

Sindicato e profissão docente no interior do Rio de Janeiro: afluentes de um rio bonito?

*Mariana Pimentel Santos & Hustana Maria Vargas**

INTRODUÇÃO

A realidade profissional dos educadores atualmente mostra um descompasso entre o árduo trabalho exercido pelos professores e o baixo reconhecimento social. Ao acreditarmos que ações sindicais podem combater esse descompasso, realizamos pesquisa que visa examinar as relações entre o sindicalismo docente, as práticas políticas para o magistério e a prática profissional docente.

O arraigado envolvimento da atividade docente com as esferas da administração pública, mormente a municipal, evidencia que a história da organização sindical docente relaciona-se nitidamente com o desenvolvimento dos sistemas educacionais da região onde estão inseridos. Assim, a perspectiva que privilegiamos neste trabalho foi a municipal: as relações aqui problematizadas foram analisadas a partir da perspectiva de uma seção do Sindicato Estadual dos Profissionais de Educação (Sepe) no interior do estado do Rio de Janeiro, o Sepe Rio Bonito. Os dados foram obtidos através da análise de documentos oficiais e demais materiais disponíveis no sindicato, entrevistas com dirigentes, observação de espaços de atuação do Sepe e conversas com a comunidade acadêmica local.

O SEPE RIO BONITO

Diversos estudos demonstram que o sindicalismo docente surgiu décadas após a eclosão do sindicalismo operário no Brasil, e que seria considerado como “sindicalismo tardio”¹ se comparado àquele. Ainda assim, podemos encontrar na história do sindicalismo no estado do Rio de Janeiro três grandes representantes do associativismo docente: o Sepe, objeto específico desta pesquisa, o Sindicato dos Professores do Município do Rio de Janeiro e Região (Sinpro-Rio)² e a União dos Professores Públicos no Estado (Uppes)³.

O Sepe, sediado no município do Rio de Janeiro, possui 56 núcleos no estado fluminense (sendo 48 municípios e nove regionais em bairros do município do Rio) e cada um destes núcleos, obedecendo à estrutura estadual, tem liberdade para administrar suas sedes de maneira adequada às necessidades da categoria do município em questão.

Na avaliação de Miranda, ao contrário das outras entidades citadas, o Sepe possui postura mais combativa, pois

[...] o Sinpro e a Uppes estão circunscritos aos limites da estrutura sindical de negociar o valor da força de trabalho e a tentativa de promover melhorias corporativas. Nenhum dos dois sindicatos estabelece com a base uma prática consciente de formação política, restringindo-se ao oferecimento de serviços, assistenciais no caso da Uppes e educacionais no caso do Sinpro. A conformação com os limites do sindicato inscrevem essas entidades numa prática corporativista e reformista de que é possível tornar a vida do trabalhador melhor dentro do capitalismo. O objetivo da ação sindical passa a ser a negociação para a minimização da exploração do capital, e não a sua própria extinção a fim de possibilitar um exercício de organização da classe trabalhadora contra sua condição de mercadoria (Miranda, 2005: 13).

Os documentos de origem do núcleo no município de Rio Bonito datam de novembro de 1988, quando a entidade ainda era o Centro Estadual dos Profissionais de Educação (Cepe)⁴ e não possuía sede física específica para seu funcionamento, o que ocorreria em 2001, quando

-
- 1 Não obstante, é digno de nota que – mesmo sem possuir caráter sindical e associativo, em 1888, no período do Brasil Império – uma Comissão Permanente Executiva dos Professores Públicos da Corte, solicitava à então princesa Isabel, melhorias para os professores que atuavam na corte, ainda que tais reivindicações fossem tímidas e respeitadas (Gindin, 2011).
 - 2 O Sinpro-Rio representa os professores da rede privada de ensino em todos os níveis educacionais, da educação infantil à superior. Das três entidades citadas, esta é a mais antiga, datando sua fundação de 1931, ou seja, desde o governo Vargas.
 - 3 A Uppes, assim como o Sepe, é representante dos professores da rede pública estadual. Sua fundação data de 1945, no período de redemocratização.
 - 4 Fundado em 1987.

os diretores conseguiram alugar uma sede própria para o funcionamento do sindicato. Em 2005, mudou-se para o atual endereço, no centro da cidade.

O Sepe é composto por uma direção colegiada eleita para atuar em triênios: não existe presidente no Sepe. A organização interna se dá por coordenação de secretarias específicas como coordenação geral, secretaria de finanças, secretaria de assuntos educacionais, entre outras. O núcleo conta atualmente com cerca de 450 filiados das redes municipal e estadual. O número de filiados pela rede municipal é menor, cerca de 150. E é justamente esta questão que chamou nossa atenção.

