

A precarização do trabalho docente em Portugal

The precariousness of the teaching work in Portugal

Patricia Regina Piovezan¹
Universidade Estadual Paulista
patriciapiovezan8@hotmail.com

Neusa Maria Dal Ri¹
Universidade Estadual Paulista
neusamdr@terra.com.br

Resumo: O objetivo deste artigo é analisar as reformas educacionais realizadas em Portugal, a partir da década de 1990, e sua operacionalização no sentido de ampliar a precarização do trabalho docente. Desde o final da década de 1980, época da entrada de Portugal na Comunidade Econômica Europeia, sob as diretrizes dos acordos firmados com o Fundo Monetário Internacional e, consequentemente, das privatizações, a implantação de uma série de reformas político-econômicas e trabalhistas desencadeou a ampliação do trabalho precário. Para efeito de análise, privilegiamos dois elementos que constituem o trabalho precário da categoria docente: as formas flexíveis de contratação e o arrocho salarial. Neste estudo, utilizamos a pesquisa bibliográfica, documental e entrevistas semiestruturadas. Constatamos que, nos últimos 27 anos, a aplicação de várias legislações contribuiu para a ampliação do trabalho precário dos docentes portugueses, em especial em relação aos contratos temporários e aos cortes salariais.

Palavras-chave: trabalho precário docente, flexibilidade, arrocho salarial.

Abstract: The aim of this article is to analyze the educational reforms carried out in Portugal since the 1990s and its operationalization in order to increase the precariousness of teaching work. Since the end of the 1980s, when Portugal joined the European Economic Community, under the guidelines of the agreements signed with the International Monetary Fund and, consequently, the privatizations, the implementation of a series of political-economic and labor reforms led to the expansion of work precarious. For the purpose of this analysis, we privilege two elements that constitute the precarious work of the teaching category: the flexible forms of contracting and the salary tightening. In this study, we used bibliographical research, documental and semi-structured interviews. We noted that in the last 27 years the application of several laws contributed to the expansion of the precarious work of Portuguese teachers, especially in relation to temporary contracts and wage cuts.

Keywords: precarious teacher work, flexibleness, wage squeeze.

¹ Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Filosofia e Ciências. Campus de Marília, Av. Hygino Muzzi Filho, 737, Campus Universitário, 17525-900, Marília, SP, Brasil.

Introdução

Com a entrada de Portugal na Comunidade Económica Europeia (CEE), na segunda metade da década de 1980, foram aplicadas várias medidas, tais como o plano de integração e abertura da economia para o mercado europeu, Lei Quadro das Privatizações, desregulamentação do setor financeiro, reforma do sistema fiscal e trabalhista (Baklanoff, 1996), dentre outras. Desse modo, Portugal alinhou-se às novas tendências político-econômicas e produtivas em vigência em várias economias centrais desde os anos de 1970.

Uma das exigências do mundo do trabalho nas últimas décadas, de acordo com a política neoliberal, foi a introdução da flexibilidade em todas as suas dimensões. O trabalhador deveria ser flexível para a realização das tarefas ao longo do processo produtivo, assim como ter contratos de trabalho e salários também flexíveis, isto é, precários.

O trabalho precário se caracteriza pelas formas de “[...] trabalho socialmente empobrecido, desqualificado, informal, temporário e inseguro, a noção de precarização aqui adotada remete a um processo social de institucionalização da instabilidade” (Rosenfield, 2011, p. 264). O trabalho precário preconiza também a flexibilidade “[...] nas formas de inserção e de contrato, na informalidade, na terceirização, na desregulação e flexibilização da legislação trabalhista” (Druck, 2011, p. 41), dos salários e das jornadas de trabalho.

Embora o trabalho precário fosse mais amplo no setor privado e em atividades que exigem trabalhadores pouco qualificados, nos últimos 20 anos expandiu-se para o setor público, inclusive impactando a categoria docente.

Neste estudo, analisamos de que modo as reformas educacionais, realizadas pelo Ministério da Educação, a partir da década de 1990, contribuíram para a ampliação do trabalho precário dos docentes em Portugal. Os dois principais elementos do trabalho precário que investigamos nesta pesquisa foram os contratos flexíveis e o arrocho salarial, isto é, a corrosão ou redução dos salários dos professores.

Metodologia

Neste trabalho utilizamos a pesquisa bibliográfica, documental e a realização de entrevistas semi-estruturadas. Na pesquisa bibliográfica destacamos como tema principal o trabalho precário e analisamos livros, artigos, teses e dissertações que abordam, especificamente, o tema da precarização do trabalho da categoria docente nos últimos 27 anos em Portugal.

Na pesquisa documental realizamos uma análise das legislações educacionais que regulamentaram os estatutos da carreira, os salários e as contratações temporárias dos professores portugueses desde a década de 1990 até os dias atuais.

Consultamos, ainda, boletins, informativos, reportagens de jornais e documentos de sindicatos que apresentavam dados sobre o trabalho precário dos professores no país.

Quanto à pesquisa empírica, as entrevistas semi-estruturadas foram realizadas em 2015 com 18 professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e secundário, sendo 10 docentes do Agrupamento de Escolas Alberto Sampaio e 8 do Agrupamento Carlos Amarante, localizados na cidade de Braga. A cidade de Braga foi escolhida para a pesquisa, pois tem uma densidade educacional significativa, abrangendo a Região do Minho de Portugal.

