

Entendendo a remuneração dos professores do setor público e do setor privado de ensino do Estado de Santa Catarina

Gisele Vargas

Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), Tubarão/SC – Brasil

Resumo¹

O objetivo deste artigo é analisar as imprecisões terminológicas que acompanham os termos *salário*, *vencimento* e *remuneração* no âmbito educacional brasileiro. Para tanto, resgatou-se na literatura jurídica as terminologias de modo que se possam identificar conceitos mais precisos desses vocábulos. A análise nas legislações relacionou os componentes e elementos que compõem as parcelas retributivas dos professores da educação básica do setor público e do setor privado de ensino do estado de Santa Catarina, bem como uma breve reflexão a respeito da remuneração recebida por esses trabalhadores.

Palavras-chave: Remuneração dos Professores. Educação Básica. Setor Público de Ensino. Setor Privado de Ensino.

Understanding the compensation of public and private teaching sector teachers in Santa Catarina state

Abstract

The aim of this paper is to analyze the terminological inaccuracies related to the terms *wage*, *salary* and *compensation* within the Brazilian educational scope. To achieve that, the terms were sought in the juridical literature to identify more precise concepts for these words. The literature analysis listed the components and elements that form the retributive portions of public and private teaching sector K-12 teachers in Santa Catarina state, as well as allowed a brief reflection on the compensation received by these workers.

Keywords: Teachers Compensation. K-12 Education. Public Teaching Sector. Private Teaching Sector.

¹ O artigo é produto da pesquisa Remuneração dos professores de escolas públicas de educação básica no contexto do Fundeb e do PSPN, financiada pelo Edital nº 049/2012/CAPES/INEP, no âmbito do Programa Observatório da Educação, do Ministério da Educação.

Introdução

Um dos principais anseios de todo trabalhador é o recebimento de modo integral e correto, e, por força do ajuste firmado entre trabalhador e empregador no ato da contratação, das parcelas retributivas da sua força laborativa. A essas parcelas retributivas pode-se chamar: salário, vencimento ou remuneração. Entretanto, como observaram os pesquisadores Camargo et al. (2009), é preciso conceituar os termos salário, remuneração e vencimento, pois são termos utilizados com frequência no cotidiano de grande parte da população e que têm “[...] sido utilizados de forma polissêmica e imprecisa, já que engendram diferentes responsabilidades profissionais e, a depender do caráter de cada um, apresentam bases de cálculo distintas” (CAMARGO et al., 2009, p. 342).

A despeito dos traços comuns que caracterizam uma relação de emprego², é certo que o estudo da retribuição do trabalho dos professores passa a ter significativa importância quando inserido na órbita do seu tomador de serviços³, pois o regime jurídico que irá nortear a contratação de todo trabalhador implica na aplicação da legislação pertinente àquela relação (normas de Direito Público ou Direito Privado), tendo em vista que as respectivas responsabilidades profissionais e a base de cálculo relacionada diferem conforme o empregador.

Um passo simples e superficial sobre as disposições constitucionais serviria de referência elementar para esta conceituação, entretanto, e em face do caráter ambíguo dos termos, é necessário conciliar normas de caráter privado com normas de caráter público para a redução dessas ambiguidades. Ou seja, é indispensável interpretar as disposições em tela à luz da Constituição, mas também inseri-las no corpo sistemático das normas ordinárias, conforme o regime jurídico da relação, construindo, para isso, uma compreensão adequada dos termos.

Nesta ordem de reflexões postas, é possível dizer que as parcelas de natureza retributiva dos professores não ficaram imunes às imprecisões terminológicas que acompanham os termos salário, vencimento e remuneração, pois se trata de condição específica desse trabalhador. Seja no texto constitucional ou na legislação ordinária, como mencionado anteriormente, os termos são utilizados de forma imprecisa, os quais geram interpretações diversas no que tange à questão remuneratória no âmbito educacional brasileiro. Como não existe nenhuma palavra e/ou expressão na norma legal sem uma razão específica, espera-se que este artigo possa contribuir para definições mais precisas dos termos, bem como relacionar os componentes e elementos que compõem as parcelas retributivas dos professores do setor público e os professores do setor privado de ensino do estado de Santa Catarina. Por fim, traz-se uma breve reflexão sobre a remuneração recebida por esses trabalhadores.

² São elementos caracterizadores de uma relação de emprego a personalidade, a onerosidade, a não eventualidade/continuidade e a subordinação.

³ Considera-se esfera de atuação dos trabalhadores o setor público e o setor privado. Os trabalhadores do setor público são chamados de servidores públicos, ou ainda, os empregados públicos, sendo os trabalhadores do setor privado os empregados privados.

Conceituando Salário, Vencimento e Remuneração

Todo trabalhador, ao oferecer seu empenho e ânimo, ou seja, sua força de trabalho, espera de seu empregador um retorno pecuniário, que, em regra, é conhecido como salário.

O termo salário foi inspirado num bem escasso no império romano – o sal – e que, exatamente por isso, era concedido como retribuição pelo trabalho prestado pelos soldados da época. Com o passar dos tempos, o sal perdeu a sua preciosidade e o valor de troca, mas o nome nele inspirado continuou sendo o principal referencial de retribuição pelo trabalho prestado. Para Martinez (2010, p. 337),

Outros vocábulos foram moldados para representar o mesmo objeto, embora de aplicação específica, relacionada a determinadas espécies de trabalhador. São dignos de nota os soldos pagos para os militares, os vencimentos atribuídos para os servidores públicos e os subsídios outorgados para os agentes políticos. Os profissionais liberais são destinatários de honorários [...].

