coletiva em prol da educação e de seus afiliados, visando a melhoria das condições de trabalho e ensino dos profissionais da educação.

A escolha do tema tem uma importância fundamental no momento atual em decorrência das transformações que vem passando a sociedade nas últimas décadas, principalmente a educação e o movimento sindical no estado de Pernambuco têm realizado mudanças e transformações no campo político de sua organização como sindicato. Portanto, a pesquisa se justifica pela necessidade de se realizar debates e estudos sobre a importância da valorização dos trabalhadores da educação, que são identificados com a proposta pedagógica do Município e de cada escola, uma luta que vem sendo travada ao longo dos anos pelos sindicatos em prol dos profissionais de educação para que tenha seus direitos reconhecidos e condições adequadas e necessárias para que possa realizar o trabalho com qualidade.

A relevância social e científica do estudo para a educação está no fato de que o fortalecimento da participação dos trabalhadores é fundamental para que os sindicatos possam articular ações ofensivas de lutas reais por melhores salários da categoria que representa, e condições dignas de trabalho, como também trazer um panorama da realidade do trabalho na educação brasileira. O conhecimento a ser adquirido com este estudo poderá contribuir para que haja a construção de uma visão geral do movimento sindical e de como esse espaço deveria verdadeiramente ser para os trabalhadores envolvidos.

METODOLOGIA

Esta pesquisa se caracteriza como um estudo de natureza básica, de caráter descritivo e abordagem qualitativa e quantitativa com o objetivo de compreender de que maneira e em quais circunstâncias o Sindicato dos Trabalhadores de Educação do estado de Pernambuco (SINTEPE) vem atuando como agente de mobilização coletiva em prol da educação e de seus afiliados, visando a melhoria das condições de trabalho e ensino dos profissionais da educação.

A pesquisa foi realizada no Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Pernambuco - SINTEPE distribuído em 06 subsedes no estado de Pernambuco e possui 30.000 associados entre professores e funcionários da educação.

Os participantes da pesquisa foram 20 professores lotados em cada uma das subsedes do SINTEPE, perfazendo um total de 120 filiados entre professores, diretores e ex-diretores. Foi aplicado também 06 (seis) questionários com os dirigentes de cada

subsede totalizando 126 participantes. A seleção foi aleatória, levando-se em consideração a disponibilidade em participar voluntariamente da pesquisa.

O instrumento e procedimento para coleta de dados e levantamento das informações foi a aplicação de um questionário com questões abertas e fechadas a fim de mapear, dentro de uma abordagem qualitativa e quantitativa, o perfil e visão dos participantes do SINTEPE e da função do sindicato em relação ao papel do educador no estado de Pernambuco.

RESULTADO E DISCUSSÃO

A partir da entrevista realizada com os nove diretores sindicais que fizeram parte deste estudo, foi possível traçar um breve perfil da identificação pessoal e profissional, agrupando questões sobre idade, gênero, formação acadêmica e tempo de função (Quadro 1 e Tabela 1).

No universo pesquisado, a predominância é de professores do gênero feminino com 67% dos entrevistados e 33% masculino, conforme Quadro 1. Apresentando um número maior de mulheres entre os professores, e conseqüentemente, sua predominância na área educacional.

Quadro 1. Distribuição dos diretores sindicais por gênero.

Variável		Freq.	%
Q1. Gênero	Masculino	02	33,0
	Feminino	04	67,0

Fonte: Dados da pesquisa de campo (2022).

Tabela 1 - Distribuição tabular da idade e identificação profissional dos diretores sindicais

Diretor Sindical	Idade	Formação Acadêmica	Tempo de Função
DS1	75 anos	Graduação	30 anos
DS2	61 anos	Graduação	12 anos
DS3	53 anos	Graduação	33 anos
DS4	54 anos	Graduação	12 anos
DS5	59 anos	Pós-graduação	23 anos
DS6	47 anos	Mestrado	14 anos

Fonte: Dados da pesquisa de campo (2022).

Quadro 2: Identificação dos professores sindicalizados participantes da pesquisa

Idade	20 a 30 anos	31 a 40 anos	41 a 50 anos	51 a 60 anos
	6	26	46	42
Tempo de Função	01 a 10 anos	11 a 20 anos	21 a 30 anos	Acima de 30 anos
	26	58	29	07
Formação Acadêmica	Graduação	Especialização	Mestrado	
	67	47	06	

Fonte: Dados da pesquisa de campo (2022).

Na análise das informações constante do Quadro 2 percebe-se que o número maior de professores sindicalizado tem idade igual ou superior aos 50 anos, mas que o que tem mais tempo de função são de 11 a 20 anos de profissão docente, e o que mais surpreende é saber que não existe investimento por parte dos mesmos em realizar cursos de pós-graduação, seja para especialização seja para o mestrado, isso muitas vezes se deve pela falta de recursos financeiros próprio para essa formação.

É preciso considerar que o profissional de educação deve estar sempre se atualizando e acrescentando mais conhecimento profissional, e os cursos de especialização, mestrado e doutorado, como também as formações profissionais são de grande importância para que haja maior desenvolvimento de suas competências e consequente qualidade de ensino.