O critério de seleção dos agrupamentos escolares foi a boa avaliação das escolas pelo Ministério da Educação no ano de 2015 e, também, pelo fato da escola Alberto Sampaio ser uma das maiores do país. Para a realização das entrevistas selecionamos os professores que lecionavam há mais de 15 anos em razão da vivência do profissional ao longo do processo de transição das legislações nas últimas duas décadas.

Na análise dos dados coletados por meio da pesquisa bibliográfica, comparamos o trabalho dos docentes portugueses e o classificamos de acordo com a ampliação ou redução do trabalho precário nos últimos 27 anos.

Analisamos e comparamos as legislações promulgadas, desde 1990, que regulamentaram os vencimentos salariais, contratos de trabalho e a carreira dos docentes, e observamos as reformas realizadas nas últimas duas décadas, que incidiram sobre os valores dos vencimentos salariais, a progressão na carreira e os modelos de contratos precários. Nas entrevistas semi-estruturadas analisamos as concepções dos professores e destacamos as considerações dos profissionais, acerca das categorias enunciadas.

As formas flexíveis de contratação dos docentes

As principais formas de contratação flexíveis dos professores em Portugal são os contratos temporários, com horários parciais, e os que permitem o acúmulo de cargos na docência.

Os contratos flexíveis permitem que os profissionais da educação ampliem a carga horária de trabalho, pois permitem o acúmulo de cargos e admitem que os docentes realizem contratos com os horários reduzidos e contratos a termo (temporários), isto é, formas de contratações adequadas conforme um modelo produtivo e econômico que valoriza a flexibilidade dos contratos de trabalho.

Na década de 1990, a primeira legislação que regulamentou o exercício transitório de função docente foi a Portaria nº 367, de 29 de junho 1998, desenvolvida ao longo do governo do Primeiro-ministro Aníbal Cavaco Silva. Conforme o artigo 3º, os contratos estabelecidos para a função temporária deveriam atender os seguintes critérios:

Vigência do contrato

1 - Os contratos previstos no presente diploma são celebrados de acordo com o prazo em que se encontre vago ou disponível o lugar cujo preenchimento se visa assegurar.
2 - Os contratos celebrados ao abrigo do presente diploma não podem ser celebrados por períodos inferiores a 30 dias (Portugal, 1998, p. 2913).

Os contratos temporários poderiam ser renovados, de acordo com o artigo 4º, conforme as seguintes condições “1 - Os contratos celebrados por período inferior a um ano podem ser renovados, até ao termo do ano escolar, por períodos de 30 dias, mediante simples anotação” (Portugal, 1998, p. 2914). Portanto, não havia empecilho para a renovação dos contratos temporários, caso a direção da escola planejasse prolongar o período de contratação dos professores.

Em 2004, a alteração na legislação sobre os contratos temporários permitiu um novo modelo para a renovação dos contratos e a inserção dos professores na lista graduada, isto é, na lista de classificação para as vagas temporárias. Os docentes poderiam retornar à lista para uma eventual nova colocação, assim como renovar os contratos para novos períodos de substituição, conforme a Portaria nº 1046 de 16 de agosto de 2004.

Artigo 4º

1 — Os docentes cujo contrato de substituição temporária cesse no decurso do ano lectivo regressam à lista graduada de não colocados, para efeitos de eventual nova colocação, caso em que o respectivo contrato será renovado por anotação, para novo ou novos períodos, correspondentes ao período previsível de substituição, sem prejuízo do disposto no nº 2 do nº 3.º da presente portaria e com dispensa de quaisquer outras formalidades (Portugal, 2004, p. 5202).

A legislação que regulamentava a seleção e o recrutamento dos docentes do serviço público apresentou uma nova ordem de graduação dos candidatos, a partir do Decreto-Lei nº 132, de 27 de junho 2012, para concorrer às vagas temporárias nas escolas. No artigo 26, aparece a permissão para que todos os docentes aprovados no concurso pudessem participar da seleção para as aulas temporárias. A flexibilidade das contratações foi uma prioridade do governo de Pedro Passos Coelho nesta reforma, pois

autorizou, inclusive, que professores de carreira também pudessem lecionar caso houvesse vagas temporárias.

Para a satisfação de necessidades temporárias dos agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas, os docentes são ordenados de acordo com a sua graduação profissional e na seguinte sequência:

- a) Docentes de carreira dos agrupamentos de escolas ou de escolas não agrupadas que tenham sido objeto de extinção, fusão, suspensão ou reestruturação desde que, por esse motivo, tenham perdido a sua componente letiva;
- b) Docentes de carreira dos agrupamentos de escolas ou de escolas não agrupadas e de zona pedagógica com ausência de componente letiva;
- c) Docentes de carreira dos agrupamentos de escolas ou de escolas não agrupadas que pretendam exercer transitoriamente funções docentes noutro agrupamento de escolas ou em escola não agrupada;
- d) Candidatos não colocados no concurso externo no ano da sua realização;
- e) Candidatos à contratação inicial (Portugal, 2012, p. 12).

Desde a aprovação do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, por meio do Decreto-Lei nº 139-A, de 28 de abril de 1990, ocorreu uma forma de flexibilidade na contratação dos professores, ou seja, a possibilidade dos profissionais sem formação específica para o magistério lecionarem nas escolas públicas em circunstâncias temporárias.