Por salário, entende-se o valor pago pelo empregador ao trabalhador quando este fornece àquele a sua atividade, sendo que ele pode ser definido com base no tempo, na produção ou na tarefa. Para Nascimento (2006, p. 822-823), salário por unidade de tempo é “[...] uma importância fixa, paga em razão do tempo que o empregado permanece à disposição do empregador”. Salário por unidade de produção é a “[...] importância paga de acordo com o produto da atividade do empregado”. Salário por unidade de tarefa é a importância paga “[...] consideração ao tempo, mas com a obrigação de produzir, dentro dele, um resultado mínimo” (NASCIMENTO, 2006, p. 822-823).

Por certo, a maior parcela de trabalhadores recebe salário por unidade de tempo, no qual o trabalhador recebe por hora, por dia, por semana ou, ainda, mês. Nesse sentido, é importante invocar duas questões no que se refere à modalidade de aferição do salário dos professores: unidade de tempo e a sua duração. Estes recebem por hora trabalhada, sendo que esta unidade de tempo se chama hora-aula. No dizer de Rodrigues (2005, p. 1) “[...] a hora-aula equivale ao padrão unitário de tempo utilizado pela instituição para definir a carga horária necessária ao desenvolvimento de cada conteúdo curricular (a carga horária de cada disciplina é fixada em horas-aula)”.

Ressalta-se que não há coincidência entre o padrão hora-relógio e hora-aula. Rodrigues estabelece que hora-relógio é o padrão de 60 minutos, utilizado internacionalmente, e que serve de parâmetro para a fixação da carga horária mínima constante das diretrizes curriculares, sendo hora-aula o padrão pedagógico adotado pela instituição dentro de sua autonomia (RODRIGUES, 2005).

A Lei nº 9.394 de 20 de setembro 1996 (BRASIL, 1996), que instituiu a Lei de Diretrizes e Bases (LDB), definiu em seu artigo 12:

Art. 12. Os estabelecimentos de ensino, respeitadas as normas comuns e as do seu sistema de ensino, terão a incumbência de:
I - elaborar e executar sua proposta pedagógica;
II - administrar seu pessoal e seus recursos materiais e financeiros;
III - assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas; [...] (BRASIL, 1996).

Entende-se que a LDB não estabelece a duração da hora-aula, reportando a incumbência da duração ao projeto pedagógico do estabelecimento. Estes tendem a estabelecer a duração entre 40, 45, 48 e 50 minutos. No estado de Santa Catarina está estabelecida a duração de 45 minutos com recreio monitorado para as escolas de educação básica, conforme fixado na matriz curricular do estado.

Resgata-se, também, o parecer nº 261, de 2006 (BRASIL, 2007, p. 10), do Conselho Nacional de Educação, que “[...] consagrou como duração da hora-aula o tempo de cinquenta (50) minutos, com um intervalo de dez (10) minutos, para descanso dos alunos, entre uma hora-aula e outra”. A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), convencionada entre Sinpaaet (Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Tubarão) e Sinepe/SC (Sindicato das Escolas Particulares do Estado de Santa Catarina), em 2016, e que estabelece a hora-sindical, instituiu na Cláusula quadragésima primeira, que é considerada “[...] como aula, nos estabelecimentos particulares de ensino, o trabalho letivo de até 50 (cinquenta) minutos” (SINPAAET, 2009).

Quanto à organização, os salários são estipulados a partir de modelos mínimos de garantia de satisfação das necessidades vitais básicas do trabalhador e da sua família. Esses modelos e padrões consideram uma classificação gradual, que se inicia com o salário mínimo legal. É certo que a luta por melhores salários e melhores condições de trabalho sempre foram bandeiras históricas do movimento sindical. Em suas origens, o movimento sindical brasileiro foi marcado por reivindicações que datam do início do século XIX. Desde então, a preparação para o trabalho tem sido um dos focos da ação sindical em diferentes países, com vários tipos e níveis de intervenção.

Destaca-se que as lutas dos trabalhadores, no Brasil, por melhores salários, começaram a ocorrer de forma organizada e intensa no final do século XIX. Os movimentos pelos direitos trabalhistas tiveram que se defrontar com a pesada herança escravista e lutar pelo reconhecimento do valor do trabalho e da dignidade dos trabalhadores, pela construção de uma identidade social que possibilitou a conquista coletiva de direitos, dentre eles o aumento salarial. E, incluso nesses movimentos reivindicatórios, em meados de 1920, aparece a figura, na forma de reivindicação, da instituição de um salário mínimo. O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2010, p. 78), destaca que:

Em 1892, os participantes do 1º Congresso Socialista reivindicavam ‘determinação do salário mínimo baseado no preço mínimo das necessidades atuais’. O documento do Congresso Operário, realizado em 1912 no Rio de Janeiro, também demandava o SM. Na época da greve de 1919, em São Paulo e outras regiões, um dos itens de pauta era ‘estabelecer um salário mínimo baseado sobre o custo atual dos *vivers*’.

Apesar disso, não passou de uma pauta de reivindicação e de propostas empresariais até 1934, quando foi instituído, no Governo de Vargas, pelo advento da segunda Constituição Republicana do Brasil, o salário mínimo nacional. Resta lembrar que, além do salário mínimo, estabelecido constitucionalmente e que representa o limite inferior geral de remuneração para os trabalhadores assalariados no país e que trabalham oito horas diárias, quarenta e quatro horas semanais e duzentas e vinte horas mensais, coexiste outro tipo de salário base: os pisos salariais.

