

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

ELIZETH REZENDE MARTINS

TRABALHO DOCENTE E POLÍTICAS EDUCACIONAIS:

Um estudo sobre o controle do trabalho docente na Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais em Uberlândia - a partir de 2003

Uberlândia -MG

2016

ELIZETH REZENDE MARTINS

TRABALHO DOCENTE E POLÍTICAS EDUCACIONAIS:

Um estudo sobre o controle do trabalho docente na Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais em Uberlândia- a partir de 2003

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Linha de Pesquisa: Trabalho, Sociedade e Educação.

Orientadora: Profª. Drª. Fabiane Santana Previtali.

Uberlândia - MG

2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

M386t Martins, Elizeth Rezende, 1980-
2016 Trabalho docente e políticas educacionais : um estudo sobre o
 controle do trabalho docente na rede estadual de ensino de Minas Gerais
 em Uberlândia a partir de 2003 / Elizeth Rezende Martins. - 2016.
 109 f. : il.

Orientador: Fabiane Santana Previtali.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia,
Programa de Pós-Graduação em Educação.
Inclui bibliografia.

1. Educação - Teses. 2. Professores - Avaliação - MG - Teses. 3. Educação e Estado - historia - Uberlândia (MG) - Teses. 4. Política e educação - Teses. I. Previtali, Fabiane Santana. II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em Educação. III. Título.

CDU: 37

ELIZETH REZENDE MARTINS

TRABALHO DOCENTE E POLÍTICAS EDUCACIONAIS:

Um estudo sobre o controle do trabalho docente na Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais em Uberlândia- a partir de 2003

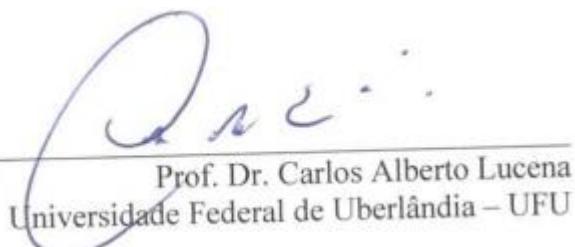
Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Linha de Pesquisa: Trabalho, Sociedade e Educação.

Orientadora: Profª. Drª. Fabiane Santana Previtali

Uberlândia, 25 de fevereiro de 2016.


Profa. Dra. Fabiane Santana Previtali
Universidade Federal de Uberlândia – UFU


Prof. Dr. Carlos Alberto Lucena
Universidade Federal de Uberlândia – UFU


Profa. Dra. Sálua Cecílio
Universidade de Uberaba – UNIUBE

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, assim como os frutos que dele advierem, ao meu querido pai Antônio (*in memoriam*) e em especial a minha mãe Coleta Rezende, por todos os sonhos abdicados em prol de conquistas e realizações pessoais e profissionais dos filhos.

AGRADECIMENTOS

Esta conquista se deve a pessoas que sempre me apoiaram e que são o motivo da minha persistência e vontade de vencer. À minha mãe Coleta Rezende; aos meus queridos irmãos Ivan, Elizio e Herivelton e cunhadas Kelly e Alessandra e Sândala, pelo respeito às minhas escolhas, pelo apoio incondicional e compreensão quanto a minhas ausências.

Ao meu pai Antônio (*in memoriam*) pelo exemplo de esforço e determinação.

Ao Antonio Júnior, meu querido esposo, pelo amor incondicional, extrema dedicação, companheirismo e, principalmente, por me encorajar nas escolhas e amparar nas horas difíceis dessa caminhada, sendo meu apoio permanente. Muito obrigada por tudo!

Aos meus estimados sogro e sogra Antônio Claret e Sandra Maria Silveira que se constituíram em pessoas mais que especiais nessa caminhada e em minha vida. Muito obrigada pelo apoio e incentivo e por colaborarem durante o caminhar desta pesquisa.

À minha orientadora Fabiane Santana Previtali, pessoa pela qual tenho muita admiração e respeito. Agradeço pela amizade, carinho, companheirismo, competência e rigor científico. E, ainda, por me oportunizar o diálogo e acreditar em meu trabalho.

Ao professor Carlos Alberto Lucena, pela competência, simplicidade, carinho, disposição para a pesquisa científica, pelas gentis contribuições na banca de qualificação e acolhida sempre atenciosa em todos os momentos.

Ao professor Túlio Barbosa, pelas contribuições valiosas e reflexivas na banca de qualificação e pela atenção.

Aos colegas do GPTES e da turma do Mestrado, pela motivação e troca de conhecimentos, pelo companheirismo e solidariedade nessa jornada.

À Superintendência Regional de Ensino, em especial ao amigo Marcel, a Ana Maria (SEDINE) e a Nelcinéia (ADI) por me receberem tão bem e me auxiliarem na coleta de dados edocumentos.

À escola em que realizei esta pesquisa e aos profissionais investigados que se propuseram a contribuir com este estudo, revelando os seus conhecimentos, experiências e angústias e, à direção, pela atenção e carinho recebidos.

A todos os meus amigos e amigas por compreenderem as minhas ausências durante a realização dessa pesquisa.

A toda minha família pelo carinho que sempre reservou a mim e por suportarem e entenderem o motivo pelo qual estive ausente. Em especial à tia Geralda, pelo apoio, carinho e pelas orações que me restituíam as forças.

A todos os colegas da PROEN, pela amizade e carinho e aos professores Luiz Alberto Rezende, Geraldo Gonçalves e Rogério Nepomuceno por todo o apoio e compreensão durante a pesquisa.

Agradeço às pessoas que passaram pela minha vida profissional e se tornaram importantes na relação pessoal. À amiga Magali Queiroz pelo carinho, preocupação e palavras elogiosas e amigas, encorajando-me e fazendo-me acreditar no resultado positivo ao final da pesquisa.

À Universidade Federal de Uberlândia, ao Programa de Pós-graduação em Educação (PPGED), pela oportunidade de aprofundamento científico e crescimento pessoal e profissional e a todos os profissionais que estão ali prontos a nos atender, em especial ao James, pela atenção de sempre.

RESUMO

Este estudo trata-se de um trabalho investigativo de mestrado, no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Educação, da Universidade Federal de Uberlândia, vinculado à linha de pesquisa Trabalho, Sociedade e Educação. O objetivo é analisar os impactos e as novas configurações que o trabalho docente vem assumindo na rede estadual de Minas Gerais, no município de Uberlândia – após a implementação das políticas educacionais pelo governador Aécio Neves, pautadas na racionalidade gerencial, a partir do ano de 2003. O elemento central de investigação é a Avaliação de Desempenho Individual (ADI), enquanto política regulatória oriunda da reforma do aparato institucional do Estado chamada - Choque de Gestão. Busca-se verificar as modificações no trabalho docente, a partir desse processo avaliativo, consubstanciado em políticas de avaliação que visam o controle desse trabalho. Traz a contextualização da reestruturação ocorrida nos últimos anos na esfera educacional e no trabalho docente, face ao cenário de mundialização do capital. O estudo sustenta-se em leituras e análises de documentos tais como a Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação nº 9.394/96, Projeto Político Pedagógico Institucional, Plano de Carreira da Rede Estadual de Ensino Mineira, Resoluções, Diretrizes de órgãos responsáveis por deliberar sobre políticas públicas educacionais no Brasil e documentos fornecidos pelo Sind-UTE - representante da categoria docente em Uberlândia. Trata-se de uma pesquisa qualitativa que perpassa a revisão bibliográfica e os clássicos que discutem o tema, tendo em vista a recuperação e a análise da produção sobre o trabalho docente. A hipótese que norteia o estudo é que as modificações advindas das reformas educacionais, ocorridas nos últimos anos, têm conduzido à precarização e à intensificação do trabalho docente gerando o adoecimento profissional. A partir das demandas do governo Mineiro tem havido aumento de funções e um rígido controle sobre o trabalho docente, com interferências no fazer pedagógico e nas condições de trabalho. Os resultados da pesquisa apontam que os docentes da rede estadual de ensino de MG, em Uberlândia, gostam do que fazem e pretendem fazer um bom trabalho, mas pela necessidade de lecionar em mais de uma escola, a escassez de tempo para o preparo de aulas, a falta de condições para executar com qualidade as suas atividades; além da sobrecarga de trabalho e a falta de incentivos salariais, há uma grande desmotivação com a docência.

Palavras-chave: Trabalho docente. Reestruturação Produtiva. Avaliação de Desempenho Individual. Rede Estadual de ensino de Uberlândia.

ABSTRACT

This study is an investigative work of Master under the Graduate Program in Education of the Federal University of Uberlândia linked to the Working survey line, society and education. The goal is to analyze the impacts and the new settings that teaching has taken on the state system of Minas Gerais in Uberlândia-after the implementation of educational policies guided by the managerial rationality by Governor Aécio Neves, from the year 2003. The central element Research is the Individual Performance Assessment (ADI) as regulatory policy coming from the institutional apparatus of the State Reform - Call Management Shock. The aim is to verify the changes in teaching from this evaluation process embodied in assessment policies to control the teaching work. It brings the context of the restructuring that took place in recent years in the educational sphere and in teaching, given the capital's globalization scenario. The study supports in reading and analysis of documents such as the Constitution of 1988, the Law of Guidelines and Bases of Education No. 9.394 / 96 Pedagogical Policy Project Institutional, Career Plan of the State Network of Mining Education, Resolutions, Guidelines bodies responsible for deciding on educational policies in Brazil and documents provided by the Sind-UTE - representative of the teaching category in Uberlândia. It is a qualitative research that permeates the literature review and the classic discussing the issue with a view to recovery and analysis of the production on the teaching. The hypothesis that guides the study is that the resulting changes in education reform over the last few years have led to erosion and intensification of teaching work generating professional illness. From the government's demands Mineiro has been increased functions and tight control over the teaching, with interference in the pedagogical and working conditions. The results preliminary data indicate that teachers love what they do and intend to do a good job, but by the need to teach at more than one school, the lack of time to prepare lessons, the lack of conditions to perform quality its activities; in addition to the work overload and lack of salary incentives, there is a great motivation to teaching.

KEYWORDS: Teaching. Productive restructuring. Individual Performance Assessment. Uberlândia teaching State Network.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Fluxo da Avaliação de Desempenho Individual (ADI) e Recursos	33
Figura 2	Mapa do estado de Minas Gerais e a cidade de Uberlândia	36
Figura 3	Ato de vigília realizado pelos servidores das SREs e Órgão Central na Cidade Administrativa, em 4 de agosto de 2015, em Belo Horizonte/MG.	73
Figura 4	Reunião da comissão sindical para discussão da pauta de reivindicações para o ano de 2015, em agosto, na cidade de Belo Horizonte.....	73
Gráfico 1	Remuneração dos professores (em horas/aula) por unidade de federação – 2015	56
Gráfico 2	Salário-base mensal dos professores (por unidade de federação) com jornada de 40 horas semanais – 2015	57
Gráfico 3	Histórico dos períodos de greves e paralisações (em dias) em Minas Gerais – 1990 a 2011.....	70
Quadro 1	Fatores que favorecem o adoecimento com base em Mota (2011).....	52

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Docentes da REE de Uberlândia.....	36
Tabela 2	Matrículas na REE de Uberlândia por nível em 2015	37
Tabela 3	Número de matrículas na rede estadual de ensino nos níveis fundamental e médio em Uberlândia em 2015.....	37
Tabela 4	Número de instituições de ensino em Uberlândia na REE – 2015.....	39

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Avaliação de Desempenho Individual
BDI	Banco de Dados Integrados
CRV	Centro de Referência Virtual
G1	Portal de notícias da globo.com
GS1	Gestor Sindical da subsede do Sind-UTE Uberlândia
GS2	Gestor Sindical da subsede do Sind-UTE Uberlândia
DCN	Diretrizes Curriculares Nacionais
FUNDEB	Fundo de Manutenção e desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
FUNDEF	Fundo de Manutenção e desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério
P1	Docente da Rede Estadual de Ensino de Uberlândia
P2	Docente da Rede Estadual de Ensino de Uberlândia
P3	Docente da Rede Estadual de Ensino de Uberlândia
P4	Docente da Rede Estadual de Ensino de Uberlândia
P5	Docente da Rede Estadual de Ensino de Uberlândia
PCN	Parâmetros Curriculares Nacionais
PGDI	Plano de Gestão de Desempenho Individual
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MARE	Ministério da Administração e Reforma do Estado
MEC	Ministério de Educação e Cultura
PGDI	Plano de Gestão de Desempenho Individual
PMU	Prefeitura Municipal de Uberlândia
REE/MG	Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais
SAEB	Sistema de Avaliação da Educação Básica
SEE/MG	Secretaria de Educação de Minas Gerais
SEPLAG	Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais
SIND-UTE	Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação
SISAD	Sistema de Avaliação de Desempenho
SME	Secretaria Municipal de Educação
SER	Superintendência Regional de Ensino

SEE Secretaria de Estado e Educação de Minas Gerais
UNESCO União das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura
UTE União dos Trabalhadores do Ensino

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
CAPÍTULO 1 – TRABALHO DOCENTE NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO.....	19
1.1 O trabalho no contexto da organização da produção capitalista contemporânea	19
1.2 As especificidades do trabalho docente	22
CAPÍTULO 2 – A REESTRUTURAÇÃO DA EDUCAÇÃO E O CONTROLE DO TRABALHO DOCENTE EM MINAS GERAIS	26
2.1 As reformas educacionais e as políticas de controle em Minas Gerais	26
2.2 O Choque de Gestão no governo de Aécio Neves	30
CAPÍTULO 3 – REFORMAS EDUCACIONAIS: A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL (ADI) E SEUS IMPACTOS NO TRABALHO DOCENTE EM UBERLÂNDIA/MG.....	35
3.1 A cidade de Uberlândia e a Educação básica pública.....	35
3.2 O Sindicato dos Trabalhadores da Educação de Uberlândia e a análise do trabalho docente.....	39
3.2.1 Caracterização do Sind-UTE na cidade de Uberlândia.....	39
3.2.2 Dimensão e natureza do trabalho docente no estado de Minas Gerais	41
3.2.3 A compreensão do sindicato da categoria (Sind-UTE) sobre a Reestruturação da Educação em Minas Gerais.....	44
3.2.4 A qualificação docente na Rede Estadual Mineira.....	46
3.2.5 Trabalho docente e saúde docente.....	48
3.2.6 A precarização e intensificação do trabalho docente na REE/MG	53
3.2.7 Políticas de qualidade e a Avaliação de Desempenho Individual (ADI) em Minas Gerais: impactos sobre o trabalho docente em Uberlândia.....	63
3.2.8 Política Salarial e Ação Sindical em Uberlândia.....	67
CONCLUSÃO.....	75
REFERÊNCIAS	79
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS DOS DOCENTES.....	86
APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA AOS DIREIGENTES DO SIND-UTE	91
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO	98
ANEXO A – PLANO DE GESTÃO DO DESEMPENHO INDIVIDUAL	100
ANEXO B – TERMO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL.....	103

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa vincula-se às investigações sobre Trabalho e Educação e tem como temática a reestruturação da educação. Apresenta o contexto das reformas educacionais implementadas pelo governo brasileiro na Educação Básica, a partir dos anos 1990, com centralidade na análise dos impactos da Avaliação de Desempenho (ADI), enquanto política regulatória do governo Mineiro sobre o trabalho docente na Rede Estadual de Uberlândia/MG, a partir do ano de 2003.

A presente Avaliação de Desempenho Individual foi implementada pelo Poder Executivo do estado de Minas Gerais, em 2003, como uma das ações da Reforma Gerencialista, denominada Choque de Gestão.

O interesse pelo estudo dessa temática surgiu com a atuação desta pesquisadora como Analista de Educação Básica - Inspetora escolar da Rede Estadual de Ensino de Uberlândia, por meio da qual teve a oportunidade de conhecer de perto a realidade de trabalho dos docentes da rede pública da cidade, após o processo de reestruturação da educação brasileira, desde os anos 1990.

Durante o exercício da Inspeção pode-se vivenciar diretamente os inúmeros problemas enfrentados pelos docentes e seus efeitos como a autointensificação do trabalho, o enfrentamento de arrochos salariais, a inadequação - ou ausência - de planos de cargos e salários e a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias, oriundos do processo de reforma do Aparelho Estatal – o que tornou mais aguda a precariedade de trabalho. Destaca-se que o processo de reforma estatal, em busca da realização da estabilidade econômica, insere-se na reforma educacional brasileira e impacta diretamente o trabalho dos docentes. Dessa forma, tais questões me despertaram para a compreensão das interferências que essas reformas poderiam exercer sobre as relações de trabalho dos profissionais da Educação.

Houve, também, um enorme interesse em aprofundar os conhecimentos acerca da reestruturação da Educação e pesquisar os impactos deste processo sobre o trabalho docente nas escolas estaduais de Uberlândia/MG. Assim, busca-se também nesse trabalho a compreensão das atuais configurações do trabalho docente que acontecem no bojo das reformas educacionais instituídas no Brasil. Segundo Candau (1999) é cada vez mais contundente o discurso que afirma a urgência e a inevitabilidade das reformas educacionais orientadas para a melhoria da qualidade da educação ministrada pelos sistemas de ensino.

Em face do exposto, o presente estudo tem como problema a seguinte questão: Considerando que as condições estruturais de trabalho docente encontram-se inseridas na lógica

neoliberal, como se apresentam tais condições de trabalho na cidade de Uberlândia (MG) a partir da implementação da Avaliação de Desempenho Individual (ADI) aplicada aos docentes da rede estadual mineira.

A partir desse problema há a necessidade de serem debatidas questões concernentes às mudanças nas condições dos trabalhadores docentes envolvidos, de forma direta ou indireta, no processo de reforma educacional no cenário de mundialização do capital.

Dessa forma, o objetivo geral desse estudo foi analisar os impactos da Avaliação de Desempenho Individual (ADI), enquanto política regulatória do governo Aécio Neves, sobre o trabalho docente na rede pública mineira, a partir do ano de 2003, ou seja, como as estratégias de controle do trabalho afetam a categoria docente e sob quais condições trabalham, atualmente.

Parte-se do pressuposto que a partir das reformas educacionais implementadas no início dos anos 1990, houve um acelerado processo de precarização e intensificação do trabalho docente que, ligado aos novos modelos de regulação educativa impõe um rígido monitoramento sobre os resultados, a saber: a Avaliação de Desempenho Individual (ADI), traduzindo-se no controle sobre a organização e os processos de trabalho.

Desse modo, buscou-se contextualizar a reestruturação da Educação e do trabalho docente em âmbito nacional, com ênfase no estado de Minas Gerais, diante de um cenário de mundialização do capital, em face às reformas educacionais ocorridas, a partir dos anos 1990, e em desenvolvimento.

Tendo em vista o objetivo geral prescrito, os objetivos específicos são:

- a) Compreender o processo de Reestruturação da Educação e verificar sua relação com as mudanças no trabalho dos docentes no mundo contemporâneo;
- b) Teorizar e contextualizar historicamente a Reestruturação da Educação e do trabalho docente no âmbito brasileiro relacionando-a com as reformas educacionais dos anos 1990 e as políticas de controle efetivadas em Minas Gerais, a partir de 2003 e
- c) Verificar os impactos da Avaliação de Desempenho (ADI) no trabalho dos professores da Rede Estadual Mineira frente às reformas educacionais de Minas Gerais, a partir de 2003.

A pesquisa se fez através de estudo bibliográfico que envolveu a discussão sobre a temática do capitalismo, inserida no conceito histórico da reestruturação produtiva do mundo do trabalho, à frente da reconfiguração do cenário político mundial. Foram recuperados artigos e livros de referência que discutem o trabalho docente, mais especificamente a partir da década de 1990, quando são evidenciadas mudanças no mundo do trabalho.

O estudo foi realizado junto ao Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação- Sind-UTE com gestores e docentes atuantes na Rede Estadual de Ensino de Uberlândia(REE) e também envolveu a análise de documentos oficiais tais como: Constituição Federal de 1988, Constituição do estado de Minas Gerais de 1989, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) nº 9.394/1996, Legislação que institui a carreira dos profissionais de Educação Básica do estado de Minas Gerais, Resoluções estaduais, Diretrizes do MEC como o Plano Nacional de Educação(PNE/2014), Leis complementares e decretos estaduais, Legislações do âmbito estadual que regulamentam a Avaliação de Desempenho Individual (ADI) e perpassou a análise da documentação de entidades classistas, como os documentos pertencentes ao SIND-UTE com destaque para o Estatuto do sindicato, manuais de orientações ao servidor filiado, relatórios de reuniões com o governo; dentre outros.

Foram coletados dados por meio de entrevistas, de caráter qualitativo, junto ao Sind-UTE - subsede Uberlândia com o objetivo de ilustrar, com as falas dos entrevistados, algumas de suas percepções sobre as implicações das novas mudanças efetivadas na gestão e no controle do trabalho e entender a atual organização do trabalho docente na rede estadual.

As entrevistas foram realizadas com dois gestores do sindicato, aqui denominados GS1 e GS2, de modo que o GS1 foi entrevistado na subsede do Sindicato de Uberlândia, conforme escolha individual e o gestor GS2 em local previamente definido, fora da subsede do sindicato. No que se refere aos cinco docentes entrevistados, aqui denominados P1, P2, P3, P4 e P5, estes foram entrevistados na própria escola em que trabalham(Escola Lago Azul)¹ por livre escolha dos sujeitos, com adequação de horários das entrevistas aos respectivos horários de trabalho.

A coleta de dados deu-se por meio de entrevistas e questionários semiestruturados contendo questões mistas - abertas e fechadas - aplicadas a dois gestores do Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais de Uberlândia, denominado SIND-UTE e cinco docentes efetivos da rede estadual, atuantes no ensino fundamental, no primeiro semestre do ano de 2015.

No que tange aos critérios de escolha dos docentes participantes da pesquisa, houve uma seleção que se deu por meio de uma prévia definição: trabalhar apenas com docentes efetivos lotados na Rede Estadual de Ensino e atuantes no ensino fundamental (1º ao 9º ano).

Durante todo o processo de entrevistas foi preservado o anonimato dos sujeitos, conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado por todos os participantes da pesquisa. Por meio das entrevistas junto aos gestores do sindicato da categoria buscou-se a

¹ Dados fictícios para preservar o anonimato dos sujeitos.

compreensão sobre como o sindicato analisa o processo de reestruturação da educação em Minas Gerais e, sobretudo, os impactos da Avaliação de Desempenho Individual (ADI) enquanto política regulatória do Governo Aécio Neves, a partir de 2003, sobre o trabalho docente na cidade de Uberlândia.

Pode confrontar o que aponta a literatura acerca dessa temática e os discursos dos sujeitos envolvidos na pesquisa, com vistas a captar as novas dimensões que o trabalho docente na rede estadual tem assumido, após as mudanças surgidas nas esferas políticas, no campo educacional e no mundo do trabalho, no contexto das Reformas educativas – de caráter neoliberal, em particular no estado de MG.

O questionário utilizado nas entrevistas foi dividido em **quatro eixos** estruturantes: Reestruturação da Educação, Condições de Trabalho Docente, Política Salarial e Ação Sindical e Avaliação de Desempenho Individual (ADI).

As questões contidas nas entrevistas obedeceram à seguinte distribuição: **Aos gestores do sindicato** - 10 questões relacionadas a dados gerais do sindicato, 03 sobre as características do trabalho docente, 11 questões relacionadas à Reestruturação da educação, 13 questões ligadas às condições de trabalho docente, 11 questões sobre a política salarial e ação sindical e 09 questões sobre Avaliação de Desempenho Individual (ADI). **Aos docentes da Rede Estadual** - 05 questões sobre os dados pessoais, 03 questões sobre dados profissionais, 11 questões relacionadas aos dados laborais, 09 questões acerca da Avaliação de Desempenho Individual (ADI), 09 questões sobre as condições de trabalho e 05 questões referentes à relação do sindicato com os docentes.

No que se refere às questões destinadas aos docentes, o propósito foi captar um diagnóstico dos efeitos das políticas educacionais regulativas em desenvolvimento no sistema de ensino Mineiro, por meio da análise da percepção dos sujeitos docentes sob as suas atuais condições de trabalho.

De posse dos referenciais teóricos e legislações relacionadas ao tema foi feita a seleção e análise crítica do conteúdo e frequência das respostas obtidas nas entrevistas realizadas com os docentes e gestores do Sind-UTE, objetivando obter o diagnóstico de tais condições de trabalho da rede pública mineira, após a implementação da ADI.

Por meio desse percurso foi possível analisar as confluências e singularidades entre os dados levantados. Em suma, o desenvolvimento dessa pesquisa está estruturado em três momentos complementares e sucessivos: Inicialmente, foi realizado o aprofundamento teórico acerca do tema, objetivando estabelecer o diálogo com autores da área ou afins para fundamentar o desenvolvimento do segundo momento da pesquisa, ou seja, a coleta de dados.

Em seguida, foi realizada a análise, a apresentação e interpretação geral dos dados, à luz do aprofundamento teórico realizado. Este percurso ocorreu de forma interativa com o processo de investigação.

Estrutura da dissertação

O trabalho está dividido em três capítulos, a Introdução e a Conclusão. O primeiro capítulo discute a relação entre trabalho e educação no contexto da produção capitalista contemporânea e trata de conceitos e processos de trabalho inerentes à organização da produção capitalista contemporânea e os aspectos relevantes para a compreensão das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, com relevo sobre as especificidades do trabalho docente.

No segundo capítulo aborda-se o processo de reestruturação da Educação em Minas Gerais com ênfase na discussão das reformas educacionais de inspiração neoliberal, a partir da gestão de Aécio Neves, através do Choque de Gestão, efetivado no primeiro momento da reforma administrativa no estado de Minas Gerais, no ano de 2003.

Tais reformas são pautadas na racionalidade gerencial, tendo como ação estratégica o rígido controle sobre o trabalho docente. Diante disto, o docente vem sofrendo mudanças nas suas condições de trabalho e na organização escolar, por meio do enfrentamento de vários problemas como: baixos salários, a desvalorização profissional, a falta de autonomia e a intensificação do trabalho.

E, por último, no terceiro capítulo, são apresentadas as políticas de avaliação do estado de Minas Gerais com ênfase na análise da Avaliação de Desempenho Individual - ADI – utilizada como instrumento de controle do trabalho docente da rede estadual de ensino, desde o ano de 2003.

Portanto, discute-se nesse capítulo, essa **ferramenta de monitoramento do desempenho docente** no âmbito do serviço público, pautado na lógica da iniciativa privada, pois é consubstanciada em critérios ligados à racionalização de tempo atribuído para o cumprimento de atividades e a medição qualitativa do trabalho, levando o docente a autoresponsabilização pelo seu trabalho por meio da autointensificação, o acúmulo de funções e excesso de cobranças.

Na conclusão, corrobora-se a hipótese apresentada no início da pesquisa, por meio de uma análise crítica dos dados coletados. Infere-se que o trabalho docente atualmente está submerso às políticas públicas governamentais e ao rígido controle do trabalho, o que tem se traduzido em problemas na saúde docente pela submissão aos processos de precarização,

intensificação e autointensificação do trabalho.

O docente tem se subordinado ao aumento de atividades por meio de práticas administrativas controladoras que figuram com o aumento da sua jornada de trabalho e a diminuição da autonomia.

Convém destacar que frente às considerações tecidas pelos docentes sujeitos da pesquisa é notória a desmotivação com a profissão, dadas as condições de trabalho e a carência de uma série de incentivos importantes como: o pagamento do piso salarial nacional, plano de carreira compatível com a complexidade da atividade docente, programas de qualificação profissional em serviço; dentre outros de igual importância.