Percebe-se que a configuração do sindicato mudou ao longo dos anos em que funciona em âmbito municipal na cidade de Rio Bonito. Inicialmente, em 1988, nos primeiros registros do sindicato, os filiados eram funcionários da rede estadual do Rio de Janeiro, e as reuniões e assembleias eram apenas para informar aos trabalhadores estaduais de Rio Bonito sobre o que era deliberado pelo então Cepe.

Com a transformação do Cepe em Sepe, atribuindo à instituição a categoria de sindicato, em 1989 o núcleo de Rio Bonito começa um trabalho de conscientização da categoria, pois ainda contava com um número insignificante de presentes em seus atos e assembleias. Não possuía sede própria, nem direção eleita, ficando suas ações a cargo de uma comissão provisória indicada pelo Sepe Central.

Em 1990, o movimento grevista dos profissionais da rede estadual foi muito intenso, e com isso, o número de presentes nos atos e nas assembleias e, conseqüentemente, de filiados, começa a crescer. Apesar da conscientização da categoria ter sido grande, muitos filiados entraram no Sepe em função da oferta de convênio com uma empresa de planos de saúde, lembrando o caráter mutualista do início da história da organização sindical docente. De qualquer forma, o Sepe começou a ganhar força e representatividade no município.

Entre os anos de 1992 e 1999, outras gestões deram continuidade dentro do núcleo Rio Bonito. A primeira eleição de fato para a direção do núcleo ocorreu em 1995. O perfil dos diretores eleitos continuava sendo, em sua maioria, composto por profissionais da rede estadual, por isso, as ações em nível municipal quase não existiam ou eram ínfimas.

Em 2001, com a eleição de uma nova direção para o núcleo, o perfil do sindicato no município de Rio Bonito começou a mudar. Entram para a direção do núcleo, profissionais que faziam parte do quadro de servidores do município e, com isso, todas as ações e reivindicações também mudam, passando a dar atenção também a estes servidores.

A direção eleita para o triênio em 2003-2006 ainda era composta por um misto de profissionais do estado e do município, mas o perfil de ações do núcleo mais uma vez passa por transformações, pois começa a enfatizar ações e atividades relacionadas às necessidades dos profissionais da rede municipal. O número de filiados pelo município ainda era pequeno, mas os diretores eleitos empenharam-se em uma forte campanha de filiação e conseguiram re-

verter o quadro, aumentando seu número de filiados e, conseqüentemente, sua arrecadação.

Em 2004, foi registrada uma grande greve dos profissionais de educação da rede municipal, com adesão maciça, o que garantiu ao núcleo a consolidação da força do Sepe perante a sociedade rio-bonitense. Na ocasião, o sindicato buscava junto ao governo da então prefeita conquistas consideradas importantes pela categoria, tais como reposição das perdas salariais ao longo dos anos, vale-transporte e eleição direta para diretores das escolas. A greve obteve um reajuste de 20% para os servidores da educação.

Na eleição do sindicato para o triênio 2006-2009, o quadro de dirigentes circunscreveu-se a profissionais com matrícula na rede municipal de ensino. Isso, com certeza, demarcou as ações do sindicato pelos anos seguintes, pois deu-se continuidade aos trabalhos da rede municipal, deixando as ações da rede estadual praticamente a cargo do Sepe Central.

Nas eleições para atuação dos profissionais no sindicato para o triênio 2009-2012, os profissionais que se candidataram e que se elegeram continuaram sendo da rede municipal de Rio Bonito, desta vez, com a diferença de também fazerem parte da direção, servidores do município vizinho de Silva Jardim.⁵

O perfil do profissional que está dentro do sindicato também é outra questão interessante. Em sua grande maioria, o núcleo é formado por professores e em segundo lugar vêm os profissionais de função de apoio à escola. Os ditos “especialistas em educação”, em suas diferentes especificidades, não possuem grande expressão dentro do quadro de filiados. Este dado é interessante se levarmos em consideração que os “especialistas em educação” são os profissionais formados para pensar a educação de forma mais crítica. Em 2011, o número de professores sindicalizados ultrapassava os 100. Enquanto isso, os profissionais de apoio (agentes de serviços gerais, merendeiras, inspetores de alunos, secretários de escola), não somavam mais de 35, que só não é menor do que os educadores que compõe a equipe pedagógica (supervisores, orientadores educacionais e pedagógicos), que ao todo não somam dez sindicalizados.