De acordo com Imbernón (2009, p. 34) em todos os países, em todos os textos oficiais, e todos os discursos, a formação permanente ou capacitação começa a ser assumida como fundamental para alcançar o sucesso nas reformas educativas. Dessa forma, não se pode pensar em reformas educacionais se não houver uma formação acadêmica adequada, principalmente para os profissionais que atuam diretamente com educação.

Para que o profissional possa investir em sua formação acadêmica é preciso que haja investimento pelos órgãos públicos competentes oferecendo o suporte necessário, visto que com os recursos próprios e salários baixos vão se tornando profissionais com uma visão antiquada em relação a novas tendências educacionais por não se atualizarem. Com uma economia desestabilizada os ganhos são insuficientes para que possa participar de cursos e eventos, devido aos altos custos que são cobrados, onde sempre existe uma taxa a ser paga para a sua realização.

Ao longo do tempo, várias reivindicações foram feitas pelos professores através do sindicato da classe. Mas que em sua totalidade as reivindicações não foram alcançadas após

um período de greve por parte dos profissionais. Quando questionados sobre a utilização da greve como recurso para alcançar as exigências os diretores se posicionaram conforme apresenta o Quadro 3.

Quadro 3: Distribuição da formação discursiva sobre a greve realizada pelo Sindicato dos trabalhadores/as em Educação - SINTEPE ao longo dos anos como forma de reivindicar melhorias.

FD: A utilização da greve nas reivindicações	
Identificação do Diretor Sindical	Excerto de Depoimentos (ED)
DS1	(...) A greve é a última instância para garantir os direitos conquistados e novas conquistas. Condições de trabalho, com dignidade para docente e discente. (...)
DS2	"(...) Não vejo dessa forma, vejo a greve como última instância para reivindicações não só por melhoria de condições trabalho, como salarial também, mais as negociações são permitidas. (...)"
DS3	"(...) A greve é a última ferramenta a ser utilizada pelos trabalhadores para conseguir os seus direitos. Quando é necessário a categoria dos professores faz uso da greve. (...)"
DS4	"(...) Cada estratégia de luta deve ser avaliada em conformidade com a conjuntiva. A greve sempre deve ser a última opção, quando as negociações estiverem em um impasse. (...)"
DS5	"(...) O sindicato tem diversas estratégias de luta. A greve é apenas uma delas. Além da greve existem os debates, mobilizações, atos públicos. (...).
DS6	"(...) A greve também, mas a mobilização continua através das plenárias regionais, nos debates, nos seminários. E outras ações realizadas pelo sindicato. (...)"

Fonte: Dados da pesquisa de campo (2022).

Os dirigentes sindicais se posicionaram sobre várias questões que envolvem o processo de negociação, colocando a greve como mais um dos recursos que contribui para 56 que as reivindicações sejam alcançadas. Como bem posiciona DS1 — a greve é a última instância para garantir os direitos conquistados e novas conquistas. Porém, há uma grande resistência das professoras do ensino fundamental, as quais são maioria. Devido, sobretudo as pressões dos pais e também ao convívio com essas crianças, criando uma relação maternal. Outro ponto crucial, é a imprensa que noticia de uma forma exagerada, colocando os pais, na sua grande maioria, contra o movimento grevista. Segundo Cardozo (2021), no seu livro, *Trabalhadoras da Construção Naval no Complexo de Suape*, ele desenvolve uma análise a partir de dados empíricos, fazendo uso de conceitos e abordagens extraídos do campo relacional, seja com base no pensamento de Bourdieu, de dominação e campo, seja através da reflexão trazida na ideia de relações sociais de sexo, diretamente colocada ou feita de forma implícita. Elementos que identificamos principalmente em

Daniele Kergoat, Souza-Lobo e saffioti, e onde pudemos confrontar com a realidade das mulheres pesquisadas.

De acordo com Lobato e Schalche (2010, p. 6)

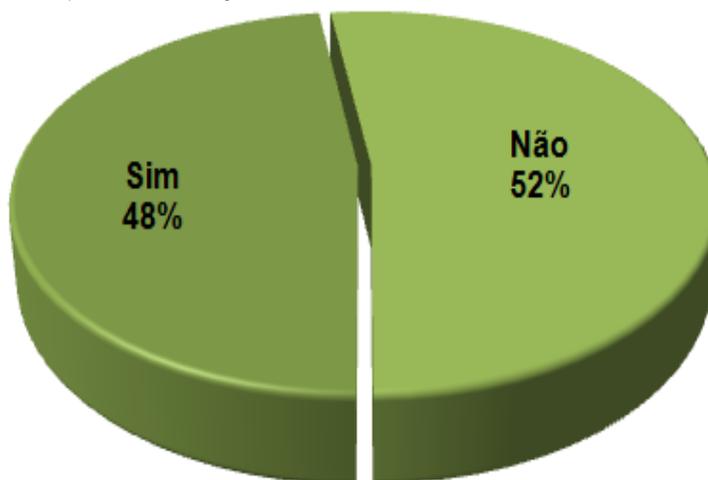
A greve é regulada pela Lei nº 7.783/89. A legitimidade para propor greves é dos trabalhadores. No entanto, os trabalhadores não podem deflagrá-la diretamente, necessitando das associações sindicais – sindicato; federação e confederação (art. 8º, VI da CRFB). No entanto, na ausência destas, os empregados poderão constituir uma comissão de negociação, a fim de prosseguir à greve (art. 4º da Lei 7.783/89 c/c art. 617 da CLT).