Conforme a redação do artigo 33,

Contrato administrativo

1 - O desempenho de funções docentes pode ser assegurado em regime de contrato administrativo de provimento, quando haja conveniência em confiar a técnicos especializados a regência de disciplinas tecnológicas, artísticas, vocacionais e de aplicação ou que constituam inovação pedagógica (Portugal, 1990, p. 13).

A partir do primeiro Estatuto da Carreira Docente, de 1990, foi permitida a contratação de professores em tempo parcial. Conforme o artigo 85, “O pessoal docente dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário pode exercer funções em regime de tempo parcial, nos termos previstos para a função pública em geral” (Portugal, 1990, p. 26).

O Decreto-Lei nº 132, de 27 de junho de 2012, procedeu à terceira alteração nas normas de recrutamento dos docentes, a modalidade de contrato em tempo parcial foi mantida e dividida em dois grupos de horários. Além da flexibilidade dos horários, os contratos descritos no artigo 9º são a termo, isto é, contratos firmados somente para suprir necessidades temporárias.

Artigo 9º

8 - Os candidatos à contratação a termo resolutivo previstos nas alíneas b) e c) do nº 2 do artigo 6º podem, respeitados os limites fixados no nº 2, manifestar preferências para cada um dos intervalos seguintes:

- a) Horário completo;
- b) Horário entre quinze e vinte e uma horas;
- c) Horário entre oito e catorze horas (Portugal, 2012, p. 06).

Por fim, destacamos a aprovação das legislações que possibilitaram o acúmulo de cargos dos docentes. O Decreto-Lei nº 184, de 2 de junho de 1989, que regulamentava o emprego público foi a primeira legislação que autorizou o acúmulo de cargos de professores na função pública, única profissão citada no artigo 12.

Princípio da exclusividade de funções

1 - O exercício de funções públicas é norteado pelo princípio da exclusividade.

2 - Não é permitida a acumulação de cargos ou lugares na Administração Pública, salvo, quando devidamente fundamentada em motivo de interesse público, nas seguintes situações:

- a) Inerência de funções;
- b) Actividades de carácter ocasional que possam ser consideradas como complemento da actividade principal;
- c) Actividades docentes em estabelecimentos de ensino cujo horário seja compatível com o exercício dos cargos (Portugal, 1989, p. 4).

No Estatuto da Carreira Docente de 1990 estão discriminados, no artigo 111, os dois casos em que o acúmulo de cargos dos docentes poderia ser realizado. Um deles era em cargo público, cuja função seria ocasional e complementar à atividade do docente. O outro incidia sobre o exercício da função docente em qualquer estabelecimento de ensino que disponibilizasse vagas.

- 1 - É permitida a acumulação do exercício de funções docentes em estabelecimentos de educação ou de ensino públicos com actividades de carácter ocasional que possam ser consideradas como complemento da actividade docente.
- 2 - É ainda permitida a acumulação do exercício de funções docentes em outros estabelecimentos de educação ou de ensino (Portugal, 1990, p. 30).

Nas entrevistas que realizamos nos agrupamentos Alberto Sampaio e Carlos Amarante, na cidade de Braga, os professores afirmaram que aumentou o número de docentes temporários nos últimos anos. Um dos principais fatores, segundo os entrevistados, foi o crescimento de afastamentos por motivo de doença dos professores pertencentes a quadros permanentes da escola. Para o Professor 1 (2015) da escola Alberto Sampaio, “[...] cada

vez chegam mais professores temporários, contratados e ficam só um ano. Acho que é uma perda muito grande, pois são professores de muito valor, porque no fim do ano todo aquele investimento foi perdido e devia haver uma continuidade”.

O Professor 3 (2015b) da escola Carlos Amarante confirmou que novos professores temporários ingressaram no agrupamento recentemente, entretanto, destacou a dificuldade para o ingresso de novos docentes nos quadros permanentes. Um dos motivos que adia a entrada dos profissionais mais jovens nos quadros é o atraso para a aposentadoria dos docentes antigos, que demoram até 40 anos para se afastar da função docente.

Nessa escola, particularmente, que é aquela que eu conheço melhor, o número de professores do quadro é mais ou menos estável. Mesmo assim, em relação a anos anteriores, há uma mobilidade suponho que crescente. E, este ano, por exemplo, encontrei mais caras novas do que encontrei em anos anteriores. Portanto, apesar do corpo ser estável e ter realmente envelhecido, há caras novas que pulam por aqui e que não ficam cá muito tempo.

Em 2011, a publicação de um guia organizado pela Federação Nacional dos Professores (FENPROF) para os docentes com contratos precários e desempregados de Portugal, indicou as legislações e normas para orientá-los sobre os direitos dos docentes temporários e denunciou a ausência de contratação para cargos efetivos. De acordo com os organizadores do guia, no final dos anos 2000, o Ministério da Educação ampliou somente as contratações a termo. “Tantos milhares a contrato e, contudo, entre 2007 e 2010 aposentaram-se cerca de 15.000 professores mas só 396 lograram entrar em quadro” (FENPROF, 2011, p. 4).

Segundo a crítica da FENPROF (2011, p. 4) à política do Ministério da Educação, “A precariedade não é uma situação transitória. É resultado de políticas aprofundadas por vários governos, agravado nos últimos”. Um dos questionamentos da FENPROF foi o irrelevante número de

Quadro 1. Aposentação e entradas em quadro.
Chart 1. Retirement and board entries.