Ao detalharmos a adesão dos professores em conversa com diretores do sindicato, constatamos que na rede municipal, aqueles que não fazem parte do quadro de filiados, na maioria das vezes temem fazer parte do sindicato por medo de repressões por parte da prefeitura. Por se tratar de um município pequeno (pouco mais de 55 mil habitantes)⁶ os professores e demais profissionais de educação que atuam no município muitas vezes adotam uma postura pró-governo mesmo diante de precárias condições de trabalho e reconhecimento, tudo por temerem algum tipo de represália, o que infelizmente não é incomum. Segundo os próprios diretores, punições como troca de escola onde o professor é lotado, perda de “horas extras”

5 O núcleo de Rio Bonito presta assistência direta aos servidores de Silva Jardim (RJ), pois este município não possui núcleo próprio.

6 Fonte: IBGE, (<http://www.ibge.gov.br>).

etc., acabam por enfraquecer não só o sindicato, que perde filiados a cada ano, mas também a categoria em si, que se torna fraca frente aos governos. Tal postura já é diferenciada quando se trata das lutas travadas pela rede estadual. Talvez por abrangerem uma dimensão muito maior, os sindicalizados na esfera estadual demonstram não temerem este tipo de represálias, principalmente quando os atos reivindicativos são realizados distantes da capital. Essa oscilação na participação sindical merece maior atenção, conforme discutiremos adiante.

FLUTUAÇÃO NA SINDICALIZAÇÃO E REALIDADE MUNICIPAL

Momentos de força e enfraquecimento do sindicato foram identificados, especialmente em relação à conjuntura política local e às práticas de contratação do magistério. Atualmente, nota-se um crescente enfraquecimento do movimento sindical no município.

Em entrevista com os dirigentes do Sepe núcleo Rio Bonito, foi informado que, ao longo dos anos, o número de novas filiações vem diminuindo ao mesmo tempo em que cresce o número de desfiliações. Esse fenômeno está diretamente relacionado a fatores peculiares da realidade educacional e política do município, como veremos.

A decrescente participação da categoria pode ser comprovada pela análise das atas das assembleias e atos públicos promovidos pelo sindicato na campanha salarial, que incluem benefícios como vale-transporte, reajuste salarial, eleição de diretores para as escolas municipais, entre outros. É possível perceber a participação quase insignificante da categoria, chegando, muitas vezes, tais assembleias a serem feitas apenas por membros da direção, apesar da ampla divulgação nas escolas (municipais e estaduais) do município. Vale ressaltar que tais atos e assembleias não são limitados apenas aos filiados da instituição, mas abertos a todos os profissionais de educação que atuam no município.

Bastos nos ajuda a entender este fenômeno de pouca adesão ao movimento sindical por outro ângulo:

Para o “núcleo dirigente” [neste caso do Sepe/RJ], o que interessava era dar uma nova face ao sindicalismo, era transformar o sindicato num espaço de luta e combate ao Estado autoritário, ou seja, a luta política em sua macroperspectiva. Aos professores da “base de representação” interessavam mais imediatamente as conquistas materiais, melhores condições cotidianas de trabalho e de vida, perspectivas dimensionadas de outra forma pelo “núcleo dirigente”, que as entendia como menores diante do trabalho político a realizar. Isso, ao longo dos anos que se seguiram, pelo próprio fato de as conquistas não se concretizarem como pretendiam, fez com que os profissionais da “base de representação” paulatinamente deixassem de acreditar no poder da participação coletiva e consequentemente no poder do sindicato (Bastos, 2004: 83).

No entanto, a crescente desconstrução da imagem do sindicato no município passa também por questões relacionadas às peculiaridades locais.

Rio Bonito possui 50 escolas públicas que oferecem educação básica, sendo o município responsável por 43 dessas escolas (as outras sete escolas públicas restantes pertencem à rede estadual).⁷ Nas escolas públicas municipais, existem práticas de contratação de servidores por meio de processos seletivos, elaborados pela Secretaria de Educação Municipal, nos quais os candidatos aprovados nesta seletiva são contratados pela Prefeitura Municipal por regime de contrato temporário de trabalho por período de um ano (prorrogável ou não).

Essa prática acaba por fazer com que os servidores não possuam estabilidade e nenhum vínculo estatutário com a Prefeitura Municipal. O último concurso público do município data de 2008 e desde então, a única forma de contratação tem sido através dos processos seletivos. Esta é uma peculiaridade da realidade do município que acreditamos estar no cerne das dificuldades de sindicalização.

Apesar do último concurso público de 2008 ter sido homologado em fevereiro de 2009, e seu edital permitir a prorrogação por mais dois anos,⁸ a Prefeitura de Rio Bonito optou por abrir processo seletivo no ano de 2010, logo no mês de janeiro, com o concurso ainda válido, portanto. As vagas abertas para o processo seletivo eram para cargos que possuíam candidatos aprovados no concurso de 2008. A critério de legalidade, a Prefeitura estaria correta, pois a obrigatoriedade da prorrogação do prazo de validade do concurso não existia, mas muitos candidatos aprovados sentiram-se prejudicados, pois estavam no aguardo de sua convocação.