Antes deste período de greve, é necessário haver a negociação e a entidade sindical deverá estar autorizada pela assembléia geral, e deve haver um aviso prévio com antecedência mínima de 48 horas, como também durante este período é vedada a rescisão de contrato de trabalho. Existem também limites para os grevistas, como forma de controlar os abusos cometidos do direito à greve. Trata-se, portanto, de um processo que está devidamente amparado por lei, mas que as instituições sindicais só a utilizam como última instância para solução de impasses da categoria profissional.

Quando questionados se as greves seriam a melhor forma de reivindicar melhorias das condições de trabalho e ensino dos docentes, os professores sindicalizados se posicionaram como apresenta o Gráfico 1.

5593

Gráfico 1: As greves são vistas como melhor forma de reivindicação pelos sindicalizados do Sindicato dos Trabalhadores/as em Educação – SINTEPE



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2022).

Com o percentual de 52% de que não é a melhor forma de reivindicar as melhorias de condições de trabalho e ensino dos docentes, mostra que existe sempre a esperança de que se tenha uma consciência natural de que mudanças, qualidade de trabalho e salário são

necessárias para que se tenha uma educação de qualidade. Limita a atuação. Percebe-se que a participação dos professores no sindicato apresenta uma ausência de consciência de classe, que certamente também limita a atuação sindical, na medida em que tal consciência é necessária para o questionamento da ordem capitalista (RIBEIRO; OLIVEIRA, 2020).

Nascimento (1992, p.633) afirma que:

A greve exerce uma pressão necessária que leva à reconstrução do direito do trabalho quando as normas vigentes não atendem às exigências do grupo social. Força o empregador a fazer concessões que não faria de outro modo. Obriga o legislador a se manter vigilante e reformular a ordem jurídica. Logo, apesar dos seus inconvenientes, a greve é necessária e compatível com as estruturas capitalistas.

Como também está garantida em direito constitucional do cidadão brasileiro, sendo uma medida indispensável à sustentação da negociação coletiva, sendo importante que haja a garantia do equilíbrio de forças no desenrolar do processo de negociação, no momento de greve é preciso considerar que não pode causar prejuízos nem ao empregador, como também à sociedade, senão estariam ferindo o direito constitucional do outro.

Em relação ao piso salarial condizente com a profissão, sempre existiu por parte dos profissionais da educação reivindicações sobre o valor do piso salarial da categoria, como sendo inadequado e injusto. Sobre o assunto os diretores se posicionaram conforme o Quadro 4.

5594

Quadro 4: Distribuição da Formação discursiva sobre o piso salarial do profissional da educação do Governo do Estado de Pernambuco-PE

FD: Piso salarial condizente com a profissão	
Identificação do Diretor Sindical	Excerto de Depoimentos (ED)
DS1	(...) A questão do piso salarial seria a forma de resgatar as perdas salariais. O piso, não seria a valorização, porém um meio através da carreira e jornada de trabalho. (...)
DS2	"(...) Na minha avaliação o piso salarial atual não representa o reconhecimento profissional, nem uma valorização, pois coloca o profissional da educação no mais baixo patamar das profissões que exigem a mesma escolaridade. (...)"
DS3	"(...) O piso salarial nacional foi uma conquista histórica dos trabalhadores em educação do Brasil. Ele configura-se como um passo na luta pelo reconhecimento profissional. (...)"
DS4	"(...) Não, o piso salarial atual não é condizente com a importância social, política e econômica do professor. (...).
DS5	"(...) Insuficiente e mal interpretado, às vezes visto como dado. Seria reconhecimento se não fosse deturpado com manobras, por exemplo, a incorporação de gratificações. O PS significará valorização quando for utilizado com um PCC bem construído. (...)"
DS6	"(...) Ainda não, pois ele não possibilita a exclusividade do vínculo empregatício. Além do mais o valor atual de R\$ 1.698,00 foi reduzindo por portarias interministeriais. Para a CNDE o valor R\$ 2.338,00 para professor de nível médio no início da carreira é o caminho correto. (...)"

Fonte: Dados da pesquisa de campo (2022).

As reivindicações dos educadores estão bem interpretadas pelas palavras do diretor sindical DS5 quando afirma que o piso salarial é insuficiente e não condiz com a importância do papel do professor para o desenvolvimento social do país, principalmente quando se utilizam de manobras incorporando gratificações ao invés de aumentar o piso da classe. É evidente que a articulação política tem demonstrado pouco desempenho junto à classe trabalhadora, uma vez que são relegados padrões e recursos mínimos, seja pela comparação dos percentuais, seja pelo montante de valores reais gastos na educação básica pública.

