

Acerca do valor de ser professor(a)

remuneração do trabalho
docente em Minas Gerais (1859-1900)

Sarah Jane Alves Durães*

Resumo:

Este artigo analisa algumas relações que favoreceram a determinação da remuneração de professores e professoras do magistério público primário da província/estado de Minas Gerais, durante a segunda metade do século XIX. A remuneração no período estudado era definida a partir de diferentes critérios como o sexo do professor, situação funcional – se efetivo, substituto, vitalício ou interino –, a localização da escola – rural, urbana, distrito, freguesia e vila –, o grau em que atuava o professor ou professora, o número de alunos, o tempo de atuação e outros. Em suma, a remuneração deve ser analisada como decorrente de valores historicamente construídos nas relações vividas no interior da escola e da esfera pública bem como nas relações sociais externas a elas.

Palavras-chave:

escola primária; remuneração; trabalho docente; gênero.

* Doutora em educação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e professora do Departamento de Educação e do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social da Universidade Estadual de Montes Claros (MG).

Concerning the teacher's value

remuneration of the teaching
work in Minas Gerais (1859-1900)

Sarah Jane Alves Durães

Abstract:

This article discusses some facts that determined the remuneration of the male and female teacher of primary school in Minas Gerais province/state during the second half of XIX century. It shows that the remuneration was paid according to different criteria as the sex of the teacher; function position – effective, substitute, for example –, the localization of the school – rural, urbane, district or village –, the teaching position in which the male and female teacher worked, how long he/she was teaching, the number of the students in the class and others. Summary, the remuneration can be analyzed as a result of historical values that have been constructed inside the school and public sphere, and in the social relations outside them.

Keywords:

primary school; remuneration; teacher's work; gender.

A remuneração que era paga ao corpo docente das escolas públicas tem sido uma das maiores ou, se não, a maior justificativa atribuída por alguns autores e algumas autoras à progressiva saída do professor do sexo masculino da escola primária, sobretudo durante a segunda metade do século XIX (Apple, 1995; Chamon, 1996). Especificamente em relação à província de Minas Gerais, comparando algumas fontes do período em questão, constatei que a remuneração docente foi tema gerador de muitas polêmicas durante as reuniões da Assembléia Mineira e entre os governantes e o corpo docente. E, em decorrência disso, de contraditórias políticas de remuneração docente.

Nessa perspectiva, com vistas à categorização da remuneração de homens e mulheres que exerciam o trabalho docente ou de alguns outros trabalhadores(as), deparei-me com algumas dificuldades. A primeira delas diz respeito ao encontro de um número excessivo de leis, dados dispersos, diferentes remunerações variando de acordo com o sexo do professor, situação funcional – se efetivo, substituto, vitalício ou interino –; a localização da escola – rural, urbana, distrito, freguesia e vila –, o grau em que atuava o professor ou professora, o número de alunos(as), o tempo de atuação e outros.

Uma outra dificuldade, de ordem teórica, correspondeu ao fato de as análises da remuneração do trabalho docente serem muito polêmicas e, até mesmo, contraditórias. Assim, mostrarei, de início, neste texto, que as características dos sujeitos e as expectativas relacionadas ao tipo de trabalho e de trabalhador dentro de uma instituição podem resultar na consideração de diferentes critérios para a determinação da remuneração de uma profissão.

Posteriormente, apresentarei uma comparação entre a remuneração do corpo docente, de alguns postos de trabalho do funcionalismo público e de outras categorias externas. Finalizando o artigo, analisarei a relação entre remuneração e poder de compra. Para a discussão desse aspecto levei em consideração que na segunda metade do século XIX as emergentes relações capitalistas, ainda que incipientes, definiram o poder de compra do(a) professor(a) e, conseqüentemente, o seu padrão de vida.

1. O que é uma *boa* remuneração?

Em primeiro lugar, a remuneração deve se analisada considerando as diferenças existentes entre os trabalhadores. Tais diferenças são decorrentes das condições de sexo e idade do trabalhador; do seu padrão de vida e de sua família; das diferentes expectativas com relação ao padrão de vida ou, ainda, à variação ao longo da vida do trabalhador; das condições que são postas para consumo; e outros (Odelius & Codo, 1999).

Tomando-se as diferenças sociais existentes entre homens e mulheres, por exemplo, pode concluir que em algumas circunstâncias as expectativas com relação à remuneração podem ser conflitantes. Assim, uma *boa* remuneração para as mulheres pode significar uma *exígua* remuneração para os homens. Mesmo que o homem não seja o único trabalhador remunerado da família, em algumas circunstâncias ou momentos históricos, a representação hegemônica tende a considerá-lo seu único ou principal provedor. Na mesma direção, a remuneração da mulher pode ser considerada *suplementar*. Ou ainda, sendo *suplementar* ela pode ser tida como uma *boa* ou *adequada* remuneração para mulheres (Williams, 1995; Samara, 1997).

A definição de uma *boa* remuneração pode variar em função da expectativa de compra de homens e mulheres, ou seja, o que eles e elas fariam com o dinheiro se vivessem sozinhos ou se tivessem filhos e cônjuge dependentes do salário deles. Sobretudo em relação aos homens, as *obrigações* que a sociedade espera que eles cumpram podem ser traduzidas em expectativas de remuneração.

Outro critério poderá ser posto ao considerar a adequação ou inadequação do salário no que diz respeito ao tempo que o trabalhador dedica à realização da atividade profissional. Principalmente a exigência de exclusividade que a instituição faz em relação aos trabalhadores pode concorrer para que a remuneração recebida seja considerada *insuficiente*. Para aqueles ou aquelas que têm uma única atividade profissional, a remuneração pode ser considerada *insuficiente* para as suas expectativas. Conforme já expus, isso tende a ser mais agravante para os trabalhadores do sexo masculino.

Considero também que o tempo que o trabalhador ou trabalhadora investem na formação, qualquer que seja ela, é ou deveria ser traduzido em melhoria de salário. Entretanto, como afirma Williams (1995), quando os atributos de uma pessoa, principalmente do sexo feminino, são reconhecidos como oriundos de condição *inata*, o trabalho tende a ser desvalorizado. Embora muitas mulheres tenham formação escolar específica, se desempenharem atividades próximas das qualidades consideradas *próprias* do sexo feminino, sua atividade profissional tenderá a ser desvalorizada pela sociedade (capitalista).

A respeito dessa diferenciação entre os salários pagos à mulher e ao homem, no final do século XIX, Samara (1997, p. 36) alertou para o fato de que

os significados desses índices devem, porém, ser pensados à luz das diferenças de oportunidades que existiam para ambos os sexos, no mercado de trabalho, pois além da segregação há que se contar com a inferioridade salarial nos ofícios desempenhados pelas mulheres.

Diante do fato de alguns empregos terem sido descartados pelos homens durante esse período, na opinião da autora, isso concorreu para que houvesse uma construção ideológica que imprimira novos significados e valorização social às ocupações (*idem, ibidem*). Em acréscimo, digo que isso concorreu para o processo de feminização de algumas profissões durante o século XIX. Basta lembrar que foi nesse período que progressivamente as mulheres passaram a compor o quadro docente da instrução pública mineira.