As formas de contratação por meio de processos seletivos podem ser contestadas (como já foram, pelo próprio Sepe), pois sua contratação não se dá somente por provas, comum aos concursos, mas também por entrevistas com equipe de funcionários comissionados da Secretaria Municipal de Educação em uma das etapas do processo. Isso indicaria que por mais que algum candidato obtivesse maior pontuação na parte objetiva do processo (nas provas), talvez não conseguisse o cargo, pois algum outro candidato “protegido” pela Prefeitura, poderia passar à sua frente na etapa da entrevista.

Na análise do Quadro 1 podemos perceber algumas das principais diferenças a que são submetidos os profissionais de educação que trabalham no município de Rio Bonito, admitidos por concurso público e contratados por processo seletivo.

Também existem formas de contrato feitas diretamente com a Prefeitura Municipal, sem a necessidade de passarem por processos seletivos. Estes tipos de contratos são configurados como

7 Dados do censo escolar de 2010. Site do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep): <<http://portal.inep.gov.br/>>.

8 Conforme o Título XII, item 4 do edital: “O prazo de validade do presente Concurso Público é de 2 (dois) anos, a contar da data da publicação de sua homologação, podendo ser prorrogado, uma única vez, por até 2 anos, por Ato da autoridade competente”.

QUADRO 1
COMPARATIVO DAS CARREIRAS DOS
PROFISSIONAIS CONCURSADOS E CONTRATADOS EM RIO BONITO

Profissionais concursados	Profissionais contratados
Realização de prova objetiva organizada por banca profissional.	Prova objetiva confeccionada pela equipe multidisciplinar designada pela Secretária de Educação.
Regidos por regime estatutário.	Etapa de entrevista. ⁹
Realização de exames psicológicos (no caso específico do cargo de inspetor, que também consta no edital do processo seletivo).	Apresentação de currículo.
Realização de exames médicos pré-admissionais de caráter eliminatório.	Não possuem vínculo com a Prefeitura (não há registro em carteira, o que implica que não há desconto para a Previdência social).
Estabilidade funcional após dois anos de estágio probatório.	Não possuem estabilidade funcional, pois o contrato de trabalho é assinado por período de um ano.
Gozam de direitos garantidos em lei aos servidores do município, como férias e licenças.	Não possuem direito a licenças e outras vantagens comuns aos servidores concursados.

Fonte: Editais dos processos concursos/seletivos

práticas políticas, oferecidas a pessoas diretamente ligadas a algum membro da atual gestão da Prefeitura no intuito de defenderem os interesses da gestão municipal, por acreditarem que, desta forma, estariam “amarrando” tais funcionários, e que estes ajudariam a manter a estrutura de funcionamento municipal de acordo com os interesses políticos daquela administração.

Fica claro então que práticas deste tipo acabam por desvincular o docente de qualquer relação efetiva com a Prefeitura e, conseqüentemente, com o seu sindicato de classe. Uma vez que não possuem estabilidade funcional, os professores que ingressam no quadro do magistério por meio destes processos seletivos sentem-se coagidos a não participar de nenhuma manifestação contrária a Prefeitura Municipal.

Este tipo de contratação, lembremos, contraria um dos princípios da Lei de Diretrizes e Bases de 1996, no que concerne aos profissionais de educação:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos.

Este tipo de ação é muito comum em municípios de poucos habitantes, sobretudo no interior do estado do Rio de Janeiro. Temos como exemplo os municípios vizinhos a Rio Bonito, como Silva Jardim e Tanguá, que também contratam pessoal por meio de processos seletivos, sem caráter estatutário.¹⁰ Esta prática se configura também por assegurar os votos nas eleições municipais dos então contratados, como forma de garantia de seus empregos. Ao aderirem a

⁹ Cabe lembrar que esta etapa do processo seletivo pode melhorar a classificação em termos de pontuação de um candidato.

este tipo de contratação, os profissionais de educação estão aceitando a desvalorização da sua profissão, pois o não ingresso por concurso público fere princípio explícito da Constituição Federal, quando assegura, em seu Art. 206, que o ensino será ministrado com base em vários princípios, dentre eles a

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.

O profissional admitido por concurso público possui postura diferenciada daqueles admitidos por contratos. O fato de ter a legislação a seu favor faz com que esse profissional tenha maior consciência de seus direitos perante a gestão pública municipal, não se submetendo a práticas que não estão concordantes com os princípios fundamentais da educação. O profissional contratado não comunga desta característica por conta da instabilidade que lhe acomete. Cabe ressaltar que a prática de contratos de trabalhos por processos seletivos ou qualquer outro tipo de contrato, que não o concurso público, é sumariamente combatida pela direção do Sepe Rio Bonito. Além da questão já apresentada sobre a “lisura” do processo, este tipo de contratação, por ferir princípios garantidos em lei, acaba por prejudicar profissionais que embora aprovados em concurso, não são convocados, mesmo diante da exigência de aumento do quadro de pessoal, o que é confirmado pela necessidade de mais contratações por processos seletivos.