Vê-se:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; (BRASIL, 1988).

Tal artigo constitucional, portanto, fornece o fundamento legal para a determinação de pisos salariais para os segmentos de trabalhadores por meio de negociação coletiva, isto é, pela negociação entre entidades sindicais de trabalhadores e representantes dos empregadores. Os pisos salariais se sustentam no mesmo preceito constitucional que o salário mínimo e estão imbricados em relações de influências mútuas, ou seja, a instituição e a evolução de um traz impacto sobre o outro, seja direta ou indiretamente.

A fixação de pisos salariais, além de assegurar remuneração mínima para o exercício das diversas atividades profissionais, em princípio com o valor superior ao SM, tende a refletir nas faixas salariais subsequentes, contribuindo para a elevação do patamar de remuneração dos trabalhadores e para a redução do leque salarial entre as empresas. Também tende a refrear a rotatividade da mão de obra, especialmente nos postos de trabalho de menor qualificação, dado que desestimula dispensa para a substituição de trabalhadores por outros com menores salários, ou seja, contém a via fácil e socialmente prejudicial de redução de custos por substituição de trabalhadores. Ademais, a elevação das menores remunerações pagas aos trabalhadores pode contribuir para a elevação da massa salarial, para ampliação do mercado consumidor interno e, em consequência, para sustentação do ritmo da atividade econômica nacional (DIEESE, 2010, p. 176).

No estado de Santa Catarina existe, como referência de pisos salariais no âmbito educacional, a Lei Complementar nº 459 de 30 de setembro de 2009 (SANTA CATARINA, 2009), que fixou, em seu artigo 1º, inciso IV, letra h, pisos salariais para os trabalhadores auxiliares em administração escolar do estado de Santa Catarina (trabalhadores em estabelecimentos de ensino).

Tabela 1 – Piso Salarial Estadual para os Trabalhadores do Setor Privado de Ensino e Salário Mínimo Nacional (Valores Nominais)

ANO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PSE	679,00	730,00	800,00	875,00	957,00	1.042,00	1.158,00
SM	510,00	545,00	622,00	678,00	724,00	788,00	880,00

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados obtidos em Santa Catarina (2009).

Numa comparação direta, percebe-se que os auxiliares em administração escolar de Santa Catarina (desde o porteiro, zeladores, merendeiras até cargos de direção) têm piso superior ao salário mínimo nacional. Por certo, não podem receber valor inferior a R\$ 1.158,00 desde janeiro de 2016 (Tabela 1).

Há, também, o piso salarial para os professores do setor privado de ensino de Santa Catarina convencionado pela CCT da categoria e que tem como base os valores descritos na tabela abaixo:

Tabela 2 – Pisos Salariais dos Professores do Setor Privado de Ensino do Estado de Santa Catarina (Valores Nominais)

MODALIDADE DE ENSINO	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Educação Infantil						
Professor	4,85	5,19	5,71	6,08	6,57	7,36
Auxiliar de classe	2,64	2,28	3,18	3,47	3,75	4,20
Ensino fundamental I	4,85	5,19	5,71	6,08	6,57	7,36
Ensino fundamental II	7,00	7,49	8,25	8,75	9,45	10,58
Ensino médio e Técnico profissionalizante	8,84	9,46	10,41	11,04	11,92	13,35
EJA	8,84	9,46	10,41	11,04	11,92	13,35
Ensino superior	14,75	15,78	18,15	19,60	21,95	24,58
Pré-vestibular	14,55	15,57	17,91	19,34	20,89	23,40
Cursos livres						
Professor	7,00	7,49	8,25	8,75	9,45	10,58
Instrutor	3,50	3,75	4,13	4,38	4,73	5,30

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados obtidos em SINPAAET (2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016).

A tabela 2 expressa, além do valor da hora-aula recebido pelos professores do setor privado de ensino de Santa Catarina, o critério convencionado para o estabelecimento desse valor. Vê-se que o critério é a modalidade de ensino de atuação do professor, quais sejam: ensino infantil, ensino fundamental I e II, ensino médio, educação de jovens e adultos, pré-vestibular, ensino superior e cursos livres. Os valores expressos na tabela estipulam o valor mínimo a ser pago por hora-aula ministrada pelo professor.

No setor público de ensino há o piso salarial profissional nacional estabelecido na Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008 (BRASIL, 2008), a qual dispõe sobre o vencimento inicial de um professor com formação em nível médio, na modalidade normal com jornada de trabalho semanal de 40 horas. Como se vê, o PSPN fixou um piso para os professores acima do valor do salário mínimo nacional (tabela 3).

Tabela 3 – Valores do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério e do Salário Mínimo Nacional (Valores Nominais)

ANO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PSPN	950,00	1.024,67	1.187,09	1.451,75	1.567,00	1.697,00	1.917,78	2.135,64
SM		510,00	545,00	622,00	678,00	724,00	788,00	880,00

Fonte: Adaptado pela autora com base nos dados obtidos em Bassi e Gil (2015, p. 270).

Isso posto, há que se debruçar sobre a terminologia vencimento. A Constituição Federal de 1988 não trata com clareza as diferenças entre vencimento e remuneração, pois ora utiliza vencimento como equivalente à “[...] soma do vencimento básico com o valor global das vantagens permanentes e gerais” (BRASIL, 1988), conforme se vê no artigo 37, incisos X, XII, XIII e XV, e ora utiliza vencimento como equivalente ao vencimento básico, conforme exposto no art. 73, § 3º.

A Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que tratou de dispor sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, estabeleceu, em seu artigo 40, a definição de vencimento como “[...] a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei” (BRASIL, 1990).

A Lei nº 8.852 de 4 de junho de 1994, e que dispõe sobre a aplicação dos artigos 37, XI e XII, e 39, § 1º, da Constituição Federal, preceituou em seu artigo 1º:

Art. 1º Para os efeitos desta Lei, a retribuição pecuniária devida na administração pública direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União compreende:

I - como vencimento básico:

a) a retribuição a que se refere o art. 40 da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, devida pelo efetivo exercício do cargo, para os servidores civis por ela regidos;

[...]

II - como vencimentos, a soma do vencimento básico com as vantagens permanentes relativas ao cargo, emprego, posto ou graduação; (BRASIL, 1994).

Com a Reforma Administrativa realizada pela Emenda Constitucional nº 19 de 4 de junho de 1998 (BRASIL, 1998), o texto constitucional se limitou somente a diferenciar subsídio de remuneração, sendo subsídio o termo aplicado aos valores pagos em parcela única aos ocupantes de cargos na administração pública, tais como procuradores, juízes, defensores públicos, agentes políticos. O termo remuneração é o valor recebido pelos servidores públicos submetidos ao regime jurídico estatutário.

O que se percebe das legislações é que a Lei de 1994 conceituou vencimentos (plural) como a soma do vencimento básico com as vantagens pecuniárias de natureza permanente, estabelecendo uma conceituação mais precisa sobre o termo vencimento o que, por si só, sugere-se o entendimento de que há de prevalecer a conceituação nela firmada.

Como pode ser observado, o termo salário é o equivalente ao termo vencimento básico, ou seja, vencimento básico é a parcela retributiva paga pela Administração Pública direta aos ocupantes de cargos públicos, o qual consiste em um valor determinado e fixado antecipadamente por lei que rege a carreira do servidor público. Destaca-se que o salário e/ou vencimento pode se basear no piso salarial da categoria, ou no salário mínimo legal e seu valor pode corresponder à fração desses valores ou ao valor integral, sendo sempre proporcional à duração da jornada de trabalho e proporcional à extensão da complexidade do trabalho.

Afastando o entendimento de que o termo remuneração tem o mesmo sentido que o termo salário, pode-se dizer que remuneração é figura da qual o salário é espécie, de modo que, o salário consistiria na parcela base, fixa e principal da verba paga ao empregado por seu empregador, e as demais parcelas somadas a este equivaleriam a verbas remuneratórias. No âmbito do direito privado, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador (BRASIL, 1943).

Em outras palavras, e como parte importante dessa construção teórica, têm-se remuneração como a associação do salário (parte fixa) com outras parcelas retributivas que têm origem no trabalho (parte variável). Martinez (2010, p. 338) divide em três as parcelas retributivas oriundas do trabalho, sendo “[...] parcelas de natureza salarial, parcelas de natureza não salarial e as parcelas de natureza não salarial por força de lei”. Dentre as

parcelas de natureza salarial⁴ há o salário-base, complementos salariais e suplementos salariais. Como parcelas de natureza não salarial há as parcelas que têm o propósito de indenizar/ressarcir gastos na execução da atividade laborativa. Entre as parcelas de natureza não salarial por força de lei existem as parcelas submetidas a diferentes lógicas de percepção de ganhos, como, por exemplo, o vale-transporte, o reembolso-creche, o salário-família, entre outros. Remuneração, portanto, é a soma de todas as parcelas retributivas oriundas da prestação do seu trabalho recebidas pelo trabalhador, abraçando tanto as parcelas de natureza salarial como as de natureza não salarial.

No âmbito do direito público, o termo remuneração, observado na leitura do artigo 41 da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, “[...] é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei” (BRASIL, 1990). Para o artigo 1º, da Lei nº 8.852 de 1994, inciso III, remuneração é “[...] a soma dos vencimentos com os adicionais de caráter individual e demais vantagens, nestas compreendidas as relativas à natureza ou ao local de trabalho e a prevista no art. 62, da Lei nº 8.112, de 1990⁵, ou outra paga sob o mesmo fundamento [...]” (BRASIL, 1994). Atenta-se que a Lei de 1990 conceituou remuneração da mesma forma que a Lei de 1994 (BRASIL, 1994) conceituou vencimento, o que leva a sugerir a utilização dos termos da Lei de 1994, pois esta apresenta tecnicidade jurídica mais precisa quando inseriu as vantagens pecuniárias transitórias em seu corpo.

As vantagens pecuniárias que podem compor o vencimento básico são valores pagos em consequência do evento de um fato antecipadamente alocado por lei, e que proporciona ao servidor público a aquiescência do recebimento do valor previsto, na forma de vantagens previstas em lei, bem como as retribuições, gratificações e adicionais. Embora exista essa possibilidade de integração das vantagens pecuniárias na remuneração pela previsão legal, ou ainda, pela habitualidade do recebimento, no momento em que as vantagens pecuniárias forem aderidas ao vencimento básico, somente poderão ser excluídas por opção do servidor, ou pela extinção do fato que lhe originou ou lhe deu caráter remuneratório.

Numa indagação objetiva quanto à definição do termo remuneração, percebe-se que, tanto no direito público quanto no direito privado, remuneração é a soma de uma parte fixa que pode ser chamada de vencimento básico no caso dos servidores públicos, e salário no caso dos empregados privados, com parcelas de natureza variáveis que podem ser chamadas de vantagens pecuniárias para os servidores públicos, e complementos e suplementos salariais no caso dos empregados privados.