Além dessas considerações, deve-se levar em conta que os trabalhadores e as trabalhadoras quase sempre consideravam a sua remuneração *inadequada*. Talvez aí esteja um dos motivos que poderia justificar as suas constantes reivindicações por melhoria de remuneração. Haja vista as constantes lutas para ampliar o poder de consumo deles e delas. Isso pode ser observado quando Hobsbawm (1978) argumentou que, sozinhos ou pelos sindicatos, os trabalhadores britânicos passaram a reivindicar melhorias em decorrência da alteração nas possibilidades de consumo no século do Oitocentos na Grã-Bretanha. A multiplicação de

lojas varejistas – inclusive com produtos importados – passou a introduzir mudanças nos hábitos alimentares dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Ainda com base nos argumentos de Hobsbawm (1978) é possível afirmar que a remuneração, além de estar diretamente relacionada com o padrão de vida dos trabalhadores e das trabalhadoras, deve também ser analisada a partir da posição que eles e elas ocupam dentro de uma instituição ou empresa. Nesse caso, em consideração à instituição, a definição dos salários pode variar de acordo com a natureza da atividade que é exigida para o desempenho da função, significado que a atividade tem dentro da instituição e na sociedade, tempo gasto pelo trabalhador dentro da instituição, ou seja, a sua jornada de trabalho, perspectivas de carreira que estão disponíveis para o trabalhador, localização geográfica da instituição e outros (cf. Hobsbawm, 1978; Odelius & Codo, 1999).

Entre esses aspectos, chamou-me a atenção, particularmente, a discussão quanto à natureza da atividade de trabalho e as formas como elas são diferentemente valorizadas na sociedade. Acerca disso foi Williams (1995) quem me ofereceu alguns interessantes pontos para reflexão. As qualidades que um trabalho requer tendem a relacionar mais ou menos com os atributos masculinos e femininos. Geralmente, atividades que requerem objetividade, racionalidade, capacidade de gerenciamento e liderança podem ser denominadas *atributos masculinos*, enquanto aquelas que demandam contato com público, destreza motora (fina) e subjetividade tendem a ser consideradas *atributos femininos*. Enquanto os atributos masculinos e científicos pendem a se relacionar com os homens, os atributos femininos e da ordem da natureza tendem a se relacionar com as mulheres. Conseqüentemente, esses atributos tendem a assumir um valor diferenciado no mercado de trabalho.

Em uma terceira perspectiva, a análise que Hobsbawm (1978) fez do padrão de vida da Grã-Bretanha do Oitocentos levou-me a afirmar que o trabalho, o trabalhador ou a trabalhadora e a instituição podem ser reconhecidos de diferentes formas dentro da sociedade. Dependendo do momento histórico e do tipo de sociedade na qual o trabalho é realizado, ele pode ser *mais* ou *menos* valorizado e *mais* ou *menos* remunerado. A

variação, nesse caso, da valoração e remuneração resulta do estabelecimento de *juízos de valor*. Quero dizer, para a remuneração ser considerada *adequada* não só entram em jogo diferentes trabalhos que integram uma instituição ou empresa, mas também, sobretudo, o parâmetro estabelecido a partir de outras relações sociais de trabalho externas à instituição.

Nessa direção, Hobsbawm evidencia que a remuneração pode assumir conotações diferenciadas. A remuneração de uma profissão pode não estar diretamente relacionada ao valor que ela tende a ter em uma determinada sociedade. Quero dizer, embora uma profissão seja reconhecida como *importante* para a sociedade, isso não significa que a remuneração dos trabalhadores que a exercem sejam comparativamente *alta*. Segundo relatos do autor, os bancários da Grã-Bretanha do século XIX contavam com posição “respeitada, embora seus rendimentos não fossem necessariamente muito altos” (Hobsbawm, 1978, p. 145).

2. A remuneração do trabalho docente

Em princípio, foram muitas as reivindicações dos professores e das professoras em torno da remuneração. Até mesmo os governantes mineiros afirmavam que o corpo docente das escolas públicas primárias estava submetido a *vencimentos mesquinhos*. Mas, em que se diferenciavam as falas do corpo docente e a dos governantes mineiros? Que aspectos participavam das reivindicações do corpo docente e das justificativas dos governantes em relação à *exígua* remuneração?

Durante toda a segunda metade do século XIX, diferentes critérios participaram da determinação da remuneração do corpo docente. Alguns deles estiveram presentes durante todo esse período; outros existiram por um determinado tempo. Em linhas gerais, a remuneração do trabalho docente era determinada em função do sexo do professor, da situação funcional – se efetivo, substituto, vitalício ou interino –, da localização da escola – rural, urbana, distrito, freguesia e vila –, do grau em que atuava o professor ou professora, do número de alunos, do tempo de atuação e outros.

Além desses aspectos, a remuneração do trabalho docente era geralmente dividida em três partes, como, por exemplo: o ordenado, a gratificação e a concessão de benefícios por tempo de serviço. Em 1859, o regulamento n. 44 previa a elevação do salário até o teto máximo àqueles professores das escolas do sexo masculino que tivessem frequência de mais de 80 alunos.

Quanto às gratificações, elas eram previstas como *partes adicionais*. Desse modo, não poderiam ser “consideradas como partes integrantes dos referidos honorários, nem servirão de base para o processo de licenças, substituições ou vacâncias de cadeiras, ou liquidação das aposentadorias” (Minas Gerais, regulamento n. 44, art. 107, p. 17-18). Em algumas circunstâncias a gratificação incorporada à remuneração docente era destinada ao aluguel da *casa de escola*, o qual era arbitrado pelo governo mineiro.

Geralmente os professores e as professoras endereçavam correspondências à administração da província mineira solicitando a atualização dos seus pagamentos, reivindicando melhorias ou ainda a incorporação dos benefícios previstos pela legislação. A melhoria da remuneração e das condições de trabalho nas escolas dependia dos contatos que professores e professoras estabeleciam diretamente com a administração pública ou com seus representantes – os inspetores públicos, por exemplo.

Alguns funcionários da Instrução Pública da Província de Minas Gerais recebiam somente a gratificação. A lei n. 1.064 do ano de 1860, por exemplo, previa que o governo poderia destinar aos inspetores municipais “se julgar conveniente, uma gratificação módica” (art. 29, p. 30). Sobretudo nesse caso, o recebimento exclusivo de uma gratificação demonstra a frágil relação existente entre os inspetores e a administração da província. A gratificação não somente assumia a dimensão de trabalho esporádico, não controlado e extraordinário como também era uma forma de premiação e reconhecimento do governo ao *auxílio* prestado pelos homens que, desse modo, acrescentavam ao seu currículo pessoal a condição de *inspetor da Instrução Pública*.

Não só ao trabalho docente mas também às demais pessoas que exerciam atividades da esfera pública, a política de gratificação servia como estratégia que pressupunha “formas domésticas e pequenas de

valorização individual da personalidade e capacidade dos trabalhadores, sejam meios de atrair mão-de-obra, cativar, resolver absenteísmos e principalmente prevenir conflitos” (Veiga, 1992, p. 18).

Além disso, no que diz respeito especificamente ao corpo docente,

Desde o momento em que o Estado passa a ter professores como funcionários, a concessão de prêmios e gratificações pelos serviços prestados vem expressa nas legislações. Uma forma sarcástica de valorizar o seu trabalho, na medida em que a organização e as condições de trabalho às quais está submetido são o suficiente para anulá-lo enquanto ser de potencialidades [idem, *ibidem*].