CAPÍTULO 1 - TRABALHO DOCENTE NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO

1.1 O trabalho no contexto da organização da produção capitalista contemporânea

Essa seção tratará de conceitos e processos de trabalho inerentes à organização da produção capitalista contemporânea e seus aspectos relevantes para a compreensão das mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Nesse sentido, Antunes aponta que

Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito ao Direito do Trabalho esses são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos ou eliminados do mundo da produção. Diminui-se ou mescla-se dependendo da intensidade (ANTUNES, 2006, p. 16).

Ainda segundo Antunes (2005), desde o mundo antigo o trabalho vem sendo compreendido por meio das contradições de expressão de vida e degradação, criação e infelicidade, atividade vital e escravidão, felicidade social e servidão.

No contexto do capitalismo, sob o império e o fetiche da mercadoria o trabalho se metamorfoseia e torna-se atividade imposta, extrínseca e exterior, forçada e compulsória. O trabalho passa a ser assalariado, os indivíduos vendem a sua força de trabalho para o capitalista, dono dos meios da produção e produto final.

As modificações na produção capitalista estão associadas ao universo da produção e ao mundo do trabalho, visto da seguinte forma: “Processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem media, regula e controla seu metabolismo com a natureza [...]. Ao atuar, por meio desse movimento [...], ele modifica a sua própria natureza” (MARX, 2004, p. 36). Nesse sentido, o trabalho é entendido como resultado de um movimento dialético, atividade vital, concreta que cria coisas úteis, mas também com uma dimensão abstrata: fonte de riqueza e de miséria humana.

De acordo com Braverman (1980) o trabalho é visto como um projeto em que o homem se altera e altera o mundo. Para Antunes (2006), o trabalho é voltado para a formação do ser social e a compreensão do processo de humanização e libertação. Nos moldes capitalistas, o trabalho adquire o significado de alienação, sendo visto como mercadoria. A força de trabalho se torna acumulação de capital, e as relações sociais se tornam exploração (BERNARDO, 1998).

Apesar das contradições, o trabalho humano é uma questão central da vida, porque nos diferencia das outras espécies, e por isso, torna-se um desafio dotar-lhe de sentido, para que a vida fora dele também o seja. Se por um lado, necessitamos do trabalho humano, reconhecemos seu potencial emancipador, devemos também recusar o trabalho que explora, aliena e infelicitá o ser social (ANTUNES, 2005).

A luta pelo direito ao trabalho não é nova. Tem-se a impressão que o trabalho é criação do capitalismo. Por isso, para se compreender o trabalho enquanto conceito e enquanto processo torna-se importante compreender também capital e capitalismo, termos muitas vezes utilizados como sinônimos.

Nesse sentido, para uma melhor compreensão destes dois conceitos Meszáros (2002) aponta que o capitalismo é uma das formas de realização do capital. O capital é anterior ao capitalismo, mas é também o seu resultado. Desse modo, Capital se estrutura no tripé: capital, trabalho e Estado, sendo os dois últimos subordinados ao primeiro.

O capitalismo foi o que mais agiu no sentido de libertar as forças intelectuais da humanidade e usar suas expressões artísticas e científicas como forças produtivas, como mercadorias.

As contradições constatadas entre o avanço tecnológico e a miserabilidade crescente dos trabalhadores tomam como referência a expansão da maquinaria industrial e a elevação da obtenção de mais-valia absoluta e relativa, estratégias legitimadas por uma acumulação crescente e incontrolável do capital, independente do custo social que esta ação signifique (LUCENA, 2011, p. 92).

Para Marx, o meio de trabalho se torna concorrente do próprio trabalhador. Perde a sua ferramenta, ajuda na transformação dela em máquina, e ao invés de dominá-la passa a ser o seu refém, acessório vivo dela, um mero meio de ação para uma atividade estranha a ele mesmo. Desse modo, ao ser separado, a ferramenta se converte em máquina, meios de produção do capital. As relações inerentes ao trabalho, à ciência e à formação dos trabalhadores são percebidas através das transformações oriundas do modo de produção capitalista e seus desdobramentos (LUCENA, 2011, p. 102).

As lutas de classes se aceleram, conforme se agudizam e explicitam as suas contradições, pois são irreconciliáveis quando percebidas na sua totalidade. E completa: “O mundo do trabalho implica em uma relação dialética e contraditória entre a formação humana, as ações econômicas, políticas e culturais do seu tempo.” (LUCENA, 2011, p. 104). Por ser a contradição da sua contradição, o capitalismo está sempre em crise. Os economistas defendem como ciclos econômicos de expansão e retração do mercado. Temos como ponto de vista que

essas crises são justamente os seus defeitos estruturais em garantir a sua expansão baseada num consumo que não tem como ser previsto ou controlado, por isso, necessita do trabalho, onde encontra espaço de dominação, controle e subjugação do humano.

Desde o advento do capitalismo, várias foram as estratégias de extração da mais-valia a partir da sua organização. No início do século passado, o modelo de gestão foi baseado na organização e controle dos tempos e movimentos do processo de trabalho. Nesse contexto, o trabalho foi racionalizado de modo a aumentar a produtividade. A indústria automotiva inovou esse modelo trazendo para o universo da fábrica a esteira rolante, otimizando-se o processo e separando definitivamente a concepção da execução do trabalho.

Com o incremento técnico-científico dos espaços de trabalho, a redução do proletariado industrial dá lugar às formas mais desregulamentadas de trabalho, reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis estruturados por meio de empregos formais em modalidades de flexibilização e desconcentração do espaço físico produtivo. Espaço este que não cabe mais aos trabalhadores remanescentes da era da especialização taylorista-fordista, agora substituídos pelos trabalhadores polivalentes e multifuncionais.

Na corrida do capitalista em aumentar a produção da mais valia, reduzindo o tempo de trabalho necessário, barateando a mercadoria para que esteja em nível de concorrência com os demais capitalistas, são introduzidas mudanças tanto na organização do trabalho, como nos meios e condições nas quais ele se realiza. Dessa forma, ao introduzir uma mudança no processo, o capitalista tem a oportunidade de apropriar-se mais do trabalho do que outros capitalistas que ainda não o fizeram.

Nesse movimento o valor de troca subordina o valor de uso das coisas, o trabalho existe para que o sujeito se sinta parte do processo de consumo na cadeia destrutiva do desperdício e da superfluidade que caracteriza a lógica societal contemporânea.

Dessa forma, acabam se adequando às novas imposições do capitalismo, como o desejo de consumo cada vez maior. Diante disto Ataíde (2012, p. 333-335) aponta o seguinte:

[...] a história do trabalho teve sua origem na busca humana de formas de satisfazer as necessidades biológicas de sobrevivência. À medida que essas necessidades foram sendo satisfeitas, outras foram surgindo, fazendo com que nascessem novas relações que determinaram a condição histórica do trabalho.
[...] a função do crescimento pessoal, através da qual o ser humano desenvolve sua capacidade de pensar, de sentir e se relacionar, de ampliar e aperfeiçoar a sua inteligência e suas relações sociais, de forma a também se aperfeiçoar interiormente para o próprio crescimento pessoal.

Para Ataíde (2012), o trabalho, no seu sentido positivo, permite ao homem sobreviver

e realizar as suas necessidades biológicas, dotando-o de ocupação profissional. Pode-se considerar que não conseguimos sobreviver sem o trabalho e por razões de necessidade nos adaptamos a todas as mudanças oriundas do capitalismo, no qual estamos inseridos coletivamente.

Em continuidade à discussão acerca da temática aqui proposta, na seção posterior, buscou-se tratar das especificidades do trabalho docente. Essa análise faz-se relevante e necessária para o entendimento da atual configuração do trabalho docente, a partir dos novos padrões de organização do trabalho impostos no interior das escolas da Rede Pública Mineira no capitalismo contemporâneo.

1.2 As especificidades do trabalho docente

É importante analisar as implicações do capitalismo sobre o trabalho docente e suas consequências na autonomia e no controle do trabalho. Tais mudanças incidem diretamente no trabalho docente por meio do aumento de responsabilidades e tarefas ligadas à docência. No tocante à natureza do trabalho docente e às modificações nele ocorridas, é definido imprescindível ao desenvolvimento da sociedade e à formação de sujeitos e de novas gerações.

Silva (2007, p. 1) aponta que

Sob pontos de vista divergentes e variados enfoques teóricos e metodológicos, a literatura educacional aponta em quase uníssono que o trabalho docente está passando por mudanças. Estudos nos indicam que estas se referem, essencialmente, a preocupações em torno da formação de professores e da qualidade da educação e a ações de precarização e flexibilização do trabalho, envolvidos na crise do Estado sob hegemonia neoliberal.

A centralidade do papel do professor nos programas educacionais e sua responsabilização pelos resultados do processo educativo nos sistemas públicos de educação básica, têm-se apresentado como um fenômeno recorrente em diversos países nas últimas décadas (ALVES; PINTO, 2011, p. 608). De acordo com estes autores, esse fenômeno é influenciado por fatores como estudos quantitativos que medem o impacto da atuação do docente na variação de resultados sobre testes padronizados, aplicados aos discentes da rede pública.

Para se caracterizar o trabalho docente é importante a compreensão do significado do trabalho. De outra forma, é necessário ampliar o conceito de classe trabalhadora e perceber como a lógica do capital move a sociedade tornando o processo de trabalho cada vez mais abstrato, estranhado e alienado aos sujeitos. “Alienado e estranhado diante do produto do seu

trabalho e diante do próprio ato de produção da vida material, o ser social torna-se um ser estranho diante de si mesmo: o homem estranha-se em relação ao próprio homem. Torna-se estranho em relação ao gênero humano” (ANTUNES, 2005, p. 71).

Outro ponto relevante em relação à categoria trabalho diz respeito a sua contextualização enquanto trabalho produtivo e improdutivo. Para ser considerado trabalho produtivo, precisa ser trabalho assalariado e necessita-se efetuar a troca de capital para capital produtivo e produzir mais valia.

Na sociedade capitalista, a categoria de trabalho produtivo fica restrita, pois nem todo trabalho que produz valor de uso submete-se diretamente ao capital, como seria o caso dos produtores familiares (campeses ou artesãos), do trabalho doméstico e do trabalho em alguns setores do serviço público como educação e saúde. Para ser considerado produtivo, o trabalho necessita produzir valores de uso e, ao mesmo tempo, ser trocado por capital. Tais aspectos remetem-se à relação capital e sociedade.

Por outro lado, existem os chamados trabalhadores improdutivos, do ponto de vista do capital, pois não criam valor. Nesse sentido, Antunes (1995) aponta que

De fato, se trata de um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a *intensificação das condições de exploração da força de trabalho*, reduzindo muito ou eliminando tanto o *trabalho improdutivo*, que não cria *valor*, quanto suas formas assimiladas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador *produtivo*. (ANTUNES, 1995, p. 39, grifos do autor)

Desse modo, ao pensarmos na relação trabalho e educação, somos levados a considerar as transformações sociais, políticas e econômicas que se refletem diretamente nas relações sociais. Para a concretização destas relações foi necessário criar novas modalidades de trabalho e ampliar o que se comprehende da classe trabalhadora, ou seja, não só aqueles inseridos no processo formal, mediado por um contrato mais ou menos estável, com direitos assegurados pelo Estado-Nação, mas devem ser consideradas todas as modalidades de trabalho. Para Marx (1993), o trabalho pode ser compreendido, de forma genérica, como uma capacidade de transformar a natureza para atender necessidades humanas.

Conforme Arroyo (2000), a reinvenção do ofício de mestre, ao longo de todo esse período de transformações sociais e educacionais, tem sofrido para se autodefinir, para construir sua própria identidade.

Em relação aos significados do trabalho docente, podemos destacar enquanto característica primeira o fato de ser um trabalho interativo, dirigido a seres humanos e ao mesmo

tempo individuais. A função docente, a importância a ela atribuída e as exigências da profissão variam em razão das diferentes concepções que se dão à Educação, nos diferentes contextos sócio- históricos.

A docência, sobretudo na Educação Básica, é considerada atividade de vital importância, pois suas expectativas sociais ultrapassam os muros das escolas, ou seja, agrupa aspectos positivos ao processo de formação humana, na sua forma mais plena. A aquisição de conhecimentos, articulada com a ação docente e fomentada pelo currículo, pelas disciplinas, pelos conteúdos, é considerada parte integrante dessa formação humana e, logo, do cidadão que irá desempenhar papéis socialmente relevantes.

Segundo Tardif (2002), objeto do trabalho docente são os seres humanos com suas características peculiares. O professor trabalha com sujeitos individuais e heterogêneos, têm diferentes ritmos, interesses, necessidades e afetividades. Para esse mesmo autor, o objeto do trabalho docente é também social e escapa constantemente ao controle do trabalhador, ou seja, do professor.

O trabalho docente, atualmente, compreende um conjunto de práticas pedagógicas, que perpassa o trabalho em sala de aula, os projetos desenvolvidos, a avaliação, o planejamento pedagógico e todas as demais ações de caráter suplementar ao processo de ensino. Por outro lado, esse trabalho envolve saberes e valores num processo dinâmico que atravessa as fronteiras do trabalho e da vida e perpassa as ações de ensinar e aprender, enquanto profissão. Portanto, compreender a profissão docente, pressupõe a compreensão de sua complexidade, assim como o processo de ensino-aprendizagem que é o seu eixo de sustentação.

Na totalidade das pessoas que vivem da venda da sua força de trabalho e são despossuídos dos meios de produção -*a classe- que- vive- do- trabalho* Antunes (2000) *são os* que produzem diretamente mais-valia e participam também diretamente do processo de valorização do capital por meio da interação entre trabalho vivo e trabalho morto, entre trabalho humano e maquinário científico-tecnológico. Estão excluídos dessa classe os gestores do capital que exercem um papel central de controle, no mando, na hierarquia e na gestão do processo de valorização e reprodução do capital. Eles são as personificações assumidas pelo capital. Estão excluídos também aqueles que vivem de juros e da especulação (ANTUNES, 2005, p. 52).

Incorpora a essa totalidade, o conjunto dos trabalhadores improdutivos, cujas formas de trabalho são executadas por meio da realização de serviços, seja para uso público, como os serviços públicos tradicionais, seja para uso privado, para uso do capital, não constituindo, por isso, elemento direto no processo de valorização do capital e de criação de mais valia, como, por exemplo, o trabalhador docente na rede pública.

No contexto das reformas educacionais, as atividades do Magistério vêm sofrendo modificações, sobretudo, nas exigências legais, profissionais e nas condições objetivas e materiais, estando os docentes sujeitos a tais modificações. Tais exigências buscam cada vez mais respostas nas ações executadas em sala de aula, o que implica a construção de significados, e acordos provisórios que no seu fazer pedagógico.

Portanto, em face de tantas modificações, pode-se inferir que docência perpassa a prática social, concreta e dinâmica, sofre diversas influências no que tange aos aspectos sociais, políticas e econômicos. Já, as características da profissão docente e a forma de desempenhá-la variam de acordo com as diferentes concepções e valores designados ao processo de ensino-aprendizagem nos diferentes tempos e espaços sociais.

CAPÍTULO 2 - A REESTRUTURAÇÃO DA EDUCAÇÃO E O CONTROLE DO TRABALHO DOCENTE EM MINAS GERAIS

2.1 As reformas educacionais e as políticas de controle em Minas Gerais

Paralelamente à Reforma do Estado, no Brasil, nos anos 1990 houve o início do processo de reestruturação na esfera educacional. Nesse cenário de grandes transformações no campo educacional, surgem as reformas educacionais que podem ser analisadas a partir do cenário macro de reestruturação produtiva, trazendo significativos impactos no trabalho dos professores nas escolas públicas mineiras por meio da implementação de diversos programas e políticas voltadas à Educação Básica.

A Educação passa a incorporar o ideário neoliberal através das políticas educacionais empreendidas pelo Estado, comprometida com a mercantilização. De acordo com Oliveira (2010), as reformas educacionais iniciadas nos anos 1990, na América Latina, buscaram a adequação dos sistemas de ensino ao processo de reestruturação produtiva e de nova configuração do papel do Estado.

Ainda, de acordo com Oliveira (2004), os efeitos das reformas educacionais ocorridas a partir da década de 1990, em países da América Latina, inclusive o Brasil, induziram à reestruturação do trabalho e da função dos docentes nos programas dos governos, sobretudo, no governo mineiro.

Tais reformas se dão por meio de ações pautadas na valorização do Magistério, no entanto, o que se percebe, efetivamente, é que estas políticas têm caminhado contrariamente ao que se propõem, e, sobremaneira, têm contribuído com o processo de precarização do trabalho e intensificação do trabalho docente.

Nesse contexto, aspectos relevantes para a profissão docente como formação continuada, remuneração justa e plano de carreira, não recebem a devida contrapartida junto às políticas educacionais, ou seja, não há uma adequada valorização do Magistério pelo governo, pois o que se visualiza são cobranças contínuas e um rígido controle sobre o tempo e o trabalho do docente.

As políticas educacionais praticadas em Minas Gerais são pautadas na racionalidade gerencial, tendo como ação estratégica o rígido controle sobre o trabalho docente. Diante disto, o trabalho docente vem sofrendo mudanças nas condições de trabalho e na organização escolar, por meio do enfrentamento de vários problemas, tais como: baixos salários, desvalorização profissional, falta de autonomia, problemas ligados à competitividade com os seus pares,

estresse, intensificação e rígido controle do trabalho.

Oliveira (2007) aponta que as políticas educacionais que vêm sendo construídas e implementadas há algumas décadas trazem consequências no sentido de reestruturar o trabalho docente, as formas de gestão escolar e a organização curricular.

Desde a década de 1990, as políticas para a Educação Básica no Brasil introduzem formas de controle e intensificação do trabalho docente que tomam a subjetividade das professoras e as emoções no ensino (HARGREAVES, 1998). Pensar a atuação docente na atualidade remete à relação entre escola e sociedade. Estudos que discutem as reformas educacionais são unâimes em vincular as transformações no campo educacional e no trabalho docente à emergência, no pós-guerra, de uma nova ordem econômica internacional. Sob o impacto da revolução científica e tecnológica essa ordem vem alterando profundamente os processos econômicos e as relações de trabalho.

Ao final dos anos 1980, a economia brasileira foi assolada pela escalada inflacionária que chegou perto da hiperinflação. Na tentativa de combater a crise financeira, o governo brasileiro procurava estabilizar a inflação. A crise econômica da década de 1990 trouxe danos ao campo social, político e econômico, com grandes consequências para o segmento educacional. Dessa forma, para reestruturar a economia na década de 90, o Brasil torna-se mais dependente do mercado internacional, aumentando o número de privatização das empresas estatais. Ressalte-se ainda que os anos 80 possibilitaram a construção preliminar do projeto neoliberal no Brasil.

Nesse cenário, nos anos 1990, o Brasil adaptou-se ao modelo neoliberal, após a eleição de Fernando Collor, que realizara um projeto de modernização econômica e industrial com base na abertura de mercado. Durante o governo Collor de Mello houve a implantação de planos econômicos com vistas a tentar estabilizar a inflação e melhorar a economia do país.

Dentre as inúmeras tentativas com planos econômicos durante os governos da década de 1990, o Plano Real desacelerou o processo inflacionário do país, embora o crescimento econômico estivesse estagnado. Com isto, levou-se às escolas, a produção mercantil, influenciando vários níveis de Educação. Tem-se que “[...] o processo resultante de uma nova fase de reestruturação capitalista é marcado por políticas de centralização, diferenciação e diversificação institucional e, especialmente, de privatização da esfera pública” (DOURADO; PARO, 2001, p. 236).

Com a vinda do Plano Real, após 1994, sob o governo de Fernando Henrique Cardoso, ocorre uma intensificação da terceirização, subcontratação e instalação de novos programas organizacionais que buscam a captação da subjetividade dos trabalhadores por meio do

desenvolvimento da automação microeletrônica produtiva e das novas tecnologias de informação. (PREVITALI, 2011, p. 53).

A partir de 1995 as reformas educacionais adquiriram força e várias iniciativas foram constatadas. Também no governo de Fernando Henrique Cardoso, houve a criação do Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE) no ano de 1995, pelo Ministro Luiz Carlos Bresser Pereira, que encaminhou diversas medidas de reestruturação da máquina do Estado, como na Educação, que passou por várias modificações.

Dessa forma, as reformas educativas que tencionam adequar o sistema educacional à reestruturação produtiva e aos rumos do Estado reafirmam a centralidade da formação desses profissionais.

As reformas educacionais mundiais e as brasileiras apresentam a “tentativa de melhorar as economias nacionais pelo fortalecimento dos laços entre escolarização, trabalho, produtividade, serviços e mercados sendo vista pelos governantes como uma possibilidade de ingresso no mercado capitalista mundial” (AZEVEDO, 2004, p. 7-8).

Diante dos percursos assumidos pelo capitalismo, a Educação ganha destaque, sendo definida por governos de diferentes nações e organismos internacionais como a atividade responsável por possibilitar o ingresso, sobretudo dos países periféricos, no competitivo capitalismo mundializado.

Conforme Alves (2006), tal quadro de reformas desencadeou uma difusão dos pensamentos neoliberais, com o Estado assumindo um novo papel frente ao contexto de globalização econômica. O Brasil iniciou, então, uma Reforma de Estado com um modelo de administração pública gerencial com base nos moldes da iniciativa privada.

Para se adequar ao cenário mundial, o Brasil reformulou esferas do governo, o que atingiu a Educação. A escola sofreu mudanças por meio das políticas educacionais, o que obrigou os profissionais da área a se ajustarem às formas de gestão escolar, à organização do ensino e às exigências sobre sua atuação profissional (BRITO, 2008).

A educação apresenta alguns problemas dilemas devido à inadequação das políticas educativas que se encontram em ação. As mudanças sociais em curso trazem novas demandas de formação e de conhecimento. As mudanças impressas pela doutrina neoliberal geram desigualdades, atingindo os processos de produção do conhecimento científico e, por sua vez, gerando modificações nas práticas sociais.

Com vistas a acompanhar as tendências neoliberais mundiais, o governo de Fernando Henrique Cardoso criou o Planejamento Político-Estratégico do Ministério de Educação e Cultura (MEC) para orientar as reformas educacionais (SILVA JÚNIOR, 2002). Iniciou-se,

então, uma ampla reforma educacional, desde a aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) nº 9.394, em 20 de dezembro de 1996 (BRASIL, 1996).

Assim, surgiram as denominadas “reformas educacionais” dos anos 1990, sob a perspectiva de projetar as políticas educacionais nos moldes do neoliberalismo. A Educação passou a ser inserida num contexto de empregabilidade, com a noção de equidade, e não mais de igualdade (GENTILI, 1996).

No cenário de reforma educacional, os indicadores que sinalizaram a intencionalidade e implementação de mudanças foram: a Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1996; as ações do MEC – mudanças curriculares e organização geral da escola - Parâmetros Curriculares Nacionais e o Sistema de Avaliação da Educação Básica; as Diretrizes Curriculares Nacionais; as políticas de financiamento - Fundos Nacionais de Desenvolvimento do Ensino Fundamental e da Educação Básica – FUNDEF e FUNDEB; entre outros. Essas diretrizes vieram para regulamentar a formação de professores na Educação Básica.

Conforme Silva (2007), o eixo da formação docente passa a ser o que e o como ensinar, privilegiando as dimensões técnica e praticista do trabalho docente e proporcionando uma reprodução maciça de profissionais exclusivos para o mercado de trabalho. Por meio da LDB houve a institucionalização da municipalização do ensino, o aumento das atividades dos docentes, nas quais os professores passam a se envolver também com questões ligadas ao ensino-aprendizagem e às atividades de gestão, planejamento, assistência e acompanhamento e integração escola-família-comunidade.

Em meio ao contexto de reformas educacionais, Minas Gerais teve sua primeira iniciativa dentro do discurso da modernização, denominado por Marques (2000) de “tempo da democratização”. Nesse percurso, durante o governo de Hélio Garcia (1984-1986), o trabalho docente foi levado à polivalência. Foi ainda criada a gratificação de incentivo à docência e a progressão horizontal. Tais medidas foram adotadas com vistas à redução do número de funcionários da Secretaria de Educação (MARQUES, 2000).

Na sequência, no governo de Newton Cardoso em 1987, ocorreu o período de “modernização e racionalização do Estado”, com redução de gastos relacionados aos recursos humanos na área educacional e, consequentemente, um aumento do trabalho do profissional da Educação, que passou a acumular tarefas (MARQUES, 2000).

A reforma educacional tem uma de suas raízes na Conferência Mundial de Educação para Todos, que aconteceu em Jomtien, Tailândia, de 05 a 09 de março de 1990. Ela foi a tentativa de orientação para as reformas educacionais dos países mais pobres e populosos do mundo: a Educação para a equidade social o que resultou o Plano Decenal de Educação para

Todos (1993-2003).

Dessa forma, os países participantes firmaram o compromisso de universalizar o ensino fundamental no prazo de dez anos. Em face deste compromisso, as reformas educacionais concentraram-se na Educação Básica com o objetivo de atender à demanda do mercado de trabalho com força de trabalho qualificada voltando-se, principalmente, para questões relacionadas a financiamento, controle e gestão da Educação Escolar (GENTILI, 1996).

Traçou-se, a partir disto, os rumos da Educação nos nove países classificados como *E-9-piores* indicadores educacionais do mundo: Brasil, Bangladesh, China, Egito, Índia, Indonésia, México, Nigéria e Paquistão (UNESCO, 1998).

Sob o governo de Hélio Garcia, nos anos de 1991-1994, em Minas Gerais, desenvolveu-se reformas voltadas para conceitos neoliberais com a criação de programas voltados à qualidade. Os programas acompanharam as tendências mundiais e nacionais, atuando na autonomia dos professores e da direção escolar; pretendeu-se aumentar as responsabilidades das escolas, com capacitação de professores, avaliação de desempenho e municipalização (AUGUSTO; MELO, 2004).

Augusto e Melo (2004) ainda destacam que durante os governos de Hélio Garcia e Itamar Franco houve processo de intensificação e precarização do trabalho docente. Os fatores que demonstram tais questões são: a economia voltada para redução de gastos, redução do quadro de funcionários, aumento das obrigações dos professores e aumento da jornada de trabalho não acompanhada da correspondência salarial, garantida pelo art. 206 da própria Constituição Federal.

Contudo, após o governo de Itamar Franco (1999-2003), o governador Aécio Neves, no período de 2003 a 2006, focalizou a reforma administrativa em Minas Gerais, com a implantação do Choque de Gestão – que apresentava como foco principal solucionar os problemas financeiros e resgatar a modernização do estado de Minas Gerais no contexto nacional e mundial (VILHENA et al., 2006). A apresentação do programa Choque de Gestão dar-se-á na seção seguinte.

2.2 O Choque de Gestão no governo de Aécio Neves

Esta seção traz uma análise acerca do Choque de Gestão – enquanto programa de governo do estado de Minas Gerais na gestão de Aécio Neves, a partir de 2003. Este programa se deu no primeiro momento da reforma administrativa do estado de Minas Gerais, iniciada em 2003, em que ocorreu um processo de grandes mudanças nos diversos setores públicos do

estado, por meio da implantação e previsão de vários projetos com objetivo de dotar a administração pública de eficiência e efetividade nos serviços prestados.