Entendendo a Remuneração dos Professores

Muito embora a grande maioria dos trabalhadores receba mensalmente remuneração, é importante observar que, especialmente, os professores têm características específicas na

⁴ São considerados complementos salariais a retribuição paga pelo empregador em circunstâncias adicionais àquelas originalmente ajustadas. Podem-se citar como exemplo de complementos salariais os adicionais de periculosidade, insalubridade, hora noturna, hora extraordinária, adicional por tempo de serviço, gratificação por função, dentre outros. Como suplementos salariais são considerados as retribuições pagas por terceiros com os quais o empregado mantém relações mercantis. Podem-se citar, como exemplo, as gorjetas (MARTINEZ, 2010).

⁵ Estabelece o art. 62 da Lei nº 8.112 de 1990 (BRASIL, 1990) que “[...] ao servidor ocupante de cargo efetivo investido em função de direção, chefia ou assessoramento, cargo de provimento em comissão ou de Natureza Especial é devida retribuição pelo seu exercício”.

sua composição, levando-se em conta o setor de atuação deste e, conseqüentemente, seu empregador. Os professores do setor público de ensino podem ser ligados por vínculo institucional à Administração Pública direta, autárquica ou fundacional sobre duas formas: permanente e provisória. Os professores efetivos têm vínculo permanente e carecem de prévia aprovação em concurso público para a investidura no cargo. Os professores temporários, comumente conhecidos como Admitidos em Caráter Temporário (ACT), são investidos para o exercício de atividades provisórias sem a submissão a concurso público, sendo contratados por processo seletivo simplificado. São considerados servidores públicos e regidos juridicamente por meio de estatuto próprio (são chamados de estatutários).

Os professores do setor privado de ensino são chamados empregados privados, pois são contratados no âmbito do setor privado e seus contratos de trabalho são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como pela CCT da respectiva categoria.

Remuneração dos Professores do Setor Público de Ensino

Como exposto, os professores efetivos do setor público de ensino são considerados servidores públicos, sendo o seu regime jurídico o estatutário. Recebem vencimento básico e, se somar-se a esse as vantagens pecuniárias, permanentes ou transitórias, receberão remuneração. A Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008⁶, instituiu o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, regulamentando, desta forma, o vencimento básico inicial para os professores do setor público.

Tabela 4 – Vencimento Básico Inicial no Mês de Outubro – Profissionais do Magistério com Formação de Ensino Médio na Modalidade Normal, Jornada de 40 Horas Semanais – Santa Catarina (Valores Reais – Dez. 14)

ANO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
VBI	715,46	720,55	774,54	1.420,78	1.448,19	1.676,58	1.697,37

Fonte: Adaptado pela autora com base nos dados obtidos em Bassi e Gil (2015, p. 270).

Nota-se que, na tabela 4, o vencimento básico inicial dos professores do setor público de Santa Catarina permaneceu sem variações consideráveis até 2010, quando o STF confirmou a constitucionalidade da lei do piso nacional e equiparou o vencimento básico inicial ao valor estabelecido na lei do PSPN. A partir de 2011, os professores do setor público de Santa Catarina passaram a receber o valor estipulado no PSPN, montante mínimo fixado na lei.

No que concerne à carreira, o Plano de Carreira dos Profissionais da Educação Básica de Santa Catarina, além de dispor de outros pontos, fixa a estrutura na carreira. O Plano (conforme demonstrado na tabela 5) apresenta quatro categorias por titulação, contendo três níveis cada categoria (médio normal ao doutorado), sendo a progressão na carreira por formação acadêmica. A essa movimentação na carreira chama-se de progresso vertical.

⁶ Convém salientar que o estado de Santa Catarina ingressou com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) no Supremo Tribunal Federal (STF) em outubro de 2009 contra a Lei que regulamentou o piso, sob a alegação de que os custos com a folha de pagamento poderiam ultrapassar o que é estabelecido pela Lei de Responsabilidade Fiscal, bem como o fim da autonomia dos estados e municípios. Outro alvo da ADIN foi o dispositivo da lei que determina, no mínimo, 1/3 da jornada de trabalho às atividades extraclasse. O STF negou o pedido de liminar que solicitava a suspensão da lei e, em agosto de 2011, foi publicado acórdão do STF, no qual a Corte Suprema afirma que a Lei nº 11.738/08 que instituiu o PSPN é constitucional.

Quanto à progressão horizontal, o Plano de Santa Catarina estabelece sete classes (A-G), sendo que a movimentação horizontal na carreira dá-se pelo tempo de serviço do professor, pela formação continuada e pela avaliação de desempenho, conforme descrevem Rolim e Gutierrez (2015).

Tabela 5 – Estrutura da Carreira do Magistério Público Estadual com Vencimento Básico Inicial e Final em cada Nível e Classe (Valores Reais de Setembro de 2014)

HABILITAÇÃO	NÍVEL	A (01)	G (07)
MAGISTÉRIO DE 2º GRAU	01	1.697,37	1.697,37
	02	1.697,37	1.697,37
	03	1.697,37	1.697,37
LICENCIATURA DE 1º GRAU	04	1.697,37	1.697,37
	05	1.697,37	1.697,37
	06	1.697,37	1.697,37
LICENCIATURA PLENA	07	1.814,80	2.117,20
	08	1.917,94	2.219,81
	09	2.028,04	2.347,35
PÓS- GRADUAÇÃO	10	2.196,43	2.561,71
	11	2.441,64	2.848,48
	12	2.694,80	3.144,49

Fonte: Santa Catarina (2014).