As práticas de contratação municipal continuam exercendo influência negativa sobre o fortalecimento do sindicato uma vez que, além dos contratos de trabalho que são feitos pela prefeitura, ainda existe o fato de alguns profissionais de educação serem “convidados” a mudar de função, aumentando sua remuneração (os chamados cargos comissionados) e a exercer atividades completamente desconectadas do setor educativo. Podem ser realocados em qualquer uma das secretarias municipais e só retornam à sua função inicial ao término da gestão do atual prefeito/a que, neste caso, estariam apoiando.

O chamado “desvio de função”, também é combatido pelo Sepe (a não ser em casos de necessidades por conta de problemas de saúde), pois esta prática acaba por desconfigurar o perfil dos trabalhadores de educação, levando profissionais com formação educacional a atuarem em áreas apartadas deste ramo do conhecimento, fazendo com que estes fiquem ainda mais alheios às causas da sua categoria de origem e formação, conseqüentemente prejudicando a adesão e frequência ao movimento sindical.

Outro fator a ser considerado que prejudica a adesão de novas filiações e, conseqüentemente, o fortalecimento do movimento sindical é o fato de funcionários contratados – segundo informações colhidas em entrevista com membros da direção – não poderem aderir a nenhum sindicato de classe pelo simples fato de que não lhes é permitido pela administração pública

10 Para confirmar tal informação, consultar os sites das respectivas prefeituras.

municipal possuir nenhum desconto em folha¹¹ relacionados a convênios (como são entendidos pela Prefeitura de Rio Bonito a adesão aos sindicatos), uma vez que não possuem vínculo estável com a Prefeitura. Este simples detalhe de ordem técnica acaba oferecendo forte impacto sobre as campanhas de filiação dos profissionais de educação feitas pelo Sepe Rio Bonito, já que mesmo quando for de interesse de algum contratado filiar-se, este não pode, pelo simples fato de, indiretamente, não ser permitido pela Prefeitura. A maioria das filiações era conquistada durante o movimento do núcleo em atos e assembleias locais, quando grande parte dos profissionais de educação estavam presentes por causas comuns, mas, nos últimos anos, muitas das atividades do núcleo foram comprometidas devido à baixa adesão por parte da categoria. Algumas assembleias, greves e atos públicos tiveram de ser cancelados, devido à pequena participação dos profissionais. Sem quorum suficientemente significativo, não só os atos não acontecem e não funcionam, mas a principal via de filiação também fica seriamente comprometida.

Também é interessante observar que o número e o perfil dos filiados estão relacionados com a mudança de governo da rede municipal. Cabe esclarecer que no ano de 2004, nas eleições para a Prefeitura da cidade, foi eleito um prefeito oposicionista que iria suceder a uma gestão de oito anos de mandato consecutivo. Assim, em 2005, o primeiro ano de gestão do novo prefeito, houve um número muito grande de filiações e também de desfiliações municipais. A direção do sindicato explica este fenômeno pelo fato de que, com a mudança de governo, muitos servidores insatisfeitos com a administração anterior filiaram-se ao sindicato, ao mesmo tempo em que muitos filiados (até mesmo os mais atuantes) desfiliam-se, pois passaram a ter posição pró-governo, conseguindo cargos comissionados, horas extras etc. Fazer parte da base aliada da prefeitura não é impedimento para fazer parte do Sindicato,¹² mas a grande maioria dos servidores demonstra desistir da luta sindical a partir do momento em que ganha um benefício por parte do governo.