No dia a dia escolar, são percebidas várias situações que levam à reflexão de que se os salários dos profissionais de educação tivessem o devido ajuste e reconhecimento pela sua importância no processo de desenvolvimento social poderiam ser minimizadas, tais como a apresentada por Chagas (2020) em seu artigo sobre o *Bullying* um fenômeno social, quando afirma que o cotidiano do professor é de muito estresse, visto que a maioria deles têm que se deslocar para lecionar em duas ou mais escolas, muitas vezes utilizando o precário transporte público, em contrapartida de baixíssimos salários, além de conviver com a falta de segurança na escola e sala de aula. Questões essas que os associados esperam que o sindicato lute pela mudança.

Complementa ainda que:

A proposta de piso não exclui conflitos. Ao contrário: expõe os problemas que se acumularam em virtude de fatores históricos e, também, conjunturais. De qualquer modo, há uma compreensão muito próxima, entre vários atores sociais incluídos no debate, sobre a necessidade de profissionalismo dos educadores brasileiros para que se encontre em condições de responder aos imensos desafios apresentados atualmente, para a educação pública (VIEIRA, 2010, p.62).

Para tanto, é necessário haver um referencial de reconhecimento profissional e um patamar de valorização salarial semelhante a tantas outras profissões já obtidas por diversas categorias. Portanto, a questão do mérito implica no reconhecimento da profissão.

Sobre essa questão os profissionais de educação apresentaram insatisfação dos com o piso salarial. Essa insatisfação é reforçada nas idéias de Vieira (2010, p. 64) quando afirma que o valor do piso salarial deve corresponder às necessidades que um profissional tem para realizar o seu trabalho, não no último ano de carreira, mas a partir do momento em que ingressa na profissão.

A autora (2010, p. 64) ainda complementa que o piso deve “representar o valor total, isto é, não o somatório de recursos que incluem benefícios sociais, como vale-refeição, transporte e outros”. Isto porque muitas vezes para tentar enganar o cidadão o empregador

coloca esses benefícios como se fizessem parte do seu salário. E assim as perdas durante as lutas para mudar a situação vão se acumulando ao longo dos anos, como também é preciso considerar que o piso salarial do professor não pode ficar aquém das responsabilidades sociais que os educadores têm além de ser um fator de estímulo à profissionalização, independentemente da área de atuação.

Além do piso salarial, é preciso fazer valer novos patamares de valorização profissional, através de Planos de Carreira como um fator de estímulo ao crescimento pessoal e profissional que, de forma indireta, contribuem para que o educador esteja sempre se atualizando, uma vez que novas habilidades são adquiridas através da realização de cursos, seminários, publicações e outras atividades que enriquecem o conhecimento e a competência profissional.

Dessa forma o incentivo de cargos e carreira é mais um modo de ajudar o professor a crescer profissionalmente e ao mesmo tempo aumentar o seu salário, pois, se este fosse digno, os educadores não estariam correndo de escola em escola para complementar suas finanças na busca por uma qualidade de vida. A dedicação a uma escola com um salário digno traria vários benefícios, entre eles o compromisso da escola com a comunidade.

Como aprofundamento da questão, procurou-se saber a posição do sindicato em relação ao piso salarial como apresenta o Quadro 5.

5596

Quadro 5: Distribuição da Formação discursiva sobre posição do sindicato sobre o piso salarial dos professores da Rede Estadual de Ensino do Governo do Estado de Pernambuco

FD: Posição do sindicato sobre o piso salarial	
Identificação do Diretor Sindical	Excerto de Depoimentos (ED)
DS1	(...) Avalio como uma conquista na sua essência, porém as mobilizações dos governadores junto ao MEC, tem maquiado o verdadeiro percentual do índice custo aluno. Em Pernambuco, houve prejuízo, de vez que o Governador incorporou as gratificações: quinquênio e magistério, e diz que está pagando o piso. —Valor estipulado por Le
DS2	"(...) O Sintepe, ou melhor, o movimento sindical tem deixado muito claro seu posicionamento e suas investidas contrárias a situação que está posta, mobilizando e denunciando. (...)"
DS3	"(...) A posição do sindicalismo nacional é que o piso seja o indicado do DIEESE. (...)"
DS4	"(...) A descrição acima. Defendendo a aplicação da Lei como foi aprovada. O que coloca o valor do piso para R\$ 2.338,00. (...)"
DS5	"(...) O sindicato defende os valores divulgados pela CUT, seu reajuste anual vinculado ao plano de cargos e carreira. Defende sua aplicação ampla, incluindo aula-atividade de 1:3 e as gratificações —por foral. (...)"
DS6	"(...) O sindicato defende em luta nacional, articulada com a CNTE, CUT e outras centrais sindicais um piso salarial equivalente as demais categorias com o mesmo nível de formação. (...).

Fonte: Dados da pesquisa de campo (2022).