No tocante ao vencimento básico inicial e final, a tabela 5 demonstra uma alteração sutil nas diferenças salariais entre o vencimento inicial e o final. Para Bassi e Gil (2015, p. 269),

[...] aprovação da revogação do percentual existente entre os referenciais da tabela de vencimentos possibilitou que a tabela incorporasse os valores do PSPN no início da carreira do magistério, mas ao custo de reduzir o percentual de distância entre as referenciais superiores provocando achatamento na carreira. Quer dizer, a equiparação do vencimento inicial ao valor do PSPN não foi acompanhada da elevação na mesma proporção dos outros vencimentos até o vencimento final.

O que se percebe, ao analisar a tabela 5 juntamente com o descrito por Bassi e Gil, é a ocorrência do achatamento na carreira quando equiparamos os vencimentos básicos inicial e final. Importa lembrar que somado ao vencimento básico inicial do cargo efetivo estão as vantagens pecuniárias estabelecidas em lei. Para a Lei nº 8.112 de 1990, artigo 49: “[...] além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens: indenizações; gratificações; adicionais” (BRASIL, 1990). No artigo 51, a legislação fixa como “[...] indenizações ao servidor: ajuda de custo; diárias; transporte; auxílio-moradia” (BRASIL, 1990). No artigo 61, está estabelecido que,

[...] além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei, serão deferidos aos servidores as seguintes retribuições, gratificações e adicionais: retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento; gratificação natalina; adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas; adicional pela prestação de serviço extraordinário; adicional noturno; adicional de férias; outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho; gratificação por encargo de curso ou concurso (BRASIL, 1990).

Outras vantagens pecuniárias podem ser criadas por legislações complementares e, em Santa Catarina, tem-se, por exemplo, a gratificação por hora complementar, a gratificação por regência de classe, dentre outras.

Remuneração dos Professores do Setor Privado de Ensino

O salário dos professores do setor privado de ensino baseia-se na carga horária semanal estipulada no contrato de trabalho, sendo o valor da hora-aula estabelecido na CCT firmada entre sindicatos profissionais e sindicatos econômicos.

Artigo 320 - A remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários.

§ 1º - O pagamento far-se-á mensalmente, considerando-se para este efeito cada mês constituído de quatro semanas e meia (BRASIL, 1943).

Como resultado, calcula-se a remuneração do professor de acordo com a carga horária semanal, multiplicada por 4,5 semanas, bem como pelo valor da hora-aula estipulado pelo instrumento normativo, mais 1/6 referente ao repouso semanal remunerado; ficando a seguinte fórmula: [(carga horária semanal X 4,5 semanas X valor da hora) + 1/6] = salário. Para exemplificar, um professor que atua no ensino fundamental I, independente da formação, com carga horária semanal de 20 horas, com valor de hora-aula de R\$ 7,36, terá um salário-base de R\$ 772,80. Por 40 horas semanais, o professor receberia, como salário-base, o valor de R\$ 1.545,60.

Importa dizer que a CLT limitou e fixou a jornada de trabalho dos professores do setor privado de ensino. Conforme artigo 318, “[...] num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas” (BRASIL, 1943). Ou seja, a legislação limitou o número de aulas em uma mesma escola, mas não em estabelecimentos de ensino diferentes, isso faz com que os professores se desdobrem em se locomover de uma escola a outra num único dia.

As horas-aulas excedentes ao limite dado pela norma do artigo 318 são consideradas como jornada extraordinária, que deverão ser remuneradas com o adicional mínimo de 50% ao valor da hora-aula normal, nos termos do que reza o artigo 7º, inciso XVI, da Constituição Federal. Ou seja, se um professor ministrar 5 aulas de 50 minutos, num mesmo estabelecimento de ensino, estará o estabelecimento infringindo a lei, tendo que efetuar o pagamento da 5ª aula como hora extraordinária.

Como exposto anteriormente, no artigo 457, §1º: “[...] integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias de viagem e abonos pagos pelo empregador” (BRASIL, 1943), ou seja, a CLT fixa o salário-base e a este se somam os adicionais previstos na CLT, bem como os previstos na CCT da categoria.

Como adicionais previstos na CLT, e como os mais comumente recebidos pelos professores do setor privado, podem-se citar o adicional noturno e o adicional de hora extraordinária. Na CCT da categoria, há, como acréscimo, o adicional por tempo de serviço (triênio), adicional pelo número de alunos por turma (acima de 55 alunos), atividades extraclasse (festas, gincanas, viagens), reunião pedagógica, auxílio funeral, aulas de recuperação. Outros adicionais como Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e reembolso creche são, muitas vezes, estabelecidos por Acordos Coletivos entre o estabelecimento de ensino e o Sindicato Profissional, tendo alcance somente para os professores daquele estabelecimento.

Considerações Finais

Este artigo, ao focar as legislações no que tange à análise dos termos salário, vencimentos e remuneração, explicitou que estes são aplicados de diferentes formas em vários ramos do direito, inexistindo uma correlação acerca da composição do vocábulo. Portanto, os termos salário, vencimento e remuneração consistem em parcelas diversas, apesar de serem termos aproximados e de significarem a retribuição a ser recebida pelo trabalhador quando no desenvolvimento de sua atividade laborativa. Isto ocorre porque tanto o direito público quanto o direito privado impõem a parcela retributiva à natureza jurídica adequada ao caso a ser tratado pela lei que vem a reger o determinado ramo. Apesar disso, cada termo apresenta propriedades típicas em decorrência de sua natureza jurídica e de seus componentes e elementos.