O ideário da reforma do Estado surge, em âmbito mundial, no final dos anos 1970 e início dos anos 1980, como resposta às dificuldades pelas quais vinha passando o Estado de Bem-Estar Social em “atender com eficiência a sobrecarga de demandas a ele dirigidas, sobretudo na área social” (BRASIL, 1995).

Desse modo, o Choque de Gestão criado pelo Governo de Minas Gerais, surgiu como uma proposta que **permitiu a reformulação da gestão estadual**, em especial o comportamento da máquina administrativa, mediante novos valores e princípios, a fim de se obter uma nova cultura comportamental do setor público mineiro, voltado para o desenvolvimento da sociedade, dentro de padrões éticos e de critérios objetivos para se avaliar o desempenho dos resultados das ações governamentais. Assim, temos que seus resultados e metas são essenciais para o êxito da Administração (VILHENA et al., 2006).

Esse programa veio com a proposta de modernização da administração, a racionalização dos gastos, a avaliação e o monitoramento das ações e resultados das intervenções realizadas pelo governo, sob a alegação de haver uma grave crise fiscal e administrativa deixada pelo governador Itamar Franco, no período de 1998 a 2002 (MINAS GERAIS, 2011).

O discurso do governo mineiro à época da efetivação do Choque de Gestão assentou-se em dois pilares: o ajuste fiscal e os resultados de desenvolvimento visando sanar a grave crise fiscal, como destacado abaixo

Minas Gerais apresentava um grave quadro fiscal, que impedia a captação de fundos decorrentes de repasse do governo federal e da obtenção de créditos internacionais, o que implicava na falta de recursos para custear as despesas, inclusive para o regular e tempestivo pagamento da folha de servidores estaduais, o que dificultava a provisão de serviços públicos de qualidade. Era urgente reverter o déficit orçamentário do Governo, mediante medidas duras de redução de despesa e aumento de arrecadação (MINAS GERAIS, 2013).

Nesse viés, o discurso oriundo do governo apontava que eficiência, eficácia, modernidade e transparência eram elementos essenciais na reestruturação administrativa. Desse modo, as iniciativas implantadas no início da gestão de Aécio Neves foram feitas com vistas à eficácia no planejamento e na gestão da administração pública, mas, sobretudo no que tange ao controle de gastos e da gestão pública.

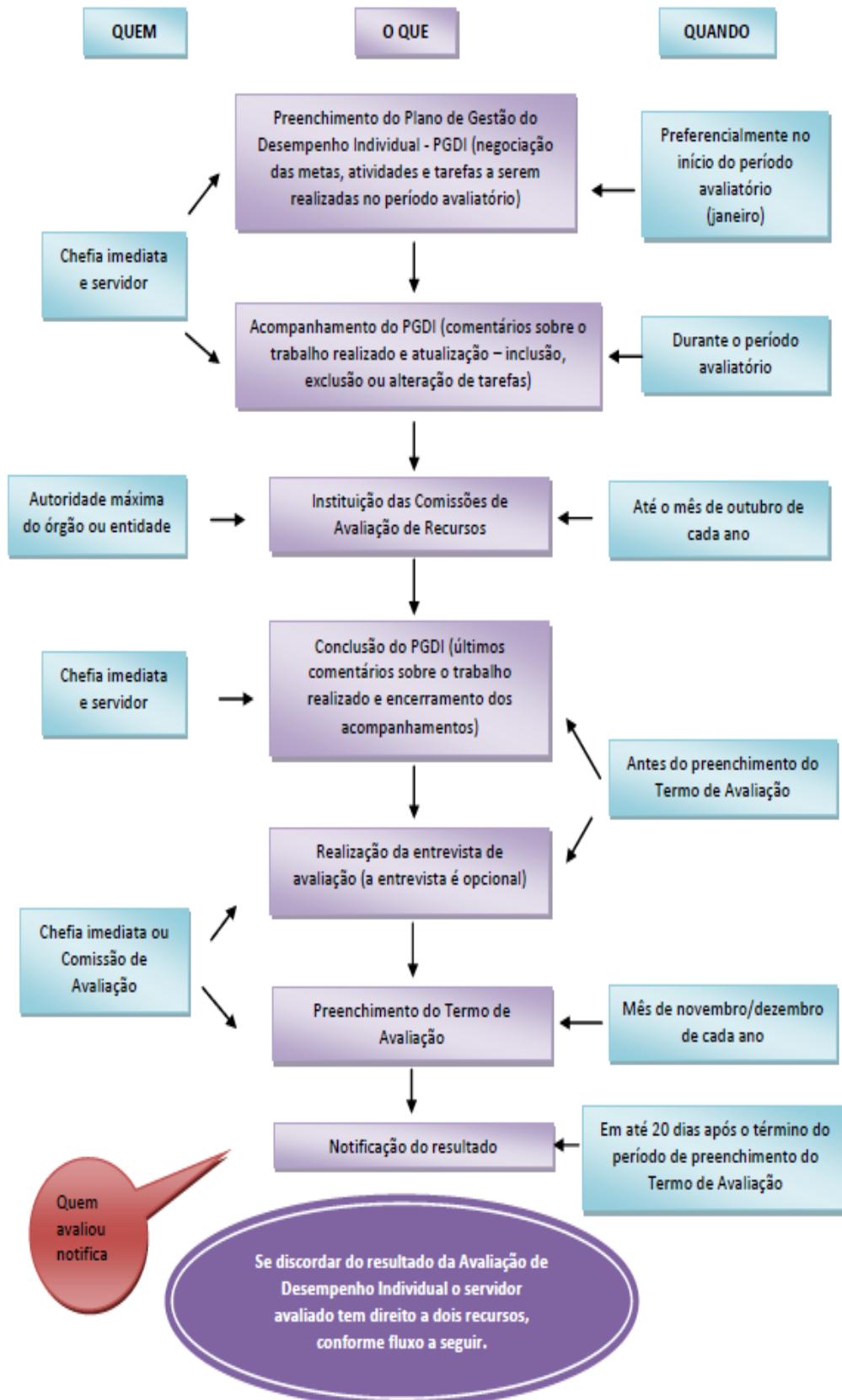
A partir desse último aspecto é notória a ênfase dada ao controle das ações dos agentes públicos no “Choque de Gestão”. Utilizou-se enquanto argumento para tal iniciativa a ineficiência do sistema burocrático de governo, pondo em vigor uma nova proposta

administrativa pautada em preceitos advindos do setor privado.

A partir de critérios bem delineados, algumas ferramentas de gestão ganham relevância para as organizações públicas, dentre elas a rede estadual mineira com o Plano de Gestão de Desempenho Individual (PGDI) e a Avaliação de Desempenho Individual, conforme art. 9º da Resolução Seplag nº 31 de 29 de agosto de 2007 (MINAS GERAIS, 2007b). O processo de ADI é formalizado por meio dos formulários I - Plano de Gestão de Desempenho Individual – PGDI - **Anexo A** - onde se contemplam as atividades definidas conjuntamente entre chefia imediata e servidor; e II - Termo de Avaliação - **Anexo B** - que é preenchido após o processo de avaliação com as respectivas notas atribuídas, de acordo com o art. 8º do Decreto 44.559/2007 (MINAS GERAIS, 2007a).

Os servidores têm a possibilidade de impetrar recurso administrativo junto à Comissão Especial de ADI delegada para a função de analisar e dar parecer conclusivo sobre revisão das notas obtidas no processo avaliativo. A nota da avaliação de desempenho reflete na progressão da carreira dos servidores docentes, por meio de sua utilização como critério parcial para tal ascensão. Ressalte-se, por último, que alguns recursos são indeferidos pela citada comissão e as notas das avaliações, por ora questionadas, são mantidas e estes profissionais podem perder seus postos de trabalho, após fim do processo administrativo correspondente. A Avaliação de desempenho obedece ao fluxo ilustrado na Figura 1.

Figura 1 - Fluxo da Avaliação de Desempenho Individual (ADI) e Recursos



Fonte: Elaboração própria.

No momento da instauração da ADI no estado de Minas Gerais a Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG) foi escolhida para “gerenciar” a aplicação do programa – Choque de Gestão (elemento central desse trabalho) cuja ênfase recai no corte de despesas e investimento do Estado, redução de direitos sociais, e não apenas no primeiro momento do programa, mas ao longo dos outros dois momentos, quais sejam: Estado para Resultados e Gestão para a Cidadania - com a função de coordenar as ações racionais do Governo visando à conquista de resultados, a partir da integração sistêmica dos órgãos governamentais.

Vale ressaltar que, embora todo o discurso de governo seja aparentemente a favor da melhoria da gestão e sua eficácia, o desempenho de pessoas e de instituições vinculadas é que tornaram-se elementos-centrais de ação e controle do governo mineiro. Daí o surgimento do processo de Avaliação de Desempenho Individual (ADI) na rede estadual de ensino, nesse cenário de gestão de novo estado avaliador.

Faz- se importante destacar que analisando a proposta delineada no modelo de gestão - Choque de Gestão e sua efetiva aplicação. Percebe-se uma enorme contradição entre o discurso oficial do governo e as ações evidenciadas na prática nessa gestão.

Consideramos importante ressaltar que esse modelo de gestão visou atender puramente aos interesses políticos, econômicos e governamentais e, nesse viés, tem gerado impactos negativos no trabalho docente nas escolas públicas mineiras, tais como: alterações significativas no controle do controle, na organização e gestão do trabalho, no fazer pedagógico, na subjetividade e na saúde do docente, pois os ajustam aos padrões societais com vistas a reafirmar os valores do pensamento neoliberal.

CAPÍTULO 3 - REFORMAS EDUCACIONAIS: A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL (ADI) E SEUS IMPACTOS NO TRABALHO DOCENTE EM UBERLÂNDIA/MG

3.1 A cidade de Uberlândia e a Educação básica pública

Uberlândia é uma cidade que experimenta, nas últimas décadas, um crescimento populacional e econômico ímpar em relação ao contexto geral de Minas Gerais e do Brasil. No que se refere a sua constituição, por força do decreto-lei estadual nº 1.058, de 31 de dezembro de 1943, o município passou a constituir-se de 05 distritos: Uberlândia, Cruzeiro dos Peixotos, Martinésia (ex-Martinópolis), Miraporanga (ex-Santa Maria) e Tapuirama, assim permanecendo até hoje.

A sua população estimada é de 654.681 habitantes (IBGE Cidades) em 2014. Encontra-se numa região geográfica de cerrado, pertence ao estado de Minas Gerais, contando com uma área de 4.115.206 km². É o município mais populoso da região do Triângulo Mineiro e o segundo mais populoso de Minas Gerais, depois da capital, Belo Horizonte. Conforme o Censo Demográfico/IBGE de 2010 possui densidade demográfica de 146,78 habitantes/km². Ocupa uma área de 4.1 mil quilômetros quadrados, sendo que 135.3 quilômetros quadrados estão em perímetro urbano.

A cidade localiza-se na Mesorregião do Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba, Estado de Minas Gerais, Região Sudeste do Brasil. A mesorregião do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba é uma das 12 mesorregiões do estado brasileiro de Minas Gerais, conforme ilustração abaixo:

Figura 2 - Mapa do estado de Minas Gerais e a cidade de Uberlândia



Fonte: Elaboração da autora a partir de Movimento de Cursilhos de Cristandade do Brasil (2011).

No que se refere à Educação básica pública da cidade encontram-se abaixo as Tabela 2 e Tabela 3 com o número de matrículas, por nível de ensino, na REE de Uberlândia. Quanto ao número de docentes e suas respectivas situações funcionais, até o ano de 2015, existentes na Rede Estadual de Ensino em Uberlândia, segue conforme Tabela 1.

Tabela 1 - Docentes da REE de Uberlândia

Quantidade de cargos/ano	Situação funcional		
	Efetivo	Efetivado	Designado
Dez-2007	1.881	0	1.679
Dez-2008	1.759	1.326	625
Dez-2009	1.629	1.269	1.016
Dez-2010	1.372	1.196	1.330
Dez-2011	1.200	1.164	1.623
Dez-2012	1.038	1.116	1.605
Dez-2013	1.188	1.038	1.615
Dez-2014	1.096	934	1.655
Nov-2015	1.277	840	1.793

Fonte: Elaboração própria a partir de dados obtidos na SEE/MG(2015).

Tabela 2 - Matrículas na REE de Uberlândia por nível em 2015

Nível	Quantidade de matrículas
Ensino Fundamental	29.885
Ensino Médio	19.504
Total	49.389

Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos da SEE/MG(2015).

Tabela 3 - Número de matrículas na rede estadual de ensino nos níveis fundamental e médio em Uberlândia em 2015

Nome/Escolas	Ensino Fundamental			Ensino Médio	
	Anos Iniciais	Anos Finais	Total	Ensino Médio	Total
EE AMÉRICO RENÉ GIANNETTI		344	344	979	979
EE ÂNGELA TEIXEIRA DA SILVA		126	126	397	397
EE ANTÔNIO LUIS BASTOS		167	167	788	788
EE ANTÔNIO THOMAZ FERREIRA DE REZENDE	289	318	607	660	660
EE BUENO BRANDÃO	101	267	368	920	920
EE DA CIDADE INDUSTRIAL		112	112	251	251
EE DE ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO	19	194	213	37	37
EE DE UBERLÂNDIA		426	426	907	907
EE DO BAIRRO JARDIM DAS PALMEIRAS	548	665	1213	516	516
EE DO PARQUE SÃO JORGE	199	320	519	870	870
EE FELISBERTO ALVES CARREJO	270	393	663	335	335
EE FREI EGÍDIO PARISI	205	683	888	938	938
EE GUIOMAR DE FREITAS COSTA		194	194	644	644
EE HORTÊNCIO DINIZ	147	159	306	472	472
EE IGNÁCIO PAES LEME	137	139	276	331	331
EE JERÔNIMO ARANTES	251	407	658	315	315
EE JOÃO REZENDE		346	346	799	799
EE LOURDES DE CARVALHO	127	470	597	473	473
EE MÁRIO PORTO	170	370	540	647	647
EE MESSIAS PEDREIRO				2041	2041
EE NEUZA REZENDE		308	308	639	639
EE PROFESSOR EDERLINDO LANNES BERNARDES	168	398	566	446	446
EE PROFESSOR INÁCIO CASTILHO		233	233	586	586
EE PROFESSOR JOSE IGNÁCIO DE SOUSA		298	298	1609	1609
EE PROFESSORA JUVENÍLIA FERREIRA DOS SANTOS	274	363	637	981	981
EE SEGISMUNDO PEREIRA		599	599	820	820
EE SÉRGIO DE FREITAS PACHECO	358	281	639	330	330
EE TEOTÔNIO VILELA		354	354	773	773
EE 13 DE MAIO	161	164	325		
EE 6 DE JUNHO	331	386	717		
EE AFONSO ARINOS	126	232	358		

Nome Escolas	Ensino Fundamental			Ensino Médio	
	Anos Iniciais	Anos Finais	Total	Ensino Médio	Total
EE ALDA MOTA BATISTA	100	31	131		
EE AMADOR NAVES	203	255	458		
EE ANGELINO PAVAN	191	140	331		
EE BOM JESUS	767		767		
EE CLARIMUNDO CARNEIRO	135	300	435		
EE CORONEL JOSE TEOFILO CARNEIRO	484		484		
EE CUSTÓDIO DA COSTA PEREIRA	213	234	447		
EE DO BAIRRO MARAVILHA	217		217		
EE DONA ALEXANDRA PEDREIRO	220		220		
EE DR DUARTE PIMENTEL DE ULHOA	146	880	1026		
EE ENEAS DE OLIVEIRA GUIMARÃES	478		478		
EE ENÉIAS VASCONCELOS	220	165	385		
EE HERCÍLIA MARTINS REZENDE	262	346	608		
EE HONÓRIO GUIMARÃES	157	414	571		
EE JARDIM IPANEMA	409	261	670		
EE JOAQUIM SARAIVA	195	388	583		
EE JOSÉ GOMES JUNQUEIRA	294	364	658		
EE JOSÉ ZACHARIAS JUNQUEIRA	212		212		
EE MARECHAL CASTELO BRANCO	341	471	812		
EE MARIA DA CONCEIÇÃO BARBOSA DE SOUZA	236	302	538		
EE NO CONJUNTO HABITACIONAL CRUZEIRO DO SUL	161	152	313		
EE NOVO HORIZONTE-EDUCAÇÃO ESPECIAL		20	20		
EE OSVALDO RESENDE	307		307		
EE PADRE MARIO FORESTAN	186	217	403		
EE PRESIDENTE JUSCELINO KUBITSCHEK	347	295	642		
EE PRESIDENTE TANCREDO NEVES	299	252	551		
EE PROFESSOR LEÔNIDAS DE CASTRO SERRA	516	516	1032		
EE PROFESSOR NELSON CUPERTINO	288	267	555		
EE PROFESSORA ALICE PAES	205	165	370		
EE RIO DAS PEDRAS	177		177		
EE ROTARY	283	299	582		
EE SETE DE SETEMBRO	299	263	562		
EE TUBAL VILELA DA SILVA	320	423	743		
	12749	17136	29885	19504	19504
TOTAL GERAL	49389				

Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos da SEE/MG (2015).

Através da Tabela 2 observa-se que a REE atende aos níveis fundamental e médio. A população estudantil atendida é maior no ensino fundamental devido a uma maior demanda de alunos nesse nível de ensino. É importante destacar a proposta de universalização do ensino fundamental, conforme meta 2 do Plano Nacional de Educação, qual seja: universalizar o ensino fundamental de 9 (nove) anos para toda a população de 6 (seis) a 14 (quatorze) anos e garantir

que pelo menos 95% (noventa e cinco por cento) dos alunos concluam essa etapa na idade recomendada, até o último ano de vigência deste PNE (BRASIL, 2014).

O atendimento ao ensino fundamental também se deve aos arts. 2º e 5º da LDB 9394/1996, que dispõem: Art. 2º: Em todas as esferas o Poder Público assegurará em primeiro lugar o acesso ao ensino obrigatório, nos termos deste artigo, contemplando em seguida os demais níveis e modalidades de ensino, conforme as prioridades constitucionais e legais e Art.5º: O acesso ao ensino fundamental é direito público subjetivo, podendo qualquer cidadão, grupo de cidadãos, associação comunitária, organização sindical, entidade de classe ou outra legalmente constituída, e, ainda, o Ministério Público, açãoar o Poder Público para exigir-lo (BRASIL, 1996). Abaixo, apresenta-se a quantidade de instituições de ensino estaduais em Uberlândia/MG.

Tabela 4 - Número de instituições de ensino em Uberlândia na REE – 2015

Rede Estadual de Ensino				
Nível	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Ensino Infantil	Total
Escolas Estaduais	36	28	-	64

Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos da SEE/MG.

A rede estadual de ensino de Uberlândia oferta o ensino fundamental e médio e conta com um total de 64 escolas em funcionamento, atualmente. O ensino médio é ofertado com prioridade, conforme consta da LDB 9394/96, art. 10, inciso VI: **Os estados incumbir-se-ão** de: assegurar o ensino fundamental e oferecer, com prioridade, o ensino médio a todos que o demandarem, respeitado o disposto no art. 38 desta Lei. (BRASIL, 1996).

3.2 O Sindicato dos Trabalhadores da Educação de Uberlândia e a análise do trabalho docente

3.2.1 Caracterização do Sind-UTE na cidade de Uberlândia

A trajetória do Sindicato dos Professores da Rede Estadual (Sind-UTE) tem início com criação da União dos Trabalhadores do Ensino (UTE) em 1979, passando a vigorar como Sind-UTE, atualmente. O sindicato tem por finalidade representar, coordenar e defender os interesses da categoria dos trabalhadores em Educação Pública estadual de Minas Gerais, da Educação Básica, aqui compreendidos como: professores, pedagogos, diretores, auxiliares de serviço da Educação Básica, auxiliares administrativos e técnicos em Educação.

Segundo a direção do sindicato, o mesmo surgiu a partir da necessidade de organização da categoria docente e da profissão docente, que, até então, era de cunho vocacional, não havendo, portanto, qualquer espécie de remuneração pela atividade docente.

O Sind-UTE Uberlândia está situado na Av. Paes Leme, 382 no Bairro Osvaldo Rezende. A diretoria do sindicato é composta atualmente de gestor de subsede e diretores que são docentes da rede estadual.

Conforme relato da coordenadora da subsede, atualmente, são 50 diretores-membros do sindicato. O estatuto da entidade determina apenas o mínimo de sete membros e não define o número máximo para tal composição.

A escolha da Coordenação do Sindicato é feita através de eleição, com mandato de 3 anos. Todos os membros são servidores públicos da Rede Estadual de Educação (REE), tanto ativos quanto inativos; incluindo todos os segmentos de servidores e os próprios docentes que representam 33 servidores ativos, ou seja, a maioria dos membros.

O Sind-UTE da cidade de Uberlândia, atende a 5 municípios, incluindo a cidade de Uberlândia; Tupaciguara, Monte alegre, Estrela do Sul e Araporã. Cabe destacar que a escolha desse sindicato se deu em razão de ser o atual representante dos docentes.

A entrevista realizada com os gestores do sindicato consistiu em compreender a situação vivida pelos trabalhadores docentes, após a implementação de políticas públicas neoliberais, em âmbito nacional e estadual. De forma a perceber os desafios, anseios e as dificuldades da categoria docente.

Os participantes desse estudo foram designados como GS1- Gestor Sindical da subsede Uberlândia e GS2- Gestor Sindical da Subsede Uberlândia e Docente da Rede Estadual de Ensino. OGS2 participou da pesquisa na qualidade de Gestor do sindicato.

Dessa forma, ocorreu a realização da entrevista por meio de questionário semiestruturado com o GS1 na subsede Uberlândia e com o GS2 em local previamente escolhido por ele, fora da subsede.

O atendimento no sindicato acontece por meio de demandas específicas dos docentes da rede estadual. Esse atendimento é feito através do portal do sindicato cujo acesso virtual ocorre através do endereço: www.sinduteuberlandia.com.br, por meio de jornais periódicos semestrais e atendimento ao público na subsede e via telefone.

Conforme informações repassadas pela diretoria do Sind-UTE há atualmente 3715 filiados, considerando todos os cinco municípios pertencentes a ele. No entanto, não apresentou nenhuma documentação comprobatória desse quantitativo de filiados, por se tratar de informações reservadas apenas ao sindicato.

Segundo a diretoria do sindicato, no que concerne à evolução do número de servidores filiados há variações devido às desistências da carreira docente por desmotivação, por ter descontos em folha referente à contribuição sindical trazendo diminuição nas margens de consignação de empréstimos junto às instituições financeiras, e ainda, devido a causas ligadas à indisciplina e violência dos alunos; dentre outros fatores.

Por outro lado, os gestores do sindicato argumentam que há novas filiações devido à necessidade de acionamento da justiça para o acesso a direitos negados e a obtenção destes por intermédio do sindicato.

Percebe-se, portanto, que há grande número de desistências à filiação sindical e, também acontecem novas filiações durante os anos. Desse modo, o número de filiados sofre variações constantes, o que é fator de preocupação por parte do sindicato.

3.2.2 Dimensão e natureza do trabalho docente no estado de Minas Gerais

Através das entrevistas realizadas junto aos gestores do Sindicato da rede estadual e aos docentes objetivou-se analisar a dimensão e a natureza do trabalho docente no estado de Minas Gerais com a implantação das reformas educacionais, a partir dos anos 1990.

As ponderações dos entrevistados revelam que os docentes gostam do que fazem e pretendem fazer um bom trabalho, mas, devido às várias dificuldades enfrentadas, tais como a necessidade de lecionar em mais de uma escola, a escassez de tempo para o preparo de aulas, a falta de condições para executar suas tarefas com qualidade; além da sobrecarga de trabalho e a inexistência de incentivos salariais por parte do governo, há uma grande desmotivação com a profissão docente.

Os primeiros questionamentos da pesquisa serviram para analisar estas percepções, na medida em que trazem constatações fiéis à proposta de estudo.

De acordo com o sindicato, os docentes enfrentam problemas como desgastes físicos e estresse devido ao acúmulo de trabalho dentro e fora da sala de aula, falta de tempo para o preparo de aulas, a ausência de formação continuada, péssimas condições de trabalho devido deficiência de uma boa estrutura física, e a insuficiência de materiais pedagógicos, o que implica um trabalho precarizado, conforme argumenta o Entrevistado GS1:

Ele sempre foi precário e sofrido. Tudo que nós conquistamos ainda deixa muito a desejar, mas nós estamos engatinhando ainda. Nós temos escolas ainda que estão no cuspe e giz, tem escola que tem mimeógrafo ainda. Então, nós estamos muito aquém da tecnologia e muito aquém do que nosso aluno tem hoje. Ele tem um celular de última geração, ele tem um notebook ele tem

a tecnologia a serviço dele. Nós temos apenas o livro didático que é oferecido ao aluno. Não temos a liberação para fazer curso de formação complementar para a atualização do professor, uma formação continuada e, o professor tem que trabalhar dois ou três turnos para poder se manter financeiramente. Isso gera mais ainda essa precarização do trabalho porque ele não tem tempo para preparar uma boa aula, ele fica sobrecarregado pra poder planejar e corrigir provas nos finais de semana, então ele não tem qualidade de vida. (Entrevista realizada com o entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 03/02/2015).

No que se refere à caracterização do trabalho docente, os docentes entrevistados afirmam que as condições de trabalho são precárias devido à falta de recursos e materiais didáticos e pedagógicos e salas de aulas inadequadas; tal como aponta a docente abaixo:

Geralmente as salas são pequenas, abafadas. Instalações elétricas péssimas, mal ventiladas, e não têm acesso às tecnologias, *datashow*, tem aqui na biblioteca, mas é um ambiente cheio de livro, abafado também, apertado. Então, é condições de trabalho, em relação à estrutura, as mais debilitantes possíveis, né. Minha rotina de trabalho a nossa rotina, ela poderia ser melhor se a gente tivesse essas condições melhores pra gente trabalhar. Então a gente trabalha com o que a gente tem, com o que a gente pode fazer, poderia ser melhor o nosso trabalho aqui, mas assim temos as dificuldades. Poderia ser melhor se as condições fossem melhoradas também. (Entrevista realizada com o P4, docente da rede estadual em 12/03/2015).

Quando questionados sobre o excesso de trabalho os docentes alegam que o exercício da docência lhes exige muita dedicação, em casa e na sala de aula, portanto trata-se de um trabalho excessivo, tal como sinaliza o P4 entrevistado:

Na nossa função, tem que ter uma dedicação grande, sabe... em relação a função que a gente desempenha, a gente trabalha muito. Porque além de trabalhar na sala de aula, pra chegar na sala de aula é outro período, tempo que a gente tem que se dedicar. Então eu acho que é um trabalho bem... excessivo. (Entrevista realizada com o P4, docente da rede estadual em 12/03/2015)

Ainda de acordo com o P3, a docência exige muitos esforços anteriores ao trabalho da sala de aula tais como estudos, pesquisas e preparo de materiais, o que se traduz em aumento de trabalho e atividades correlacionadas à docência. A docente pondera também sobre a sua desmotivação profissional e o cansaço pela falta de interesse dos alunos em aprender

A minha atividade exige porque eu não consigo vir pra sala de aula, vir pra escola, sem preparar não. Eu vou fazer pesquisa, pego livros. Então a gente tenta ao máximo trazer um conteúdo que fica acessível para os alunos. Vai numa gramática, valem outra. Eu procuro muita coisa antes de vir, eu venho com bastante informação. Então, às vezes fica cansativo, porque você chega na sala de aula com aquele tanto de informação legal, com aquilo tudo que você pesquisou e você vê que às vezes é em vão, porque os alunos infelizmente não têm interesse, não ligam... Falta de interesse, falta de desejo de aprender,

ficam apáticos. (Entrevista realizada com o P3, docente da rede estadual em 06/03/2015).