Sobre o assunto, os dirigentes DS5 e DS6 esclarecem e se posicionam de forma a esclarecer bem o que os associados buscam em suas lutas, fizeram referências à CUT, CNTE e outras centrais sindicais na busca por um piso salarial equivalente ao das demais categorias com o mesmo nível de formação. Essas instituições objetivam aproximar conceitos e estratégias para que as diferentes visões e interesses de representação não impeçam o esforço comum pela aprovação de projetos que venham beneficiar a classe trabalhadora, e em tabela os que deles se favorecem. O que se sabe que não acontece na realidade.

Existem várias profissões no Brasil que apenas com o ensino médio o profissional recebe um salário bem acima dos profissionais da educação. Diferentemente desses profissionais que precisam além de uma graduação é necessário buscar uma especialização e participar de constantes formações profissionais para que possam estar sempre em condições de oferecer uma educação de qualidade. Infelizmente, ainda existe essa diferenciação que é absurda, principalmente quando se trata de funcionários de prefeituras.

O piso salarial de R\$ 3.845,63 (três mil, oitocentos e quarenta e cinco reais e sessenta e três centavos) como coloca o dirigente DS9, ainda é muito abaixo com relação a outras categorias profissionais, não desmerecendo nenhuma outra, mas estas para existirem precisam passar pelas mãos do educador. É necessário que haja um Plano de Carreira digno dos educadores públicos, não apenas no papel, mas no engajamento dos educadores com base na realidade municipal, valorizando a educação pela valorização de seus profissionais. Para Monlevade (2002, p. 189):

O Plano de Carreira dos Profissionais da Educação deve-se constituir de algo não somente atrativo para os atuais e futuros trabalhadores, como motivador de permanente aperfeiçoamento na teoria e na prática que redundem em constante valorização.

É preciso haver mudanças não apenas porque são necessárias para o desenvolvimento da sociedade, mas também porque as situações se renovam em suas diversas camadas, cada qual com a sua lógica própria e respectiva orientação estratégica. O que reforça a necessidade, portanto, de haver a valorização de todos os trabalhadores da escola, convertendo-os em verdadeiros profissionais da educação, identificados com a proposta pedagógica do município e de cada escola.

O que se espera dos sindicatos e que sejam desenvolvidas ações desenvolvidas em prol dos sindicalizados. Essa questão é relevante tanto na luta pela categoria reivindicando seus direitos, como na busca por uma educação de qualidade, inserindo neste contexto uma

gestão democrática quando afirma que o sindicato deve buscar alianças com outros segmentos. Sobre essa questão, Oliveira (2019) em seu estudo sobre Sindicalismo Docente esclarece que a unificação com outros segmentos permite que haja uma caracterização e identidade ampla de trabalhadores em educação.

Diniz e Rocha (2018) em seu estudo dos movimentos ao movimento oferecem sua contribuição ao afirmarem sobre a importância da participação ativa dos movimentos sociais, popular e sindical, associada às greves e às paralisações, e demais ações, contribuindo na luta e na defesa por uma educação pública com qualidade social e na luta pelos direitos dos trabalhadores da educação. É preciso que sejam levados em consideração todos os aspectos subjetivos, pessoais, culturais, sociais e econômicos, não valorizando apenas números e produtividade, mas a qualidade dos resultados de forma a amenizar as disparidades sociais e preparar os alunos a se tornarem cidadãos.

Os autores Diniz e Rocha (2018) acrescentam que a manifestação pública é essencial para os debates de temas importantes tais como discussões que vão desde a reposição das perdas salariais, valorização do piso salarial, ao descaso com a infra-estrutura das unidades escolares, e demais situações que envolvem o desenvolvimento das atividades laborais dos profissionais de educação.

Vieira (2010, p. 66) oferece sua contribuição sobre o assunto quando afirma que tendo em vista o estabelecimento de crescentes exigências para a qualidade da educação, não se pode deixar de perseguir os objetivos que são pleiteados pelos educadores, seja em relação à formação profissional, seja em recursos didáticos e pedagógicos, seja sobre a estrutura da escola, e principalmente em relação aos salários, pois é fator de estímulo ao crescimento pessoal e profissional, como também é ele quem possibilita que se tenha qualidade de vida, essencial para a realização de um trabalho motivador.

Percebe-se, pois, tratar-se de dirigentes que buscam alternativas que possam contribuir para o reconhecimento da categoria como também para o alcance dos objetivos propostos e para que não haja perdas e o profissional não fique aquém das responsabilidades sociais dos educadores.

Em relação a contribuição do sindicato na melhoria do processo de ensino aprendizagem e na busca por efetivação de uma gestão democrática não existe o real entendimento do que vem a ser gestão escolar democrática. Nos últimos anos, percebe-se o crescimento no número de escolas nas quais o diretor é eleito de forma direta, através do

voto da comunidade escolar. Mas a questão da Gestão Democrática é muito mais ampla, pois envolve inúmeros fatores, tais como: auto-avaliação, diálogo e a participação de alunos, professores e comunidade escolar na tomada de decisões que dizem respeito à escola.