Isto posto, há de se dizer que os fatores determinantes da remuneração dos professores do setor público e do setor privado de ensino são diferentes, haja vista as duas categorias de trabalhadores terem características distintas, como, por exemplo, o setor de atuação e, conseqüentemente, o seu empregador. Se para os professores do setor público de ensino o empregador é o poder público (governo federal, estadual e municipal), para os professores do setor privado, é a iniciativa privada. Há diferenças, também, quanto à determinação das políticas salariais. Para Moriconi et al. (2009, p. 116):

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

Resta lembrar que a educação pública, no Brasil tem seu financiamento em duas fontes principais: a) a vinculação da receita dos impostos, responsável por 80% e que são convertidos em orçamento municipal, estadual ou federal; e b) o salário educação, responsável por 20% do total de verbas. Ou seja, o salário dos professores do setor público é definido pelas políticas de valorização do magistério (FUNDEF, FUNDEB e PSPN), sendo que cada política vinculou de forma própria a receita de impostos. Vale saber que o salário dos professores do setor privado provém das mensalidades dos alunos, por sua vez, sujeitas à ordem do mercado e à maximização dos lucros.

Adicionalmente, a comparação entre a remuneração dos professores do setor público e do setor privado não pode ser feita sem ressalvas, pois os critérios que compõem o piso salarial dos professores do setor público são diferentes dos professores do setor privado; deste modo, não compõem uma série estatística, já que contêm um conjunto de informações diferentes.

Resgata-se, aqui, que os critérios para o estabelecimento do piso salarial dos professores do setor privado de ensino é a modalidade de ensino em que atuam, enquanto os critérios que compõem o piso salarial dos professores do setor público de ensino é a formação acadêmica (que se inicia no nível médio). Para melhor compreensão, exemplifica-se: um professor do setor privado de ensino, atuante na modalidade de educação básica (ensino fundamental I), independente da formação acadêmica, recebe salário-base inferior a um professor do setor público de ensino, atuante na mesma modalidade de ensino, com

formação acadêmica de nível médio. Ou seja, o professor do setor privado tem como salário-base o valor de R\$ 1.545,60 enquanto o professor do setor público tem vencimento básico inicial de R\$ 2.135,64. É preciso lembrar, também, que, por força do artigo 318, da CLT, o professor do setor privado não poderá trabalhar numa mesma escola as 40 horas semanais. Outro detalhe importante é que os professores do setor privado trabalham efetivamente as 40 horas semanais⁷ nas escolas, diferentemente dos professores do setor público, que são contratados por 20 ou 40 horas semanais e têm 1/3 da jornada de trabalho dedicada à hora atividade. Por isso, a afirmação de que os professores do setor privado de ensino ganham melhores salários do que os professores do setor público de ensino há de ser relativizada, pois não é o que se verifica na prática, como exemplificado acima.

Questões como o regime jurídico aplicado à relação de trabalho e o Plano de Carreira são importantes diferenciais na remuneração dos professores do setor público e do setor privado de ensino. Enquanto os professores do setor público são regidos juridicamente por um estatuto que fixa, dentre outros pontos, estabilidade no exercício da atividade, os professores do setor privado, por serem celetistas, não possuem estabilidade no exercício da atividade laborativa. Por certo, a estabilidade tem influência direta na rotatividade de contratação desses trabalhadores, o que, por consequência, dificulta a relação de trabalho.

A obrigatoriedade do Plano de Carreira também é fator determinante na carreira dos professores do setor público, pois esse instrumento normatiza internamente a promoção e a progressão da carreira desses trabalhadores, o que não acontece com os professores do setor privado, pois estes não possuem um Plano de Carreira (o estabelecimento de um Plano de Carreira é uma das grandes lutas do movimento sindical educacional catarinense).

Por fim, e ainda que haja equivalência na natureza do trabalho e nas habilidades necessárias para o exercício da docência, percebe-se que a legislação trata diferentemente os professores do setor público e do setor privado de ensino, sejam nos fatores determinantes da remuneração, seus elementos e componentes na base de cálculo. Considerando que a remuneração expressa o reconhecimento do serviço prestado pelos professores, o que se vê é a desvalorização da profissão, sendo este um tema que deve ser discutido não somente no meio educacional, mas com toda a sociedade brasileira.

Referências

BASSI, Marcos Edgar; GIL, I-Juca. Remuneração de Professores de Escolas Públicas no Contexto do Fundeb e PSPN. In: GOUVEIA, Andréa Barbosa; PINTO, José Marcelino de Rezende; FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola. Financiamento da Educação no Brasil. Campo Grande: Oeste, 2015. p. 257-279.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil - 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988. p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 1 maio 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943.

⁷ A CCT da categoria não estabelece o adicional de hora-atividade para os professores do setor privado do estado de Santa Catarina.

p. 11937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 9 dez. 2011.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 19 de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 jun. 1998. p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm>. Acesso em: 17 jun. 2016.

BRASIL. Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do artigo 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, 17 jul. 2008. p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm>. Acesso em: 11 mar. 2016.

BRASIL. Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, 19 abr. 1991. p. 1. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 11 dez. 2011.

BRASIL. Lei nº 8.852 de 4 de fevereiro de 1994. Dispõe sobre a aplicação dos artigos 37, incisos, XI e XII e artigo 39, § 1º da Constituição Federal e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 07 fev. 1994. p. 1729. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8852.htm>. Acesso em: 10 abr. 2016.