Ano	Aposentação	Entradas em quadro
2007	3.829	0
2008	4.976	0
2009	4.248	396
2010*	1.106	0
Total	14.159	396

Fonte: FENPROF (2011, p. 8).

contratações de professores dos quadros permanentes em comparação com o elevado número de aposentadorias, ou seja, o Ministério da Educação ampliou os contratos precários e temporários. Para a FENPROF (2011, p. 4), medidas como essa “São políticas que fomentam dependências, reduzem despesas com mão-de-obra (qualificada), sem olhar as consequências, desvalorizam socialmente os profissionais, degradam a Escola Pública”.

Uma pesquisa realizada pela FENPROF, em março de 2016, constatou que existe no sistema da educação pública de Portugal – educação básica, secundária, politécnica e universitária – mais de 53.000 docentes em situação precária, isto é, aproximadamente 25% dos 210 mil professores contratados. Na educação básica e secundária, o conjunto de professores temporários foi dividido nos seguintes grupos: (i) colocações anuais com 6.642 docentes; (ii) colocações temporárias com 5.285; (iii) bolsas de contratação de escola (BCE) e contratação de escola (CE) com 4.346 professores (FENPROF, 2016).

Em relação ao número de professores com contratos precários em cada ciclo do ensino, segundo os dados da FENPROF (2016, p. 2),

O total de docentes contratados nas escolas públicas (do pré-escolar ao secundário) é de 16.273 (em igual momento do ano passado o número de contratados era de 14.355). Segundo a DGEEC (Direção Geral de Estatística em Educação e Ciência), o número de docentes nestas escolas públicas é de 120.784 (Pré-Escolar – 9.006; 1º Ciclo – 25.201; 2º Ciclo – 21.503; 3º Ciclo e Secundário – 65.074). Face a estes números, a taxa de precariedade docente nas escolas públicas, da educação pré-escolar e ensinos básico e secundário, é de 13,47%!

O Professor 3 (2015a), da escola Alberto Sampaio, afirmou que o número de docentes que realiza trabalho precário é maior entre os jovens, sobretudo, entre os que lecionam nos cursos técnicos. Para ele, os docentes mais prejudicados são aqueles dos cursos profissionais, “[...] técnicos especializados, ligados ao teatro, ligados ao turismo, ligados ao design digital e 3D”.

Com base nos dados documentais e empíricos apresentados, com relação às reformas das legislações realizadas nos últimos 27 anos e dos relatos dos professores constatamos que a expansão dos contratos precários adotada pelo Ministério da Educação condiz com os modelos de contratos realizados nos setores produtivos e de serviços, isto é, contratos em tempo parcial, em caráter temporário, instável e que permitem o acúmulo de cargos e jornadas de trabalho.

Portanto, o objetivo das reformas educacionais portuguesas, iniciadas na década de 1990 e no decorrer de vários governos, foi o de adaptar os contratos dos pro-

fessores às tendências da acumulação flexível (Harvey, 1998), tendo em vista a adaptação do setor público aos novos arranjos produtivos e trabalhistas e a organização de um Estado enxuto e severo com os cortes dos gastos públicos em função da crise econômica, da política de austeridade e dos acordos econômicos firmados com a *Troika*, a partir de 2009.

Arrocho salarial

O arrocho salarial, em ascensão em Portugal nos últimos anos, é caracterizado pela redução dos vencimentos salariais dos professores. A corrosão dos salários agravou a condição de precariedade e dos vencimentos historicamente baixos destinados à categoria docente do país.

Na década de 1990, a insatisfação com o salário foi apontada pelos professores como um dos principais problemas da profissão “[...] mostrando-se particularmente afetados pela inadequação do vencimento ao trabalho realizado, assim como pela falta de reconhecimento a que estão votados” (Alves, 1994, p. 40). Segundo Alves (1994, p. 25), os principais fatores que levariam os docentes lusitanos a abandonarem a profissão seriam “[...] ‘A remuneração’ (32,6 %), a ‘degradação da carreira’ (21,7%), ‘a falta de estímulo’ (19,8%)”.

Ramos (2009, p. 18) destaca que nos anos 2000 os professores ainda consideravam “[...] o vencimento/salário como uma das fontes de maior insatisfação e mal-estar docente”. A autora ressalta também que “[...] dos 35,0% de professores que manifestavam o desejo de abandonar o ensino, caso tivessem uma oportunidade, 32,6% dizem que o fariam por causa das baixas remunerações auferidas” (Ramos, 2009, p. 18).

Uma das legislações que interferem diretamente nos vencimentos dos docentes portugueses é o Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário. No Estatuto é definida a quantidade de escalões que estruturam a carreira do professor, os índices dos vencimentos e o tempo mínimo necessário para atingir o vencimento oferecido no topo da carreira.

Em 1999, uma reforma específica na estrutura da carreira docente com a criação do Decreto-Lei nº 312, de 10 de agosto de 1999, manteve os 10 escalões adotados no Estatuto da Carreira Docente de 1990, porém, reduziu de 35 para 31 anos o tempo máximo exigido para o exercício da atividade docente, e de 29 para 26 anos para ingressar no último escalão. Essa alteração foi positiva para os professores, pois reduziu o tempo necessário para a aposentadoria e para a progressão de um escalão ao outro, permitindo um acesso mais rápido aos vencimentos mais elevados.