Como tantos aspectos referentes à instrução pública, a legislação que entrou em vigor na segunda metade do século XIX pautou-se por criteriosa discriminação da remuneração de professores e professoras e suas respectivas vantagens. Entretanto, até ser traduzida em legislação, polêmicas discussões foram travadas na Assembléia mineira.

2.1. Professores, professoras e outros funcionários públicos

Tomando como ponto de partida o regulamento n. 44, de 1859, é possível identificar algumas controvérsias que estiveram presentes nos discursos dos governantes e nos embates com o funcionalismo público. Algumas delas diziam respeito à diferenciação que o governo mineiro fazia entre o trabalho docente exercido por homens e mulheres, o grau de ensino e o piso e teto salariais. Especificamente com respeito à estipulação de salários mínimo e máximo, o governo mineiro tinha em vista regular as vantagens que o docente poderia ter direito, inclusive com relação ao percentual que era acrescido em decorrência do número de alunos matriculados.

Para o ano de 1859, estava prevista a seguinte remuneração:

Tabela 1
Vencimentos anuais dos professores, por sexo
e grau de atuação, da instrução pública primária,
da província de Minas Geraís – 1859

Emprego	Mínimo	Máximo
Professor do 1º grau do sexo masculino	400\$000	600\$000
Professor do 2º grau do sexo masculino*	600\$000	800\$000
Professora do sexo feminino**	500\$000	800\$000

Fonte: Minas Geraís, Regulamento n. 44, 1859. Minas Geraís, Relatório do presidente, 1859, p. 31.

* Excluindo-se os professores de Mariana e da capital, que recebiam, respectivamente, 700\$000 e 800\$000 (cf. relatório de 1859, p. 31).

** Excluindo-se as professoras da capital, que recebiam 800\$000, e das cidades de Mariana e Itabira, 600\$000.

Para o ano de 1859, segundo o regulamento n. 44, o primeiro aspecto que observei foi a diferenciação do salário por localização da escola. Os professores e as professoras que atuavam na capital de Ouro Preto e nas cidades de Mariana e Itabira recebiam uma remuneração maior do que os demais. Acredito que isso se justificava pelo fato de nessas cidades o padrão de vida ser superior do que o das demais.

Outro aspecto diz respeito ao fato de o valor mínimo da remuneração das professoras igualar-se ao máximo da remuneração do professor que exercia o ensino de primeiro grau. Em consideração a esse aspecto, levanto duas hipóteses. A primeira diz respeito à existência de uma *discriminação positiva* das mulheres professoras. Ou seja, uma política adotada pelo governo com vistas à reparação das exclusões ou de incentivo à participação feminina. A segunda, uma forma de reconhecimento de que as mulheres eram mais *dedicadas* ao exercício do trabalho docente.

Tendo em vista essas duas hipóteses, gostaria de discutir a viabilidade de uma e outra naquele determinado momento histórico. Diante do número reduzido de mulheres no magistério, a remuneração seria uma forma de corrigir as desigualdades vividas por elas no mundo do trabalho (docente e assalariado). Entretanto, acredito ser essa hipótese pouco

provável porque o mundo do trabalho (docente e assalariado) era regido hegemonicamente por princípios masculinos. Além disso, sendo as mulheres reconhecidas como dependentes e inferiores aos homens, não haveria motivo para majorar a remuneração delas.

A segunda hipótese, que acredito ser mais provável, diz respeito ao fato de que, ao igualar ou elevar a remuneração das mulheres com a dos professores que exerciam a mesma função, o governo mineiro pretendia já evidenciar a importância das mulheres para o trabalho docente. Ou ainda, com essa atitude, o governo reforçaria a idéia de elas serem mais *apropriadas* para esse tipo de trabalho como também incentivaria o ingresso delas na profissão. Tal estratégia poderia ser entendida como uma preocupação do governo de reconhecer o valor da *dedicação* das mulheres ao seu ofício. Retomo as falas de Mourão (1959) quando ele afirmara que o governo costumava reconhecer o zelo que elas tinham no cumprimento de suas funções.

Em contrapartida, se comparada a remuneração das professoras que ensinavam no 2º grau primário em relação à recebida pelos homens que exerciam a mesma função, as mulheres acabavam recebendo um percentual menor. Nessa perspectiva, estava explicitamente evidenciado o reconhecimento de *inferioridade* do trabalho que elas realizavam. Uma das justificativas para a ocorrência desse fato é que as mulheres eram reconhecidas como pessoas que exerciam atividades mais próximas das *características naturais*. Isso, inclusive, contribuía para excluir as dimensões de racionalidade e cientificidade do exercício docente quando realizado pelas professoras. Talvez o fato de ser facultado às meninas o tipo de ensino que era dado aos homens, a introdução do ensino de atividades de costura, por exemplo, fazia com que o trabalho das professoras fosse reconhecido diferentemente do realizado pelos homens.

E quanto à análise da jornada de trabalho do corpo docente, pude verificar que o corpo docente passava em torno de quatro horas diárias em sala de aula. Com exceção das quintas-feiras, que era dia de recesso, a jornada docente chegava a ser em torno de 20 horas semanais. Além disso, o professor necessitava de tempo para estudo, planejamento, correção de exercícios e atividades dos alunos e alunas. Necessitava, ainda, de tempo para acompanhar as crianças à igreja para a missa matinal do

domingo. Computando todas essas atividades, somam-se muito mais do que 20 horas semanais. Isso bem justifica a exigência da exclusividade e a tentativa de controle do trabalho docente realizada pelo governo mineiro.

Com relação à jornada de trabalho de outros profissionais não encontrei dados significativos. Mas tomando-se como parâmetro somente o fato de ser exigida dedicação exclusiva ao trabalho docente, parece-me possível compor um *quadro hipotético comparativo* da remuneração desses profissionais em relação a outras categorias.

Segundo o regulamento n. 44, de 1859, havia tendência de a remuneração do professor do sexo masculino das escolas primárias de 1° e 2° graus aproximar-se da remuneração do amanuense. Era função do amanuense executar qualquer escrituração de trabalho que fosse exigida pelo agente geral ou revisor. No momento do concurso, exigia-se do candidato “a melhor letra, mais correta ortografia e maior perícia na prática das 4 operações fundamentais de aritmética” (Minas Gerais, regulamento n. 44, 1859, art. 267, p. 94). Como visto, para o exercício do cargo de amanuense não era exigida nenhuma formação específica. Nesse sentido, eram exigidos conhecimentos mais elementares do que os exigidos para o exercício do trabalho docente.

E, especificamente em relação ao professor do sexo masculino de 1° grau, a remuneração mínima tendia a aproximar-se daquilo que era pago aos porteiros dos externatos. Daí, pode-se deduzir que, embora se exigisse formação para o trabalho docente e a exclusividade do profissional, o trabalho do professor era de fato pouco remunerado. A remuneração do trabalho docente chegou a igualar-se à dos empregos que não requeriam nenhuma formação específica e também não exigiam nenhuma exclusividade do profissional, conforme sugere a legislação consultada.

Já no final da década de 1860, mais precisamente no ano de 1867, desapareceu da legislação a diferenciação de valores mínimo e máximo para a composição das remunerações. Entretanto, comparando-se a remuneração dos homens com a recebida pelas mulheres professoras das escolas primárias, verifiquei que essa diferenciação ainda permanecia. A remuneração do trabalho docente feminino era ainda estipulada em

um nível intermediário entre os professores do sexo masculino de 1º e de 2º graus. Mais uma vez, identifiquei uma diferenciação de valor do trabalho masculino em relação ao trabalho feminino.

