



# 13<sup>a</sup> REUNIÃO REGIONAL SUDESTE ANPEd

EM DEFESA DA EDUCAÇÃO PÚBLICA, LAICA E  
GRATUITA: POLÍTICAS E RESISTÊNCIAS

2615 - Pôster - 13a Reunião Científica Regional da ANPEd-Sudeste (2018)  
GT 05 - Estado e Política Educacional

Valorização dos docentes de creche: Análise entre o salário de professores concursados e contratados no município de Ribeirão Preto  
Julia Neves Teixeira de Castro - FACULDADE DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS E LETRAS DE RIBEIRÃO PRETO - USP

## Resumo

Este trabalho é fruto de um projeto de mestrado que tem como objetivo analisar o Plano de Carreira dos docentes de educação infantil (EI) no município de Ribeirão Preto. Aqui, o objetivo é analisar os salários dos professores concursados e contratados das creches do mesmo município, localizado no estado de São Paulo. O município realizou um Processo Seletivo em 2014 e um Concurso Público em 2016 e, logo após promulgar este, estendeu a validação daquele até 2018, o resultado é que o município ainda não chamou professores aprovados no Concurso, apenas no Processo.

Acreditamos que o salário é um dos principais aspectos da valorização docente, e assim como poderemos ver no trabalho, os professores contratados por meio do Processo Seletivo não possuem o mesmo regime de trabalho, ou seja, não se enquadram no Plano de Carreira do município e, assim, também não possuem meios de progressão na carreira e estabilidade.

Para finalizar, poderemos ver que há uma diferença salarial entre as duas situações que, desse modo, causam uma precarização do trabalho docente, prejudicial a valorização da carreira.

**Palavras-chave: valorização docente, concurso público, educação infantil**

**CPF: 347.011.428-59**

**Aceito a publicação nos anais do evento**

**Valorização dos docentes de creche: Análise entre o salário de professores concursados e contratados no município de Ribeirão Preto**

## Resumo

Este trabalho é fruto de um projeto de mestrado que tem como objetivo analisar o Plano de Carreira dos docentes de educação infantil (EI) no município de Ribeirão Preto. Aqui, o objetivo é analisar os salários dos professores concursados e contratados das creches do mesmo município, localizado no estado de São Paulo. O município realizou um Processo Seletivo em 2014 e um Concurso Público em 2016 e, logo após promulgar este, estendeu a validação daquele até 2018, o resultado é que o município ainda não chamou professores aprovados no Concurso, apenas no Processo.

Acreditamos que o salário é um dos principais aspectos da valorização docente, e assim como poderemos ver no trabalho, os professores contratados por meio do Processo Seletivo não possuem o mesmo regime de trabalho, ou seja, não se enquadram no Plano de Carreira do município e, assim, também não possuem meios de progressão na carreira e estabilidade.

Para finalizar, poderemos ver que há uma diferença salarial entre as duas situações que, desse modo, causam uma

precarização do trabalho docente, prejudicial a valorização da carreira.

## **Palavras-chave: valorização docente, concurso público, educação infantil**

### **Introdução**

Este trabalho é fruto de um projeto de mestrado que teve início em julho de 2017. Dessa forma, apresentaremos o que entendemos como valorização docente e a importância dos Concursos Públicos de Provas e Títulos para a afirmação dessa valorização. Além disso, mostraremos que o município realizou um Processo Seletivo em 2014 e um Concurso Público em 2016, porém, logo após a promulgação deste, estendeu a validade do Processo, assim, ambos valem até o ano de 2018. Dessa forma, o que acontece no município é que não foram chamados professores aprovados no Concurso, somente no Processo. Analisaremos, ainda, o salário e suas diferenças entre os professores de creche contratados e concursados.

### **Valorização dos docentes de educação infantil: análise de concursos públicos**

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) afirma, em seu artigo 206, o ingresso de professores por concurso público como um dos princípios da educação básica e um dos aspectos para a valorização docente, assim, afirma-se: “V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas”. Este mesmo artigo afirma que a educação deve ser ministrada segundo um padrão de qualidade, porém, Bianca Correa (2003) afirma que a qualidade não é determinada e estabelecida e pode ser considerada segundo diferentes pontos de vista e interesses. Dessa forma, a autora afirma que: “(...) uma forma interessante, para pensar a qualidade no atendimento à criança relaciona-se à ideia de garantia e efetivação de seus direitos, já consagrados universalmente e, do ponto de vista legal, bem definidos.” (CORREA, 2003, p. 91) Assim, segundo o artigo 206 da CF/88, a criança não tem apenas o direito a educação, mas sim a uma educação de qualidade. Consideramos, então, que a valorização docente é um dos princípios para que esta qualidade seja atingida. Pinto, Duarte e Vieira (2012, p. 611) afirmam ainda que os estudos recentes em educação tem mostrado que “o direito à educação infantil relaciona-se intimamente com o trabalho docente, especialmente no que tange às relações e condições de trabalho das profissionais que atuam com as crianças.”