De acordo com Ramos e Farias (2020, p.135) em sua pesquisa sobre administração escolar e a gestão escolar democrática ressalta que neste contexto:

Os gestores são valorizados quando ao invés de manipular oferecem oportunidade de crescimento profissional mostrando um comportamento ético com compromisso e integridade. Como também, a gestão democrática participativa que se procura nos dias atuais não tem fórmulas prontas, nem a figura dos gestores perfeitos. A dificuldade que enfrenta a realidade educacional é a busca por um trabalho coletivo, uma atitude de corresponsabilidade, de construção do todo, baseada no diálogo.

Este novo modelo de gestão terá que ser mais flexível e dinâmico, se quiser atender às novas demandas educacionais. Ele deverá ter uma preocupação constante com o coletivo, diminuindo as distâncias entre escola e grupos sociais. No entanto, o processo de mudança é bastante lento e requer compromisso e vontade de inovar. É importante ao gestor conduzir as ações da escola orientadas por uma visão global e abrangente do seu trabalho. Para tanto, é imprescindível que o mesmo conheça quais são os aspectos que, em conjunto, favorecem o desenvolvimento da escola e da qualidade de suas ações.

5599

Sendo de fundamental importância a formação de gestores que sejam responsáveis e busquem a efetividade da escola, posto que estes sejam múltiplos, complexos e dinâmicos, sendo difícil generalizar a respeito e determinar com precisão o seu efetivo papel na qualidade do ensino, mas que os mesmos tenham interesse em conhecer e refletir sobre os indicadores que levem a qualidade de ensino eficaz ao desenvolvimento do aluno.

De acordo com Lück (2000) a gestão democrática é demonstrada pela atmosfera vivida na escola, na circulação das informações, no procedimento para elaboração e concepção de novas idéias e na formação de grupos de trabalho, como também na capacitação de recursos humanos, etc. Mas para que isso aconteça é necessário que o gestor saiba compensar a falta de algumas competências administrativas com o auxílio de colaboradores que tenham outras capacidades que vão completar o trabalho coletivo. Percebe-se que atribuir poderes é um dos requisitos de todo trabalho coletivo, pois capacitar, mediar e orientar são particularidades essenciais de um gestor (ou deveria ser!). O gestor deve destinar grande parte de seu tempo na interação com sua equipe.

Enfim, a gestão democrática se apóia em alguns princípios: a) desenvolvimento de uma consciência crítica; b) envolvimento das pessoas; e c) participação e cooperação e autonomia (PARO, 1997, p.50). Nesse sentido, verifica-se que o desempenho eficaz de todos os profissionais acontecerá a partir de uma participação coletiva do fazer pedagógico e, não simplesmente, a partir da autoridade do diretor na tomada de decisões e aos demais funcionários, a execução das mesmas. Principalmente porque a escola tem a função social de transformar o indivíduo em um ser independente e crítico nas suas idéias.

Sobre essa questão os professores sindicalizados participantes do estudo, com 78% dos respondendo que sim, o trabalho desenvolvido nos sindicatos abrange também questões que favorecem o processo de ensino- aprendizagem e a efetiva gestão democrática participativa. Principalmente porque não deve existir contradição entre a precariedade das condições de trabalho e a satisfação em realizar a ação docente. Dessa forma, quando se luta através dos movimentos sindicais por melhores condições de trabalho, está-se ao mesmo tempo garantido que essas melhoras levem a uma qualidade de ensino- aprendizagem, pois se o contrário fosse de nada adiantaria o atendimento às reivindicações feitas pelos profissionais de educação.

Percebe-se, até pelo tempo de serviço apresentado pelos participantes da pesquisa, que eles gostam da profissão pelo fato de trabalhar com formação humana, apesar do desânimo que muitas vezes sentem em decorrência do descaso com a educação pública do país. Procurando sempre se adaptar às novas exigências profissionais, assumindo sua responsabilidade de forma natural, isso é perceptível na avaliação de desempenho na melhoria dos indicadores escolares. Para Augusto (2014) a regulação desses resultados altera as formas de realizar o trabalho docente, uma vez que os índices de proficiência nos exames externos devem ser obtidos pela equipe de professores, condição obrigatória, e que traz constrangimentos ao ambiente escolar, caso não haja um processo de ensino- aprendizagem eficiente e eficaz.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os movimentos e lutas sindicais pela educação são antigos e nem sempre visíveis perante a sociedade, mas no geral, e só recentemente, receberam apoio na mídia. Esses movimentos sociais geralmente têm um caráter educativo. Comumente os sindicatos dos professores e o movimento dos estudantes são os atores principais que estão em cena com

maior frequência. As demandas são históricas e seguiram o processo e o método de desenvolvimento do país, em sua maioria direcionadas para os interesses da categoria profissional, no entanto as reivindicações dos associados contribuíram também para a construção de agendas de políticas públicas como instrumento para uma educação voltada para emancipação política, econômica e social de seus assistidos.

De um modo geral, a educação e a escola, especificamente, têm sido lembradas como uma das opções para transformar o comportamento numa época de violência e descrença na humanidade. A escola trata-se de um ambiente que deve buscar a formação de cidadãos ativos a partir de interações compartilhadas entre ela e a comunidade. É necessário, no entanto, que todos os envolvidos estejam satisfeitos com o seu papel social. As lutas sindicais no ambiente educacional não visam apenas o bem-estar do profissional, mas atrelado a este se encontram as necessidades da escola em oferecer um ambiente que possa ser o alicerce de uma nova história.