Além dessas considerações, a tabela que apresento a seguir me permite comparar a remuneração dos professores e das professoras com a de outros funcionários públicos.

Tabela 2
Vencimentos anuais de alguns empregados da instrução pública
da província de Minas Gerais – 1867

Emprego	Ordenado	Gratificação	Total
Diretor geral	1:666\$667	833\$333	2500\$
Secretário	\$	800\$000	800\$
Oficial maior	1000\$000	500\$000	1:500\$
Oficial (cada um)	666\$667	333\$333	1:600\$
Porteiro	333\$334	166\$666	500\$
Contínuo de externato da Capital	320\$000	160\$000	480\$
Ditos de outros externatos	160\$000	80\$000	240\$
Diretores de externatos (cada um)	\$	600\$000	600\$
Secretários de externatos (cada um)	\$	250\$000	250\$
Professoras de meninas	466\$667	233\$333	700\$
Professores do ensino elementar	400\$000	200\$000	600\$
Ditos do ensino elementar superior	533\$334	266\$666	800\$
Ditos do ensino secundário	800\$000	400\$000	1:200\$

Fonte: Minas Gerais, regulamento n. 56, 1867, p. 31.
Arquivo Público Mineiro.

Ao comparar a remuneração do trabalho docente com a de outros funcionários públicos, identifiquei que o corpo docente é que recebia os menores salários. Conforme mostra o regulamento n. 56, do ano de 1867, a remuneração docente tendia a aproximar-se à do porteiro das escolas. Como assinalava o regulamento, as exigências relativas ao cargo de por-

teiro eram bem menores do que as endereçadas ao trabalho docente, sobretudo no que diz respeito aos conhecimentos requeridos para o desempenho da profissão. A legislação não mencionava se havia ou não exigência de exclusividade e ela não fazia qualquer alusão à escolaridade requerida para o posto. Isso sugere que havia a possibilidade de um analfabeto vir a ocupá-lo.

Entretanto, também o diretor do externato recebia o mesmo valor do professor do sexo masculino do ensino elementar. Mas em que eles se diferenciavam? Enquanto o professor tinha um ordenado e uma gratificação o diretor contava com a gratificação, e com o prestígio de ocupar o cargo. Deve-se considerar também que o diretor do externato geralmente era professor da escola. Assim sendo, ele acumulava as funções recebendo a remuneração destinada a ambos os cargos.

Em 1871, no ano em que ocorreu a reabertura da Escola Normal de Ouro Preto e a criação de outras, passou a fazer parte do discurso dos governantes a necessidade de diferenciação entre os professores e as professoras normalistas e aqueles que não se habilitaram nas escolas normais. Segundo a fala de um presidente:

A par da criação das escolas normais devem se argumentar os vencimentos dos professores. Não se pode esperar que procurem seguir carreira tão pouco retribuída aqueles, que, depois de instruídos nas Escolas Normais, sejam convidados para outros empregos com esperança de um futuro mais lisonjeiro. A despesa, que se fizer, não será em vão, nem por ela se onerará a província, a ponto de ficar embargada a marcha de sua administração. O professor deve ser bem instruído, bem remunerado e bem inspecionado [Minas Gerais, 1871, p. 33].

A concessão de maior remuneração para o corpo docente que se havia habilitado no curso normal foi uma estratégia utilizada pelo governo mineiro que pressupunha tratamentos diferenciados entre os professores e as professoras. Em primeira instância, essa estratégia representou uma forma de valorizar a formação científica proporcionada pelos cursos de formação de professores em contraposição aos saberes produzidos na prática. Nesse sentido, o governo mineiro foi paulatinamente

desvalorizando o saber acumulado pelos mestres. Além disso, serviu como mecanismo para impulsionar os professores e as professoras que estavam em efetivo exercício a habilitar-se nas escolas normais.

Concomitantemente à discussão da diferenciação de salários entre os habilitados e não habilitados nas escolas normais, outros aspectos passaram a ser considerados importantes para a configuração da carreira docente. O governo da província mineira, no início da década de 1870, começou a adotar uma política de remuneração diferenciada em conformidade com o tempo de serviço no magistério. Nesse período iniciou-se uma política que pretendia traduzir a *dedicação* ao magistério em incentivos de remuneração.

A introdução das promoções por tempo de serviço, além de ter sido uma estratégia para incentivar o professor e a professora a permanecerem no magistério, tinha por objetivo instituir outras práticas de controle. Nas palavras do presidente, elas seriam de grande valia, pois tornariam *os professores fiscais uns dos outros*, ou seja, *são outros tantos vigias que se colocam ao lado do professor*. Por um lado, a vigilância realizada pelos inspetores escolares era insuficiente não somente em virtude do diminuto número deles, as distâncias que eles tinham de percorrer, mas também porque havia práticas de burlas. Por outro, também os professores e as professoras infringiam a legislação quando forjavam os mapas escolares, exerciam *negócios estranhos ao magistério* e abandonavam as escolas, por exemplo.

Diante desse quadro, em 1873 o governo mineiro passou a instituir remuneração diferenciada com a seguinte prescrição:

Os atuais professores continuarão a ter os mesmos vencimentos, que ora percebem, não terão direito a acesso nas entrâncias, e os que contarem 15 anos de serviço no magistério, da data desta portaria, não poderão, além disto, ser aposentados. Para gozarem, porém, das vantagens do regulamento, poderão se habilitar nas matérias do art. 8o. ou nas que se ensinam nas escolas normais [Minas Gerais, 1873, p. 4].

Além dessas considerações por tempo de serviço, de acordo com o presidente da província de Minas Gerais “os professores provisórios e

substitutos terão apenas a gratificação de 480\$000, e quaisquer que sejam as entrâncias das cadeiras que regerem” (idem, p. 5).

Durante toda a década de 1870, embora a política de remuneração e o provimento da carreira docente tenham tido como objetivo o favorecimento dos profissionais habilitados nas escolas normais, ainda foram instituídas regras de provimento das escolas primárias adotando professores e professoras não habilitados. Em 1872, a legislação instituiu a categoria de *professores provisórios*. Para essa categoria foi destinada uma remuneração de valor inferior. Entretanto, “o provimento de professores provisórios, estatuído para uma exceção, foi pouco a pouco tornando-se regra geral” (idem, p. 25).

Em 1876, uma nova lei entrou em vigor para legislar sobre a remuneração do corpo docente das escolas públicas primárias. Os valores encontrados na legislação consultada não especificavam a permanência da diferenciação da remuneração entre os sexos dos docentes, contudo, os relatórios dos presidentes da época sinalizaram que isso continuou a existir até aquele período.

Conforme mostra a tabela a seguir, a remuneração que foi destinada aos professores e às professoras correspondia aos valores:

Tabela 3
Vencimentos anuais de professores da instrução pública
da província de Minas Gerais – 1876

Professores	Remuneração
Professores das sedes da comarca	960\$000
Ditos de outras cidades e vilas	840\$000
Ditos de freguesias	720\$000
Ditos de distritos e povoados	600\$000
Ditos interinos de qualquer classe	500\$000

Fonte: Minas Gerais, lei n. 2.314, 1876.