No artigo 67 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 1996) é reafirmado o ingresso exclusivamente por concurso público. Lisete Arelaro, Márcia Jacomini, Nilson Souza e Kátia Santos (2014, p. 200) afirmam que o ingresso dos professores por concurso é resultado de lutas dos sindicatos de professores e, além disso: “A defesa do concurso público contrapõe-se às práticas de indicação (clientelismo/apadrinhamento) por políticos que buscam compor sua base de apoio, utilizando-se do emprego no serviço público.”

O município foco deste trabalho, Ribeirão Preto, realizou, em 2014, um processo seletivo para contratação de professores em caráter emergencial e temporário na função de Professor de Educação Básica I (PEB I) com duração de dois anos. Essa nomenclatura é dada aos professores que atuam na EI com crianças de zero a três anos, ou seja, professores de creche. O edital afirma que esses profissionais terão jornada mínima semanal de 42 horas/aulas, podendo ser minimizada caso não existam aulas no município para que o profissional cumpra a carga horária determinada. Em 2016, o município realizou um concurso público de provas e títulos para o mesmo cargo de PEB I, o edital afirma que este profissional terá jornada de 42 horas semanais, porém, agora, define e divide a jornada em: 28 horas/aula em trabalho docente com o aluno (TDA), quatro horas/aula em trabalho docente coletivo (TDC) e dez horas/aula em trabalho docente individual (TDI), cumprindo, assim, o afirmado pela Lei do Piso (BRASIL, 2008) sobre a jornada ser 2/3 em sala de aula e 1/3 para atividades fora da sala de aula. No caso do concurso, os professores são contratados sob o Regime Estatutário e fazem parte, assim, do Plano de Carreira do município, já no processo seletivo os professores são contratados por tempo determinado, o que não traz para os professores as vantagens dos concursados, como a estabilidade e as progressões na carreira, por exemplo.

O Edital de abertura do concurso público foi publicado no diário oficial do dia 19 de setembro de 2016, já em 25 de outubro do mesmo ano foi decretada a prorrogação do Processo Seletivo. Assim, o município continua chamando os professores contratados e ainda não convocou professores aprovados no Concurso Público.

Pensando nisso, analisamos a folha de pagamento do município de Ribeirão Preto, disponível no *site* da prefeitura municipal, e o número de profissionais contratados e concursados presentes nas creches municipais do município, conforme é apresentado no quadro 1 a seguir:

Quadro 1: Número de professores concursados e contratados em cada creche do município de Ribeirão Preto, 2018.

<b>Creche</b>	<b>Professores concursados</b>	<b>Professores contratados</b>	<b>Porcentagem de professores contratados</b>
<b>C.E.I. Prof. Maria Regina Cavalcanti</b>	38	2	5%
<b>C.E.I. Renato Camargo Mendes</b>	32	0	0
<b>C.E.I. Sebastião Martins de Moura</b>	35	0	0

<b>C.E.I. Alaor Galvão Cesar V.V.</b>	32	4	11%
<b>C.E.I. Ana M. Chufalo</b>	26	0	0
<b>C.E.I. Anna Augusta Franca</b>	29	1	3%
<b>C.E.I. Anna Ignes C. Gouveia</b>	18	4	18%
<b>C.E.I. Aurelio Pacagnela</b>	22	8	27%
<b>C.E.I. Branca Serra</b>	19	1	5%
<b>C.E.I. Cecilio Fraguas</b>	28	1	3%
<b>C.E.I. Dom Bosco</b>	23	3	12%
<b>C.E.I. Dr. Roberto Taranto</b>	25*	8	24%
<b>C.E.I. Felicita Drudi Costa Pinto</b>	21	5	19%
<b>C.E.I. Girassol Encantado</b>	11	0	0
<b>C.E.I. Jesus de Nazaré</b>	19	2	10%
<b>C.E.I. Joao da Cruz Moreira</b>	25	5	17%
<b>C.E.I. Lucio Mendes</b>	33*	8	20%
<b>C.E.I. Maria Lucia M. Junqueira Reis</b>	24*	5	17%
<b>C.E.I. Modelo – A. Marincek</b>	27	6	18%
<b>C.E.I. Nair Manoelina de Oliveira</b>	33	2	6%
<b>C.E.I. Opus Dei</b>	21	6	22%
<b>C.E.I. P. Maria De Lourdes</b>	32	3	9%
<b>C.E.I. Pde. Nelson Costa dos Santos</b>	19	2	10%
<b>C.E.I. Prof. Hortencio P. da Silva</b>	39	8	17%
<b>C.E.I. Prof. Laurival do Fidelis</b>	19	4	17%
<b>C.E.I. Profa. Ana Franco do Amaral</b>	35	3	8%
<b>C.E.I. Thomaz Urbinati</b>	20	0	0
<b>C.E.I. Tide</b>	37	5	12%
<b>C.E.I. Tony Miyasaka</b>	18	11	38%
<b>C.E.I. Vitor Youssef Darkoubi</b>	28	1	3%
<b>C.E.I. Deolinda Gasparini</b>	76*	2	3%
<b>C.E.I. Joao P. Castroviejo</b>	47	4	8%
<b>C.E.I. Leonor Martilia Costa</b>	42	5	11%
<b>C.E.I. Quintino Vieira</b>	65*	6	8%

Fonte: A autora com base nos dados disponíveis no *site* oficial da Prefeitura de Ribeirão Preto.