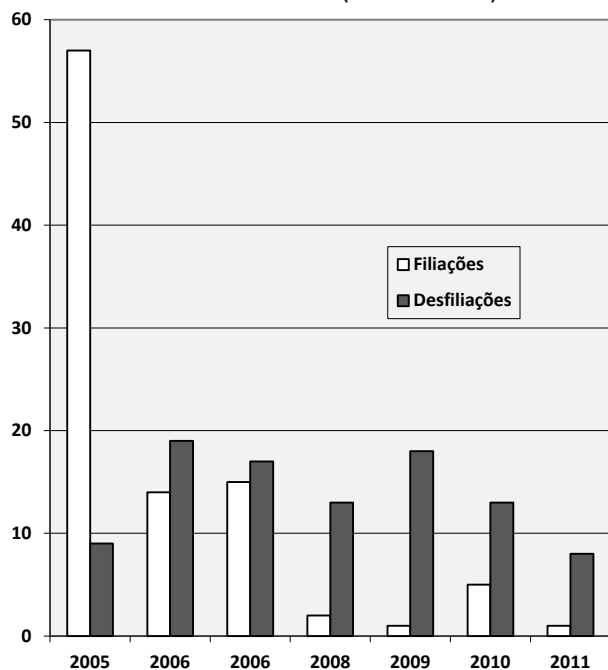
Esses fatores explicam porque a direção do sindicato contabiliza um número ínfimo de novas filiações ao longo dos últimos anos, embora as campanhas de filiação estejam sempre dentro da pauta de atividades do sindicato. Ao observarmos o quadro de filiações e desfiliações do sindicato ao longo dos anos, apresentado no Gráfico 1, percebemos que, entre 2005 e 2011,¹³ houve mais perdas do que ganhos de filiados.

11 O desconto em folha é a forma utilizada pelo Sepe, assim como na maioria dos sindicatos, para arrecadar a contribuição dos seus associados. No caso do Sepe, este valor corresponde a 1% do salário bruto do funcionário.

12 Apenas os membros da direção não podem possuir concomitantemente cargo da direção do sindicato e cargo comissionado da administração municipal ou estadual. A direção colegiada do Sepe entende que isso pode prejudicar os interesses do sindicato na luta pela categoria.

13 Os anos de funcionamento do sindicato anteriores a 2005 não possuem registro do controle de filiações e desfiliações, ficando impossível então sua inserção dentro desta pesquisa. Este controle deve-se apenas

GRÁFICO 1
GANHO E PERDA DE FILIADOS
SEPE RIO BONITO (2005-2011)



Fonte: Sepe-Núcleo Rio Bonito.

Como resultado desse conjunto de circunstâncias, a procura pelo sindicato atualmente acaba consistindo, na maioria das vezes, em orientações jurídicas na necessidade de esclarecimentos sobre aposentadoria, perdas salariais, vencimentos incorretos etc. Quase nenhum servidor procura mais o sindicato apenas com o intuito de fazer parte da luta da categoria por melhores condições trabalhistas.

Todas essas fragilidades redundam na instalação de um processo material e simbólico de desconstrução da imagem do sindicato, com reflexos também na prática profissional e na visão da comunidade sobre a ação sindical, conforme passamos a discutir.

IMAGEM DA PRÁTICA SINDICAL E DA ATIVIDADE DOCENTE

Passamos a analisar as representações de profissionais da escola, de alunos e dos próprios dirigentes sobre a prática sindical e a atividade docente. Em pesquisa feita em escolas localizadas no município, percebe-se que, na maioria das vezes, os sindicalistas, sobretudo os membros da direção, são vistos como pessoas “malucas”, “que querem chamar atenção”, “que estão sempre insatisfeitos”, pela comunidade escolar. Ao invés da solidariedade com os militantes, que na realidade estão lutando pelo direito de toda a categoria (filiada ou não), os colegas de profissão não credibilizam seus representantes sindicais.

Em algumas visitas a escolas da rede municipal e estadual de Rio Bonito, onde era distribuído material informativo à categoria, percebeu-se que os profissionais de educação sequer davam atenção aos dirigentes sindicais que se dispunham em distribuir o material e fazer um trabalho de conscientização, convocando para assembleias, informando sobre o andamento das reivindicações etc.

Em algumas escolas, o material era deixando em mãos e nas dependências escolares. A seguir a fala de uma funcionária sobre esta distribuição:

aos servidores da rede municipal, pois os servidores estaduais, na maioria das vezes, fazem tais solicitações diretamente no Sepe Central e não no núcleo.

Não sei pra que deixam estes jornais aqui. Depois que eles (diretores do sindicato) saem, a diretora manda o pessoal da limpeza jogar tudo fora. Ninguém vai ler mesmo! (merendeira, 40 anos).

Efetivamente, as gestões escolares das unidades municipais não ajudam a disseminar os ideais sindicalistas. Cabe esclarecer que no município de Rio Bonito não existe eleição para diretores de escolas, ficando estes cargos à critério de indicações políticas. Assim, é quase regra que não seja interessante para nenhuma gestão indicada pelo governo em exercício, permitir que os funcionários de sua escola tomem conhecimento do que está acontecendo na educação municipal e muito menos que sejam incentivados a lutarem contra tais problemas. A gestão acaba muitas vezes fazendo o papel de “defensora” do atual governo contra o sindicato que, na visão governista, está apenas espalhando boatos. A direção do sindicato informou que raras são as escolas que possuem diretoras que recebem os militantes de forma cordial e receptiva.