No que se refere à caracterização dos vínculos de trabalho docente na REE são os seguintes: os efetivos que acessam o cargo por meio de concurso público, o efetivado pela Lei 100/2007 em que o servidor tem ainda o vínculo por tempo indeterminado, mas não é estável e o designado que trabalha sob a forma de contratos temporários com prazos fixados no ato da contratação e sem quaisquer direitos posteriores. Todos estes vínculos têm direitos distintos uns dos outros, conforme afirma o sindicato:

O efetivo nomeado, ele pega aula primeiro, ele é o primeiro a escolher as suas aulas, ele tem estabilidade no serviço se não cometer nenhum ato ilícito ou se não entrar em algum processo administrativo. O efetivado, a partir de 01/04. Agora ele será um contratado. Foi criado por um governo que tinha interesses políticos, sabia que ela era ilegal e ela caiu. E o designado é a parte mais precária que nós temos. O designado não tem vínculo de emprego fixo. Ele está lá substituindo um cargo vago e a qualquer momento pode chegar um outro servidor de outra localidade e simplesmente tira a vaga dele. (Entrevista realizada com o entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 03/02/2015).

Nesse sentido, o Sindicato da categoria salienta que defende o concurso público para o ingresso no serviço público, o que deveria acontecer periodicamente, garantindo o acesso legal à carreira docente e os direitos a ela inerentes:

Nós lutamos para que tenham concursos periódicos. Estamos há mais de 10 anos sem concurso público para serviços gerais. O último concurso foi em 2001 e ainda foi suspenso. Esse vínculo de trabalho contratado é precário, justamente por causa disso, porque chega um efetivo de outra localidade, tira o direito dessa pessoa. Essa pessoa já paga um aluguel, já tem um compromisso de comprar alguma coisa, já tem uma prestação para pagar e aí ele perde e fica desempregado. Às vezes ele fica o resto do ano sem emprego até conseguir uma vaga em outro lugar. Ele tem que pegar a licença de uma pessoa adoecida e fica dois ou três meses, depois ele perde aquele vínculo de novo e começa tudo novamente. Então essas pessoas vivem muito inseguras. E quando nós estamos de férias é a pior época para os trabalhadores da educação, pois como a maioria é contratada, eles não descansam porque não sabem se terão emprego em fevereiro. O período de dezembro e janeiro que deveria ser para o descanso dessas pessoas é de desespero, porque essas pessoas não podem fazer compromisso porque não sabem se serão contratadas no ano seguinte. (Entrevista realizada com o entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 03/02/2015).

Cabe ressaltar que nos termos do art. 67 da LDB 9.394/96, no que tange à valorização dos profissionais da Educação, sinaliza-se a garantia do ingresso, exclusivamente por concurso público. No entanto, o que se observa é que embora exista a previsão legal, esse direito não tem sido efetivado, o que denota uma desvalorização do magistério por parte do governo mineiro

com a categoria docente que tem trabalhado sob condições de trabalho precárias e sem garantia de emprego.

3.2.3 A compreensão do sindicato da categoria (Sind-UTE) sobre a Reestruturação da Educação em Minas Gerais

A partir das entrevistas com gestores do Sind-UTE, subsede Uberlândia, buscou-se a compreensão do sindicato acerca do processo reestruturação da Educação e seus impactos sobre o trabalho docente na Rede Estadual de Ensino do Estado de Minas Gerais, a partir da década de 1990.

Os dados discutidos, ao longo dessa seção, permitem depreender que o Sindicato percebe as implicações desse processo sobre o trabalho docente e destaca como atua em defesa dos anseios e necessidades dos docentes. Foi apontado que a linha de atuação se dá no sentido de continuação e obtenção de resultado ao longo do processo histórico de lutas e reivindicações da categoria através de intervenções junto ao governo, por meio de pautas específicas. No entanto, foi também ressaltado que muitas tentativas de negociação são frustradas e os avanços são pequenos frente às demandas existentes.

Segundo a direção sindical, o governo atende apenas aos interesses que o convém, por isso há vários e significativos movimentos grevistas, quando não conseguem atingir as reivindicações almejadas e permanecem descontentamentos por parte da categoria, pela via inicial do diálogo. Foi ressaltado pelo sindicato que, atualmente, a ênfase recai na questão salarial, pois as distorções salariais ao longo dos anos não foram sanadas pelo governo, conforme demonstrado na fala transcrita abaixo:

Dá para a gente saber o que é inconstitucional ou não é através disso e lutar para a retirada ou acréscimo de algum direito que esses trabalhadores têm e não são contemplados. Então, o sindicato intervém nesse sentido. O nosso problema estrutural é a questão salarial que até hoje não foi resolvida. (Entrevista realizada com o Entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 03/02/2015).

Ainda, quando questionados em relação às mudanças no mundo do trabalho frente ao processo de reestruturação produtiva, o sindicato aponta que

Houve uma exigência muito grande em cima de um profissional que ganha muito pouco. Implementou-se a avaliação de desempenho com o intuito de detectar os problemas do ensino-aprendizagem e, ela foi usada para a punição desses profissionais. Ao invés de fazer um levantamento estatístico para ver

onde estavam as deficiências e melhorar, ela foi usada como repressão, a tal meritocracia. Se você produz tanto, se a sua escola for a primeira, você receberá um prêmio no final do ano. Se ela não produz nós vamos mudar o quadro de professores e vamos colocar outros profissionais porque vocês não estão dando conta de atender a demanda. Então é nesse sentido, e não dando condições para esses profissionais trabalharem. Nós não temos uma estrutura toda que ampare esse trabalhador, que fica muito sozinho. Nós queremos que o nosso professor tenha o horário para poder estudar mais, subsidiado pelo governo. Que ele tenha formação continuada, mas que ele possa incluir isso na sua jornada porque faz parte da qualidade. Isto é uma luta sindical de muitos anos, mas como eu disse, o avanço ainda é pequeno pelo que a gente quer. É uma vergonha o ranking nosso da educação no cenário mundial porque simplesmente não temos política de educação e sim políticas de governo. O governo implementa o que ele quer, ele passou por ali, ele não se interessa. Quanto menos tem melhor pra ele. (Entrevista realizada com o entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 03/02/2015).

Quanto aos aspectos positivos e negativos da reestruturação produtiva, a dirigente do sindicato traz os apontamentos, a seguir

O positivo que nós tivemos foi a universalização do ensino. O ensino até a década de setenta era só para ricos. Quem tinha acesso ao ensino eram pessoas mais abastadas. Depois da década de setenta ouve a universalização desse ensino. Todos tiveram direito a educação. Esse foi um avanço muito grande. Depois desse acesso à educação foi a questão de regulamentar a docência como profissão, que até então era vocacional, e a partir daí as nossas reivindicações, criadas pelo sindicato para poder alavancar o poder da categoria. (Entrevista realizada com o Entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em 03/02/2015).

Os negativos que nós temos é esse desamparo que a gente sente hoje na categoria. A categoria está sendo desamparada tanto por governos estaduais, como por governos federais. Nós temos um nível de exigência muito grande para uma categoria que ganha muito pouco. Exige-se qualidade na educação sem investimentos, e é colocada a educação como empresarial. Querem que ela dê lucro. A educação não tem que dar o lucro material financeiro. O lucro dela é em capacitação de pessoas, em levar capacidades de colocar pessoas para disputar uma vaga no mercado de trabalho, profissionais competentes para fazer o atendimento (nossos médicos, nossos engenheiros). Não tem como você quantificar isso daí. (Entrevista realizada com o entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 03/02/2015).

De acordo com o sindicato, ao avaliar os principais impactos do processo de Reestruturação da educação nas condições atuais de trabalho dos professores da REE, frente às reformas educacionais dos anos 1990, evidencia-se: a intensificação, a autointensificação com o aumento da jornada, devido aos baixos salários, a precarização, o aumento do controle do trabalho, a redução da autonomia, as perdas salariais e alterações nos planos de cargos e salários, além da falta de capacitações em serviço.

3.2.4 A qualificação docente na Rede Estadual Mineira

Através das entrevistas buscou-se verificar, reconhecer se existem e quais são os programas de qualificação profissional oferecidos aos docentes mineiros e se atendem às reais necessidades de sua qualificação.

Pensar em Educação e qualificação de professores é refletir sobre o modelo de desenvolvimento socioeconômico do país com o objetivo de lançar um olhar mais amplo sobre a sociedade brasileira de modo a enxergar as partes, o todo e as interrelações existentes, e buscar uma sociedade em que a produção coletiva do conhecimento possa transformá-la em uma sociedade realmente democrática e justa, socialmente. É preciso conceber o processo educativo na perspectiva de promoção da cidadania e da emancipação do ser indivíduo, enquanto construtor e reconstrutor da sociedade em que vive.

Consideramos nesse estudo como qualificação docente aquela não restrita apenas ao momento da formação acadêmica, mas um processo permanente de desenvolvimento profissional, uma vez que para se constituir docente face às necessidades e dificuldades enfrentadas no cotidiano escolar há a necessidade de uma constante qualificação, com vistas a contribuir para o aperfeiçoamento profissional, a melhoria do desempenho na docência e o aprimoramento dos conhecimentos que se somam aos adquiridos ao longo da vida.

A qualificação docente repercute positivamente nos resultados almejados no que se refere ao sucesso pessoal, profissional e na inserção social dos alunos. É importante também compreender que a qualificação dos professores leva em consideração as dimensões: pessoal, pedagógica e profissional.

As inúmeras exigências impostas à escola atualmente ampliam o campo de atuação de todos os envolvidos na prática educativa, exigem um esforço cada vez maior no sentido de promover uma prática pedagógica que propõe uma interação entre conteúdo e realidade concreta, visando à transformação da sociedade.

No entanto, mesmo diante da necessidade de qualificação e seus efeitos promovidos, o sindicato da categoria docente e os próprios docentes afirmam que o governo de Minas Gerais não tem como foco o investimento na qualificação docente e relatam que atualmente são ofertados apenas alguns cursos de curta duração, não frequentes, em um ambiente virtual – chamado Centro de Referência Virtual do professor. Não existem programas específicos ou cursos presenciais de qualificação.

Nesse sentido, e tomando por base e constatação da ausência de tais programas de

formação dentro da Rede Mineira de Educação surgem as indagações quanto ao porquê dessa ausência de investimento na qualificação docente, tendo em vista a sua importância como instrumento de promoção do desenvolvimento pessoal, profissional e pedagógico dos professores e a base para o alcance dos objetivos almejados pela rede estadual de ensino.

Para demonstrar a ausência desse processo formativo na REE o entrevistado GS1 traz a seguinte colocação:

Nós temos no portal virtual. E alguns cursos de poucos dias, não muito frequentes. Uma coisa muito rara e não muito acessível, porque as pessoas não têm um horário ou uma dispensa para poder participar. A UFU tem oferecido alguns cursos de educação continuada aos sábados. Tem muitos professores que fazem. Nós temos às vezes emendas parlamentares que conseguimos implementar alguns cursos. (Entrevista realizada com o entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em 03/02/2015).

Ainda nesse sentido, uma das docentes da rede quando questionada sobre a existência de programas de qualificação, corrobora a fala da docente anterior quanto a falta de oferta de programas de qualificação docente:

Não. A não ser as capacitações que a gente própria busca para poder melhorar o nosso trabalho em sala de aula. Mas isso não é contado. Porque a remuneração não tem e cada um busca na área que lhe é conveniente. (Entrevista realizada com o entrevistado P1, docente da rede estadual, em Uberlândia em 05/03/2015).

Diante de tais relatos pode-se identificar que há uma situação crítica e complexa na Rede Estadual de Ensino Mineira, posto que a única qualificação institucionalizada acontece na modalidade virtual e apresenta-se desalinhada da perspectiva de formação como processo contínuo alinhado à formação inicial.

Os docentes têm-se utilizado dos finais de semana, recessos e até das férias para a prática destes cursos, na busca de melhoria da qualidade de suas aulas e atividades escolares, por meio da autoformação. Os docentes relatam que procuram cursos livres presenciais ou a distância, ligados às suas respectivas áreas de atuação e os fazem espontaneamente, pois precisam participar de cursos voltados para uma formação continuada e aperfeiçoamentos profissionais.

A formação continuada é premissa importante para a releitura das experiências e das aprendizagens. Uma integração ao cotidiano dos professores e das escolas, considerando a escola como local da ação, o currículo como espaço de intervenção e o ensino como tarefa essencial. A escola tem um importante papel social e, constitui-se em local de trabalho, sendo marcada por uma pluralidade de relações.

O Sindicato salienta que busca iniciativas que visam à participação dos professores em

capacitações através de parcerias por ele estabelecidas com instituições ofertantes de cursos para docentes. Foi possível identificar manifestações importantes nas falas dos docentes no que diz respeito à falta que sentem dos programas de qualificação docente, pois os profissionais experimentam grandes dificuldades e falta de apoio e preparo para lidar com algumas situações.

Ficou evidenciado na fala dos docentes e do sindicato da categoria que não existem programas e projetos que visam à qualificação dos professores da REE, pela falta de interesse e investimentos do governo mineiro, pois o mesmo não disponibiliza espaços de formação, dentro ou fora do horário de trabalho.

Portanto, restou evidenciado que diante da ausência de oferta de qualificação na rede estadual de ensino mineira, a autoformação acontece no âmbito particular, pelos professores que buscam melhor desenvolvimento profissional, por meio de cursos, seminários, palestras e oficinas. Isso denota a grande preocupação dos profissionais com sua atuação/qualificação, mas ao mesmo tempo, escancara o descaso do governo mineiro e denuncia a desvalorização da categoria docente.

3.2.5 Trabalho docente e saúde docente

O tema trabalho e saúde têm sido recorrente em muitas pesquisas, no âmbito da Educação. Tem-se constatado que os trabalhadores estão sendo acometidos por problemas de saúde, especialmente as doenças relacionadas ao trabalho, o que lhes acarreta mal-estar e sofrimento. As inúmeras mudanças pelas quais vem passando o mundo do trabalho colaboram de forma expressiva para o surgimento de doenças ligadas à saúde mental e física de docentes.

Nesse sentido, objetivou-se, a partir das entrevistas, verificar se os docentes adoecem durante o exercício da profissão, a frequência e as principais causas desses adoecimentos. Buscou-se ainda verificar de que modo o sindicato assiste os docentes nestas situações e constatar se há dados estatísticos no Sind-UTE acerca dos casos de adoecimento.

Primeiramente, a direção do Sindicato informa que não possui os dados estatísticos, mas, aponta que muitos adoecem no exercício da profissão docente. Afirma ainda que os professores são muito solitários e não contam com o apoio do governo mineiro no que se refere à saúde.

Nós não temos esses levantamentos de quantos são nem quais são. Mas, o que eles procuram com algum problema, são casos psiquiátricos. Muitas pessoas adoecem no exercício da profissão, desenvolvem Síndrome do pânico, desenvolve depressão, estados gravíssimos às vezes até de esquizofrenia. Teve

uma professora nossa, jovem ainda, que teve uma briga com aluno. Ela simplesmente surtou e até hoje não voltou. Ela está com um quadro psicótico muito grave. Vê-se então que são quadros gravíssimos, complexos. Nós tivemos casos de pessoas também que sofreram derrame, dando aula, não chegou a falecer. É um quadro grave porque a gente vê que não tem uma política de melhoria. A docência é muito solitária. A pessoa não tem a quem recorrer. (Entrevista realizada com o entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 10/02/2015).

Para corroborar essa fala, o GS2 membro da direção do sindicato aponta que há desgaste físico e mental na maioria dos docentes devido à falta de tempo para cuidados com a saúde e pelo excesso de trabalho cotidiano. Os docentes entrevistados também confirmam a situação:

Físico porque a gente trabalha com as séries iniciais, é criança pequena, e exige de você uma movimentação grande, uma disponibilidade para exercer atividades físicas porque, querendo ou não, a gente não fica sentado, você tem que estar movimentando, você tem que estar dando uma atividade lúdica para poder interagir com a escrita. E mental porque você tem que estar sempre buscando esses conhecimentos para estar aplicando dentro da sala de aula. (Entrevista realizada com o Entrevistado P1, docente da rede estadual em Uberlândia em 05/03/2015).

As condições de trabalho desfavoráveis e a exigência de competências cada vez maiores propiciam problemas ligados à saúde docente. Dessa forma, sobre carregado, o docente adquire doenças diversas pelo esgotamento físico e emocional devido às más condições de trabalho.

Nesse sentido, é importante ressaltar que alterações na saúde física e mental trazem implicações para o trabalhador docente. Além disto, as condições e a intensidade de trabalho, aliadas ao cumprimento de prazos burocráticos, afetam fortemente as condições de vida dos professores.

Para o sindicato, muitos não procuram assistência médica por receio de serem interpretados como improdutivos e incapazes para o trabalho. Com isso, percebe-se que há uma falta de consciência e de entendimento crítico sobre os seus direitos docentes. Foi colocado também que muitos problemas de saúde são agravados devido à ausência de tempo livre para procurar tratamento médico.

O quadro de carência de apoio do governo no que se refere saúde dos docentes foi agravado recentemente com a perda do convênio médico com hospital credenciado na cidade. Atualmente, contam com outro que não atende a um terço das necessidades da categoria em relação à quantidade de servidores e especialidades médicas.

De acordo com o sindicato, percebe-se que não há preocupação do governo em relação a isso e não existe uma política que vislumbre a melhoria dessa situação.

Sobre a assistência prestada pelo sindicato foi apontado que intervém em casos mais graves e urgentes que necessitam de apoio judicial ou por meio de órgãos e autoridades do

estado, como aponta na fala transcrita abaixo

Quando está com algum problema que precisa de um atendimento mais complexo, que às vezes ele não consegue, aí ele recorre ao sindicato e o sindicato vai intermediar tanto junto ao médico, a Secretaria de estado de planejamento e gestão (Seplag) e aos órgãos competentes para que aquele atendimento seja realizado o mais rápido possível. Nós tivemos caso sem que tivemos que entrar com liminar para que pudesse ser atendida nossa paciente. (Entrevista realizada com o entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em 10/02/2015).

Todas as cinco docentes entrevistadas afirmam que o sindicato não possui condições de prestar assistência médica e serviços igualmente importantes como aposentadoria complementar, convênio médico e odontológico de qualidade, auxílio para alimentação, seguros de vida. Isso os deixa descrentes com a política do sindicato.

O sindicato tem como função agir de forma resistente e reivindicar junto ao governo os direitos dos trabalhadores.

As condições de trabalho desfavoráveis e as competências, cada vez mais exigidas do docente, têm afetado a sua saúde. Sobrecarregado, ele adquire doenças várias como a Síndrome do Pânico e a chamada Síndrome de Burnout. Essa última tem acometido o trabalho e a vida dos docentes, atualmente.

Conforme Silva (2006), Síndrome de Burnout é a perda de energia, a desistência, que envolve, entre outros fatores, o esgotamento emocional devido às próprias condições de trabalho. A autora aponta ainda que as reformas neoliberais têm contribuído para a ampliação da síndrome, em consequência da crescente precarização do trabalho docente.

Assis (2006), sinaliza que a sociedade contemporânea tem enfrentado grandes transformações sociais, culturais e políticas. Em consequência disso, têm ocorrido os inúmeros avanços tecnológicos, a aceleração do ritmo de trabalho, a globalização da economia, o aumento da competitividade, entre outros.

Conforme Amâncio (2005), vivemos numa sociedade bastante estressada devido a fatores como recessão econômica, insegurança local e global, mercado de trabalho em crise, além da cobrança por resultados cada vez mais rápidos e eficazes, o que não permite que tenhamos tempo e espaço para pensar.

Ainda segundo Amâncio (2005) o modelo de progressão do Burnout é composto pelas seguintes etapas: a fase do idealismo e entusiasmo, com expectativas excessivas a respeito do trabalho; fase de progressivo estancamento e queda a respeito das expectativas iniciais; decepção e frustração e, por fim, a fase de apatia, ou seja, atitudes negativas frente ao trabalho.

Conforme Mota (2011), a Síndrome de Burnout tem acometido de forma comum as profissões que exigem cuidados e atenção com outras pessoas, de modo que é apresentada em pesquisas como um dos transtornos mentais mais associados ao trabalho docente. Esse autor destaca que a docência está entre as profissões que dispensa cuidados e atenção a outras pessoas, como é o caso também dos profissionais da saúde, bombeiros e militares.

De acordo com os apontamentos da autora infere-se que a docência é uma profissão suscetível à aquisição dessa Síndrome. Daí a necessidade de que haja uma melhoria, tanto nas condições objetivas de trabalho dos professores, como no amparo legal e governamental no que se refere à saúde docente, o que não se faz presente nos dias atuais na rede mineira de Educação.

As mudanças que têm ocorrido em todos os níveis da sociedade têm afetado de forma significativa os trabalhadores da Educação, expondo-os a uma maior suscetibilidade ao adoecimento diante da competição imposta pelas próprias condições de trabalho. Estudo científico realizado por Assis (2006), em escolas da rede pública, concluiu que a sala de aula é um ambiente insalubre e aponta a Síndrome de Burnout como um problema de saúde grave.

Com a execução de políticas educacionais que mudaram toda a organização escolar e a gestão, impondo aos professores cada vez mais atribuições, além de sua atividade-fim que é a docência propriamente dita, desencadeou-se inúmeras outras doenças ligadas ao trabalho.

Mota (2011) apud Carneiro (2014) expõe, de maneira clara, fatores que podem influenciar na aquisição de doenças ligadas ao trabalho do professor.

Quadro 1 - Fatores que favorecem o adoecimento com base em Mota (2011)

1-Acúmulo de atividades.
2-Cerceamento do poder de agir.
3-Conflito entre afeto e razão.
4-Dificuldades advindas de uma atividade catalisadora de relações sociais que se exprime na medida em que o trabalho docente está permanentemente entrelaçado a todos os acontecimentos em torno da comunidade escolar.
5-Extensa jornada de trabalho.
6-Elevada expectativa pelo controle total do processo ensino-aprendizagem.
7-Isolamento social.
8-Impedimento à participação do sujeito no desenvolvimento do gênero.
9 - Indisciplina e falta de comprometimento de uma parcela de alunos.
10-Mais de um turno de trabalho.
11-Perda do reconhecimento profissional.
12-Pouca autonomia.
13-Preocupação excessiva.
14-Restrição ao modo de trabalhar.
15-Silenciamento diante das dificuldades.
16-Sobrecarga de trabalho.

Fonte: Elaboração própria com base em Mota (2011, p.40-45, 55, 72, 118-126) apud Carneiro(2014).

Por meio dos dados acima pode-se verificar aspectos negativos evidenciados no cotidiano da docência, mediante às exigências advindas do mundo do trabalho docente e que refletem na vida e saúde desses profissionais.

Nesse sentido, o processo de adoecimento docente e os afastamentos do trabalho mostram-se relacionados às condições de trabalho degradantes e do impacto que as políticas públicas têm causado nas relações de trabalho.

Os docentes foram questionados se já adoeceram e tiveram que ser afastados de suas atividades docentes. O sentimento de frustração e tristeza está presente na fala da docente P3 quando esta afirma que já esteve afastada de suas atividades por motivo de Depressão e Síndrome do pânico.

Já. A depressão me levou há três meses longe da sala de aula, tive Síndrome do pânico da escola, tive a ausência da fala, tive um problema de fala, né. Tive que fazer fonoaudiologia, não me lembro quantos meses. Mas, foram onze meses para a minha voz voltar. Eu fiquei afônica, totalmente, um bom tempo. Graças a Deus agora eu fiz tratamento e melhorei. Cheguei afastar por 03 meses. Nos primeiros anos meus, eu fiquei bastante afastada por conta da fala mesmo. (Entrevista realizada com o Entrevistado P3, docente da rede estadual em Uberlândia em 05/03/2015).

É importante ressaltar que o número de atestados varia de um a dois- ao ano, conforme apontado por três dos cinco docentes entrevistados. Apenas dois docentes afirmam não ter apresentado atestados durante os últimos anos, conforme ressaltado na fala da docente P1:

Meu último atestado foi há oito anos atrás porque eu fiz uma cirurgia de histerectomia. Foi o último atestado médico que eu fiz. Já tem um tempo bom. Então de lá pra cá eu não tive mais atestado. Às vezes assim, a questão de estresse, você sente um cansaço, um estresse, mais aí você busca uma atividade física, busca um meio de você refazer suas energias pra estar atuando. (Entrevista realizada com o Entrevistado P1, docente da rede estadual em Uberlândia em 05/03/2015).

De acordo com Lemos (2005), pesquisas acadêmicas cuja preocupação é com a saúde e trabalho docentes, iniciam-se a partir dos anos de 1980 e 1990. Assim, as demandas apresentadas à escola são cada vez maiores, com uma complexidade de atividades a serem executadas em tempos definidos.

Dessa forma, inseridos no contexto de cobranças excessivas por resultados, os docentes são obrigados a assumirem papéis que extrapolam a sua formação, sem levar em consideração as condições objetivas de trabalho. Estes fatores têm levado à intensificação do trabalho, com o consequente esgotamento físico e mental que se traduz em adoecimento diante das tensões inerentes que perpassam a rotina do docente.

A partir de tais questões, infere-se que os docentes do setor público educacional mineiro estão submetidos a inúmeros fatores negativos ligados ao trabalho e a pressões que têm favorecido a ocorrência de problemas ligados à saúde. Estes vão desde os ligados a fatores físicos e psicológicos aos de natureza ergonômica e ligados à voz, além da Síndrome de Burnout Síndrome do Pânico.

No tocante a tais questões e diante dos relatos docentes, não foi possível percebermos ações políticas efetivas por parte do sindicato no que se refere a assuntos ligados à saúde docente junto aos filiados e do governo. Dessa forma, os docentes alegam estar desamparados nesse sentido.

3.2.6 A precarização e intensificação do trabalho docente na REE/MG

A fim de se tecer um diagnóstico sobre a precarização e a intensificação do trabalho docente como uma das mudanças provenientes da expansão do capital, houve a pretensão de analisar essas duas temáticas que hoje perpassam a docência da rede mineira.

Conforme Marin (2010), o resultado das políticas de responsabilização, no Brasil, tem conduzido uma condição precarizada do trabalho docente em seus vários aspectos, sobretudo, a partir do entendimento da precarização como o empobrecimento e fragilização das condições gerais de trabalho em que o magistério vê-se envolvido em uma maior carga de trabalho, com aumento da jornada, condição salarial insuficiente, péssimas condições físicas e materiais,

recursos didáticos inadequados ou insuficientes, dentre outros.

Antunes (1995) aponta que apesar de sempre ter havido trabalho precário no capitalismo, a precariedade se “metamorfoseou”, pois passou a ter um lugar estratégico na lógica de dominação capitalista. Deixou de ser algo periférico ou residual, para se institucionalizar em todo o mundo. A precarização, assim, deve ser entendida como algo inserido em um contexto liberalizante que busca, dentre outras coisas, transferir responsabilidades, antes do empregador, ao trabalhador.