Duração dos escalões

Os módulos de tempo de serviço dos escalões da carreira docente têm a seguinte duração:

1º escalão — dois anos;

2º escalão — três anos;

3º escalão — quatro anos;

4º escalão — quatro anos;

5º escalão — quatro anos;

6º escalão — três anos;

7º escalão — três anos;

8º escalão — três anos;

9º escalão — cinco anos (Portugal, 1999, p. 5179).

Entretanto, a reforma no Estatuto da Carreira Docente a partir do Decreto-Lei nº 15, de 19 de janeiro de 2007, estabeleceu uma nova regra que dividiu a carreira do professor em duas etapas. Deste modo, “A carreira docente desenvolve-se pelas categorias hierarquizadas de: a) Professor; b) Professor titular” (Portugal, 2007, p. 508). Essa alteração provocou a divisão dos escalões e dos vencimentos em categorias. “Os módulos de tempo de serviço docente nos escalões de cada categoria têm a seguinte duração: a) Professor - cinco anos, excepto nos 4º e 5º escalões, cuja duração é de quatro anos; b) Professor titular - seis anos” (Portugal, 2007, p. 507).

Os tempos de serviço do professor totalizavam 28 anos e o topo da carreira era alcançado após 23 anos de exercício na função docente. Para o professor titular a carreira encerrava aos 36 anos, atingindo o topo ao completar 30 anos em exercício. Apesar da redução dos tempos para a carreira e vencimentos mais elevados para os professores titulares, tornou-se mais difícil progredir nos escalões e ingressar na carreira de professor titular.

Em 2010, após a maior greve dos docentes registrada na história de Portugal e com o desgaste do governo de José Sócrates, uma nova reforma no Estatuto da Carreira Docente encerrou a divisão entre os cargos de professor e professor titular. Com o Decreto-Lei nº 75, de 23 de junho 2010, os escalões foram divididos novamente em 10 fases, de modo que “5 - Os módulos de tempo de serviço docente nos escalões têm a duração de quatro anos, com exceção do tempo de serviço no 5º escalão que tem a duração de dois anos” (Portugal, 2010, p. 2231).

Com o Decreto-Lei nº 75/2010, o tempo exigido para que o docente atinja o topo da carreira passou a ser de 30 anos, isto é, 4 anos a mais do que estabelecia o Decreto-Lei nº 312/99. Em 1999, ao completar 31 anos no exercício da profissão, o docente encerrava a sua carreira, portanto, 3 anos a menos do que no Estatuto da Carreira mais recente. Desse modo, parece-nos visível que nas últimas duas décadas as reformas educacionais prolongaram o tempo de serviço, criaram mecanismos

para dificultar a progressão na carreira docente e, consequentemente, retardaram o acesso dos professores aos vencimentos mais altos.

Em relação aos valores dos vencimentos dos docentes, nos últimos 15 anos ocorreram períodos com aumentos e reduções salariais. Entretanto, desde 2009, a redução e a estagnação da remuneração foram predominantes, expondo o arrocho salarial provocado pelos governos dos Primeiros-ministros José Sócrates e Pedro Passos Coelho, entre os anos de 2009 e 2015.

Para corroborarmos o arrocho salarial da categoria docente em Portugal, comparamos os valores dos vencimentos dos professores com o salário mínimo nacional. Em 2005, por exemplo, a remuneração inicial de um professor no índice 167, era € 1.403,07 e o salário mínimo nacional € 374,00, portanto, 3,7 salários. Já em 2008, o primeiro ano da crise econômica europeia, o salário do docente era € 1.475,83, logo, 3,5 salários mínimos.

O aumento mais recente nos vencimentos dos professores aconteceu em 2009. O acréscimo foi de € 43,00, para o docente no índice 167 e foi mantido por apenas 2 anos. Em 2011, a remuneração dos professores desse índice sofreu a redução de € 1.518,63 para € 1.500,00. Portanto, desde 2009 os vencimentos e a progressão para novos escalões foram congelados, em virtude da crise econômica e dos acordos de austeridade firmados entre o governo português, a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional, isto é, a *Troika*.

Em 2016, o vencimento dos docentes do índice 167 continuava em € 1.500,00, enquanto o salário mínimo nacional era € 530,00, portanto, 2,8 salários. Logo, constatamos um arrocho salarial real dos docentes, tendo em vista que em 2005 o vencimento correspondia a 3,7 salários mínimos e, onze anos depois, equivalia a 2,8 salários.

No quadro 2, podemos observar a oscilação dos vencimentos dos professores entre os anos de 2005 e 2014. De 2005 até 2009, os docentes tiveram 5 reajustes salariais consecutivos em todos os escalões. Porém, em 2009 e 2010 os salários ficaram estagnados, foram reduzidos em 2011 e 2014 e, até o final do ano letivo de 2016/2017 estiveram estagnados.

Os professores do agrupamento Alberto Sampaio se manifestaram acerca do rebaixamento dos salários. Segundo o Professor 3 (2015a) “[...] eu ganho menos em 2015 do que ganhava em 2000 [...] O que tenho certeza é que nesse momento eu ganho muito menos do há alguns anos, sei lá, há 10 anos atrás percebe?”. O Professor 4 (2015a) ressaltou a redução no seu salário. “Eu ganho nesse momento menos do que ganhava a meia dúzia de anos atrás ou há 10 anos atrás. Eu tive uma redução

Quadro 2. Evolução dos vencimentos ilíquidos desde o ano 2005.
Chart 2. Evolution of illiquid maturities since 2005.