\* não há registros de diretora nessas creches

Como podemos ver no quadro 1, o número de professores contratados em creches municipais varia muito. Enquanto cinco creches não apresentam professores sob regime de contrato, outras apresentam altos números, como é o caso das creches Aurelio Pacagnela (27%) e Tony Miyasaka (38%).

Acreditamos que a discussão sobre qualidade educacional e valorização docente passam pela questão salarial dos professores. Assim, escolhemos para análise dos salários docentes a creche Tony Miyasaka, já que esta é a que apresenta a maior porcentagem de professores contratados por meio de Processo Seletivo. Desse modo, enquanto o salário dos professores contratados não passa dos R\$ 4.900,00, no caso dos estatutários, o maior salário chega a R\$7.500,00.

Assim, há uma diferenciação entre os salários e os cargos, dessa forma, o professor contratado recebe menos do que o professor concursado que, por sua vez, também recebe menos do que o diretor. Olhando para os dados brutos, somente um professor contratado recebe R\$400,00 a mais do que um concursado, em todos os outros casos, estes recebem mais do que aqueles e a diferença de salários chega a ser de R\$3.784,96.

Porém, uma questão importante é que esses profissionais possuem a mesma exigência de formação e trabalham nos mesmos cargos. Por meio do Laboratório de Dados Educacionais, tivemos acesso aos dados de formação dos professores da rede municipal de Ribeirão Preto, dessa forma, percebemos que a maioria dos professores do município aparecem como concursados ou estáveis, ou seja, podemos considerar que os professores contratados apresentam-se, nesses dados, na mesma categoria dos concursados. Mesmo assim, podemos perceber que a maioria dos profissionais do município possuem a mesma formação: superior completo com licenciatura.

Pinto, Duarte e Vieira (2012) buscam entender as condições de trabalho dos docentes de EI no município de Belo Horizonte após a criação do cargo de educador infantil. A forma de ingresso nesse cargo é o concurso público, assim como no cargo de professor, porém, a diferença é que é o educador é específico para trabalho na creche. No município de Ribeirão Preto, apesar de não haver a nomeação diferente para os cargos, a divergência se dá na forma de provimento, dessa forma, considerando as diversidades nas experiências, concordamos com o que afirmam as autoras: "Observa-se nas escolas a existência de profissionais ocupantes do cargo de educador infantil e de professor municipal exercendo a mesma função, com atribuições e formação semelhantes e carreiras e salários diferentes." (PINTO; DUARTE; VIEIRA, 2012, p. 613)

### **Conclusão**

Acreditamos que a realização de concursos públicos seja um fator de valorização docente e, conseqüentemente, de qualidade na educação infantil. Porém, como vimos durante esse estudo, parece haver uma preferência pela contratação de professores aprovados nos Processos Seletivos, assim, concordamos com Vasapollo (2006) citado no artigo de Pinto, Duarte e Vieira (2012):

A palavra de ordem é "flexibilizar". São várias as maneiras encontradas para escapar das amarras do emprego regulamentado, a saber: contratos temporários, por tempo parcial, por cooperativas; possibilidade de despedir empregados sem penalidades, de reduzir ou aumentar horário de trabalho, de pagar salários mais baixos, de mudar a jornada, de destinar atividades para empresas externas. (VASAPOLLO, 2006 apud PINTO; DUARTE; VIEIRA, 2012, p. 620)

### **Referências Bibliográficas**

ARELARO, Lisete; JACOMINI, Márcia; SOUZA, Nilson; SANTOS, Kátia. Condições do trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de São Paulo. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**. (online), Brasília, v. 95, n. 239, p. 197-217, jan./abr. 2014.

BRASIL. Congresso Nacional. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal/Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Brasília, 1996.

BRASIL. **Lei nº 11. 738**, de 16 de julho de 2008. Brasília, 2008.

CORREA, Bianca. Considerações sobre qualidade na educação infantil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 119, p. 85-112, julho/2003.

PINTO; Mércia Figueiredo Noronha; DUARTE, Adriana Maria Cancelli; VIEIRA, Lívia Maria Fraga. O trabalho docente na educação infantil pública em Belo Horizonte. **Revista Brasileira de Educação**, v. 17, n. 51, set.-dez. 2012.