Nessa seção são analisados os dados coletados nas entrevistas por meio de questões mistas - fechadas e abertas- buscando captar a percepção dos sujeitos sobre tais questões. A análise dos dados foi calcada na verificação da percepção, tanto do Sindicato, quanto dos docentes, no primeiro semestre de 2015. Foram considerados sujeitos docentes os profissionais que exercem diretamente a docência na escola.

Os questionamentos das entrevistas semiestruturadas levantaram o perfil dos docentes participantes do estudo, o tempo de atuação na docência, a formação e informações gerais sobre as suas condições de trabalho, remuneração, atividades realizadas fora da sala de aula como planejamento, reuniões, atendimentos aos pais e alunos e a relação dos docentes com o governo e sindicato.

As entrevistas demonstram que o trabalho na REE Mineira é precário devido a questões ligadas às condições de trabalho e à infraestrutura. Sobre isso, o docente P5 fala claramente sobre as condições de trabalho:

Eu considero muito precário porque em sala de aula nunca tem uma iluminação boa. Às vezes, uma lâmpada queimada, ela fica por tempos e tempos. E as janelas, vidros quebrados, às vezes chove lá dentro, salas lotadas. As salas são muito cheias. A ventilação quase não tem, por causa, disso. Tudo influencia. Tipo também, acessibilidade, às vezes você tem um aluno cadeirante e não é sempre que o banheiro está apto a receber esta criança. Não é sempre que tem alguém pra te ajudar. (Entrevista realizada com o entrevistado P5, docente da rede estadual em Uberlândia, em 12/03/2015).

Outro fator evidenciado relativo à precarização do trabalho docente é a questão da atual política remuneratória implementada a partir de 2011 na rede estadual, o chamado “subsídio” fator de grande resistência por parte da categoria. O subsídio é fixado pela Lei nº. 18.975, de 29 de junho de 2010 que define esta forma de remuneração das carreiras dos servidores da Educação no estado de Minas Gerais. A adoção dessa política remuneratória denota uma desvalorização da categoria por parte do governo Mineiro, na medida em que não paga o piso salarial da categoria instituído pela Lei Federal nº 11.738/08 e previsto na Constituição Federal

de 1988.

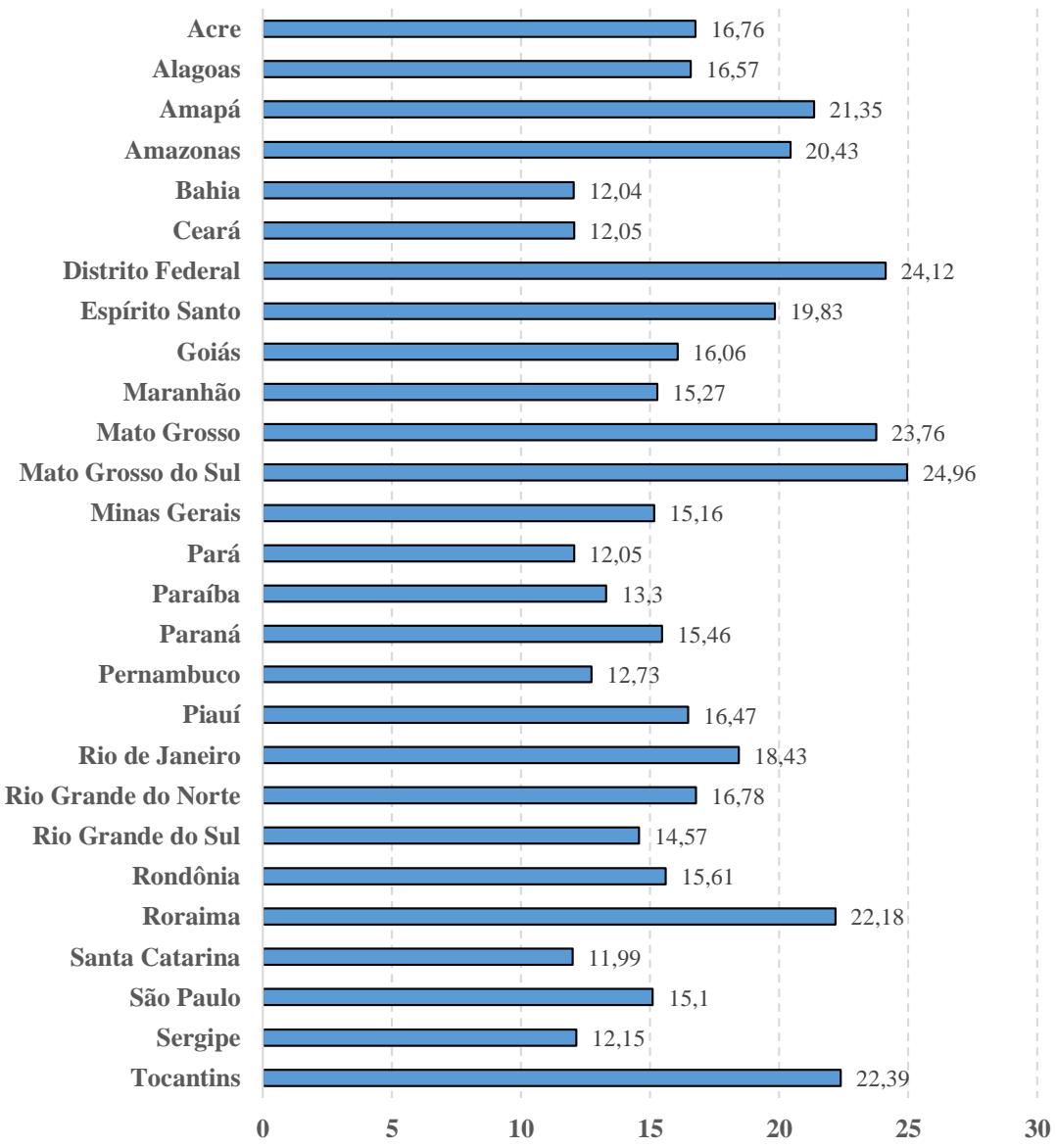
Estudo comparativo realizado em todo o país, em 2015, pelo jornal G1 mostra que os professores das redes estaduais e do Distrito Federal ganham R\$ 16,95 a cada 60 minutos que passam dentro da sala de aula com os estudantes, ou fora dela, preparando atividades, provas e relatórios. Considerando a carga horária de 40 horas semanais de trabalho, o salário-base médio é de R\$ 2.711,48 para professores com diploma de licenciatura no início da carreira.

De acordo com esse levantamento, o professor da rede pública estadual, com licenciatura do ensino superior, recebe 57% do salário mediano dos trabalhadores brasileiros com formação equivalente. Cada estado tem autonomia para definir que tipo de contrato firma com os servidores da educação, e, por isso, as jornadas de trabalho variam entre 16 e 40 horas semanais. Para se obter a comparação entre as remunerações nos diferentes estados, o **G1** converteu os salários-base referentes às jornadas reais para o equivalente à jornada de 40 horas.

Vale ressaltar que em alguns dos estados, o salário bruto dos professores é mais alto, porque os diferentes governos incorporam gratificações como auxílio-saúde, vale-transporte, vale-refeição e remuneração extra pela atuação em sala de aula, ou para professores que trabalham em áreas distantes ou consideradas de risco.

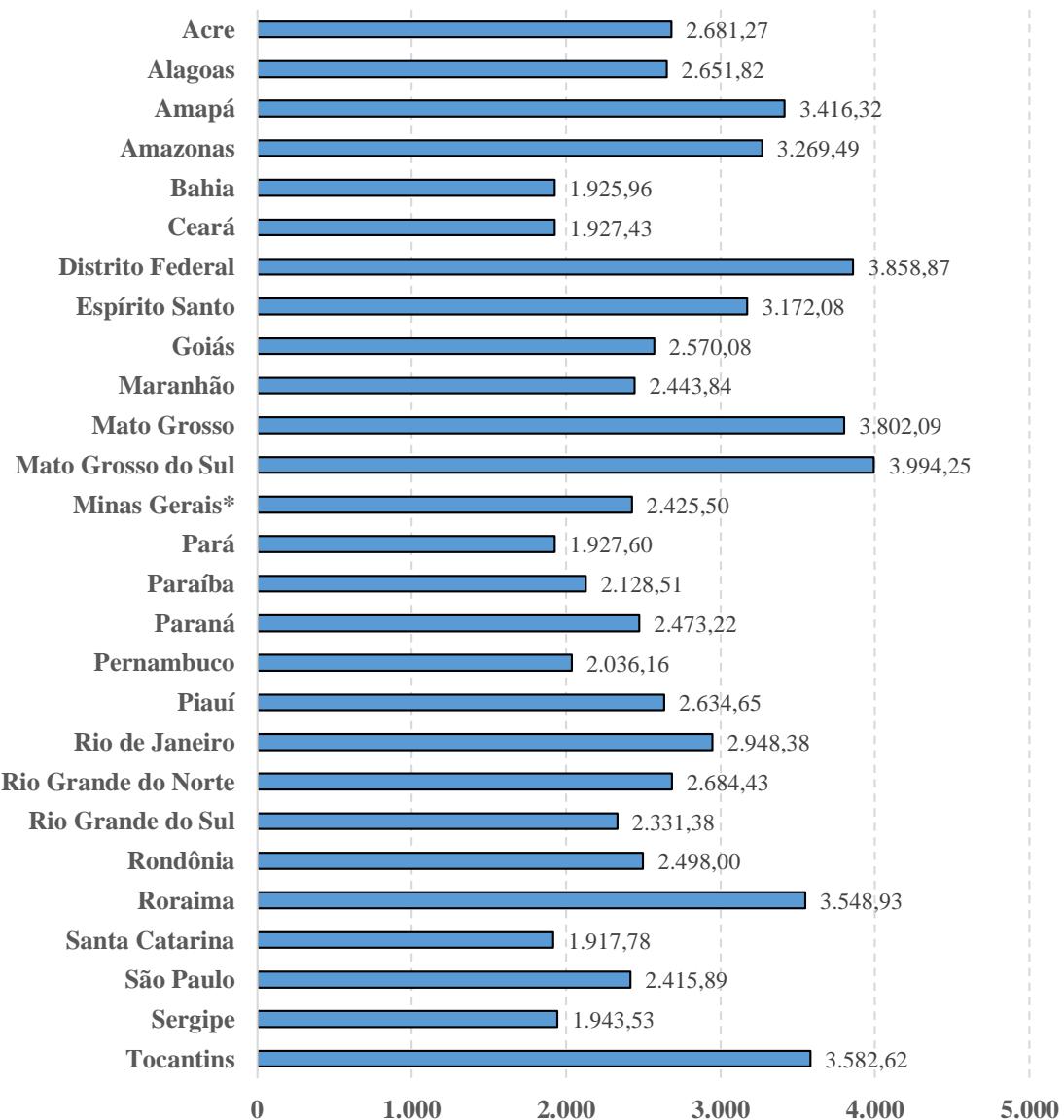
Por outro lado, há estados que não oferecem remuneração extra, como por exemplo, Mato Grosso do Sul e Minas Gerais, Espírito Santo, Goiás e Tocantins. De acordo com o referido estudo os estados como Amazonas, Paraná, Rio Grande do Sul, Rio Grande do Norte e São Paulo não informaram ao G1 se oferecem remuneração extra (Vide tabela de salários por horas de trabalho dos docentes nos diferentes estados brasileiros).

Gráfico 1 - Remuneração dos professores (em horas/aula) por unidade de federação - 2015



Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 2 - Salário-base mensal dos professores (por unidade de federação) com jornada de 40 horas semanais – 2015



* Para Jornada de 24 horas semanais: Vencimento Básico: R\$ 1455,30.

Fonte: Elaboração própria a partir de G1 (2015).

Os gráficos acima ilustram variações, tanto no que se refere à jornada de trabalho e salário-base mensal dos docentes nos diferentes estados brasileiros. Estas variações são estabelecidas pelos respectivos governos, desde que atenda ao mínimo previsto para a categoria, por meio do piso salarial nacional.

Constata-se que, em Minas Gerais, a jornada de trabalho é padronizada em 24 horas semanais e o vencimento básico inicial é de 1455,30. Ficou evidenciado o não pagamento do atual piso salarial nacional conforme Lei Federal nº 11.738/08 para a remuneração da categoria. Este último aspecto confirma as queixas apontadas pelos docentes durante a pesquisa acerca de

suas baixas remunerações, o que vem a demonstrar a falta de valorização do professor por parte do governo estadual. A questão remuneratória traduz-se em desmotivação com a profissão docente, o que claramente foi apontado pelos docentes entrevistados.

No que se refere à jornada de trabalho semanal nos estados em que o G1 fez o levantamento destas variáveis, elas se distribuem da seguinte forma: Jornada de 16 horas: Rio de Janeiro, Jornada de 20 horas: Bahia, Maranhão e Rio Grande do Sul, Jornada de 24 horas: Minas Gerais, Jornada de 25 horas: Espírito Santo e Roraima e Jornada de 30 horas: Acre, Mato Grosso, Paraíba, Rio Grande do Norte. Nestes estados a jornada padrão varia, mas para efeito de comparação o valor do salário-base foi convertido para 40 horas semanais.

À frente desse levantamento visualiza-se que o estado com professores mais bem remunerados é o Mato Grosso do Sul, onde os professores com licenciatura recebem o salário-base de R\$ 3.994,25 pelas 40 horas semanais, conforme dados apresentados pelo governo estadual. Já no outro extremo, o estado apontado com o menor salário-base para os profissionais da educação * é Santa Catarina, com efetiva discrepância.

Nesse contexto, vale ressaltar que frente ao não cumprimento do piso salarial nacional na rede estadual de ensino mineira, houve uma intensa greve no ano de 2011, como forma de resistência da categoria docente, em resposta aos baixos salários e ao descaso do Governo de Minas Gerais diante da questão salarial. Esta greve teve mais de 60% de adesão da categoria docente conforme relato do sindicato, por meio de várias manifestações e atos públicos. No entanto, não foi de todo exitosa, uma vez que o governo suspendeu as negociações e manteve o subsídio a todos os trabalhadores da educação de Minas Gerais.

Percebe-se, portanto, que no que se refere à questão salarial, o governo mineiro tem se mantido inerte, gerando mal-estar nos docentes. Diante disso, o representante do sindicato em Uberlândia afirma que a baixa remuneração e as condições de trabalho ruins têm se traduzido num trabalho desvalorizado. Contudo, o sindicato da categoria não se conforma com isso, como fica claro na fala do GS1:

Ele é muito precário, devido à baixa remuneração, às péssimas condições de trabalho e falta de infraestrutura. Estamos convivendo com um trabalho rebaixado a mais de 12 anos, a quase 15 anos. Uma categoria que tanto contribui não é valorizada no que deveria ser valorizado. Tem o reconhecimento da sociedade, mas não é valorizada pelos governantes. O que nós queremos é uma política remuneratória justa que é piso na carreira, o que nos tiraram em 2011 ao implementar o subsídio e extinguiu a carreira. Na educação não acontece isso. Em trinta anos de serviço, em vinte cinco anos de serviço, adquire as doenças da profissão, a bursite, tendinite e todas as “ites”, e no final da vida que você mais precisa para comprar um remédio, você ganha como uma pessoa que acaba em ingressar na profissão. É uma coisa

extremamente injusta. As pessoas não têm interesse em estudar, fazer mestrado, doutorado porque ele não vai ser remunerado por aquilo. Isso também impacta no aprendizado das crianças. (Entrevista realizada com o entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia, em 10/02/2015).

Tais questões se explicam pelo fato de que a partir do ano de 2011 essa nova forma de pagamento da remuneração adotada para os servidores da Educação de Minas Gerais - o chamado “subsídio” procede à aglutinação do vencimento básico com as vantagens e gratificações pessoais dos profissionais da Educação e os servidores têm sua remuneração unificada. Deixam de receber benefícios diretos e indiretos, antes incorporados, conforme apresentado abaixo no art. 2º da Lei 18.975:

Art. 2º. No valor do subsídio de que trata esta lei estão incorporadas as parcelas do regime remuneratório anterior abaixo especificada, atribuídas às seguintes carreiras:

I - Professor de Educação Básica

- a) Vencimento básico ou provento básico;
- b) Gratificação de incentivo à docência a que se referem o art. 284 da Constituição do Estado e os arts. 2 e 4 da lei Nº. 8.517, de 9 de janeiro de 1984;
- c) Gratificação de Educação Especial prevista no art. 169 da lei Nº. 7.109, de 13 outubro de 1977;
- d) Gratificação por curso de pós-graduação prevista no parágrafo único do art. 151 da lei Nº. 7.109, de 1977;
- e) Gratificação por regime especial de trabalho prevista no art. 145 da lei Nº. 7.109, de 1977, e no art. 72 da lei Nº. 11.050, de 19 de janeiro de 1993;

II - Especialista em Educação Básica:

- a) Vencimento básico ou provento básico;
- b) Gratificação de função a que se refere o art. 7 da lei Nº. 11.091, de 4 de maio de 1993;
- c) Gratificação de educação especial prevista no art. 169 da lei Nº. 7.109, de 1977;
- d) Gratificação por curso de pós-graduação prevista no parágrafo único do art. 151 da lei Nº. 7.109, de 1977;
- e) Gratificação por regime especial de trabalho prevista no art. 145 da lei Nº. 7.109, de 1977, e no art. 72 da lei Nº. 11.050, de 1993;

III - Analista Educacional no exercício da função de inspeção escolar:

- a) Vencimento básico ou provento básico;
- b) Gratificação por curso de pós-graduação prevista no parágrafo único do art. 151 da lei Nº. 7.109, de 1977;
- c) Gratificação de dedicação exclusiva de que tratam o SS 1 do art. 5 da lei Nº. 10.797, de 7 de julho de 1992, e o art. 31 da lei Nº. 15.293, de 2004;

Parágrafo único. Além das parcelas previstas no caput, o subsídio de que trata esta lei incorpora as demais vantagens pecuniárias a que fizer jus o servidor, em especial:

- I - Adicionais por tempo de serviço previsto nos arts. 112 e 113 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT - da Constituição do Estado;
- II - Vantagem pessoal prevista no SS 3 do art. 1 da lei Nº. 10.470, de 15 de abril de 1991, e no art. 1 da lei Nº. 13.694, de 1 de setembro de 2000;

- III - Auxílio-alimentação previsto no Decreto Nº. 37.283, de 3 de outubro de 1995;
- IV - Adicional de desempenho previsto no art. 31 da Constituição do Estado e na lei Nº. 14.693, de 30 de julho de 2003;
- V - Vantagem pessoal de que trata o art. 49 da lei Nº. 15.293, de 2004;
- VI - Vantagem temporária incorporável - VTI - prevista na lei Nº. 15.787, de 27 de outubro de 2005;
- VII - Parcela de complementação remuneratória do magistério - PCRM - prevista no art. 4 da lei Nº. 17.006, de 25 de setembro de 2007;
- VIII - Auxílio-transporte de que trata o art. 48 da lei Nº. 17.600, de 1 de julho de 2008;
- IX - Vantagem pessoal de que trata o SS 4 do art. 1 da lei Nº. 14.683, de 30 de julho de 2003, bem como qualquer outra vantagem decorrente de apostilamento integral ou proporcional em cargo de provimento em comissão.

Ressalte-se que com essa forma de remuneração, todos os profissionais ganham o mesmo salário, independentemente do tempo de atuação docente, o que gera descontentamento e frustração nos servidores que atuam há longo prazo e têm remuneração igual aos recentemente ingressados na carreira.

Segundo os entrevistados, com o pagamento do subsídio, os professores não têm direitos de benefícios como: serviço de transporte, creche, salário-família, vale alimentação, cesta básica de alimentos, auxílio estudo, vale transporte e auxílio creche e a política salarial adotada é idêntica para efetivos, efetivados e contratados, no entanto, com os mesmos direitos e deveres.

Insta constar que a conversão da remuneração dos profissionais da Educação da rede pública estadual de Minas Gerais em subsídio, tornou inaplicável a Lei Federal nº 11.738/08 que estabelece o piso salarial nacional, mas não é pago pelo governo do estado de Minas Gerais. Além de ter o dever de pagar pelo menos o valor fixado por lei para professores com formação de nível médio e jornada de 40 horas semanais, os governos devem ajustar o salário para outras jornadas de trabalho segundo o piso. Ainda de acordo com a referida lei, no mínimo um terço das horas trabalhadas pelos professores deveria ser fora da sala de aula.

Outro fator apontado pelo sindicato e docentes e se traduz no trabalho precário é a infraestrutura ruim das escolas, componente considerado fundamental no processo de ensino-aprendizagem, conforme relatado na fala abaixo do docente P3:

Muito precárias. São péssimas. A infraestrutura da escola é péssima. Está tudo caindo aos pedaços. São paredes que estão a hora de cair em cima do professor, do aluno. Não temos ventiladores na maior parte das salas de aula, infelizmente. Com o calor que está tendo, não tem. O ruído é outra coisa que atrapalha e prejudica na nossa saúde, porque o ruído é grande, né. Eu acho que até pelas misturas dos turnos, ou pela mistura da Educação Infantil com a Educação Fundamental, então traz um ruído muito grande. Os espaços físicos... biblioteca, dependendo da escola não tem. Você não tem uma sala de multimídia, que deveria ter toda escola. Laboratório, não funciona, né. E se

funcionasse...Também não tem uma pessoa pra te atender e não tem computador suficiente. E essa realidade se dá inclusive na rede estadual. Iluminação tem sala que falta, né. Tudo inadequado, porque te dão um quadro branco que tem as janelas, que te dá reflexo o tempo todo. Não tem iluminação correta. Então tudo pra te atrapalhar. Tudo influencia. Não tem Datashow, você não pode usar o notebook da escola, porque o notebook é especialmente para a secretaria da escola. Então assim, falta muita coisa na escola. (Entrevista realizada com o P2, docente da rede estadual em 06/03/2015).

Diante dos relatos das entrevistas e à retomada das anotações de campo é notório que o docente da rede mineira de ensino está insatisfeito com a falta de uma boa infraestrutura nas escolas. Com isto, percebe-se notadamente nos entrevistados a sensação de angústia e impotência mediante tal situação como demonstrada na fala acima.

Sobre a infraestrutura, o sindicato também corrobora a afirmação da docente P3, quando ressalta o seguinte:

O aluno carrega a carteira na cabeça. Ele tem que ficar deslocando daqui para ali porque não tem carteiras suficientes para eles sentarem. É um vexame, vergonha devido a essa situação precária. Outra parte também é o prédio, a ventilação inadequada. Às vezes as lâmpadas estão queimadas, os vidros, as janelas estão quebradas. Chove dentro da sala de aula. Às vezes não tem ventilador. Fora a área externa que às vezes é muito barulhenta, o que atrapalha a concentração dos alunos e atrapalha o docente também. (Entrevista realizada com o Entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 10/02/2015).

No que tange à intensificação do trabalho, o GS1 coloca que:

Ela sempre existiu, porque o professor nunca conseguiu sobreviver com um salário apenas, ou um turno de aula que seria o previsto. Ele sempre teve que trabalhar dois ou três turnos para poder se manter. Porque essa dobra de turno ela dobra o salário e esse salário complementa um salário mais ou menos. É questão de sobrevivência. A pessoa começa a dobrar turno, às vezes muitas mulheres da categoria são sozinhas, criam filhos sozinhas e elas precisam manter uma casa e um turno só não paga. Mil e trezentos reais, mil e quatrocentos reais mal dão para pagar um aluguel. Então as pessoas têm aquela sobrecarga de trabalho e isso que impacta na qualidade de ensino. Sobra menos tempo para planejar, para poder estar preparando essas aulas. E, consequentemente, os finais de semana, ao invés dessa pessoa descansar e colocar a vida familiar em dia, ela fica corrigindo provas e fazendo aquelas tarefas que ela não deu conta no fim de semana, e a família fica aquém, sua vida fica jogada, sem direito ao lazer. As pessoas vão caminhando para o adoecimento. (Entrevista realizada com o entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 10/02/2015).

Ainda nas palavras do GS1 quanto à intensificação do trabalho docente tem-se a seguinte observação:

De uns anos pra cá intensificou mais devido à globalização. A pessoa tem que

fazer tudo ao mesmo tempo: ser mãe, esposa, professora, psicóloga, cozinheira. Ela tem que fazer tudo, levar na escola, buscar na escola. Então, com essa exigência do mercado a pessoa fica pressionada e acaba adoecendo. (Entrevista realizada com o entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia, em 10/02/2015).

Conforme relatos nas entrevistas há a necessidade de os profissionais trabalharem em mais de uma escola, exercendo dupla jornada para se obter uma remuneração melhor e suprir as necessidades básicas, pois o ganho salarial inerente a um cargo apenas, não é suficiente para tal. Nesse sentido, vale ressaltar que os docentes entrevistados relatam o aumento do ritmo e da carga de trabalho, do número e diversidade de atividades e cobranças, além do grande envolvimento físico e emocional com o trabalho. Todos esses fatores, somados ao trabalho realizado para além da jornada de trabalho, em casa, decorrentes da impossibilidade de realizar o trabalho na jornada de trabalho fazem com que os docentes internalizem a responsabilidade pela concretização do trabalho, independente das condições às quais estão submersos.

Segundo o sindicato, há uma cobrança excessiva quanto ao cumprimento da carga horária de trabalho e das atividades de caráter pedagógico e administrativo, fora da sala de aula. Percebe-se, nesse sentido que os trabalhadores acabam trazendo para si o anseio para o cumprimento de metas inatingíveis, oriundas do processo de regulação do trabalho.

A partir destes dados verifica-se que além de estarem submersos num processo de intensificação, diante da atual política de responsabilização, sentem-se cobrados por si mesmos a dar mais de si, de fazer o melhor, o que se configura num processo de autointensificação devido ao aumento do ritmo e das diferentes atividades a executar.

Os dados apresentados, ao longo dessa seção, permitem afirmar que há toda uma estratégia de intensificação do trabalho docente na rede estadual mineira, visto que atualmente são distribuídas novas e diferentes funções que extrapolam as de natureza pedagógica e são recorrentes na sala de aula e no contexto escolar em geral, tais como: a solução de conflitos entre alunos, ou destes com seus familiares, situações de violência doméstica, a ausência desenfreada dos pais na formação dos filhos e a falta de condições financeiras das famílias.

Portanto, ao avaliar as condições de trabalho aqui apresentadas por meio da percepção dos docentes lotados na Rede Estadual em termos, por exemplo, da carga de atividades pedagógicas, administrativas e outras pertinentes às atividades de ensino, dos recursos didático-pedagógicos e a infraestrutura escolar, foi notória a percepção dos docentes quanto às condições inadequadas e precárias que enfrentam nos seus mais variados aspectos, além dos outros desafios também aqui apontados, principalmente no que se refere à remuneração.

A partir das entrevistas é possível inferir que todos os fatores acima destacados têm

causado mal-estar docente mediante o enfrentamento dos processos de precarização e de intensificação do trabalho notoriamente existentes na rede estadual de ensino mineira.

O que se pode notar é que atualmente essa precarização se materializa por meio dos seguintes fatores: arrocho salarial, falta de incentivo e ações voltadas à qualificação, variações e modificações negativas nos direitos dos trabalhadores, intensificação nas jornadas de trabalho, além da perda da autonomia e presença de contratos temporários de trabalho. Estas questões foram evidenciadas nas falas dos sujeitos docentes entrevistados.