Por outro lado, em conversa com os alunos que possuem aulas ministradas por alguns dos diretores do sindicato, quando questionados sobre o que acham dos professores envolvidos com o movimento sindical, a grande maioria diz gostar destes professores, que são os “revolucionários” da escola, embora demonstrem também um certo descrédito sobre os mesmos:

O professor C. é “maluco”! Vive falando um monte de coisas pra gente sobre sindicato, sobre salário dos professores, sobre educação desvalorizada... Eu gosto porque é bom saber dessas coisas, mas pra mim não faz diferença não! (aluno, 13 anos).

O professor C. vive na pracinha da cidade falando no microfone um monte de coisas contra a Prefeitura! Eu acho muito engraçado, mas eu acho importante! (aluno, 14 anos).

Tais alunos, apesar de não participarem da luta sindical, são afetados à medida que percebem que estes professores possuem atitudes diferentes dos demais.

Em relação à possível diferenciação entre as atuações profissionais dos profissionais sindicalizados e não sindicalizados, a maioria dos dirigentes inquiridos também concorda em dizer que sim, os profissionais sindicalizados (incluindo-se eles mesmos na questão) possuem atuação diferenciada dos demais, uma vez que apresentam uma maior consciência de seus direitos e deveres como profissional.

O professor sindicalizado participa ativa e conscientemente em busca do reconhecimento e da valorização profissional, enquanto o não sindicalizado coloca o boi na sombra (dirigente 1).

A prática diária em sala de aula ganha um componente de mais conscientização (dirigente 2).

Este Sindicato é muito respeitado e sempre busca o melhor para o profissional. Ao longo destes oito anos de sindicato, tive um aprendizado de vida e de atuação profissional, que uso para meus direitos e de meus colegas de profissão (dirigente 3).

Sobre o baixo número de filiações no município – em comparação com a capital –, os dirigentes opinam que a aparente “maior adesão e força” do movimento na capital se justifica pela cultura de medo que os servidores dos municípios menores vivenciam. As entrevistas confirmam que os militantes que atuam em grandes cidades não sentem a pressão que os governos locais fazem sobre os servidores, coagindo-os a não participarem dos movimentos sociais de oposição. Assim, a impressão é que o movimento na capital seja maior e mais fortalecido. Isto se revela nas falas:

Claro que na capital a adesão aos movimentos é muito maior, pela grande concentração de pessoas e as grandes mídias. No interior ainda há uma cultura de medo dos governantes (dirigente 1).

O que difere é quem dirige. No interior, o “poder” (neste caso os governantes) está mais próximo da militância, o que pode acabar prejudicando estas pessoas. Na capital, os servidores não têm como sentir muito esta “pressão” por estarem mais “longe” de quem governa (dirigente 2).

Acredito que em cidades com maior número populacional, como acontece com as capitais, a categoria se sinta mais a vontade para participar de movimentos contrários aos governos vigentes. A pressão local em um município pequeno como Rio Bonito faz com que os servidores tenham medo de saírem prejudicados caso façam parte de qualquer força política contrária (dirigente 3).

O profissional contratado não possui vínculo de fato com o município e com isso acaba contribuindo para que a carreira docente seja cada vez mais desvalorizada. Dessa forma, o sindicato também sente o reflexo dessa situação, pois o número de filiações cai à medida que aumenta o número de contratados (dirigente 4).

Com toda certeza, o grande número de contratados da Prefeitura de Rio Bonito prejudica não só o fortalecimento do sindicato, mas a toda categoria da educação que perde por não ter oportunidade de crescer dentro da carreira, uma vez que as vagas não são abertas em concurso e preenchidas por contratos (dirigente 5).

A adesão aos movimentos sindicais fica comprometida por todos os fatores já elencados e que também são citados pelos entrevistados. Estes vão além: citam como fator contribuinte para esta situação, o descaso com que esta questão é tratada pelos órgãos fiscalizadores competentes, como o Ministério Público. A entrevista revela que tais órgãos não se posicionam da maneira esperada, de forma a combater tal prática, o que acaba contribuindo para que a precarização da carreira docente continue, e neste caso específico, deixa o sindicato sem respaldo para a sua luta.

Ainda sobre a prática de contratação vigente, os entrevistados relatam que a prática das autoridades municipais está diretamente relacionada com a cobrança de favores eleitoreiros futuros.

Não existe dificuldades para cumprimento da lei, o que existe é a utilização de empregos públicos precários como alavanca nos pleitos eleitorais, isto é, o jogo é dando que se recebe (dirigente 1).

Quanto mais contratados possui um governo, maior a possibilidade de atrelar os votos desses eleitores a tais “favores” políticos. Os órgãos competentes também não fiscalizam esta situação como deveriam... (dirigente 2).