Anos/ Índices		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
151	Anual	17760,96	18027,38	18297,02	18682,02	19223,82	19223,82	18537,26	16477,56	19223,82	17780,98
	Mensal	1268,64	1287,67	1306,98	1334,43	1373,13	1373,13	1373,13	1373,13	1373,13	1270,07
167	Anual	19642,98	19937,54	20233,78	20661,62	21260,82	21260,82	20250,00	18000,00	21000,00	19443,34
	Mensal	1403,07	1424,11	1445,27	1475,83	1518,63	1518,63	1500,00	1500,00	1500,00	1388,81
188	Anual	22113,00	22444,66	22781,22	23259,74	23934,40	23934,40	22271,76	19797,12	23096,64	21560,56
	Mensal	1576,50	1603,19	1627,23	1661,41	1709,60	1709,60	1649,76	1649,76	1649,76	1540,04
205	Anual	24112,62	24474,24	24841,32	25363,10	26098,66	26098,66	24285,69	21587,28	25185,16	23220,95
	Mensal	1722,33	1748,16	1774,38	1811,65	1864,19	1864,19	1798,94	1798,94	1798,94	1658,64
218	Anual	25641,70	26026,28	26416,60	26971,42	27753,60	27753,60	28525,77	22956,24	26782,28	23856,14
	Mensal	1831,55	1859,02	1886,90	1926,53	1982,40	1982,40	1913,02	1913,02	1913,02	1704,01
235	Anual	27641,32	28055,86	28476,56	29074,78	29918,00	29918,00	27608,58	24540,96	28631,12	26327,84
	Mensal	1974,38	2003,99	2034,04	2076,77	2137,00	2137,00	2045,08	2045,08	2045,08	1880,56
245	Anual	28817,46	29249,64	29688,40	30311,96	31191,02	31191,02	28639,71	25457,52	29700,44	27448,12
	Mensal	2058,39	2089,26	2120,60	2165,14	2227,93	2227,93	2121,46	2121,46	2121,46	1960,58
272	Anual							31424,09	27932,52	32587,94	30473,10
	Mensal						*	2327,71	2327,71	2327,71	2176,65
299	Anual	35169,12	35696,50	36231,86	36992,90	38065,86	38065,86	34208,33	30407,40	35475,30	33497,94
	Mensal	2512,08	2549,75	2587,99	2642,35	2718,99	2718,99	2533,95	2533,95	2533,95	2392,71
340	Anual	39991,56	40591,32	41200,18	42065,52	43285,34	43285,34	38436,26	34165,56	39859,82	38091,20
	Mensal	2856,54	2899,38	2942,87	3004,68	3091,81	3091,81	2847,13	2847,13	2847,13	2720,80

Fonte: Vsky (2014, p. 1).

efetiva e estou no último escalão e reduziu qualquer coisa como uns 200 e tal euros”.

No agrupamento Carlos Amarante os professores também confirmaram que os salários estão menores nos últimos anos. De acordo com o Professor 4 (2015b),

É assim... já tivemos há alguns anos atrás melhor e agora é menor. Por exemplo, eu agora estou a ganhar o vencimento que ganhava em 2001. Em relação ao início de carreira veio a subir, pronto, mas nos últimos anos desde 2011 que nós estamos a ganhar, com os cortes na educação, e já deves acompanhar a crise no país, nós nesse momento estamos a ganhar, eu nesse momento estou a ganhar o mesmo que em 2001. Eu e meus colegas.

Além da estagnação dos valores dos vencimentos salariais, os aumentos dos impostos também influenciaram o arrocho salarial em Portugal. Para citarmos um exemplo, destacamos o caso de um professor casado com dois filhos como dependentes. Enquanto em 2008 o docente pagava 12% de Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS) e 1,5% de Proteção So-

cial aos Trabalhadores em Funções Públicas (ADSE), em 2016 este mesmo professor pagou 15,7% de IRS e 3,5% de ADSE.

Em relação aos cortes nos vencimentos salariais realizados pelo governo português, embora fossem praticados desde 2011, em 2014 foi aprovada a Lei nº 75, de 12 de setembro de 2014, que autorizou a redução da remuneração de todos os trabalhadores contratados pelo Estado. Os cortes variavam entre 3,5% a 10% do salário ilíquido. Desse modo, um professor que ingressou na carreira no índice 167 sofreu um corte de € 52,50 no salário de € 1.500,00.

Redução remuneratória

1 - São reduzidas as remunerações totais ilíquidas mensais das pessoas a que se refere o nº 9, de valor superior a € 1 500, quer estejam em exercício de funções naquela data, quer iniciem tal exercício, a qualquer título, depois dela, nos seguintes termos:

a) 3,5 % sobre o valor total das remunerações superiores a € 1 500 e inferiores a € 2 000;

b) 3,5 % sobre o valor de € 2 000 acrescido de 16 % sobre o valor da remuneração total que exceda os € 2 000, perfazendo uma redução global que varia entre 3,5 % (Portugal, 2014, p. 4896).

Destacamos, ainda, no artigo 2º, que a redução englobava não somente o salário líquido dos professores, mas os valores que “[...] resultam do valor agregado de todas as prestações pecuniárias, designadamente remuneração base, subsídios, suplementos remuneratórios, incluindo emolumentos, gratificações, subvenções” (Portugal, 2014, p. 4896).

Em 2016, as reduções remuneratórias foram canceladas pelo governo do Primeiro-Ministro António Costa. Contudo, os docentes portugueses e a FENPROF continuaram reivindicando e lutando em prol das correções salariais e pelo fim do congelamento das carreiras.