3.2.7 Políticas de qualidade e a Avaliação de Desempenho Individual (ADI) em Minas Gerais: impactos sobre o trabalho docente em Uberlândia

Nessa seção são analisados os dados coletados a partir das entrevistas com os profissionais efetivos lotados na rede pública estadual de Uberlândia no ensino fundamental e diretores do Sind-UTE, visando compreender o discurso teórico referente às políticas de qualidade praticadas em Minas Gerais e a compreensão da realidade vivida pelos sujeitos afetados por este processo, visando constatar os seus impactos sobre o trabalho docente na REE/MG.

O processo de Avaliação de Desempenho é gerenciado, no âmbito do Estado de Minas Gerais, pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG), que coordena e orienta todos os órgãos e entidades da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual, que participam do processo.

Cabe destacar que a Avaliação de Desempenho Individual – ADI - ocorre anualmente, sendo dividida em dois períodos avaliativos, sendo parte no primeiro e parte no segundo semestre de cada ano letivo. Conforme Art. 3º, o processo avaliativo é realizado por comissão constituída, paritariamente por membros indicados ou eleitos pelos avaliados e por membros indicados pelos órgãos ou pela entidade nos quais o servidor ou o detentor de função pública estiver em exercício, nos termos de regulamento (MINAS GERAIS, 2003b).

Ao final de cada processo avaliativo os dados referentes à Avaliação de Desempenho Individual são registrados no Sistema de Avaliação de Desempenho - SISAD - (MINAS GERAIS, 2003a).

AADI está prevista no artigo 35 da Constituição mineira, sendo dividida em dois tipos:

- a) Avaliação Especial de Desempenho - AED: Aplicada aos servidores em período de estágio probatório, que ingressaram em cargo de provimento efetivo nos órgãos e entidades da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo

Estadual, ainda que estejam em exercício de cargo de provimento em comissão ou de função de confiança;

b) Avaliação de Desempenho Individual- ADI: Aplicada aos servidores estáveis ocupantes de cargo de provimento efetivo, os detentores de função pública e os detentores exclusivamente de cargo de provimento em comissão. Esse estudo preconiza apenas a análise do item b, ou seja, a ADI (MINAS GERAIS, 1989, grifo nosso).

No que se refere à ADI a diretoria do Sind-UTE se posiciona criticamente acerca das políticas de qualidade e a forma como a avaliação de desempenho docente foi organizada e implantada em Minas Gerais:

As políticas, elas vieram com a implementação do plano de carreira. Em 2004, quando se aprovou o plano de carreira da rede estadual ele contemplava a Avaliação de desempenho. Só que essa avaliação do desempenho veio como um projeto, e na verdade ela foi aplicada diferente. Ela veio para medir a qualidade do ensino, para medir se realmente precisa de curso de atualização, essa era a intenção quando o plano surgiu. Só que veio como uma arma para vigiar estes trabalhadores, para poder punir e cercear estes profissionais no interior das escolas. Então, chegar atrasado, faltar muito, se o aluno reclama dele, se a aula dele é dinâmica, se não é. Só nesses pontos. Não tem nenhuma política compensatória desses professores. Então passou a ser mais uma avaliação punitiva do que qualitativa. E quando ela se torna punitiva ela é também um dos fatores responsáveis pelo adoecimento da categoria porque as pessoas não conseguem visualizar o resultado do seu trabalho em termos remuneratórios. Nós estamos a vários anos com uma política remuneratória injusta, porque o plano de carreira foi extinto com o subsídio, mas a avaliação continuou punitiva e fazendo o controle de nossos trabalhadores. (Entrevista realizada com o entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 10/02/2015).

A presente afirmação por parte da dirigente demonstra o caráter controlador da ADI, contrapondo-se à proposta inicial que seria a aferição da qualidade do ensino, detecção de demandas de capacitação e a busca de soluções eficientes e eficazes para promover um ensino efetivo aos alunos. Nesse sentido, percebe-se que, em grande medida, há uma prevalência do controle do trabalho docente, pois os critérios são voltados a uma avaliação quantitativa e não qualitativa do trabalho docente.

Conforme Vilhena e outros (2006) são objetivos específicos primários da avaliação:

- a) Contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Estadual;
- b) Fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;
- c) Aprimorar o desempenho dos servidores e dos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual;

- d) Valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor;
- e) Identificar as necessidades e as prioridades de capacitação do servidor;
- f) Possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e com suas chefias;
- g) Promover a adequação funcional do servidor;
- h) Contribuir para o crescimento pessoal e profissional do servidor;
- i) Contribuir para o desenvolvimento de novas habilidades do servidor; identificar suas condições de trabalho;
- j) Produzir informações gerenciais;
- k) Identificar habilidades e talentos do servidor;
- l) Estimular a reflexão e a conscientização do papel que cada servidor no contexto organizacional; e ser um instrumento para o alinhamento das metas individuais com as metas institucionais e com a agenda estratégica do Governo.

Já, no que se refere à caracterização dessa avaliação, Vilhena e outros a define:

A avaliação de desempenho é um instrumento que visa ao acompanhamento e à avaliação contínua do desempenho do servidor, tendo em vista as atribuições, responsabilidades, atividades e tarefas a ele atribuídas, com finalidade de apurar a sua aptidão e capacidade para o desempenho das atribuições do cargo por ele ocupado (VILHENA et al., 2006, p. 162).

Em relação aos impactos das políticas de qualidade no trabalho docente em Minas Gerais foi apontado pela direção do sindicato, o seguinte

Ela sendo punitiva, ela não tem trazido muito benefício. Ela tem sido mais um item para pressionar a cabeça do professor, mais um item para vigiar, para policiar o que ele está fazendo, e nisso tem gerado um grande número de atestados que temos, o grande número de adoecimentos das pessoas. Como eu falei, quando ela não visualiza o sucesso dela no processo remuneratório, ela não consegue visualizar no contracheque dela que ela está ganhando mais, que ela está sendo valorizada por aquilo, elas vão entrustecendo...falam que é a Síndrome de *Bournout*. Então, as pessoas vão começando a desistir da profissão. Muitos saíram, muitos abandonaram ou simplesmente adoeceram e não conseguiu retornar. (Entrevista realizada com o entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em 10/02/2015).

Na continuidade das entrevistas há uma análise da percepção dos docentes quanto a esse processo avaliativo. Este foi apontado como instrumento de punição dos servidores, conforme fala da docente P3:

A avaliação seria positiva se ocorresse de forma objetiva. Como ela é feita nas escolas, eu acredito que ela é extremamente negativa, ela vai mais para poder

punir o professor, intimidar o professor. (Entrevista realizada com o P3, docente da rede estadual em 06/03/2015).

A fala da docente sinaliza que há uma arbitrariedade na aplicação da ADI, tendo em vista a forma como ela é efetivada nas escolas. A proposta seria de acompanhamento do desenvolvimento dos servidores, de forma a buscar soluções efetivas para a melhoria do desempenho profissional, no entanto, o que se percebe é uma cobrança excessiva por parte do governo mineiro para a obtenção de resultados.

Os docentes trabalham além do horário de trabalho a fim de conseguir realizar as obrigações a eles impostas, tais como: planejamento das aulas, correção e elaboração de provas, dentre outros.

Esse sistema de avaliação consiste num processo de avaliação e acompanhamento do desenvolvimento dos servidores, assim como suas posturas frente ao trabalho, por meio de critérios específicos previamente determinados no art. 7º do Decreto 44.559/07, quais sejam: qualidade do trabalho; produtividade no trabalho, iniciativa; presteza; aproveitamento em programas de capacitação; assiduidade; pontualidade; administração do tempo e tempestividade; uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço; aproveitamento dos recursos e racionalização de processos e capacidade de trabalho em equipe.

Todos estes critérios são, ao longo do ano letivo, monitorados pela equipe gestora que atribui nota do servidor em conformidade com a sua análise, que perpassa a subjetividade e, muitas vezes, são atribuídas notas relativas ao vínculo de relacionamento com a comissão e direção escolar.

Em se tratando da aceitação da ADI na análise dos docentes no interior da escola, o P2 aponta a sua percepção

Então, eu percebo que tem muitos docentes que não são a favor dessa avaliação de desempenho, não. Não são. Porque ela é imposta. Nós respondemos umas questões que elas já vêm prontas. E muitas pessoas não são a favor desse questionário, porque tem muita coisa lá que pode beneficiar um servidor ou não. Por exemplo: eu ajo de acordo com a minha postura durante o ano todo e determinado funcionário, ele falta, ele chega atrasado, eu não sei se acatam a justificativa dele e acaba não acontecendo nada com esse funcionário. Mas por que, se ele teve tantas falhas e não aconteceu nada com ele. Porque que é essa avaliação desempenho? Ela é pra quê? Para que acontece avaliação desempenho se ela não é seguida? Se tem um resultado, ele tem que ser colocado. Porque que algumas pessoas, a gente percebe que, dentro do ambiente escolar, que ela não é colocada? Eu penso assim. O resultado da avaliação, às vezes, pode beneficiar um servidor e, às vezes, não beneficia outro. (Entrevista realizada com o P2, docente da rede estadual em 06/03/2015).

Das entrevistas percebe-se que há distinção na aplicação e efetivação dos resultados da avaliação de desempenho, pois não há um controle dos docentes sobre as notas dos colegas após o período avaliativo, podendo, portanto, beneficiar alguns servidores em detrimento de outros, por conta de análises subjetivas por parte da comissão que avalia.

Cabe destacar ainda que diante disto há uma pressão constante entre os próprios trabalhadores, pois há uma espécie de competitividade entre os pares.

Dessa forma, diante de tais aspectos infere-se que a utilização da ADI, como política de controle da qualidade em Minas Gerais, tem sido sistemática e punitiva, muitas vezes gerando problemas relacionados à saúde docente, na medida em que se sentem desmotivados, pressionados com o rígido controle do trabalho, a falta de estímulos remuneratórios e uma política de valorização do magistério.

3.2.8 Política Salarial e Ação Sindical em Uberlândia

Nesse tópico buscamos analisar a política do sindicato e as ações por ele empreendidas em relação aos salários e benefícios dos professores da REE/MG, junto ao governo mineiro.

Nesse sentido, o Sind-Ute argumenta que tem uma comissão formada, em 2015, para fazer um plano de carreira para os servidores da REE juntamente como o governo, pois afirma que, em 2011, houve a perda da carreira após ser instituído o sistema de remuneração por subsídio que não prevê a progressão na carreira. O sindicato considera importante a aprovação de um plano de carreira para os servidores da Educação.

De acordo com o sindicato, o subsídio é apenas, uma forma de pagamento unificada e não há avanços na carreira docente, conforme relato do Gestor Sindical abaixo transcreto

Ele coloca todos no mesmo patamar. Você começou hoje e quando você tem trinta anos você ganha o mesmo tanto. Ele tem um teto. Então a gente quer piso como a gente entende, é o inicial da carreira que você ganha tanto e gradualmente de acordo com o estudo, escolaridade e tudo mais, a pessoa vai avançando nessa carreira. Então, isso em 2011 acabou. Formou-se uma comissão, o Sind-UTE está presente nessa comissão para se montar uma carreira para os docentes. E essa carreira é que vai nortear nossa remuneração tomando como base três princípios. O primeiro, que seja por 24 horas que é a jornada docente aqui em Minas Gerais. A primeira coisa, o sindicato falou que queria piso por 24 horas porque é o nosso modelo da rede pública. Depois, nós queremos piso para todo mundo, desde o porteiro ao superintendente. Nós somos trabalhadores da educação. E o outro ponto que o sindicato colocou é que atinja também os aposentados. E, quando tem o aumento para a categoria ele não atinge essa pasta. (Entrevista realizada com o Entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 10/02/2015).

O sindicato salienta que negocia com o governo se forem atendidos os critérios acima destacados. Daí percebe-se tentativas por parte do sindicato da categoria junto ao governo a fim de obter negociações a todos os trabalhadores da Educação.

Os docentes entrevistados acreditam que hoje o sindicato participa de forma não efetiva nas reivindicações propostas pela categoria junto ao governo do Estado de Minas Gerais. Na percepção dos docentes, o sindicato tem sido usado como um meio de ascensão política dos gestores e destacam que poucos lutam pelos objetivos da categoria, conforme fala transcrita abaixo da docente P1:

Ultimamente eu tenho visto – eu tenho mudado a minha visão. Eu o vejo como um degrau de acesso à política. A credibilidade dele está caindo. A cada ano que passa cai mais ainda. Ele pouco luta pelos objetivos da classe e ele é um grupo que procura os professores somente quando é de interesse deles tá, e os meios que eles estão usando para buscar atender algumas peculiaridades da classe, já está falido. Tipo greve... quando eles propõem uma greve para os professores, greve não funciona mais. E eles não buscam outros meios de estar atingindo os nossos políticos ou os nossos governantes para atender os objetivos da classe de professores. (Entrevista realizada com o P1, docente da rede estadual em 05/03/2015).

A fala acima chama a atenção quanto ao endurecimento dos docentes com relação às greves que são apontadas como recurso que não funciona mais. Isto demonstra descrença por parte dos docentes em relação à atuação do sindicato diante dos movimentos grevistas. É possível perceber que sindicato e docentes se contrapõem em relação a alguns anseios pela desmedida entre as pautas propostas pelo sindicato e as efetivas necessidades dos docentes, que não acreditam nas ações políticas do sindicato.

Dessa forma, ocorre um distanciamento entre os servidores e sindicato, assim como percebe-se o descrédito do sindicato com os docentes por não visualizarem os resultados desejados. Tais questões são apontadas na fala do docente entrevistado abaixo.

É, deveria ter uma relação mais próxima e que atendesse as necessidades e os interesses dos professores da rede estadual. Claro né que eles fazem, eles buscam atender alguns aspectos eles procuram atender estas necessidades, mas eu acho que fica a desejar. Não atende totalmente não. Não atende. As próprias condições que ele precisa estar repassando, até mesmo a condição salarial que ele precisaria estar repassando, enfatizar mais isto, buscando. Pedagógica também, que a gente vive falando sobre esse método, do ciclo, da promoção automática que muitos não concordam. Então ele tem que repassar para os órgãos governamentais as necessidades reais dos professores. Eu acho que professor, eles precisam do apoio, sabe. Não que eles não apoiam. O sindicato apoia. O sindicato trabalha sim. Só que parece que é de uma forma assim, tão distante, trabalha e parece que a gente não vê aquilo que a gente gostaria de ver. Acaba que não cumpre o objetivo assim, sabe. (Entrevista realizada com o P4, docente da rede estadual em 12/03/2015).

Isto promove o enfraquecimento da categoria que muitas vezes não é percebido pelos docentes. Entretanto, não foi possível perceber manifestações nas falas dos docentes quanto à percepção do enfraquecimento da categoria com esse distanciamento.

É notório que não há um entendimento crítico por parte dos docentes quanto aos desdobramentos negativos disto para a categoria docente. O enfraquecimento da classe de professores advém, muitas vezes, do sentimento de não serem devidamente representados em suas demandas, pois segundo os próprios docentes algumas propostas são distantes quanto aos reais objetivos da coletividade de professores, como apontou a docente na fala acima.

Dessa forma, a compreensão que se tem acerca de tal questão é que os profissionais não aceitam ações políticas do sindicato que não correspondam aos pensamentos de toda a categoria docente, com isto se favorece a pressão constante entre os próprios trabalhadores e destes com o sindicato.

No que se refere à questão das greves acima apontada pela docente P1 o sindicato salienta que esta ação só é adotada em último caso, quando não há mais possibilidades de negociação através do diálogo com o governo mineiro, conforme fala abaixo:

Como eu disse no começo, a greve é o último recurso. A gente tenta todas as outras maneiras de negociação. A primeira que nós conseguimos foi conquistar uma mesa de negociação permanente. Essa mesa de negociação já é um avanço de anos. Então, vamos negociar o que dá pra negociar. Se, caso chegarmos a um ponto em que não há acordo, ai partimos para as mobilizações. Chamamos um dia de paralisação, uma assembleia como essa que estamos fazendo. A greve mesmo é o último recurso. (Entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 10/02/2015).

As negociações com o governo são prioritariamente em prol da questão salarial, das formas de contratação e seus respectivos direitos, reivindicação de aumento de salários e benefícios; dentre outros. O sindicato informa que opta primeiro pelo diálogo com o governo e caso não resulte em melhorias paralisam ou entram em greve, conforme argumenta um dos gestores do sindicato:

A gente tenta todas as outras maneiras de negociação. A primeira que nós conseguimos foi conquistar uma mesa de negociação permanente. Essa mesa de negociação já é um avanço de anos. Então, vamos negociar o que dá pra negociar. Se, caso chegarmos a um ponto em que não há acordo, ai partimos para as mobilizações. Chamamos um dia de paralisação, uma assembleia como essa que estamos fazendo. A greve mesmo é o último recurso. (Entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 10/02/2015).

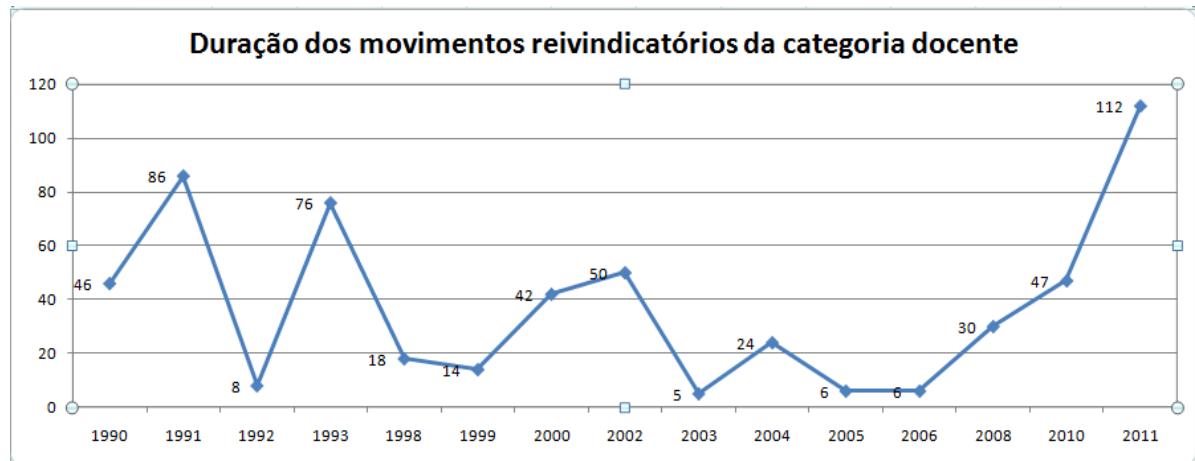
O Estado de Minas Gerais possui um largo histórico de luta se movimentos

reivindicatórios dos docentes por meio de longas greves com específicas pautas de reivindicações, especialmente, nos últimos anos, tendo como destaque as reivindicações salariais, questão considerada como sendo uma das mais críticas da rede mineira de ensino. No tocante a estes movimentos grevistas realizados a partir dos anos 1990 e as suas principais reivindicações, foi informado pelo sindicato o seguinte percurso:

Nós fazemos greve desde 1979. Depois dos anos 90 nós tivemos várias greves e elas foram diminuindo. Nos anos 90 elas foram intensas. Eram quase que todos os anos que tinham greve. Como nós não tínhamos uma moeda estabilizada, você ganhava um aumento hoje e daqui um ano aquilo não valia nada, então era necessária outra greve, era necessário tentar com o governo novamente, e tudo de novo, e ficavam mais dois meses de greve, três meses, e os alunos sem aula, com raiva dos professores, da escola, porque todo ano era greve na escola. Depois nós tivemos um período em que foi menos. De 2004 até 2010 essas greves cessaram um pouco porque naquela época não estavam mais surtindo os efeitos que surtiram nos anos anteriores. Então ficaram paralisações por tempo determinado. Parava-se um dia, dois ou três dias. Em 2008 nós fizemos uma outra greve, ai começou-se já a intensificar. Em 2010 nós tivemos a maior de todas. Nós tivemos um volume de adesão, nos últimos anos depois de 2000 foi 2010. Em 2011, a mais importante porque foi a mais extensa, porque ela teve 112 dias de greve. Foi a greve mais longa que o SIND-UTE já teve e a mais cruel pra nós, porque nós perdemos a nossa carreira. Colocou-se um teto, o que ocasionou todo o descontentamento e esse adoecimento da categoria porque, viu-se que, fazendo movimentos fortes como os de 2010 e 2011, mesmo assim não conseguimos conquistas, conseguimos retroceder em algumas conquistas que nós já tínhamos, que era o plano de carreira. (Entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 10/02/2015).

Segue abaixo o gráfico com vistas a ilustrar os períodos e a duração dos movimentos grevistas por parte da categoria docente com o apoio do Sind-UTE, conforme Gráfico 3.

Gráfico 3 - Histórico dos períodos de greves e paralisações (em dias) em Minas Gerais – 1990 a 2011



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Portal do Sind-UTE/MG.

A partir da análise do Gráfico 3 infere-se que, nos aspectos referentes às lutas e reivindicações da categoria docente, na década de 1990, foram feitas várias greves, sucessivamente nos anos 1990, 1991, 1992, 1993, 1998 e 1999. Destacam-se o ano de 1991 com duração de 86 dias de greve o ano de 1993, com 76 dias de paralisação. No ano de 1996 houve mobilização contínua dos servidores. As reivindicações principais são em favor de melhorias salariais, pagamento de gratificações, pagamento dos dias de greve organização do Plano de Carreira dos profissionais da Educação.

Na década posterior, houve greves nos anos de 2000, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2008, 2010 e 2011. Cabe destacar que, no ano de 2007, apesar de não ter tido greve efetivamente, houve mobilização contínua por parte dos docentes com o apoio do sindicato através de paralisações com duração de 24 horas. Tiveram destaque nas reivindicações a solicitação de concurso público, nomeação de aprovados no concurso anterior, em 2004, a revisão do Plano de Carreira e a questão salarial. Em 2008, a reivindicação principal foi o cumprimento do piso salarial nacional face à Lei Federal nº 11.738/2008 que instituiu o Piso Salarial Nacional.

Nos anos 2010 e 2011 foram deflagradas greves com duração de 47 e 112 dias. Em 2010, a pauta de reivindicação prioritária foi em torno da correção salarial e do pagamento do Piso Salarial Nacional. Em relação a esta última greve, em 2011, a direção do Sind-UTE argumenta que foi deflagrada em resposta ao não cumprimento da Lei Federal nº 11.738/2008 que instituiu o Piso Salarial Nacional e ao descaso do governo quanto às reivindicações da categoria desde anos anteriores. Este movimento contou com grande adesão da categoria docente, chegando a 70% de participação dos servidores, conforme declara o sindicato

No pico dela nós chegamos a ter mais de 70% da categoria. Mas como ela foi muito longa, foi permitido nessa greve, coisa que nunca tinha sido feita, substituição de grevista. Nós fomos para a televisão, denunciamos com o aval do ministério público estadual, porque é uma vergonha. Foi instituída multa para nós e tudo mais. Ela chegou até a 70% e manteve esse nível até o final. (Entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 10/02/2015).

O Sindicato da categoria ressalta durante a entrevista que tem havido muitas perdas de direitos dos servidores, principalmente salariais ao longo dos últimos anos e que a carreira tem sido prejudicada. Há um descrédito do governo perante os docentes pela falta de uma política compensatória destas perdas, como afirma a direção do sindicato da categoria:

Se você tem curso superior você ganha X. Se você tem curso superior e pós-graduação, você ganha X + Y. Então, você já teve um avanço na sua carreira.

Se você tem mestrado, você tem X, Y, Z. Então a carreira foi a maior perda que nós tivemos. Fora isso, nós não tivemos uma política contínua em que pudéssemos acreditar nela. (Entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 10/02/2015).

Em relação ao docente designado, o sindicato declara que há uma política sindical em prol da realização de concurso público, direito legalmente garantido pela Constituição Federal de 1988, tal como a fala transcrita abaixo:

A luta nossa é por concurso público. Nós lutamos para concurso público que seja periódico, de dois em dois anos, de três em três anos. (Entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 10/02/2015).

Em relação a sua atuação, o sindicato da categoria o avalia positivamente, pois conforme a direção do sindicato, eles sempre estão a serviço dos docentes e considera-se um sindicato combativo frente às diversas demandas da categoria.

A função do sindicato é lutar para melhorar a vida das pessoas e acabar com as injustiças sociais. Tudo que se diz de perda de direitos, nós estamos do lado dessas pessoas, para poder melhorar a vida delas e sua condição humana e nós aqui lutamos para melhorar a vida de nossos trabalhadores. (Entrevistado GS1, Gestor Sindical do Sind-UTE Uberlândia em Uberlândia em 10/02/2015).

O Sindicato mobiliza servidores por meio do seu site oficial, através de reuniões, folders impressos, jornais mensais e visitas às escolas da REE em horários que não atrapalhem as atividades escolares. Não foi possível perceber momentos de formação política.

Nesse sentido, o sindicato informou que há várias tentativas de ação política junto ao governo de Minas Gerais através de mesa de negociação fixa, em defesa de seus filiados. Faz-se relevante destacar que, segundo o sindicato, a valorização da carreira sempre esteve em foco na luta do movimento docente mineiro.

Por fim, comprehende-se por meio desse histórico de lutas que, durante décadas, a categoria busca melhorias salariais e recursos para investimento na Educação, a implementação de carreira, oportunidades de formação e melhores condições de trabalho, notadamente, a partir dos anos 1990 em que quase todos os anos realizou-se movimentos reivindicatórios. Isto demonstra o descontentamento docente com a inércia do governo mineiro nestas questões.

Cabe destacar que, recentemente, em 2015, em continuidade movimentos reivindicatórios, houve greve em todas as Superintendências Regionais de Ensino de Minas Gerais com vistas a alcançar a correção das distorções salariais dos servidores da Educação. Os servidores do quadro Administrativo das SREs e Órgão Central da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais mantiveram as suas atividades paralisadas desde o dia 27 de julho

de 2015, pelo prazo de 02 meses, em razão da inércia do governo estadual em realizar negociações relativas a tais distorções. Esses movimentos estão mais bem ilustrados nas Figura 3 e Figura 4.

Figura 3 - Ato de vigília realizado pelos servidores das SREs e Órgão Central na Cidade Administrativa, em 4 de agosto de 2015, em Belo Horizonte/MG.



Fonte: Sind-UTE/MG (2015b).

Figura 4 - Reunião da comissão sindical para discussão da pauta de reivindicações para o ano de 2015, em agosto, na cidade de Belo Horizonte



Fonte: Sind-UTE/MG (2015b).

As solicitações prioritárias dos servidores da Educação vão desde questões relacionadas às condições de trabalho, aumentos e equiparações salariais, elaboração de uma política de formação continuada para todos os profissionais da Educação - dentro da jornada de trabalho, o pagamento do Piso Salarial Nacional, até melhorias nas redes físicas das unidades escolares.

As resistências dos trabalhadores da REE/MG são frequentes e de formas diferentes. As reivindicações concentram-se em torno de aumentos salariais e trazem à tona questões ligadas às pressões oriundas da classe dominante, no caso o governo, caracterizando a luta de classes.

A partir desse contexto é possível depreender que os conflitos e movimentos de luta e resistências são constantes, pois os docentes têm buscado como principal reivindicação a melhoria salarial. Tais movimentos tendem a continuar, pois diversas reivindicações não têm sido atendidas pela SEE/MG e governo mineiro e mesmo que haja tentativas de negociações, conforme o Sind-UTE aponta, é notório que a relação entre governo e docentes apresenta-se, na maioria das vezes, de forma tensa.