O Brasil passa por uma política de autoritarismo civil onde a corrupção naufraga com todo o sentido da ética e da probidade. Mesmo desrespeitando a lei, os governos optam por indicar nomes para os cabides de emprego, junto ao menor gasto na folha de pagamento e a cobrança dos favores eleitoreiros (dirigente 3).

Conforme demonstramos, o caso de Rio Bonito foi exemplar em termos de desmobilização sindical. No item anterior, ao esmiuçarmos esta problemática caracterizamos toda a prática de contratação por contratos existente no município e o quanto isso prejudica o fortalecimento da luta sindical. As entrevistas fornecidas pelos diretores do núcleo Rio Bonito vieram confirmar nossa tese, de que o município carece de uma política de valorização profissional docente que está diretamente relacionada com as formas de contratação praticadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A história do sindicalismo docente no Brasil apresenta um quadro de lutas travadas ao longo de muitos anos, onde os professores e demais profissionais de educação mostraram-se firmes em seus atos e reivindicações, pois em sua grande maioria, os sindicatos docentes no país foram construídos em contextos bastante opressivos e desfavoráveis aos trabalhadores. O paradoxo desta situação é que foi justamente este quadro desfavorável que fomentou nos trabalhadores a necessidade de se organizarem em busca de garantir melhores condições de trabalho e seus direitos cumpridos.

No decorrer do trabalho deparamo-nos com fatores que parecem explicar a ocorrência de tal fenômeno, como as práticas de contratação existentes no município. Tanto as pesquisas feitas com documentos e material impresso do sindicato, como as entrevistas realizadas com servidores que fazem parte da direção da entidade revelam que este fato, peculiar mas não exclusivo ao município, acaba por afetar diretamente na (des)construção da imagem do sindicato, que perde seus filiados e não agrega novos membros, uma vez que os servidores municipais são contratados não por meio de concurso público, como exige a Constituição e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), mas sim através de processos seletivos que findam em contratos temporários de trabalho.

A chamada proletarização da profissão docente também passa por esta questão, quando a não realização de concurso público fere os trabalhadores em educação no que tange à des-

valorização de sua profissão, pois tais profissionais submetidos a este tipo de procedimento deixam de garantir direitos que só a estabilidade do concurso público poderia lhes assegurar. Aceitar tal prática e submeter-se a ela contraria todos os ideais defendidos pelos precursores do sindicalismo docente no estado, que lutavam antes de tudo pela valorização da profissão.

É interessante lembrar que os mesmos profissionais que fazem ou deixam de fazer parte do sindicato são aqueles que estão formando a educação do nosso país. Assim, como não nos preocupar com aqueles que estão diretamente relacionados com o rumo que tomarão os futuros profissionais e cidadãos que estão sendo formados todos os dias nas escolas públicas do nosso país? Profissionais mal remunerados, desvalorizados, desmotivados e sem expectativas profissionais não contribuem positivamente em nenhum lugar, muito menos na formação de outras pessoas.

Analisar a realidade de um sindicato docente em determinado município pode nos aproximar de questões que talvez passassem despercebidas quando tratamos do enfraquecimento do movimento de organização docente. A pesquisa feita para a análise do Sepe Rio Bonito nos apresentou questões até então desconhecidas da grande maioria da classe docente no município, pois tais informações ainda ficam muito restritas ao conhecimento dos filiados e atuantes da entidade.

REFERÊNCIAS

- BASTOS, Maxwell Monteiro. Depois que a crise passar, você me chama: sobre a formação de professores e o problema do distanciamento entre o núcleo dirigente e a base de representação no Sepe/RJ. In: OLIVEIRA, Inês Barbosa de; DINIZ, Reinaldo Ramos (Orgs.). *Ação sindical, ação educativa e produção acadêmica*. Rio de Janeiro: DP&A, 2004. (Coleção O sentido da escola).
- GINDIN, Julián José. *Por nós mesmos*. As práticas sindicais dos professores públicos na Argentina, no Brasil e no México. 2011. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.iesp.uerj.br/teses-online/sociologia/2011/Julian%20Jose%20Gindin.pdf>>.
- MIRANDA, Kênia. A organização dos trabalhadores em educação sob a forma sindicato no capitalismo neoliberal: o pensamento pedagógico e o projeto sindical do Sinpro-RIO da Uppes e do Sepe-RJ. 2005. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal Fluminense, Niterói. Disponível em: <http://www.uff.br/pos_educacao/joomla/images/stories/Teses/keniam.pdf>.
- SANTOS, Mariana Pimentel dos. *Sindicalismo docente: o caso do Sepe Rio Bonito – RJ*. 2012. Monografia (Conclusão do curso de Pedagogia) – Universidade Federal Fluminense. Niterói.