Na reportagem a seguir, Portugal é destaque entre os países europeus por implementar duas medidas que agravaram o arrocho salarial nos últimos anos: as reduções dos vencimentos e o tempo médio para que o docente alcance o salário máximo na carreira.

Os professores da Eslovênia, Espanha, Grécia, Irlanda e Portugal foram os mais afetados pelas restrições orçamentais e as medidas de austeridade, segundo o documento, divulgado por ocasião do Dia Mundial dos Professores. Em Portugal, os salários dos professores foram reduzidos e o pagamento dos subsídios de férias e de natal foi suspenso, tal como aconteceu com os funcionários públicos. Segundo o relatório, o salário máximo dos professores com maior antiguidade é, regra geral, duas vezes superior ao salário mínimo dos recém chegados e são necessários, em média, 15 a 25 anos para atingir o salário máximo. Em Portugal situa-se acima desta média e, juntamente com Espanha, Itália, Hungria, Áustria e Romênia, pertence ao grupo de países onde ‘são necessários 34 anos ou mais para alcançar o salário máximo’ (Lusa, 2012, p. 1).

Além de um arrocho salarial concreto, reajustes baixos ou inexistentes, cortes nos vencimentos e estagnação, Portugal é um dos países que exige períodos mais longos para que os docentes atinjam a remuneração do topo da carreira. Desse modo, o setor docente lusitano sofreu historicamente com vencimentos aviltados, inclusive, inferiores a outras categorias de trabalhadores.

No dia 26 maio de 2017, a FENPROF organizou uma paralisação dos docentes reivindicando o agendamento de reunião com o Ministro da Educação, Tiago Rodrigues Brandão, a fim de discutir os temas que ampliaram a precarização do trabalho docente nas últimas décadas em Portugal. As principais reivindicações da categoria docente são a abertura de novas contratações, em caráter

efetivo, dos atuais professores temporários, a vinculação extraordinária de docentes das escolas públicas de ensino artístico especializado, a aprovação de um regime especial de aposentadoria dos professores e o descongelamento das carreiras.

Tendo em vista que as propostas da FENPROF não foram atendidas após a reunião com o governo, a federação iniciou no dia 21 de junho de 2017 a Greve Nacional de Professores.

Considerações finais

A partir dos anos finais de 1980 foram realizadas em Portugal diversas reformas econômicas, trabalhistas, políticas e sociais. Estas reformas atendiam às exigências econômicas, administrativas e produtivas para que o Estado português ingressasse na Comunidade Econômica Europeia (CEE) em 1986.

Na área educacional o alinhamento das políticas almejava “O estreitamento das relações explícitas entre o sistema produtivo e o sistema educativo e a consequente interferência crescente das instituições exteriores” (Correia *et al.*, 2012, p. 169). Com a narrativa de que era indispensável a atualização das políticas educacionais lusitanas elaborou-se uma ideologia da modernização, orientada pelos Estados-membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e da CEE, que unificavam os conceitos da área educacional com os conceitos do mundo do trabalho e da economia (Teodoro e Aníbal, 2008).

Para a categoria docente, as reformas das políticas educacionais ampliaram a precarização do trabalho, tendo em vista que “[...] agravam-se as situações de trabalho, crescem as limitações quanto às condições de autoformação e de atualização ao dispor dos docentes, e assiste-se à degradação acentuada do seu estatuto econômico e social” (Nóvoa, 1995, p. 175).

As reformas educacionais iniciais realizadas entre os anos de 1985 e 1991 no governo de Aníbal Cavaco Silva foram orientadas por um “[...] discurso de regulação neoliberal, desregulamentador, com o aumento constante da intervenção estatal nos planos jurídico-legal, curricular e gestório” (Gomes, 1999, p. 138). E, a partir de 1992, houve a adesão ideológica ao discurso da eficácia e eficiência com a participação de especialistas nacionais e internacionais para a elaboração das políticas da área educacional.

Para Pedro e Peixoto (2006, p. 248) as diversas reformas educacionais realizadas nos últimos anos provocaram o adoecimento e a revolta dos docentes que expressavam “[...] alienação perante o ensino, pedido de transferência, desinvestimento no trabalho, desejo de

abandono, absentismo, esgotamento, stresse, ansiedade permanente e auto-desvalorização”. O mal estar dos professores desencadeou, ainda, “[...] o aumento dos pedidos de aposentação, a solicitação de exercício da docência a meio-tempo, o abandono da profissão, as doenças psicossomáticas, a inibição do professor face ao trabalho” (Pedro e Peixoto, 2006, p. 248).

Portanto, constatamos que a ampliação do trabalho precário dos docentes portugueses nas últimas duas décadas, em especial, com a expansão dos contratos precários e do arrocho salarial, foi legitimada por meio das reformas educacionais que adaptaram as condições de trabalho do professor ao modelo de trabalho precário dos trabalhadores de outras categorias profissionais.

E, os objetivos ao empregar o trabalho precário são justamente os de ampliar a instabilidade dos contratos, fragilizar os vínculos com os sindicatos, reduzir os salários e individualizar/enfraquecer o poder de barganha dos trabalhadores, isto é, dos professores.