O que de fato apareceu nessa lei foi uma maior discriminação entre a localização das escolas. Como mencionado anteriormente, desde o regulamento n. 44 de 1859 já existia uma remuneração maior para pro-

fessores e professoras que ensinavam na capital de Ouro Preto e em outros centros mais desenvolvidos.

Especialmente no que diz respeito à remuneração entre os sexos, foi nos últimos anos da década de 1870 que começaram a aparecer na Assembléia mineira as primeiras defesas em favor da extinção da diferença. Em 1877, o então presidente da província dizia que:

Tendo dado a mesma lei às professoras vencimentos inferiores aos que percebem os professores, julga a inspetoria que deve cessar essa desigualdade, que nada justifica, quando aliás está demonstrado que as mulheres são dotadas de qualidades privilegiadas para a educação da infância [Minas Gerais, 1877, p. 29].

Como é possível observar, a defesa em favor da igualdade de remuneração entre os sexos ocorreu concomitantemente ao enaltecimento da mulher como portadora dos atributos desejados para o exercício do trabalho docente. Relativamente a essa questão, existiram outros contra-argumentos na Assembléia e nos demais segmentos sociais? Como os professores do sexo masculino recebiam essa defesa?

No transcurso da década de 1870, os discursos dos presidentes da província mineira foram progressivamente intensificando as defesas em favor da igualdade de remuneração e da entrada das mulheres no magistério. Em linhas gerais, as defesas pautavam-se por dois argumentos: as mulheres eram portadoras das *qualidades necessárias* e eram mais *adequadas* para as escolas mistas. Acerca disso, um presidente mencionou que:

Cessou também a desigualdade que havia entre os vencimentos dos professores e das professoras, sem motivo plausível, e quando a experiência tem provado que são elas mais próprias para educar e dirigir os meninos em idade tenra, exercendo sobre eles influência maternal pela vocação ao ensino e suavidade da sua disciplina. Seria inexplicável a continuação de semelhante diferença, quando têm elas de reger as escolas mistas freqüentadas pelos meninos de ambos os sexos, escolas que já existiam em nossos costumes antes de qualquer prescrição legal e sem inconveniente algum; organizadas

como se acham, além de econômicas, podem trazer muitas vantagens à educação dos costumes [Minas Gerais, 1879, p. 29].

No ano de 1879, extinguiu-se definitivamente a diferenciação existente entre a remuneração docente masculina e a feminina que existia nas escolas públicas primárias. A legislação que entrou em vigor evidenciava claramente que a remuneração deveria ser aplicada, igualmente, a professores e professoras. Além disso, ela pautou-se pela especificação da remuneração por localização das escolas e pela formação do(a) professor(a).

O desaparecimento da diferença de remuneração entre os sexos representou para as mulheres professoras mais uma prerrogativa em favor da sua profissionalização. Significou, sobretudo, uma estratégia que as incentivava ingressar nas escolas normais. Para elas, a entrada na escola normal significou maior participação, entrada no mercado de trabalho (público e capitalista), possibilidade de realizar um trabalho diferente daquele que vinha realizando e de profissionalizar-se e, assim, receber seu próprio salário.

Com a extinta diferenciação entre a remuneração docente masculina e feminina, passou a ser objeto de registro de alguns relatórios dos presidentes da província mineira a polêmica em torno da progressiva saída dos homens da sala de aula. Qual o vínculo dessa extinção com a saída masculina? É difícil precisar! Embora não tenha identificado fontes que explicitassem os desdobramentos dessa política no interior das escolas, tudo me leva a acreditar que essa passagem não ocorreu tão pacificamente.

Segundo os relatórios, o fato de a remuneração não condizer com as expectativas dos homens tendia a afastá-los da sala de aula. A respeito desse período, em um dos relatórios de transmissão de administração da província, encontra-se a seguinte avaliação sobre a saída de alguns homens:

Realizá-las, conservando os vencimentos mesquinhos que afastavam da profissão as inteligências cultas, e que encontraram algures aplicação mais lucrativas, seria difícil, senão impossível. Quem, dispendo de talento e habili-

tações científicas, se aventuraria a uma profissão mal retribuída, sem esperança ao menos de estabilidade? [Minas Gerais, 1879, p. 29].

Conforme sugere essa fala, tudo indica que saíam do magistério os homens de *inteligências cultas* e permaneciam nele os homens *desprestigiados* e as mulheres. Como não tinham muitas perspectivas de trabalho mais bem remunerado, restava-lhes permanecer na sala de aula. Ou ainda, enquanto ali permanecessem, deveriam pleitear o acesso a outros cargos. Inclusive em outros setores da esfera pública.

Também em 1879 passava a vigorar, a partir daquela lei, uma diferenciação entre normalistas e não normalistas. Essa diferenciação coincidia com a formação das primeiras turmas das escolas normais. Conforme registra a referida tabela, essa formação garantia ao professor ou à professora normalista uma remuneração superior à anteriormente recebida.

Além da equiparação salarial entre os sexos dos professores e a discriminação da formação docente – se normalista ou não –, a legislação passou a estabelecer uma maior diferenciação entre a localização das escolas. Em alguns casos, embora não sendo normalistas, os professores e as professoras habilitados pelos regulamentos anteriores que estivessem ensinando nas cidades ou vilas ganhariam mais do que os professores e as professoras normalistas de 1º grau. Nesse caso, a habilitação acabava sendo desvalorizada em virtude da localização regional. Um possível argumento para a remuneração diferenciada nas cidades ou vilas pode ser o alto custo de vida desses lugares. Por isso, demandava uma política diferenciada.

A discrepância existente entre a remuneração do funcionalismo público da província não passava despercebida por alguns detentores de cargos de confiança do governo. Especialmente em se tratando da instrução pública, como sinalizou o inspetor geral, diferentes critérios regulavam a remuneração paga pelo governo mineiro. Embora existisse a tentativa de os governantes explicitarem os critérios que a regiam, a contradição entre os valores pagos aos diferentes funcionários não somente demonstravam as incoerências mas também a tentativa de ocultar outros tantos critérios.

A identificação dos valores da remuneração que era destinada ao corpo docente das escolas primárias, especialmente aos homens professores, no caso da província mineira, confirma os argumentos de Apple (1988). Permanecer no magistério não interessava aos homens porque a sociedade lhes exigia que assumissem a responsabilidade de prover a família. Desse modo, justifica-se o número de professores homens que encaminharam, quando isso já não ocorria, pedidos à administração da província para exercer *negócios estranhos ao magistério*.

Deve-se considerar também que a expansão e o surgimento de novos empregos e serviços na segunda metade do século XIX favoreceram o aparecimento de novos postos de trabalho tanto para homens quanto para mulheres¹. Deve-se considerar também que alguns homens já exerciam outras atividades como comerciantes, proprietários de terra, farmacêuticos, por exemplo. Desse modo, se por um lado a saída do magistério significou para alguns homens uma possível perda de remuneração, por outro eles poderiam dedicar-se à sua ocupação principal ou ainda investir em empregos que lhes parecessem mais rendosos. Poderiam até não o ser, mas, principalmente, como o governo exigiu a exclusividade do trabalho docente, para alguns homens, ficava excluída a possibilidade de obter outras rendas.