Infere-se, a partir dos dados apontados nesta seção que, ao longo dos últimos anos, ocorreram várias mobilizações e movimentos de resistência dos docentes da Educação mineira e servidores da Educação mediante os descontentamentos com a atual política remuneratória, a falta de valorização dos profissionais da rede pública e as condições de trabalho degradante.

Por outro lado, cabe ainda destacar que o governo mineiro muitas vezes procura reprimir tais mobilizações, sob a forma de cobrança de reposições de dias e paralisações, ou sob a forma de descontos em folha de pagamento dos docentes, causando aos servidores um mal-estar e grande insatisfação diante dessa situação de descaso, e isto os deixam descrentes quanto à eficácia do sindicato e dos movimentos.

Por fim, é preciso destacar que estes movimentos reivindicatórios emergem em resposta dos docentes às reformas educacionais e resultam da enorme inadequação entre os processos de trabalho, a gestão e organização escolar e as exigências postas na relação hierárquica entre governo e docentes e constituem-se como ponto positivo, enquanto tentativa constante e persistente de lutar pelo fortalecimento e estabilidade de uma unidade sindical, mas que, infelizmente, muitas vezes não consegue ser objetivada.

CONCLUSÃO

Essa pesquisa foi realizada com a finalidade de analisar os impactos da Avaliação de Desempenho Individual- ADI - como ferramenta de monitoramento e controle do trabalho docente, pautada na lógica da iniciativa privada, em razão das políticas educacionais regulatórias adotadas no âmbito da REE/MG a partir do Choque de Gestão – criado pelo governo Aécio Neves em Minas Gerais, a partir de 2003.

Esse instrumento de gestão e controle do trabalho advém da reforma administrativa pautada na racionalidade gerencial, e tem como estratégia o rígido controle sobre o trabalho docente. Diante dos resultados coletados é possível afirmar que a utilização da ADI – como política de controle da qualidade tem sido sistemática e punitiva, gerando problemas ligados à saúde docente, na medida em que se sentem desmotivados, pressionados com o rígido controle sobre o seu trabalho, com a falta de uma remuneração compatível e de uma política de valorização do Magistério.

Em se tratando de tais aspectos é notório na fala dos docentes entrevistados que o trabalho docente na REE/MG tem sido impactado de forma direta e indireta tanto nas condições de trabalho, como na própria organização escolar, através do enfrentamento de grandes desafios tais como: baixos salários, a desvalorização profissional, a falta de autonomia e a intensificação e precarização do trabalho.

Foi possível verificar que a precarização do trabalho docente decorre das mudanças provenientes da expansão do capital. Na REE/MG esse processo materializa-se nos seguintes fatores: arrocho salarial, falta de incentivo e ações voltadas à qualificação, variações e modificações negativas nos direitos dos trabalhadores, intensificação nas jornadas de trabalho, além da perda da autonomia e presença de contratos temporários de trabalho. Estas questões foram apontadas na fala dos docentes.

Estabeleceu-se, como hipótese inicial, que as modificações advindas das reformas educacionais, ocorridas nos últimos anos, têm conduzido à precarização e à intensificação do trabalho docente gerando o adoecimento profissional na REE/MG. A partir de demandas do governo mineiro tem havido aumentos de funções e intenso controle sobre o trabalho do docente, promovendo diversas interferências no seu fazer pedagógico e nas condições de trabalho.

Nesse sentido, para uma melhor compreensão dessas e outras questões, entendemos como relevante destacar que o nosso olhar esteve voltado para elementos que estão imbricados nas condições laborais de trabalho como, por exemplo: controle do trabalho, precarização e

intensificação do trabalho; visando de forma crítica demonstrar as atuais configurações que a docência assume, a partir de demandas impostas pelo governo mineiro e como isso tem afetado a categoria docente.

De forma a alcançar os objetivos almejados, foi feita a análise da articulação entre Trabalho e Educação no contexto capitalista, com relevo às suas especificidades. Pôde-se, a partir daí, inferir que a docência perpassa a prática social, concreta e dinâmica, sofre diversas influências dos aspectos sociais, políticos e econômicos. Foram abordadas as implicações do capitalismo sobre o trabalho docente e suas consequências na autonomia e no controle do trabalho e pôde-se depreender que tais mudanças incidem diretamente no trabalho docente por meio do aumento de responsabilidades e tarefas ligadas à docência.

A pesquisa procurou abordar ainda a contextualização da reestruturação da Educação e do trabalho docente em âmbito nacional diante do cenário de mundialização do capital, diante das reformas educacionais ocorridas, a partir dos 1990, e em desenvolvimento. Ressalte-se que houve uma preocupação em constatar os efeitos oriundos dos novos processos de trabalho em decorrência desse movimento de mundialização do capital sobre o trabalho docente.

Observa-se que, a partir das reformas educacionais implementadas, a partir dos anos 1990, houve um acelerado processo de precarização e intensificação do trabalho docente que, ligado aos novos modelos de regulação educativa, impõe um rígido monitoramento sobre os resultados do trabalho. Desse modo, foi preciso constatar as modificações que se deram no setor educativo mineiro, a partir da entrada do Governo Aécio Neves, quando a política educacional mineira passou a ser explicitamente desenvolvida em conformidade com os postulados do Choque de Gestão, no primeiro momento da reforma administrativa em 2003, no qual o foco era o “Estado para resultados”.

Nesse contexto, as mudanças implantadas e anunciadas no programa “Choque de Gestão” referem-se às relações do Estado com os servidores e as reformas educacionais justificam-se por meio de fatores econômicos. Tal compreensão fez-se necessária para se tecer uma análise crítica da organização do trabalho docente na REE/MG.

Vale ressaltar que foi realizada a confrontação entre o que aponta a literatura acerca dessa temática e os discursos dos sujeitos da pesquisa, para captar as novas dimensões do trabalho docente, a partir das mudanças nas esferas políticas, no campo educacional e no mundo do trabalho no contexto das Reformas educativas – de caráter neoliberal.

A partir de levantamentos bibliográficos, análises documentais e os discursos destes sujeitos foi possível compreender que esse modelo de gestão atende apenas aos interesses políticos, econômicos e ideológicos do governo e por isso tem gerado impactos negativos no

trabalho docente nas escolas públicas mineiras, tais como: alterações significativas na organização e gestão do trabalho, no fazer pedagógico, na sua subjetividade e na saúde do docente, pois os ajustam aos padrões societais que reafirmam os valores do pensamento neoliberal.

Tais apontamentos levam a crer que, dentro dos novos padrões impostos pelo governo, o setor educativo mineiro passou a ser pautado em estratégias de monitoramento do trabalho dos professores, por meio da medição e controle de resultados quantitativos o que tem gerado um processo de autoresponsabilização individual na busca pelo alcance de resultados.

O trabalho docente revelou-se complexo enquanto profissão, que por si só já remete a enormes desafios tendo em vista as condições de trabalho com as quais atualmente se deparam em seu cotidiano escolar, e, principalmente, pelo fato de que a obtenção de resultados positivos na docência não depende apenas do seu próprio desempenho, pois pressupõe também a interação pessoal e profissional com seres humanos, no caso os discentes, atuando como agentes ativos no processo de ensino e aprendizagem.

Foi possível compreender que os profissionais docentes estão imersos num contexto de trabalho com tendência a um processo de conformação com o trabalho, entretanto, percebe-se que isto não tem sido facilmente aceito pelos docentes da rede mineira, na medida em que foram aqui explicitadas várias iniciativas e movimentos contínuos de lutas contra os mandos do governo e por melhores condições de trabalho e salário.

Depreende-se por fim, que tais movimentos surgem em resposta às reformas educacionais e resultam da grande inadequação entre os processos de trabalho, a gestão e organização escolar e as demandas do governo para os docentes. Representam ainda um aspecto muito positivo, enquanto tentativa constante de melhorias e fortalecimento da categoria, com o auxílio do sindicato.

Constata-se, ainda, na fala dos sujeitos docentes entrevistados, e de forma fidedigna às respectivas falas, uma grande angústia, mas ao mesmo tempo, percebe-se persistência quanto ao enfrentamento do trabalho docente que se apresenta cada vez mais impositivo e controlado, alterando a estrutura de vida social docente com prejuízos a saúde física e mental daí decorrentes.

A partir da pesquisa foi possível constatar que a docência é um trabalho dotado de desafios e não pode ser analisada isoladamente das esferas social, política e econômica, pois está em constante articulação com estas esferas, que atualmente compõem e refletem na vida social dos indivíduos.

Em suma, o presente estudo possibilitou averiguar juntos aos sujeitos da pesquisa a

realidade por eles vivida na atuação docente na rede pública e seus apontamentos foram fundamentais para podermos compreender a profundidade das reais condições de trabalho e salário por eles experimentadas na REE/MG e também apreender mecanismos por eles encontrados para a superação das imposições de demandas ao longo de vários anos.

Esta pesquisa contribuiu para a ampliação dos conhecimentos acerca do tema, dada a sua atualidade e relevância para o entendimento das mudanças na organização do trabalho docente e na vida dos professores como um todo. Faz-se importante ainda para o alargamento do senso crítico docente e da necessidade de não aceitação ao processo de conformação com o trabalho que lhes são impostos.

Atualmente, diante das facetas do capital é preciso reconhecer a Educação enquanto processo emancipatório e fortalecedor das relações sociais, instrumento de transformação humana, e não a serviço do capitalismo.

Enfim, à luz do exposto ao longo desse estudo e tendo em vista que a pesquisa não se esgota aqui, sugere-se que a temática debatida seja objeto de pesquisas futuras, haja vista a sua relevância e pertinência nos dias atuais, de modo que se possa buscar uma compreensão ampla e crítica das várias nuances que perpassam a profissão docente. Sabemos que os desafios são grandes e, por isso, acreditamos ter muito a aprofundar, principalmente, no que tange ao tema trabalho e saúde, bastante recorrentes em muitas pesquisas, no âmbito da Educação.

REFERÊNCIAS

- ALVES, A.C.T. As reformas em Minas Gerais: choque de gestão, avaliação de desempenho e alterações no trabalho docente. In:SEMINÁRO DAREDESTRADO, 6., 2006. **Regulação Educacional e Trabalho Docente**. Rio de Janeiro: [s.n.], 2006. p. 1-13.
- ALVES, T.; PINTO, J.M.R. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: Um Aporte. **Caderno de Pesquisa**, São Paulo, v. 41, n. 143, p. 606-639, maio/agosto. 2011. Disponível em: <http://www.cpers15nucleo.com.br/publicacoes/trabalho_docente.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2015.
- AMÂNCIO, J. L. **Burnout**: quando o estresse consome! Sala dos professores. Disponível em: <www.profissãomestre.com.br>. Acesso: em 17 nov.2015.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.
- ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, R. **A dialética do trabalho**: escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004.
- ANTUNES, R. Reestruturação produtiva e mudanças no mundo do trabalho numa ordem neoliberal. In: DOURADO, L. F.; PARO, V. H. (Org.). **Políticas públicas e educação básica**. São Paulo: Xamã, 2001. p. 13-28.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 8 ed. São Paulo: Boitempo, 2006.
- ARROYO, Miguel. **Ofício de mestre**: imagens e auto-imagens. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.
- ASSIS, F. B. **Síndrome de Burnout**: um estudo qualitativo sobre o trabalho docente e as possibilidades de adoecimento de três professoras das séries iniciais. 2006. 146 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2006
- ATAÍDE, M. A. O mundo do trabalho no Brasil a partir da década de 90: uma questão em análise. **MÉTIS: história & cultura**, v. 11, n. 22, p. 329-345, jul./dez. 2012. Disponível em: <http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/metis/article/viewFile/1578/1258>. Acesso em: 5 nov. 2015.
- AUGUSTO, M. H. O. G. **Trabalho docente e organização escolar na rede estadual de ensino em Minas Gerais**. 2004. 192 f. Dissertação (Mestrado em Educação) –Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

AUGUSTO, M. H. O. G.; MELO, S. D. G. *(des)valorização do magistério na rede pública estadual de Minas Gerais*. **Revista Trabalho e Educação**, Belo Horizonte, v. 13, n. 2, p. 139-151, ago./dez. 2004. Disponível em: <<http://www.portal.fae.ufmg.br/seer/index.php/trabedu/article/viewFile/1177/928>>. Acesso em: 5 nov. 2015.

AZEVEDO, J. M. L. **A educação como política pública**. 3. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2004.

BERNARDO, J. **Estado**: a silenciosa multiplicação do poder. São Paulo: Escrituras, 1998.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <<http://www2.planalto.gov.br/acervo/constituicao-federal/a-constituicao-federal>>. Acesso: 14 jun. 2015.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em 10 jun. 2015.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 jun. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm>. Acesso: 20 jun. 2015.

BRASIL. Lei Complementar nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 jul. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm>. Acesso em: 10 maio 2015.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado. **Plano diretor da reforma do Estado**. Brasília, DF, 1995.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

BRITO, L. H. P. F. **A educação na reestruturação produtiva do capital**: um estudo sobre as reformas educativas e seu impacto no trabalho docente na rede estadual de ensino de Minas Gerais (2003-2008). 2008. 171 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2008.

CAJUEIRO, R. L. P. **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos**: guia prático do estudante. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

CANDAU, V. M. Reformas educacionais hoje na América Latina. In: MOREIRA, Antonio Flávio Barbosa (Org.). **Curriculum**: políticas e práticas. Campinas, SP: Papirus, 1999. p.

CARNEIRO, O. P. **Trabalho docente no ensino superior e saúde de professores**: estudo do conhecimento em teses e dissertações da UFMG. Dissertação (Mestrado em educação) –

Universidade de Uberaba, Uberaba, 2014.

DOURADO, L. F.; PARO, V. H. (Org.). **Políticas públicas & educação básica**. São Paulo: Xamã, 2001.

DOURADO, L. F. Reforma do Estado e as políticas para a educação superior no Brasil nos anos 90. **Revista Educação e Sociedade**, Campinas, v. 23, n. 80, p. 234-252, set. 2002. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 20 ago. 2013.

CRUZ, P.; MONTEIRO, L. (Org.). **Anuário brasileiro da educação básica**: 2012. São Paulo: Moderna, 2012. Disponível em: <<http://zerohora.com.br/pdf/14441805.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

GARCIA, M. M. A.; ANADON, S. B. Reforma educacional, intensificação e autointensificação do trabalho docente. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, v. 30, n. 106, p. 63-85, jan./abr. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v30n106/v30n106a04.pdf>>. Acesso: 25 jun. 2015.

GENTILI, P. Neoliberalismo e educação: manual do usuário. In: GENTILI, P.; SILVA, T. T. (Org.) **Escola S.A.**: quem ganha e quem perde no mercado educacional do neoliberalismo. Brasília: CNTE, 1996. p. 9-49.

HARGREAVES, A. **Os professores em tempos de mudanças**: o trabalho e a cultura dos professores na Idade Moderna. Lisboa: McGraw-Hill, 1998.

IBGE. **Cidades@**. 2010. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php>>. Acesso: 10 maio 2015.

KUENZER, A. Z. **Ensino de 2º grau**: o trabalho como princípio educativo. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1997.

LEMOS, J. C. **Cargas psíquicas no trabalho e processos de saúde em professores universitários**. 2005. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

LUCENA, C. Trabalho, capitalismo e formação dos trabalhadores. In: SCOCUGLIA, A. et al. **O controle do trabalho no contexto da reestruturação produtiva do capital**. Curitiba: CRV, 2011. p. 85-139.

LÜDKE, Menga.; ANDRÉ, M. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

MACIEL, R. M. **Reestruturação produtiva e trabalho docente**: um estudo sobre a reestruturação na educação básica e os impactos no trabalho docente na rede estadual de Patos de Minas – MG a partir da década de 1990. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2011.

MARIN, A. J. Precarização do trabalho docente. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **Dicionário**: trabalho, profissão e docente. Belo Horizonte: Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, 2010. 1 CD-ROM.

MARQUES, M. R. A. Resenha. In: PEIXOTO, M. do C. de L. (Org.). **Educação Superior: avaliação da produção científica**. Belo Horizonte: Imprensa Universitária, UFMG, 2000. Publicado também na Revista Brasileira de Educação, n. 18, p. 148-149, 2001.

MARX, K. Processo de trabalho e processo de valorização. In: ANTUNES, R. (Org.). **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels**. São Paulo: Expressão Popular, 2004. p. 36.

MARX, K. **Capítulo VI**: Inédito de O Capital. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas Ltda., 1978

MARX, K. (1993). **Os manuscritos econômicos e filosóficos**: Vol. 22. Textos filosóficos. Lisboa, Portugal: Edições 70.

MÉSZÁROS, I. **Para além do capital**: rumo a uma teoria da transição. Trad. Paulo César Castanheira e Sérgio Lessa. São Paulo: Boitempo, 2002.

MINAS GERAIS. Constituição (1989). **Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989**. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 1989. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/legislacao/Downloads/pdfs/ConstituicaoEstadual.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2015.

MINAS GERAIS. **Lei n. 15.293, de 5 de agosto de 2004**. Institui as carreiras dos Profissionais e Educação Básica do Estado. Belo Horizonte, 2004. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=Lei&num=15293&ano=2004>>. Acesso em: 20 jun. 2015.

MINAS GERAIS. Lei n. 18.975, de 29 de junho de 2010. Fixa o subsídio das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo Estadual e do pessoal civil da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 29 jun. 2010.

MINAS GERAIS. **Lei Complementar Estadual nº 71, de 30 de julho de 2003**. Institui a avaliação periódica de desempenho individual, disciplina a perda de cargo público e de função pública por insuficiência de desempenho do servidor público estável e do detentor de função pública na administração pública direta, autárquica e fundacional do poder executivo e dá outras providências. Belo Horizonte, 30 jul. 2003b. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=71&comp=&ano=2003&aba=js_textoOriginal#texto>. Acesso: 15 jun. 2015.

MINAS GERAIS. **Decreto Estadual nº 44.559, de 29 de junho de 2007**. Regulamenta a avaliação de desempenho individual do servidor estável ocupante de cargo efetivo e do detentor de função pública da administração pública direta, autárquica e fundacional do poder executivo estadual. Belo Horizonte, 29 jun. 2007a. Disponível em: <http://www.ipsm.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/decretos/decreto_44559.pdf>. Acesso: 25 jun. 2015.

MINAS GERAIS. Lei Complementar nº 104, de 04 de agosto de 2008. Altera dispositivos da Lei Complementar nº 71, de 30 de julho de 2003, que institui a avaliação periódica de

desempenho individual, disciplina a perda de cargo público. **Minas Gerais:** Diário do Executivo, Belo Horizonte, p. 1, 5 ago. 2008. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:minas.gerais:estadual:lei.complementar:2008-08-04;104>>. Acesso em: 25 jun. 2015

MINAS GERAIS. Do choque de gestão à gestão para a cidadania: 10 anos de desenvolvimento em Minas Gerais. Belo Horizonte, 2013.

MINAS GERAIS. Educação: Diagnóstico MG. Disponível em: <<http://www.diagnostico.mg.gov.br/situacoes/educacao/>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

MINAS GERAIS. Resolução Seplag nº 31, de 29 de agosto de 2007. Define a metodologia e os procedimentos da Avaliação de Desempenho Individual na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual. Belo Horizonte, 29 ago. 2007b. Disponível em: <<http://www.planejamento.mg.gov.br/servicos/formularios/recursos-humanos/avaliacao-de-desempenho/avaliacao-de-desempenho-individual-adi/category/152-anexos-da-resolucao-seplag-n-31>>. Acesso: 15 jun. 2015.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais. Avaliação de desempenho individual. Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <<http://www.planejamento.mg.gov.br/gestao-governamental/gestao-de-pessoas/politica-de-gestao-do-desempenho/avaliacao-de-desempenho-individual-adi>>. Acesso em: 20 jun. 2015.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. Cadernos regionais. Disponível em: <<http://www.planejamento.mg.gov.br/publicacoes/cadernos-regionais>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

MOTA, Valéria Maria da Conceição. O exercício da docência e a preservação da saúde mental do professor: um estudo a partir de suas condições de trabalho e existência. 132 f. Dissertação - Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

MOVIMENTO DE CURSILHOS DE CRISTANDADE DO BRASIL. Cruz da JMJ peregrina por Minas Gerais neste mês. São Paulo, 4 nov. 2011. Disponível em: <<http://www.cursinho.org.br/index.php/noticias/11-brasil/1692-cruz-da-jmj-peregrina-por-minas-gerais-neste-mes>>. Acesso em: 17 nov. 2015.

NOGUEIRA, P. O. Trabalho docente no ensino superior e saúde de professores: estado do conhecimento em teses e dissertações da UFMG. 187 f. Dissertação Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Educação Universidade de Uberaba, Uberaba, 2014.

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

OLIVEIRA, D. A. As reformas educacionais e suas repercussões sobre o trabalho docente. In: **OLIVEIRA, D. A. (Org.). Reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes.** Belo Horizonte: Autêntica, 2003.

OLIVEIRA, D. A. Regulação educativa na América Latina: repercussões sobre a identidade dos trabalhadores docentes. *Educação em Revista*, Belo Horizonte, v. 44, p. 209-227, 2006.

OLIVEIRA, D A. Política educacional e a re-estruturação do trabalho docente: reflexões sobre o contexto Latino-americano. **Educação e Sociedade**, v. 28, n. 99, p. 355-375, 2007. Disponível em:<<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 24 nov. 2015.

OLIVEIRA, D.A. **Educação básica**: gestão do trabalho e da pobreza. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2010

PREVITALI, F.S. Aspectos teóricos e estudos empíricos setoriais. In: SCOCUGLIA, A. et al. **O controle do trabalho no contexto da reestruturação produtiva do capital**. Curitiba: CRV, 2011.

PROFESSOR estadual com licenciatura ganha em média R\$ 16,95 por hora. **G1**: Portal de Notícias da Globo, São Paulo, 25 jun. 2015. Educação. Disponível em: <<http://g1.globo.com/educacao/noticia/2015/06/professor-estadual-com-licenciatura-ganha-em-media-r-1695-por-hora.html>>. Acesso em: 9 nov. 2015.

PUENTES, R. V.; LONGAREZI, A. M.; AQUINO, O. F. A situação do ensino médio em Minas Gerais: uma análise do desempenho no município de Uberlândia. **Educação em Foco**, Juiz de Fora, v. 17, n. 2, p. 141-167 jul./out. 2012. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/revistaedufoco/files/2013/05/artigo-6.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

SILVA, M. V. **Empresa e escola**: do discurso da sedução a uma relação complexa. 2007. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2007.

SILVA JÚNIOR, J. dos R. **Reforma do Estado e da Educação no Brasil de FHC**. São Paulo: Xamã, 2002.

SILVA, M. Emilia. P. Burnout: por que sofrem os professores? **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, jun. 2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812006000100008&lng=pt&nrm=1>. Acesso em: 10 out. 2015.

SINDICATO ÚNICO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO EM MINAS GERAIS. **Estatuto do SIND-UTE/MG**. Belo Horizonte, 2015a. Disponível em: <<http://www.sinduteuberlandia.com.br/component/finder/search?q=ESTATUTO&Itemid=0>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

SINDICATO ÚNICO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO EM MINAS GERAIS. **A nossa resposta é a mobilização**. Belo Horizonte, 2015b. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/conteudo.php?MENU=1&LISTA=detalhe&ID=8204>>. Acesso em: 10 set. 2015.

SINDICATO ÚNICO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO EM MINAS GERAIS. **Relato da Reunião realizada com o governo do estado**. Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <<http://www.sinduteuberlandia.com.br/historia/o-estatuto>>. Acesso em: 5 ago. 2015.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação docente**. Petrópolis: Vozes, 2002.

UNESCO. **Declaração mundial sobre educação para todos**: satisfação das necessidades

básicas de aprendizagem. Joumtien, 1990. Brasília, DF, 1998. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0008/000862/086291por.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Faculdade de Educação. Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente. **Pesquisa Trabalho docente na educação básica no Brasil.** Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <www.trabalhodocente.net.br/>. Acesso em: 3 jun. 2015.

VILHENA, R. et al. (Org.). **O choque de gestão em Minas Gerais:** políticas de gestão pública para o desenvolvimento. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2006.

APENDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS DOS DOCENTES

ROTEIRO DE ENTREVISTAS DOS DOCENTES

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
LINHA DE PESQUISA: TRABALHO, SOCIEDADE E EDUCAÇÃO
GRUPO DE PESQUISA TRABALHO, EDUCAÇÃO E SOCIEDADE**

Estimado (a) Professor (a),

Venho por meio desse, solicitar sua colaboração para o desenvolvimento da pesquisa científica intitulada:

TRABALHO DOCENTE E POLÍTICAS EDUCACIONAIS: Um estudo sobre o controle do trabalho docente na Rede Estadual de Minas Gerais em Uberlândia- a partir de 2003, sob orientação da Prof.^a. Dra. Fabiane Santana Previtali.

Os dados serão organizados de forma a não identificar as pessoas entrevistadas, por sigilo de fontes de pesquisa.

Sendo assim, pedimos a gentileza de responder a todas as questões abaixo, com toda sinceridade. Por favor, marque apenas uma resposta para cada questionamento e responda todas as questões abertas.

Muito obrigada por sua valiosa colaboração.

Pesquisadora: Elizeth Rezende Martins – Mestrando programa de Mestrado em Educação do PPGED/UFU.

A) DADOS PESSOAIS

- 1) **NOME:** _____
- 2) **SEXO:** () FEMININO () MASCULINO
- 3) **ESTADO CIVIL:** () SOLTEIRO () CASADO () DIVORCIADO () OUTROS
- 4) **DATA DA APLICAÇÃO:** _____
- 5) **E-mail:** _____

B) DADOS PROFISSIONAIS

- 1) **Tempo de Trabalho como Professor(a):** () Meses () Anos e ____ meses
- 2) **Formação:** () PÓS-GRADUAÇÃO () MESTRADO () DOUTORADO
- 3) **Formação acadêmica:**
Graduado em: _____ Pós-graduado em: _____
Mestrado: _____ Doutorado em: _____

C) DADOS LABORAIS

- 1) ATUA EM QUAL NÍVEL DE ENSINO: _____
 - 2) DISCIPLINA QUE ATUA: _____
 - 3) Tipo de vínculo com a instituição: () efetivo () designado () Outro: _____
 - 4) Em quantas instituições de ensino você ministra aulas? _____
 - 5) Qual a sua carga horária **semanal** de trabalho como professor na(s) escolas?

 - 6) Em quantas salas de aula você atua? _____
 - 7) Quantos alunos em média por sala? _____
 - 8) Seu horário de planejamento acontece: () na própria instituição () na residência
 - 9) Você recebe remuneração pelo planejamento que realiza? () SIM () NÃO.
Explique _____
 - 10) Você exerce alguma atividade (**fora da sala de aula**) relacionada a sua atividade profissional **sem remuneração**? Que tipo de atividade? (planejamento, atendimento aos pais e alunos, reuniões, capacitações, etc.) Explique.

 - 11) Exerce outra atividade profissional além da docência? () SIM () NÃO
Se for afirmativa, qual atividade? _____
- Motivo para isto:** _____
- ### D) AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – A.D.I
- 1) A instituição onde trabalha aplica Avaliação de Desempenho? () Sim () Não

 - 2) Quem é o(a) responsável: () diretor () supervisor () coordenador pedagógico
 - 3) Qual a frequência: () mensal () bimestral () semanal () anual () outra
 - 4) Quais os critérios de avaliação: () assiduidade () pontualidade () comportamento () desempenho na função () outras relacionadas a aprovação e reprovação de alunos
 - 5) Descreva como ela acontece e como é sua aceitação no interior da escola. É imposta ou dialogada com o servidor? Como os docentes reagem frente a essa Avaliação?