No caminhar político do sindicalismo docente, o exercício do diálogo parece ser indispensável para o estabelecimento de relações com outros setores sociais, tanto no que concerne à defesa dos interesses do magistério, especificamente, quanto no que concerne a acordos ou até mesmo à participação do sindicalismo docente na busca de interesses sociais mais amplos. No entanto, essa prática nem sempre foi constante na categoria. O que se vê na história é registro de períodos em que o sindicalismo docente, no seu relacionamento com o Estado, adotava uma prática de enfrentamento e de contestação, em detrimento de qualquer tentativa de diálogo mais tolerante. Principalmente porque em uma sociedade marcada por conflitos e contradições, o exercício do diálogo não é uma questão simples.

É necessário haver uma relação com diálogos para que haja avanço em negociações sindicais, em que possam agregar os interesses dos profissionais com as necessidades educacionais, possibilitando o enraizamento da cidadania entre as práticas sociais por meio da construção de novos espaços. Esse vem a ser um dos desafios da dinâmica societária contemporânea. Inclusive existe o desafio de considerar a possibilidade de a identidade ampliar os espaços de atuação para além dos sindicatos e dos sindicalistas. Até mesmo indicadores responsáveis pela chamada crise que vem sendo atribuída a essa categoria, como o esgotamento das greves, a ausência de diálogo com a população, as divergências internas, vêm impulsionando o sindicalismo docente a rever suas práticas, a aprofundar

sua formação, a repensar as formas de atuação até então empregadas ao relacionar-se como Estado, com a categoria e com a sociedade.

Ao final deste estudo foi possível alcançar os objetivos que foram propostos, após a análise da entrevista e questionário aplicados aos Diretores Sindicais e professores sindicalizados. A partir do material analisado, podemos descrever como principais fatores que levaram os professores da rede pública do estado de Pernambuco a filiarem-se ao SINTEPE os seguintes:

- a) Valorização da categoria;
- b) Necessidade de melhoria da qualidade de ensino-aprendizagem;
- c) Defesa das condições de trabalho da categoria;
- d) Defesa econômico-financeira dos associados, com estabelecimento de um piso salarial justo para os professores;
- e) Descaso com a infra-estrutura e segurança dos profissionais da educação e alunos;
- f) Ausência de um plano de carreira e uma formação continuada como instrumento de estímulo ao crescimento pessoal e profissional dos associados, condizente com o papel do professor na construção da sociedade.

Por conseguinte, os professores reconhecem o Sindicato como um elemento importantíssimo para a organização da categoria. Embora haja críticas, e muito o Sindicato tenha que conquistar, sem dúvida ele é imprescindível para a melhoria das condições da categoria.

Concluindo-se que, juntamente com a luta dos sindicatos pelas reivindicações dos professores ao longo dos anos, sem, no entanto, alcançá-las na sua totalidade, e ainda com novas exigências tais como: acréscimo de tarefas dos professores com projetos e atividades extraclasse, carga horária excessiva e programas ligados a comunidade escolar, excesso de aluno por turma, maior cobrança por parte da gestão, infelizmente não se verificam atreladas a essas situações melhorias nas condições de trabalho dos professores, desgastando-os e impossibilitando-os de exercer uma melhor reflexão sobre a forma e sentido de sua prática docente, provocando muitas vezes uma relação de alienação com o seu trabalho, contribuindo para que percam o significado do ensino como atividade vital concreta para o desenvolvimento da sociedade.

Dessa forma, é preciso considerar que o Estado tem, sem dúvida nenhuma, um papel importante, mas não detém a exclusividade e o domínio da situação. Deve-se considerar que podem ocorrer conflitos, mas a negociação é uma estratégia presente na ação pública e na decisão de qualquer impasse das lutas sindicais. Devem-se pensar principalmente nos resultados que a decisão tomada irá acarretar para o desenvolvimento das competências essenciais no ambiente escolar para o processo de ensino-aprendizagem, foco principal de todo o contexto que envolve as lutas dos professores através dos sindicatos. Faz-se importante também, pensar que melhorar a qualidade da educação vai além da promoção de mecanismos de reformas do ensino e novos modos de regulação educativa pelos resultados e índices a atingir. É preciso, neste contexto, considerar as condições de trabalho docente, o ambiente escolar, a infra-estrutura e as comunidades atendidas.

As sugestões para melhoria da relação SINTEPE/Sindicalizados, e conseqüentemente da educação no estado de Pernambuco após a conclusão da pesquisa são as seguintes:

- a) Melhorar a comunicação sindical das propostas de ações estratégicas, buscando resultados mais efetivos;
- b) Ampliar o nível de participação dos professores na base sindical;
- c) universalizar a qualidade das estruturas físicas e dos recursos didático pedagógico e tecnológico das instituições de ensino no estado de Pernambuco;
- d) prover o reconhecimento profissional e a valorização salarial como fator de estímulo pessoal e profissional;
- e) Elaborar um Plano de Desenvolvimento continuado para os profissionais da educação visando preencher as lacunas em suas competências;
- f) Cumprir o que preceitua o Conselho Nacional de Educação (CNTE), no qual a qualidade da educação apóia em 4 eixos: financiamento, valorização profissional, gestão democrática e avaliação institucional.