BRASIL. Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 dez. 1996. p. 27833. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 16 jun. 2016.

BRASIL. Ministério da Educação. Parecer CNE/CES nº 261/2006. Dispõe sobre procedimentos a serem adotados quanto ao conceito de hora-aula e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 jun. 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/pces261_06.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2016.

CAMARGO, Rubens Barbosa de et al. Financiamento da Educação e Remuneração Docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 25, n. 2, p. 341-363, maio/ago. 2009.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estudos Estatísticos e Socioeconômicos. **Salário Mínimo**: instrumento de combate à desigualdade. São Paulo: DIEESE, 2010.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MORICONI, Gabriela Miranda et al. Diferentes Padrões de Políticas Salariais nos Estados Brasileiros: uma análise a partir do diferencial de salários público-privado. **Revista de Economia Política**, v. 29, n. 3, p. 114-134, jul./set. 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

RODRIGUES, Horácio Wanderlei. O Direito Educacional e o Conceito de Hora. **Revista @prender**, Marília, n. 24, p. 64-65, 2005. Disponível em: <http://www1.udesc.br/arquivos/id_submenu/262/texto_o_direito_educacional_e_o_conceito_de_hora_horacio_vanderlei_rodrigues.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2016.

ROLIM, Rosana Maria Gemaque; GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães. Planos de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica Pública no Contexto das Relações Federativas Brasileiras. In: GOUVEIA, Andréa Barbosa; PINTO, José Marcelino de Rezende; FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola. **Financiamento da Educação no Brasil: os desafios de gastar 10% do PIB em dez anos**. Campo Grande: Oeste, 2015. p. 199-224.

SANTA CATARINA. Lei Complementar do Estado de Santa Catarina nº 459 de 30 de setembro de 2009. Institui no âmbito do Estado de Santa Catarina pisos salariais para os trabalhadores que especifica e adota outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Florianópolis, 30 set. 2009. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lcsc459_2009.htm>. Acesso em: 29 mar. 2016.

SANTA CATARINA. Assembleia Legislativa de Santa Catarina. Lei nº 16.360 de 16 de abril de 2014. Fixa os valores de vencimento dos membros do Magistério Público Estadual e estabelece outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Florianópolis, 22 abr. 2014.

SINPAAET - Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Tubarão. **Convenção Coletiva de Trabalho 2009/2010**. 2009. Disponível em: <<http://www.sinpaaet.org.br//CCCT-%20PROF%202009.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2016.

Gisele Vargas é mestre em Educação pela Universidade do Sul de Santa Catarina (2012); Especialista em Direito Constitucional pela Universidade do Sul de Santa Catarina (2009); Graduação em Direito pela Universidade do Sul de Santa Catarina (2003). Desde 2007 atua como professora na Universidade do Sul de Santa Catarina - UNISUL. É membro integrante do projeto de pesquisa Remuneração de professores de escolas públicas de educação básica no contexto do FUNDEB e do PSPN financiado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES.

E-mail: gisele.vargas@unisul.br

Recebido em 05 de setembro de 2016

Aprovado em 07 de novembro de 2016

Editores do volume 6

José Marcelino de Rezende Pinto – Universidade de São Paulo, São Paulo/SP, Brasil
Nalú Farenzena – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS, Brasil

Comitê Editorial

José Marcelino de Rezende Pinto – Universidade de São Paulo, Brasil
Juca Gil – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil
Theresa Adrião – Universidade Estadual de Campinas, Brasil
Ângelo Ricardo de Souza – Universidade Federal do Paraná, Brasil
Márcia Aparecida Jacomini – Universidade Federal de São Paulo, Brasil

Conselho Editorial

Alejandro Morduchowicz Universidad Pedagógica, Provincia de Buenos Aires, Argentina	Maria Dilnéia Espíndola Fernandes Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil
Fernanda Saforcada Universidade de Buenos Aires, Argentina	Nalú Farenzena Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil
Jacques Velloso Universidade de Brasília, Brasil	Nelson Cardoso do Amaral Universidade Federal de Goiás, Brasil
João Monlevade Senado Federal, Brasil	Nicholas Davies Universidade Federal Fluminense, Brasil
Jorge Abrahão de Castro Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada / IPEA, Brasil	Rosana Evangelista Cruz Universidade Federal do Piauí, Brasil
Juca Gil Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil	Rosana Gemaque Universidade Federal do Pará, Brasil
Lisete Regina Gomes Arelaro Universidade de São Paulo, Brasil	Robert E. Verhine Universidade Federal da Bahia, Brasil
Luis Carlos Sales Universidade Federal do Piauí, Brasil	Romualdo Portela de Oliveira Universidade de São Paulo, Brasil
Luiz de Sousa Junior Universidade Federal da Paraíba, Brasil	Theresa Adrião Universidade Estadual de Campinas, Brasil
Luiz Fernandes Dourado Universidade Federal de Goiás, Brasil	Tristan McCowan University of London, Reino Unido
Magna França Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil	Vera Jacob Universidade Federal do Pará, Brasil
Maria Beatriz Luce Universidade Federal do Pampa, Brasil Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil	Vera Peroni Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil
Marcos Edgar Bassi Universidade Federal do Paraná, Brasil	Vitor Henrique Paro Universidade de São Paulo, Brasil

Equipe editorial

Projeto gráfico: Tiago Tavares
Diagramação, Revisão de português e normalização: Edson Leonel de Oliveira
Revisão de inglês: Ananyr Porto Fajardo