6) Como a instituição escolar utiliza os resultados da ADI? Ela é usada para fins de algum tipo de premiação por resultado? () Sim () Não. Descreva como isso acontece.

7) Como se dão as relações sociais, após a aplicação da Avaliação de Desempenho?

8) Qual a sua percepção quanto a esse processo avaliativo? É Positiva? Explique.

9) O que você percebe entre o discurso posto na legislação referente a ADI e a prática?

E) CONDIÇÕES DE TRABALHO

1) Você sente que sua atividade profissional o(a) exige um trabalho excessivo? Explique.

2) Sinto que minha atividade profissional faz com que eu tenha desgaste: () Físico () Mental () Emocional () Físico e Mental. Explique.

3) Sente-se bem em seu local de trabalho? () Sim () Não.

4) Quais as suas maiores insatisfações com o ofício de professor?

5) Já teve alguma doença relacionada ao trabalho diagnosticada por médico? Ficou doente recentemente?

6) Falta por motivo de doença relacionada ao estresse com o trabalho? () Sim () Não.

7) Quantos atestados médicos você apresenta anualmente no total das instituições que trabalha? Ex. **(1 atestado por mês)** ou **(1 atestado a cada 2 meses)** **(1 a cada 15 dias)**?

8) Quais os motivos já o(a) levou a ter afastamento médico por desempenho da função professor? (dores de ouvido, garganta/fala, alergias, hipertensão, nervosismo, depressão, estresse ou outra doença relacionada a isto)

9) Como você avalia sua rotina e condições de trabalho?

F) RELAÇÃO COM O SINDICATO

1) Que tipo de assistência o sindicato oferece aos docentes?

2) Você as considera satisfatórias: () SIM () NÃO? Justifique.

3) Em quais situações que você utiliza o sindicato? São atendidas as solicitações feitas?

4) Você participa das decisões tomadas pelo sindicato: () SIM () NÃO. Explique.

5) Como você avalia a relação dos docentes da rede estadual com o sindicato?

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA AOS DIREIGENTES DO SIND-UTE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
LINHA DE PESQUISA: TRABALHO, SOCIEDADE E EDUCAÇÃO
GRUPO DE PESQUISA TRABALHO, EDUCAÇÃO E SOCIEDADE - GPTES

ROTEIRO DE ENTREVISTA**TÍTULO:****TRABALHO DOCENTE E POLÍTICAS EDUCACIONAIS:**

**Um estudo sobre o controle do trabalho docente na Rede Estadual de Minas Gerais em
Uberlândia - a partir de 2003**

Fabiane Santana Previtali (Orientadora)

Elizeth Rezende Martins (Mestranda)

UBERLÂNDIA – 2015

I) INFORMAÇÕES SOBRE O HISTÓRICO DO SINDICATO

- 1) Como foi o surgimento do sindicato na cidade de Uberlândia?

- 2) O Sindicato atende a quais os servidores? () somente da rede estadual outras(). Como ocorre o atendimento aos filiados?

- 3) Qual a composição da diretoria do sindicato e qual a forma de ingresso?

- 4) Há algum membro da diretoria trabalhando como professor(a)?

II) INFORMAÇÕES GERAIS:

- 1) Quantos professores tem na base do sindicato hoje (2015)? E o número de filiados?

Nº de Trabalhadores na base	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Total:						
N. de Filiados ao sindicato	2006	2010	2011	2012	2013	2014
Total:						

- 2) Considerando a evolução do número de professores nesses períodos, comente.

A) ATENDIMENTO NO SINDICATO

- 1) Quais os principais motivos que têm levado os docentes a procurar o SindUTE para efetuar denúncias ou reclamações e/ou pedir algum tipo de assessoria?

- 2) Dentre os motivos informados acima, qual(is) têm maior recorrência no sindicato?

- 3) Os docentes têm feito reivindicações no que se refere a questões financeiras (aumento salarial, piso salarial – jornada de trabalho – formação continuada). Quais outros fatores que determinam más condições de trabalho docente e que os levam procurar o sindicato?

- 4) Como funciona o processo de atendimento ao docente que efetua uma solicitação no sindicato? Há registros: Sim () Não (). Quais as providências são tomadas?
-

III) CARACTERIZAÇÃO DO CRESCIMENTO DE ESCOLAS A PARTIR DOS ANOS 2000:

- 1) Qual a quantidade de escolas em Uberlândia hoje? SRE

Redes de ensino:	2000	2005	2010	2014
estaduais/zona urbana				
estaduais/zona rural				

IV) CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO DOCENTE

- 1) Dos anos 1990 até os anos 2000 mudou a caracterização do trabalho docente? Explique.
1990: _____

2000: _____

- 2) Como se caracteriza o professor efetivo, efetivado e o designado? Há distinção de direitos?

- 3) Como se dá a contratação dos professores efetivos, efetivados e designados na rede estadual de ensino de Minas Gerais? _____

V) REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA EDUCAÇÃO

- 1) Qual a compreensão do Sindicato acerca do processo de reestruturação produtiva na educação?

- 2) Na sua visão, qual a relação da reestruturação produtiva com as mudanças no mundo do trabalho dos docentes?

- 3) Quais os impactos diretos dessas mudanças no sindicato?

- 4) Quais têm sido os principais impactos da reestruturação produtiva da educação nas condições atuais de trabalho dos professores da rede estadual de Minas Gerais, frente às reformas educacionais implementadas, a partir da década de 1990? Sinalize-as:

- () intensificação do trabalho docente
- () autointensificação do trabalho com aumento da jornada de trabalho
- () precarização do trabalho docente
- () diminuição do piso salarial e salário
- () aumento das estratégias de controle do trabalho docente
- () avaliação docente - ADI
- () redução da autonomia
- () perdas salariais ou alterações de planos de cargos e salários

- i. () mudanças nas formas de luta e reivindicações
 - j. () mudança no perfil da força de trabalho (qualificação, idade, sexo, raça)
 - k. () precárias condições de trabalho
 - l. () subcontratações
 - m. () adoecimento dos docentes
 - n. () impactos na subjetividade do docentes
 - o. () outros.
- 5) Qual o diagnóstico que o sindicato faz em relação às reais condições de trabalho dos professores da rede pública estadual de Minas Gerais, após os anos 1990?
-
-
-

- 6) Quais são as maiores queixas dos professores no sindicato, após o processo de reestruturação produtiva?
-
-

- 7) Existe algum tipo de registro destas queixas? Sim () Não (). Como?
-
-

- 8) Quais os encaminhamentos dados pelo sindicato nesse sentido?
-
-

- 9) Aponte pontos positivos e negativos do processo de Reestruturação produtiva:
-
-

- 10) Quais os principais indicadores de qualidade implementados na educação de Minas Gerais?
-
-

- 11) Como estes têm impactado no trabalho dos professores?
-
-

A) QUALIFICAÇÃO DE PROFESSORES

- 1) Existe algum programa de qualificação de professores oferecido na rede estadual? Qual(is)?
-
- 2) É obrigatória a participação dos professores nos cursos de qualificação? () Sim () Não
- 3) Os professores têm algum benefício por participarem da qualificação? () Sim () Não
- 4) O sindicato participa da implementação dos programas de qualidade? Sim () Não ()
- 5) Há uma participação efetiva dos docentes nesses cursos de qualificação? Explique.
-
-

B) POLÍTICAS DE QUALIDADE

1) Quais são as políticas de qualidade implementadas pelo Estado? Como surgiram?

2) Quais os impactos destas políticas de qualidade no trabalho docente?

C) PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

1) O que é precarização do trabalho docente para o Sindicato?

D) INTENSIFICAÇÃO E AUTOINTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

1) Qual a definição de intensificação e autointensificação para o sindicato?

2) O sindicato considera que tem havido intensificação do trabalho na rede estadual?

3) A partir de qual período aconteceu a intensificação e a autointensificação? Após as reformas educacionais dos anos 1990 () a partir dos anos 2000 (). Explique.

E) ADOECIMENTO DOS PROFESSORES

1) Os professores adoecem no exercício da sua função? Sim () Não ()

2) Quais as principais causas de adoecimento desses professores? Existem queixas, junto ao sindicato, relacionadas a doenças adquiridas no exercício da docência? () Sim () Não. Quais são?

3) Há estatísticas sobre o número e o tipo de queixas de doenças ligadas ao ofício de professor? Sim () Não (). Onde?

4) Quais as providências do sindicato para assistir os docentes nestes casos? Os docentes possuem assistência médica oferecida pelo sindicato? Sim () Não ()

F) POLÍTICA SALARIAL

1) Qual a política salarial para professores da rede estadual de Minas Gerais? Tem distinções nessa política?

G) CONTROLE DO TRABALHO DOCENTE/AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO -ADI

1) Existe uma política de avaliação de desempenho? Sim () Não (). Qual a legislação que a rege?

2) Como e qual a finalidade foi implementada?

4) Com qual frequência ocorre a avaliação de desempenho na rede estadual?

4) Quais são os responsáveis pela realização das avaliações de desempenho? Como é feita?

5) Há algum tipo de prêmio por desempenho?

6) Quais dos seguintes elementos de salários indiretos e benefícios sociais são proporcionados pelo estado aos docentes?

- | | |
|---|---|
| (<input type="checkbox"/>) serviço de transporte | (<input type="checkbox"/>) vale transporte |
| (<input type="checkbox"/>) auxílio crèche | (<input type="checkbox"/>) auxílio crèche |
| (<input type="checkbox"/>) salário família | (<input type="checkbox"/>) assistência odontológica |
| (<input type="checkbox"/>) assistência médica (convênios) | (<input type="checkbox"/>) seguro de vida |
| (<input type="checkbox"/>) vale alimentação | (<input type="checkbox"/>) dispensa para cursos de especialização |
| (<input type="checkbox"/>) cesta básica de alimentos | (<input type="checkbox"/>) outros: especifique: _____ |
| (<input type="checkbox"/>) bolsas de auxílio para estudos | |
| (<input type="checkbox"/>) plano de aposentadoria | |

7) Qual a política do sindicato em relação ao aumento de salários e benefícios aos servidores?

8) Qual a análise que o sindicato faz em relação ao discurso posto pelo governo de Minas Gerais em relação a ADI e a política de avaliação praticada nas escolas?

9) Há resistência por parte dos professores quanto a ADI? Como eles reagem?

VI) AÇÃO SINDICAL

1) As negociações entre o sindicato e o Governo de Minas Gerais são voltadas principalmente à:

- | |
|---|
| (<input type="checkbox"/>) regulação das formas de contratação |
| (<input type="checkbox"/>) flexibilidade da jornada de trabalho |
| (<input type="checkbox"/>) salários e benefícios trabalhistas |
| (<input type="checkbox"/>) planos de demissão |
| (<input type="checkbox"/>) introdução de novas formas de organização do trabalho (trabalho em equipe, polivalência) |
| (<input type="checkbox"/>) introdução de novas tecnologias |
| (<input type="checkbox"/>) outro(s): (especificar): _____ |

2) Quais os períodos em que houve greves dos professores em Minas Gerais, a partir dos anos 1990, e quais as principais reivindicações e conquistas?

3) Houve greve(s) recente(s) no Estado? ()Sim ()Não. Quando foi a última? _____

4) Caso positivo, relacionar motivo(s), data da greve, período de paralisação e número de docentes participantes.

5) Tem havido perdas de direitos dos professores no Estado? Quais são as maiores?

6) Qual é a ação do sindicato perante o Estado quando atinge negativamente os direitos dos professores? Assinale.

() opta pela via do diálogo, primeiramente

() paralisação

() greve

() outros _____

7) Qual é a política do sindicato quanto ao docentes designados/contratados?

8) Como o sindicato avalia atualmente (2014) sua atuação junto a defesa dos direitos dos docentes no estado? () ótima () boa () regular

9) Qual(is) assistências/serviços abaixo são oferecidas aos docentes da rede estadual?

() convênio médico

() seguro de vida

() auxílio estudos

() convênio odontológico

() creche

() cesta básica de alimentos

() empréstimos

() assistência jurídica

() compra de ações

() financiamentos (casa, carros)

() ticket restaurante, vale compras

() plano de aposentadoria complementar

10) Como se dão as negociações junto ao Governo de estado? Tem alguma proposta de melhoria para os servidores para o ano de 2015?

VII) REFORMAS EDUCACIONAIS

1) Quais as principais mudanças implementadas a partir das reformas educacionais a partir dos anos 1990?

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E DECLARACAO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E DECLARACAO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
LINHA DE PESQUISA: TRABALHO, SOCIEDADE E EDUCAÇÃO
GRUPO DE PESQUISA TRABALHO, EDUCAÇÃO E SOCIEDADE

Título do trabalho: **TRABALHO DOCENTE E POLÍTICAS EDUCACIONAIS:**

Um estudo sobre o controle do trabalho docente na Rede Estadual de Minas Gerais em Uberlândia- a partir de 2003

Instituição onde será realizada a pesquisa: Universidade Federal de Uberlândia

Pesquisador responsável: Fabiane Santana Previtali

Identificação: Av.João Naves de Ávila 2121 – Bairro: Santa Mônica - Cidade Uberlândia - MG CEP 38408-100 -FACED- bloco – G

O estudo pretende verificar os impactos da Avaliação de desempenho individual – ADI no trabalho docente na cidade de Uberlândia de forma a constatar as atuais configurações do trabalho docente, após as reformas educacionais implementadas, a partir dos anos 1990.

A pesquisa justifica-se por trazer contribuições importantes acerca das categorias trabalho e educação, trazendo à tona as modificações ocorridas com o processo de reestruturação produtiva.

Neste estudo, as informações serão trabalhadas, metodologicamente, garantindo a privacidade e o total anonimato de todos os participantes. Em relação ao instrumento de coleta de dados da pesquisa, trata-se de um questionário semi estruturado e padronizado com questões abertas e fechadas, os quais têm sido muito utilizados para revelar experiências, sentimentos e percepções dos participantes sobre os tópicos centrais que abrangem o estudo. As sessões serão realizadas no próprio sindicato e nas escolas, com data e hora previamente marcadas e de acordo com a disponibilidade de cada sujeito participante da pesquisa.

Os seus dados serão mantidos em absoluto sigilo e serão utilizados puramente com fins científicos, tais como apresentações em congressos e publicações de artigos científicos.

Você não receberá nenhum pagamento, nem terá custos para participar desse estudo; a qualquer tempo poderá interromper a sua participação, sem nenhum tipo de prejuízo.

Sinta-se à vontade para solicitar os esclarecimentos que julgar necessários.

Caso você decida por não participar nenhuma penalidade será imposta a você. Você receberá uma cópia desse termo, assinada e, caso queira, poderá entrar em contato com os pesquisadores.

Diante destes termos, após o seu devido consentimento, peço que assine abaixo e confirmando sua aceitação quanto a participação como sujeito da pesquisa.

Elizeth Rezende Martins - Mestranda do de Pós-graduação da UFU

(34) 9182-2424 e 9222-6150

Prof.^a Dr^a. Fabiane Santana Previtali

Professora/orientadora da pesquisa

(34) 9661-3197

Nomes dos sujeitos da pesquisa e assinaturas:

ANEXO A – PLANO DE GESTÃO DO DESEMPENHO INDIVIDUAL

1. IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO			
Nome:			
Cargo:		Masp:	
Unidade de Exercício:			
2. IDENTIFICAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA			
Nome:			
Cargo:		Masp/CPF:	
3. PERÍODO AVALIATÓRIO			
_____/_____/_____ a _____/_____/_____			
4. NEGOCIAÇÃO DO DESEMPENHO			
METAS/ ATIVIDADES/ TAREFAS E PRAZOS PARA CUMPRIMENTO	ACOMPANHAMENTO 1º acompanhamento Obs. _____ _____ _____ Data ____/____/ Assinatura da chefia: Assinatura do servidor: 2º acompanhamento Obs. _____ _____ _____ Data ____/____/ Assinatura da chefia: Assinatura do servidor:	FATORES FACILITADORES	FATORES DIFÍCULTADORES

METAS/ ATIVIDADES/ TAREFAS E PRAZOS PARA CUMPRIMENTO	ACOMPANHAMENTO	FATORES FACILITADORES	FATORES DIFICULTADORES
	<p>1º acompanhamento Obs. _____ _____ _____ Data ___/___/ Assinatura da chefia: Assinatura do servidor: 2º acompanhamento Obs. _____ _____ _____ Data ___/___/ Assinatura da chefia: Assinatura do servidor:</p>		
METAS/ ATIVIDADES/ TAREFAS E PRAZOS PARA CUMPRIMENTO	ACOMPANHAMENTO	FATORES FACILITADORES	FATORES DIFICULTADORES
	<p>1º acompanhamento Obs. _____ _____ _____ Data ___/___/ Assinatura da chefia: Assinatura do servidor: 2º acompanhamento Obs. _____ _____ _____ Data ___/___/ Assinatura da chefia: Assinatura do servidor:</p>		

METAS/ ATIVIDADES/ TAREFAS E PRAZOS PARA CUMPRIMENTO	ACOMPANHAMENTO	FATORES FACILITADORES	FATORES DIFICULTADORES
	<p>1º acompanhamento Obs. _____ _____ _____ Data ___/___/___ Assinatura da chefia: Assinatura do servidor:</p> <p>2º acompanhamento Obs. _____ _____ _____ Data ___/___/___ Assinatura da chefia: Assinatura do servidor:</p>		
COMENTÁRIOS SOBRE O DESEMPENHO OU COMPORTAMENTO DO SERVIDOR			
ASSINATURA E DATA			
Data: _____ / _____ / _____ Servidor _____ Chefia Imediata _____			

ANEXO B – TERMO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS  SIGLA DO ÓRGÃO/ENTIDADE	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL ANEXO II TERMO DE AVALIAÇÃO	FL 01/05 Nº de Folhas:
1. IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO		
Nome: _____ Cargo: _____ Masp: _____		
Unidade de Exercício: _____		
2. PERÍODO AVALIATÓRIO		
_____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____		
3. MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO		
Chefia Imediata		
Nome: _____ Cargo: _____ Masp/CPF: _____		
Unidade de Exercício: _____		
Membro 2		
Nome: _____ Cargo: _____ Masp: _____		
Unidade de Exercício: _____		
Membro 3		
Nome: _____ Cargo: _____ Masp: _____		
Unidade de Exercício: _____		
Membro 4		
Nome: _____ Cargo: _____ Masp: _____		
Unidade de Exercício: _____		
Membro 5		
Nome: _____ Cargo: _____ Masp: _____		
Unidade de Exercício: _____		
4. REPRESENTANTE DO SINDICATO OU ASSOCIAÇÃO (OPCIONAL)		
Nome: _____ Cargo: _____ Masp: _____		
Unidade de Exercício: _____		
Carteira de Identidade: _____		

 GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS SIGLA DO ÓRGÃO/ENTIDADE	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL ANEXO II TERMO DE AVALIAÇÃO	FL 02/05 Nº de Folhas:		
5. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO				
Critério	Itens de Descrição do Desempenho ou Comportamento	Pontos Atribuídos	Pesos	Total de Pontos por Critério
I - qualidade do trabalho: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados	Seu trabalho é de difícil entendimento, apresentando erros e incorreções constantemente, mesmo sob orientação	1 2 3 4	1,5	
	Seu trabalho é de entendimento razoável, eventualmente apresenta erros e incorreções, sendo necessário orientações para corrigi-los.	5 6		
	Seu trabalho é de fácil entendimento, raramente apresenta erros e incorreções e quase nunca precisa de orientações para serem corrigidos.	7 8		
	Seu trabalho é de excelente entendimento, não apresenta erros nem incorreções e não há necessidade de orientações.	9 10		
II - produtividade no trabalho: volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo.	Raramente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, prejudicando o seu andamento. Não sabe lidar com o aumento inesperado do volume de trabalho.	1 2 3 4	1,5	
	Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, às vezes prejudicando o seu andamento. Um aumento inesperado do volume de trabalho compromete sua produtividade.	5 6		
	Freqüentemente consegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Procura reorganizar o seu tempo para atender ao aumento inesperado do volume de trabalho.	7 8		
	É altamente produtivo, apresentando uma excelente capacidade para execução e conclusão de trabalhos, mesmo que haja aumento inesperado do volume de trabalho.	9 10		
III - iniciativa: comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir a eficiência e eficácia na execução dos trabalhos.	Tem dificuldade de resolver as situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo constantemente de orientações para solucioná-las. Não apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperados.	1 2 3 4	1,0	
	Busca solucionar apenas situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo de orientações de como enfrentar as situações mais complexas. Raramente apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperados.	5 6		
	Identifica e resolve com facilidade situações da rotina de seu trabalho, simples ou complexas. Freqüentemente apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperados.	7 8		
	É seguro e dinâmico na forma como enfrenta e soluciona as situações simples e complexas da sua rotina de trabalho. Sempre apresenta idéias e soluções alternativas aos mais diversos problemas ou situações inesperados.	9 10		
IV - presteza: disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho.	Não demonstra disposição para executar os trabalhos prontamente, e não apresenta justificativa plausível.	1 2 3 4	1,0	
	Raramente demonstra disposição para executar os trabalhos prontamente.	5 6		
	Freqüentemente tem disposição para executar os trabalhos de imediato.	7 8		
	Está sempre pronto e disposto a executar imediatamente o trabalho que lhe foi confiado, mostrando-se sempre interessado.	9 10		

V - aproveitamento em programa de capacitação: aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos.	Não procura aplicar os conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na execução dos trabalhos.	1 2 3 4	1,0
	Raramente aplica os conhecimentos adquiridos em programas de capacitação na execução dos trabalhos.	5 6	
	Freqüentemente aplica os conhecimentos adquiridos nos programas de capacitação na execução dos trabalhos.	7 8	
	Sempre aplica os conhecimentos adquiridos nos cursos de capacitação, agregando novos conhecimentos que aumentem a qualidade e a agilidade na execução dos trabalhos.	9 10	
VI - assiduidade: comparecimento regular e permanência no local de trabalho.	Falta e ausenta-se constantemente do local de trabalho, sem apresentar justificativa, não sendo possível contar com sua contribuição para a realização das atividades.	1 2 3 4	0,5
	Algumas vezes falta e se ausenta do local de trabalho, sem apresentar justificativa, dificultando a realização das atividades.	5 6	
	Quase nunca falta e é encontrado regularmente no local de trabalho para realização das atividades.	7 8	
	Não falta e está sempre presente no local de trabalho para a realização das atividades.	9 10	

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS  SIGLA DO ÓRGÃO/ENTIDADE	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL ANEXO II TERMO DE AVALIAÇÃO	FL 03/05 Nº de Folhas:		
Critério	Itens de Descrição do Desempenho ou Comportamento	Pontos Atribuídos	Pesos	Total de Pontos por Critério
VII - pontualidade: observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado.	Descumpre constantemente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Quase sempre registra atrasos e saídas antecipadas.	1 2 3 4	0,5	
	Tem dificuldades para cumprir o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Registra atrasos e saídas antecipadas com certa freqüência.	5 6		
	Quase sempre cumpre o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Registra alguns atrasos ou saídas antecipadas.	7 8		
	Cumpre rigorosamente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Não registra atrasos nem saídas antecipadas.	9 10		
VIII - administração do tempo e tempestividade: capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos.	Não consegue organizar e dividir seu tempo de trabalho, descumprendo os prazos estabelecidos para a realização de suas atividades.	1 2 3 4	1,0	
	Não tem grande habilidade para organizar e dividir adequadamente seu tempo de trabalho, descumprendo freqüentemente os prazos estabelecidos para a realização de suas atividades.	5 6		
	Organiza e divide bem o seu tempo de trabalho, raramente descumprendo os prazos estabelecidos para a realização de suas atividades.	7 8		
	É extremamente habilidoso para organizar e dividir adequadamente seu tempo de trabalho, sempre cumprindo os prazos estabelecidos para a realização de suas atividades.	9 10		
IX - uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço: cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas.	Não é cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os de forma inadequada e danificando-os. É sempre cobrado em relação ao uso adequado, conservação e manutenção.	1 2 3 4	0,5	
	Raramente é cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os muitas vezes de forma inadequada e até mesmo danificando-os. Precisa ser cobrado, freqüentemente, em relação ao uso adequado, conservação e manutenção.	5 6		
	É constantemente cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os quase sempre de forma adequada, sem danificá-los. Quase nunca é cobrado em relação ao uso adequado, conservação e manutenção.	7 8		
	É extremamente cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os sempre de forma adequada, sem danificá-los. Nunca precisa ser cobrado em relação ao uso adequado, conservação e manutenção.	9 10		

X - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos: melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes.	Não se preocupa em utilizar os materiais de trabalho de forma adequada, desperdiçando-os. Não apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	1 2 3 4	1,0
	Raramente utiliza os materiais de trabalho de forma adequada, muitas vezes desperdiçando-os. Raramente apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	5 6	
	Utiliza constantemente os materiais de trabalho de forma adequada, buscando não desperdiçá-los. Freqüentemente apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	7 8	
	Sempre utiliza os materiais de trabalho de forma adequada, sem desperdiçá-los e buscando diminuir o consumo. Sempre apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	9 10	
XI - capacidade de trabalho em equipe: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.	Não tem capacidade de relacionamento e interação com a equipe, criando um clima desagradável de trabalho. Não aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades, não agindo de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	1 2 3 4	0,5
	Tem pouca capacidade de relacionamento e interação com a equipe, não se preocupando em manter um bom clima de trabalho. Às vezes aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades, quase nunca agindo de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	5 6	
	Tem boa capacidade de relacionamento e interação com a equipe, buscando manter um bom clima de trabalho. Aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades e busca agir de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	7 8	
	Tem excelente capacidade de relacionamento e interação com a equipe, sempre mantendo um bom clima de trabalho. Não apresenta dificuldades de trabalho em equipe, agindo de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	9 10	
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL			

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL ANEXO II TERMO DE AVALIAÇÃO	FL 04/05 Nº de Folhas:
 SIGLA DO ÓRGÃO/ENTIDADE		

6. CONCLUSÕES E INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE O DESEMPENHO DO SERVIDOR AVALIADO**7. SUGESTÕES PARA MELHORIA DO DESEMPENHO DO SERVIDOR AVALIADO**

COMPROVANTE DE NOTIFICAÇÃO DO SERVIDOR	
Resultado da Avaliação de Desempenho Individual	
Notificação ao (à) servidor (a) _____ acerca do resultado da Avaliação de Desempenho Individual, correspondente ao período avaliatório compreendido entre _____ / _____ / _____ e _____ / _____ / _____.	
Pontuação alcançada: _____ pontos	
Pontos por critério	
	Critério
	Pontos
I	- Qualidade do trabalho
II	- Produtividade no trabalho
III	- Iniciativa
IV	- Presteza
V	- Aproveitamento em programas de capacitação
VI	- Assiduidade
VII	- Pontualidade
VIII - Administração do tempo e tempestividade	
IX	- Uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço
X	- Aproveitamento dos recursos e racionalização de processos
XI	- Capacidade de trabalho em equipe
Total de Pontos	
Data da Notificação: _____ / _____ / _____	
_____ Assinatura do Responsável pela Notificação e MASP	