Referências

- ALVES, F.C. 1994. *A satisfação/insatisfação docente: contributos para um estudo da satisfação/insatisfação dos professores efectivos do 3º ciclo do ensino básico e do ensino secundário do distrito de Bragança*. Bragança, Instituto Superior Politécnico, 61 p.
- BAKLANOFF, E.N. 1996. Breve experiência de socialismo em Portugal: o setor das empresas estatais. *Análise Social*, Lisboa, **138**(4):925-947.
- CORREIA, J.A.; STOLEROFF, A.D.; STOER, S.R. 2012. A ideologia da modernização no sistema educativo em Portugal. *Educação, Sociedade & Culturas*. Porto, (37):169-193.
- DRUCK, G. 2011. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Cadernos CRH*, Salvador, **24**(1):37-57. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>
- FENPROF. 2011. *Guia de sobrevivência: do(a) professor(a) e educador(a) contratado(a) e desempregado(a)*. Lisboa, Federação Nacional dos Professores, 56 p. Disponível em: <http://www.fenprof.pt/?aba=27&cat=324&doc=4979>. Acesso em: 03/07/2016.
- FENPROF. 2016. Portugal tem mais de 53.000 docentes precários, muitos deles em flagrante situação ilegal. Lisboa, Federação Nacional dos Professores. Disponível em: <http://www.fenprof.pt/?aba=27&mid=115&cat=226&doc=10076>. Acesso em: 03/07/2016.
- GOMES, A.R. 1999. 25 anos depois: expansão e crise da escola de massas em Portugal. *Educação, Sociedade & Culturas*, Lisboa, (11):133-164.
- HARVEY, D. 1998. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo, Edições Loyola, 349 p.
- LUSA. 2012. Professores portugueses entre os docentes europeus com salários mais afectados pela crise. *Jornal de Negócios*, Lisboa, 05 out.
- NÓVOA, A. 1995. *Vida de professores*. Porto, Porto, 214 p.
- PEDRO, N.; PEIXOTO, F. 2006. Satisfação profissional e auto-estima em professores dos 2º e 3º ciclos do Ensino Básico. *Análise Psicológica*, Lisboa, **2**(XXIV):247-262.
- PORTUGAL. 1989. Decreto-Lei nº 184, 02 de Junho de 1989. *Diário da República*, Lisboa, n. 126, Série I-A.
- PORTUGAL. 1990. Decreto-Lei nº 139-A, de 28 de Abril de 1990. *Diário da República*, Lisboa, n. 98, Série I.
- PORTUGAL. 1999. Decreto-Lei nº 312, de 10 de Agosto de 1999. *Diário da República*, Lisboa, n. 185, Série I-A.
- PORTUGAL. 2007. Decreto-Lei nº 15, 19 de Janeiro de 2007. *Diário da República*, Lisboa, n. 14, Série I.
- PORTUGAL. 2010. Decreto-Lei nº 75, 23 de Junho de 2010. *Diário da República*, Lisboa, n. 14, Série I.
- PORTUGAL. 2012. Decreto-Lei nº 132, 27 de Junho de 2012. *Diário da República*, Lisboa, n. 123, Série I.
- PORTUGAL. 2014. Lei nº 75, de 12 de Setembro de 2014. *Diário da República*, Lisboa, n. 179, Série I.
- PORTUGAL. 1998. Portaria nº 367, de 29 de Junho de 1998. *Diário da República*, Lisboa, n. 192. Série I-B.
- PORTUGAL. 2004. Portaria nº 1046, de 16 de Agosto de 2004. *Diário da República*, Lisboa, n. 192. Série I-B.
- PROFESSOR 1. 2015. *Entrevista I Agrupamento Alberto Sampaio*. [out. 2015]. Patricia Regina Piovezan. Braga, 1 arquivo mp3 (32 min.).
- PROFESSOR 3. 2015a. *Entrevista III Agrupamento Alberto Sampaio*. [out. 2015]. Patricia Regina Piovezan. Braga, 1 arquivo mp3 (18 min.).
- PROFESSOR 4. 2015a. *Entrevista IV Agrupamento Alberto Sampaio*. [out. 2015]. Patricia Regina Piovezan. Braga, 1 arquivo mp3 (16 min.).
- PROFESSOR 3. 2015b. *Entrevista III Agrupamento Carlos Amarante*. [out. 2015]. Patricia Regina Piovezan. Braga, 1 arquivo mp3 (10 min.).
- PROFESSOR 4. 2015b. *Entrevista IV Agrupamento Carlos Amarante*. [out. 2015]. Patricia Regina Piovezan. Braga, 1 arquivo mp3 (7 min.).
- RAMOS, S.I.V. 2009. (In) Satisfação e stress docente. Coimbra, Estudo Geral. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/8522/1/Bem%20estar%20e%20mal%20estar%20docente.pdf>. Acesso em: 08/11/2016.
- ROSENFELD, C.L. 2011. Trabalho decente e precarização. *Tempo Social*, São Paulo, **23**(1):247-268. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702011000100012>
- TEODORO, A.; ANÍBAL, G. 2008. A educação em tempos de globalização: modernização e hibridismo nas políticas educativas em Portugal. *Revista Iberoamericana de Educación*, Madrid, (48):73-91.
- VSKY, A. 2014. Evolução dos docentes desde 2005. *Blog de Arlindo*, Lisboa. Disponível em: <http://www.arlindovsky.net/2014/02/evolucao-do-vencimento-dos-docentes-desde-2005/>. Acesso em: 03/07/2016.

Submetido: 26/06/2017

Aceito: 17/04/2018