Embora tenha me esforçado em identificar outra legislação que tenha regulado a remuneração do período em questão, somente identifiquei a que foi publicada no ano de 1892. Segundo a lei n. 41, referente a esse ano, a remuneração de alguns funcionários públicos deveria ser conforme mostra a tabela seguinte:

1. Quanto à saída dos homens da escola primária na segunda metade do século XIX, Chamon (1996, p. 74) explica que isso pode ser justificado por ter emergido uma “camada social média, como consequência da intensificação da atividade de mineração, que se radicou, principalmente na zona urbana e cujas atividades básicas se vincularam ao comércio, ao artesanato e à burocracia estatal”.

Tabela 4
Vencimentos anuais de alguns funcionários públicos
da província de Minas Gerais – 1892

Empregos	Ordenado	Gratificação	Total
Ginásio			
Lentes	2:400\$000	1:200\$000	3:600\$000
Professores	1:600\$000	800\$000	2:400\$000
Secretário bibliotecário do internato	2:000\$000	1:000\$000	3:000\$000
Idem do externato	1:866\$666	933\$334	2:800\$000
Reitor do internato	-	1:200\$000	1:200\$000
Idem ao do externato	-	800\$000	800\$000
Inspetor de alunos do internato	1:600\$000	800\$000	2:400\$000
Idem do externato	800\$000	400\$000	1:200\$000
Porteiro	933\$334	466\$666	1:400\$000
Contínuo	666\$666	333\$334	1:000\$000
Escolas Normais			
Professores de qualquer cadeira	1:500\$000	1:500\$000	1:500\$000
Professor de música	1:000\$000	1:000\$000	2:000\$000
Professor de ginástica	1:000\$000	1:000\$000	2:000\$000
Professora inspetora ou adjunta	1:000\$000	1:000\$000	2:000\$000
Porteiro	600\$000	600\$000	1:200\$000
Contínuo	500\$000	500\$000	500\$000
Escolas Primárias			
Professores normalistas das escolas			
Urbanas*	-	-	1:800\$000
Distritais*	-	-	1:400\$000
Rurais*	-	-	1:200\$000
Professores não-normalistas das escolas**			
Urbanas*	-	-	1:300\$000
Distritais*	-	-	1:100\$000
Rurais*	-	-	1:000\$000
Inspetor ambulante***	-	-	3:000\$000

Fonte: Minas Gerais, lei n. 41, 1892, p. 4, 58, 67, 79.

Arquivo Público Mineiro.

Obs.: * Inclui ordenado e gratificação.

** Professores atuais não habilitados na forma desta lei, os mesmos vencimentos.

*** Regulamento da lei n. 41, em 17 out. 1893.

Ao comparar a remuneração de todos os funcionários em relação à concedida em 1883, verifiquei que houve aumento dos vencimentos. Entretanto, o que questiono é a significância dessa remuneração em termos de acréscimo do poder de compra do funcionalismo no ano de 1883 e em 1892. Partindo desse ponto de vista, não posso afirmar se, de fato, a nova remuneração significou melhorias em termos de poder de compra. De um modo geral, as mesmas diferenças observadas anteriormente com relação à remuneração foram mantidas pela lei n. 41 de 1892.

Com relação aos professores e às professoras das escolas primárias, a gratificação passou a ser incorporada à remuneração. Infelizmente não foi possível encontrar as justificativas para tal fato. Comparando a remuneração docente concedida em 1892 com a dos demais funcionários, constatei que o salário do(a) professor(a) era pior do que aquelas remunerações, cujos cargos requeriam menor formação e escolarização.

Segundo a mensagem expedida em 1898 a remuneração para professores e professoras da instrução primária passou a ser regida

de acordo com o que foi disposto na Lei n. 221, de 14 de setembro de 1897, têm sido concedido aos professores de instrução primária, com exercício efetivo de mais de 10, 15 ou 20 anos, a gratificação anual de 5%, 10% e 15% sobre seus atuais vencimentos [Minas Gerais, 1898, p. 14].

Mas no ano de 1900, ocorreu uma pequena mudança na remuneração dos professores e das professoras das escolas primárias públicas. Os(as) normalistas que trabalhavam nas escolas urbanas passaram a receber 2:160\$000 enquanto os não normalistas 1.560\$000. Já os(as) professores(as) normalistas das escolas distritais e coloniais passaram a receber 1.680\$000 e os não normalistas 1.320\$000 (cf. Minas Gerais, 1900, p. 59).

2.2. Comparando a remuneração docente com outras categorias externas ao serviço público

Entre as dificuldades encontradas com relação a bibliografia e fontes pesquisadas, algumas se referiam à ordem dos critérios adotados na

determinação da jornada de trabalho do funcionalismo da esfera pública e, sobretudo, dos externos a ela. Alguns setores consideravam como critério para a remuneração o número de horas trabalhadas, enquanto outros a jornada anual. Esse processo impediu a precisão de um quadro comparativo.

No caso específico de professores e professoras, como mencionado anteriormente, considere que eles e elas exerciam um trabalho de quatro horas diárias e seis dias semanais. Mas, para os propósitos deste trabalho, considere que eles e elas, ante a exigência do governo, se dedicaram exclusivamente ao trabalho docente. Desse modo, o salário recebido pelo corpo docente correspondia ao tempo trabalhado, não importando se eram quatro horas trabalhadas durante os seis dias na semana ou mais.

Entre os estudos que identifiquei, relacionados a outras atividades, foi Libby (1988) quem apresentou alguns dados relacionados à remuneração de alguns empregos externos à esfera pública. Libby descreveu as condições de trabalho e a remuneração dos trabalhadores e das trabalhadoras do setor têxtil e da construção civil, mas chamou a atenção para dificuldade de precisar os dados, inclusive os denominou de *hipotéticos*.

Para o ano de 1877, ele estabeleceu uma estimativa de remuneração para os trabalhadores do setor de construção, mostrada na tabela 5.

Contraopondo-se essas remunerações com aquelas recebidas pelos professores e pelas professoras no ano de 1876 verifiquei que a pior remuneração, a de pedreiro – que trabalhava na região Metalúrgica-Mantiqueira – tendia a ser maior que a pior remuneração do corpo docente. Retornando aos dados apresentados anteriormente, segundo a lei n. 2.314, os professores dos distritos e povoados deveriam ganhar 600\$000, e os interinos de qualquer classe ganhariam 500\$000. E a maior remuneração chegava a atingir o valor de 960\$000.

Mais uma vez foi confirmado o quanto a remuneração docente era exígua, principalmente considerando as exigências postas às pessoas que exerciam essa atividade. Assim, além da exclusividade, no exercício do magistério, naquele período o governo passou a requerer do(a) professor(a) passagem pelas escolas normais.

Tabela 5
Ganhos salariais anuais hipotéticos de quatro categorias
profissionais por regiões, província de Minas Gerais – 1877

Região	Categorias Profissionais			
	Servente	Pedreiro	Mestre Pedreiro	Condutor de trabalho
Metalúrgica-Mantiqueira	348\$900	737\$400	1:050\$000	1:615\$500
Zona da Mata	435\$000	912\$000	1:356\$900	1:718\$100
Sul	404\$700	819\$900	1:418\$500	1:387\$500
Oeste	325\$500	757\$500	997\$500	1:312\$500
Triângulo	450\$000	860\$000	1:400\$000	1:500\$000
Alto Paranaíba	397\$500	795\$000	1:147\$500	1:500\$000
São Francisco-Montes Claros	300\$000	862\$500	1:200\$000	2:250\$000
Paracatu	360\$000	780\$000	1:260\$000	1:800\$000
Jequitinhonha-Mucuri-Doce	300\$000	900\$000	1:195\$000	2:400\$000
Província de Minas	370\$000	825\$000		1:720\$000

Fonte: Libby (1988, p. 385).