Significa dizer que as lutas sindicais são voltadas, sim, para o profissional, mas também para a criação e desenvolvimento de novas formas de organização de trabalho nas escolas, devendo, portanto, lutar para proporcionar condições adequadas de trabalho aos profissionais e aos alunos, possibilidade de formação profissional, salário digno, e plano de carreira que motivem cada vez mais o educador no desenvolvimento de sua profissão, e na

efetivação de uma gestão participativa nas escolas. São questões que levam a refletir sobre as transformações necessárias e tão debatidas pelos professores no sindicato.

REFERÊNCIAS

AUGUSTO, Maria Helena. As políticas de governo e o trabalho docente em Minas Gerais. Capítulo 17. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; MELO, Savana Diniz Gomes (Org.). **Sindicalismo Docente: Desafios e perspectivas**. Camaragibe/PE: CCS, 2014.

CARDOZO, Anderson Matias. **Trabalhadores da Construção Naval no Complexo de SUAPE: trajetórias, identidades e reformulações a partir da divisão sexual do trabalho**. 2ª ed. Recife, PE: ed. do autor, 2021.

CHAGAS, Natália Lima Tavares. *Bullying: Um Fenômeno Social*. In: RIBEIRO JÚNIOR, Joao Cavalcanti (Org.). **A gestão democrática e sua contribuição para o sucesso escolar**. Olinda: Livro Rápido, 2020, p. 116-121.

BIAVATTI, Vânia Tamira. Sindicalismo e sindicatos docentes no Brasil: modos de subjetivação docente. **Congresso Luso-Afro-brasileiro de ciências sociais**, 8, 2004, Coimbra – pp. 1-17. Disponível em http://www.ces.vc.pt/lab_2004/pdts/vaniabiavatti.pdf Acesso em 17/01/2022.

DINIZ, Eder Carlos Cardoso; ROCHA, Simone Albuquerque. Dos movimentos ao movimento: a importância dos movimentos social, popular e sindical na constituição da identidade política docente. **Tendências Pedagógicas**, 32, 106-118. doi: 10.15366/tp2018.32.008.

5604

FAUSTO, B. **A revolução de 30: história e historiografia**. 15. ed. São Paulo: Brasiliense, 1995.

GADOTTI, Moacyr. **Por uma Política Nacional de Educação Popular de Jovens e Adultos**. 1. ed. — São Paulo: Moderna: Fundação Santillana, 2014.

HENRIQUES, Tatyana Almeida de Abreu; SILVA, Luciana Leandro. Gestão Escolar e Monitoramento do Trabalho Docente na Rede Municipal de Campina Grande. In: SILVA, Luciana Leandro; HYPOLTO, Álvaro Moreira; MEDEIROS, Carlos Augusto. **Políticas de Avaliação, Currículo e Trabalho Docente: Repercussões das avaliações externas no cotidiano das escolas públicas**. João Pessoa: Editora do CCTA, 2021, Cap. 6, pag. 173-198.

IMBERNÓN, Francisco. **Formação permanente do professorado: novas tendências**. São Paulo: Cortez, 2009.

LOBATO, Ana Terra Feitosa. SCHALCHER, Tayana Chrystine Wood. GREVES TRABALHISTAS: Análise histórica: aspectos legais e atuais. *Revista Via Jus*, 2010. Disponível em: <http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=3563&idAreaSel=8&seeArt=yes>. Acesso em: 19/10/2022.

LÜCK, Heloísa. **Perspectivas da gestão escolar e implicações quanto à formação de seus gestores.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

MONLEVADE, João Antônio. **Fazer para acontecer.** Brasília: Idea, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 1992.

PARO, Vitor Henrique. Administração escolar e qualidade do ensino: o que os pais ou responsáveis têm a ver com isso? In: Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação, 18, 1997, Porto Alegre. **Anais: Sistemas e instituições: repensando a teoria na prática.** Porto Alegre, ANPAE, 1997.

RAMOS, Esmeralda Machado; FARIAS, Eliete Francisca da Silva. Administração escolar e a gestão escolar democrática. In: RIBEIRO JÚNIOR, João Cavalcanti (Org.). **A gestão democrática e sua contribuição para o sucesso escolar.** Olinda: Livro Rápido, 2020, Cap. 2, p. 135-442.

RIBEIRO, Maria Edilene da Silva; OLIVEIRA, Victor Fernando Ramos de. **Sindicalismo docente e participação.** 1^a ed. Curitiba. PR. CRV. 2020. 118 p.

SILVEIRA, Felipe Arruda Aguiar Sobreira. **O estado como garantidor da liberdade sindical.** *Âmbito Jurídico*, 1 de fevereiro de 2016.

VIEIRA, Juçara Dutra. **Piso salarial nacional dos educadores: dois séculos de atraso.** 2. Ed. Brasília, DF: CNTE, LGE, 2010.