Observação: segundo o autor, dados coletados no Arquivo Público Mineiro.

Considerando, ainda, como parâmetro o setor têxtil, as relações de trabalho na Indústria Têxtil Cedro e Cachoeira², segundo Libby (1988, p. 245), davam-se da seguinte forma:

A maioria dos trabalhadores recebia por hora de trabalho, com o pagamento variando entre 20 e 164 réis, com mais de 80% dos horistas ganhando 40 ou 50 réis por hora. Os dados de 1881 indicam que a semana de seis dias de

2. Essa fábrica foi fundada pela família Mascarenhas durante os primeiros anos da década de 1870 na cidade de Sete Lagoas (MG). No final dessa década contava com 51 operários regulares: 32 mulheres e/ou meninas e 19 homens e/ou meninos. Seu produto era distribuído por toda a região de Oeste, Jequitinhonha-Mucuri-Doce e São Francisco-Montes Claros (Libby, 1988).

trabalho era de 65 horas, mas os de 1882 e 1883 acusam um aumento para 73 ½ horas. Quando se lembra que para muitos dos operários, e principalmente os menores, a escola noturna era obrigatória, vê-se como o regime da comunidade fabril era pesado.

Na tentativa de estabelecer um quadro comparativo tendo em vista a remuneração apontada por Libby e a recebida pelo corpo docente da escola pública, procurei considerar o critério de anualidade por tratar-se de um critério utilizado pela esfera pública. Contudo, ressalto que essa comparação se fundamenta em dados hipotéticos.

Por conseguinte, se contabilizada, hipoteticamente, a jornada anual da maioria dos trabalhadores da Cedro-Cachoeira, somaria 311 dias de trabalho, descontando-se apenas os 52 dias de folga, ou seja, um dia por semana, e contabilizando-se as férias como tempo trabalhado. Como trabalhavam em torno de 65 horas semanais a 50 réis a hora, se considerada a estimativa anual, deveriam perceber em torno de 171\$050.

Nesse caso, tem-se uma remuneração bem inferior à recebida pelos professores e pelas professoras. Mas, como evidenciou Libby (1988), deve-se considerar que eram as mulheres e os homens pertencentes às camadas menos favorecidas que tendiam a ocupar esses postos na indústria têxtil. Mas, segundo o autor, as mulheres tecedeiras costumavam receber muito mais.

3. Remuneração e poder de compra

Para estabelecer uma relação entre remuneração e poder de compra parto da premissa de que a quantia recebida pelos professores e pelas professoras da instrução pública definia o seu poder de compra e, conseqüentemente, o seu padrão de vida. Quando falo em poder de compra, estou dizendo o quanto o corpo docente conseguia comprar com a remuneração que recebia. Como adverte Hobsbawm (1978), se cada lugar oferecia as condições de consumo e de custo de vida, uma remuneração igual para lugares diferentes poderia representar diferentes padrões de vida.

Mas que condições de vida a remuneração do corpo docente das escolas primárias lhes garantia? Em resposta a essa pergunta, retomo alguns argumentos apresentados no início deste artigo. Professores e professoras vivendo sozinhos, casados(as), com filhos, por exemplo, foram fatores que incidiram na determinação do poder de compra. Ademais, considere-se se ele ou ela teve outro emprego além do trabalho docente, se eram arrimo de família ou se um dos cônjuges possuía alguma renda.

Levando-se em consideração que a maioria do corpo docente era masculina e que a sociedade tomava o homem como provedor da família, deduzi que a remuneração que era paga poderia não suprir as expectativas que lhes eram destinadas. As palavras de Scott (1991), a respeito dessa representação hegemônica masculina, permitiram-me analisar outros aspectos sobre a remuneração do século XIX.

A assimetria do cálculo era chocante: os salários dos homens incluíam custos de subsistência e de reprodução, enquanto os salários das mulheres necessitavam de suplementos familiares, mesmo para a sua subsistência individual. Além do mais, os salários dos homens deveriam proporcionar o suporte econômico que mantinham uma família e que possibilitava que os filhos fossem alimentados e se tornassem adultos trabalhadores. Os homens eram, por outras palavras, responsáveis pela reprodução [Scott, 1991, p. 456].

Tomando como referência o comentário da autora, digo que a remuneração que era paga aos professores do sexo masculino contrariava o que a sociedade lhes imputava prover. Nesse caso, a remuneração docente do Oitocentos tendia a aproximar-se de uma concepção feminina, em que o salário assumia uma idéia de “suplemento aos ganhos de outros membros da família” (idem, p. 458). Evidenciam essa representação os inúmeros argumentos que os professores homens faziam quando eram pegos realizando *negócios estranhos ao magistério* ou mesmo nos pedidos de autorização para tal fim.

Mas, além de ter de garantir a sua sobrevivência e a de sua família, a sociedade passou a exigir do professor que estava em exercício tempo para dedicar-se à sua formação. Nesse caso, talvez o professor do sexo

masculino tenha vivido um grande conflito. Sendo ele o provedor da família seria possível deixar de trabalhar para estudar? Dessa forma, como ele garantiria a sua hegemonia na família e na sociedade? Seria possível conciliar trabalho e formação?

Embora a remuneração dos professores e das professoras fosse, de fato, exígua, eles e elas contavam com uma posição respeitada perante a sociedade. E, em algumas circunstâncias, na falta da remuneração, eram as relações interpessoais que lhes garantia o poder de compra. Quero dizer, pelo fato de o professor ou a professora receberem trimestralmente, ou muito tempo além do prescrito, a comunidade lhe proporcionava algumas garantias de sobrevivência. Assim, os professores e as professoras poderiam ter o crédito de compra, uma vez que a sociedade estava fundada em relações de vizinhança, de compadrio e da idoneidade moral.

Além disso, segundo Teixeira (1975), em algumas circunstâncias, a garantia da sobrevivência do(a) professor(a) decorria de *agrados* da comunidade. Em suas palavras,

naquela época, os fazendeiros, pais dos alunos, ou mesmo, outros, mandavam muitos presentes ao professor e sua mulher. Os presentes desse tempo eram coisas de utilidade imediata: capados, quarto de boi, vaca parida [Teixeira, 1975, p. 28].

Outro aspecto a considerar sobre a remuneração e o poder de compra do corpo docente diz respeito às possibilidades de consumo que foram criadas na segunda metade do século XIX em Minas Gerais, tendo em vista que o *ensaio* da industrialização, a expansão do café e a oferta de alimentos, por exemplo, aumentaram as expectativas de compra da população. Nesse sentido, tem-se, aqui, mais um argumento para justificar a incidência de reivindicações encaminhadas à administração da província.

Uma última consideração refere-se ao poder de compra, que pode ser analisado mediante fatores socioeconômicos e culturais que estão presentes nas chamadas “*condições de vida* de qualquer categoria ou grupo social” (Faria Filho, 1996, p. 230, grifos do original). A remuneração, além de garantir condição mínima de sobrevivência, estava rela-

cionada aos padrões culturais necessários ao indivíduo como pessoa e como profissional. Esse ponto de vista remete à análise das condições intelectuais de que o(a) professor(a) precisava. Por exemplo: dispor de certos bens culturais advindos de cursos, formação específica e leitura de livros necessários à sua formação. No entanto, como geralmente essas condições não eram concedidas pelo governo mineiro, elas ficavam a cargo dos próprios professores e professoras.

4. Algumas considerações finais

A configuração do estatuto da carreira docente introduziu, paulatinamente ao longo da segunda metade do século XIX, uma remuneração diferenciada daquela que existira na época do mestre-escola. Assim sendo, concluo que a remuneração, introduzida pela carreira docente, deve ser considerada decorrente de valores historicamente construídos nas relações vividas no interior da esfera pública bem como nas relações sociais externas a ela.

A remuneração docente em relação aos demais funcionários da instrução pública era comparativamente uma das piores. Os dados confirmaram, mais uma vez, que a remuneração se aproximava de cargos que não requeriam uma formação específica.

A partir da documentação, constata-se que, de um lado, comparando-se a remuneração dos professores e das professoras em relação a de outros trabalhadores, o seu valor sinaliza a possibilidade de não se ter garantia de condições mínimas de sobrevivência. Por outro, havia alguns governantes que expressavam que a remuneração era justa, ante o *despreparo* dos docentes. Ou ainda, mesmo aqueles que diziam que a situação do corpo docente os sensibilizava afirmavam impossibilitados de aumentar a remuneração, alegando o fato de que eram *parcas* as verbas públicas.

Na verdade, no que diz respeito à remuneração, para alguns homens o magistério significou uma última alternativa. Também a sala de aula foi considerada uma ocupação transitória, ou porque os homens aguardavam um emprego diferente do serviço público ou porque enxer-

gavam, no espaço da sala de aula, a possibilidade de mobilidade ascendente. Ou seja, a sala de aula poderia ser o começo para uma carreira promissora.

Embora para alguns homens estar na instrução pública significasse um reconhecimento da sua inteligência, e ao mesmo tempo a possibilidade de uso dessa ocupação como estratégia para obter mais vantagens na sociedade, o fato de eles ganharem uma exígua remuneração contrariava a sua condição hegemônica masculina. Nesse sentido, ter a instrução pública como carreira poderia ser uma forma de manutenção da sua masculinidade. O homem não somente poderia reconhecer-se como *culto*, mas também perceber a possibilidade de novos postos de trabalho que poderiam aumentar a sua remuneração. A partir dessa contraditória política de valorização/desvalorização do trabalho docente, identifiquei diferentes aspectos que condicionaram a remuneração docente.

Fontes e referências bibliográficas

Leis e regulamentos

MINAS GERAIS. Regulamento n. 44, da lei n. 960, de 16 dez. 1859. In: MINAS GERAIS (Província). *Coleção de Leis e Decretos da Província, 1859*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1859.

_____. Regulamento n. 56, da lei n. 1.267, de 10 maio 1867. In: MINAS GERAIS (Província). *Coleção de Leis e Decretos da Província, 1867*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1867.

_____. Lei n. 2.314, de 11 jul. 1876. In: MINAS GERAIS (Província). *Coleção de Leis e Decretos da Província, 1876*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1876.

_____. Regulamento n. 84, de 21 mar. 1879. In: MINAS GERAIS (Província). *Coleção de Leis e Decretos da Província, 1879*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1879.

_____. Lei n. 41, de 3 ago. 1892. In: MINAS GERAIS (Província). *Coleção de Leis e Decretos da Província, 1892*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1892.

_____. Regulamento a que se refere o decreto n. 655, de 17 out. 1893. In: MINAS GERAIS (Província). *Coleção de Leis e Decretos da Província, 1893*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1893.

_____. Decreto n. 1.348, de 8 jan. 1900. In: MINAS GERAIS (Província). *Coleção de Leis e Decretos da Província, 1900*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1900.

Relatórios

MINAS GERAIS. *Relatório do Presidente*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1859.

_____. *Relatório do Presidente da Província Joaquim Saldanha Marinho, 1867*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1867.

_____. *Relatório do Presidente da Província Antônio Luiz Affonso de Carvalho, 1871*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1871.

_____. *Relatório do Presidente da Província Venâncio José de Oliveira Lisboa, 1873*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1873.

_____. *Fala do Presidente da Província João Capistrano Bandeira de Mello, 1877*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1877.

_____. *Relatório do Presidente da Província Manoel José Gomes Rebello Horta, 1879*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1879.

_____. *Relatório do Presidente João Florentino Meira de Vasconcelos, 1881*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1881.

_____. *Relatório do Presidente da Província José Antonio Alves de Brito, 1885*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1885a. Disponível em: <wwwurl.uchicago.edu/info/brazil/pindex.htm>. Acesso em: 1 out. 2006.

_____. *Fala do Presidente da Província Francisco de Faria Lemos, 1885*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1885b.

_____. *Mensagem 1898*. Belo Horizonte: Arquivo Público Mineiro, 1898. Disponível em: <wwwurl.uchicago.edu/info/brazil/pindex.htm>. Acesso em: 25 set. 2006.

Referências bibliográficas

APPLE, M. Ensino e trabalho feminino: uma análise comparativa da história e ideologia. *Caderno de Pesquisa*, São Paulo: Cortez, n. 64, p. 14-23, 1988.

_____. *Trabalho docente e textos: economia política das relações de classe e de gênero em educação*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

CHAMON, M. L. *Relações de gênero e a trajetória de feminização do magistério em Minas Gerais (1830-1930)*. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1996.

FARIA FILHO, L. M. *Dos pardieiros aos palácios: forma e cultura escolares em Belo Horizonte (1906-1918)*. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

HOBBSAWM, E. Padrão de vida, 1850-1924. In: _____. *Da Revolução Industrial Inglesa ao imperialismo*. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1978. p. 143-159.

LIBBY, D. C. *Transformação e trabalho em uma economia escravista – Minas Gerais no século XIX*. São Paulo: Brasiliense, 1988.

MOURÃO, P. K. *O ensino em Minas Gerais no tempo do Império*. Belo Horizonte: Centro Regional de Pesquisas Educacionais, 1959.

ODELIUS, C.; CODO, W. Salário. In: CODO, W. (Org.). *Educação: carinho e trabalho*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 193-203.

SAMARA, E. de M. Mão-de-obra feminina, oportunidades e mercado de trabalho, no Brasil do século XIX. In: SAMARA, E. de M. (Org.). *As idéias e os números do gênero – Argentina, Brasil e Chile no século XIX*. São Paulo: Hucitec, 1997. p. 23-61.

SCOTT, J. A mulher trabalhadora. In: DUBY, G.; PERROT, M. (Orgs.). *História das mulheres*. Porto: Afrontamento, 1991. p. 443-475.

TEIXEIRA, A. A. *Um caso antes dos noventa*. Belo Horizonte: s.e., 1975.

VEIGA, C. G. A formação dos educadores: entre os mitos e a história. *Educação em Revista*, Belo Horizonte: UFMG, n. 15, p. 14-20, 1992.

WILLIAMS, C. *Still a man's world – men who do “woman's work”*. London: University of California Press, 1995.

Endereço para correspondência:
Sarah Jane Alves Durães
Universidade Estadual de Montes Claros
Av. Mauricéia, s/n
Campus Darcy Ribeiro – Montes Claros-MG
E-mail: sj-duraes@uol.com.br

Recebido em: 23 out. 2006

Aprovado em: 2 abr. 2007