ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Anais

VIII Encontro Anual da FINEDUCA (2020)

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

ISSN: 2595-136X

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

RESUMOS

A Carreira e a Remuneração Docente no Ordenamento Legal do Município de Santana-AP

André Lins de Melo
Universidade do Estado do Amapá (UEAP), Macapá/AP – Brasil

A Jornada de Trabalho Docente nos Municípios de Tomé-Açu e Ulianópolis

Dalva Valente Guimarães Gutierres
Bruna Letícia Matos Lima
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Valorização Docente na Funbosque: análise dos indicadores de carreira

Danielle Cristina de Brito Mendes
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Contribuições do Fundeb para a Valorização dos Profissionais da Educação do Município de Salinópolis/PA

Denys da Cunha Silva
Thalia Barbosa Mendonça
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

A Sustentabilidade da Carreira do Magistério Municipal de Pilões/RN em Tempos de Austeridade Econômica e Retirada De Direitos

Francisco Reginaldo Linhares
Pré-escola Municipal Magna Rodrigues Bezerra, Pilões/RN – Brasil
Mariana Fonte Boa Deodato
EMEF Prof. Mário Marques de Oliveira, São Paulo/SP – Brasil
Thiago Moreira Melo e Silva
Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Guarulhos/SP – Brasil
Vanessa Santana dos Santos
Colégio de Aplicação João XXIII, Juiz de Fora/MG – Brasil

A Criação e a Reestruturação de Planos de Carreira Docente nos Municípios da Região de Integração do Guamá-PA

Maria Madalena Vieira da Silva
Escola Municipal de Ensino Fundamental Barão de Guajará, Vigia/PA – Brasil

Análise Comparativa de Gasto/Aluno e Remuneração dos Profissionais do Magistério de Cinco Municípios da Região Metropolitana de Ribeirão Preto

Nafaly Gabriela Pereira de Almeida
Universidade de São Paulo (USP), Ribeirão Preto/SP – Brasil

Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR): Precarização Docente na Rede Municipal de Ensino Público do município de Portel, Marajó – Pará

Pedro Cabral da Costa
EMEF Prof. Paulo de Azevedo Mesquita, Portel/PA – Brasil
Mhirlla de Cassia Gonçalves da Costa
Conselho Municipal de Educação, Portel/PA – Brasil

A Hora Atividade na Jornada de Trabalho Prevista nos Planos de Cargos Carreira e Remuneração de Professores das Redes Municipais de Ensino no Estado do Pará

Rosana Maria Gemaque Rolim
Marielson Rodrigues Guimarães
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Remuneração de Professores do Setor Privado da Educação Básica na Cidade de São Paulo: uma análise sobre a heterogeneidade da rede privada

Rubens Camargo
Universidade de São Paulo (USP), São Paulo/SP – Brasil
Jose Quibao Neto
Centro Universitário Eniac, Guarulhos/SP – Brasil

Hora-Atividade na Jornada de Trabalho Docente em PCCRS de Municípios do Pará: análise da região de integração "Guamá"

Rubens da Costa Ferreira
Dalva Valente Guimarães Gutierres
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Descartando as Evidências: o fracasso da bonificação por resultados segundo documentos da própria administração paulista

Salomão Barros Ximenes
Alessandro Paulino Pereira
Marcilene Seles de Araújo
Universidade Federal do ABC (UFABC), São Bernardo do Campo/SP – Brasil

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Carreira e a Remuneração Docente no Ordenamento Legal do Município de Santana-AP

André Lins de Melo

Universidade do Estado do Amapá (UEAP), Macapá/AP – Brasil

Resumo

O artigo objetiva descrever e analisar a carreira docente nos dispositivos legais do Município de Santana, estado do Amapá. Por meio de análise documental busca verificar se a carreira docente se encontra nesses dispositivos e identificar quais elementos estão contidos neles relativos à valorização dos profissionais da educação. A pesquisa evidenciou a presença da valorização docente nesses dispositivos, principalmente na Lei Orgânica Municipal e no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos profissionais da educação. Entretanto, percebe-se um processo de alteração no ordenamento jurídico municipal, sobremaneira, na legislação relativa ao regime dos servidores municipais que tem permitido a contratação temporária de profissionais da educação. Isso, além de apresentar-se em contradição com o estabelecido no PCCR, resulta na desvalorização dos profissionais da educação, incluindo os professores, que passam a contar com remunerações abaixo do que recebem os efetivos.

Palavras-chave: **Santana. Legislação. Carreira e remuneração docente.**

The Career and Teaching Remuneration in the Legal Ordering of the Municipality of Santana-AP

Abstract

The article aims to describe and analyze the teaching career in the legal provisions of the Municipality of Santana, state of Amapá. Through documentary analysis, it seeks to verify whether the teaching career is found in these devices and to identify which elements are contained in them related to the valuation of education professionals. The research showed the presence of teacher appreciation in these devices, mainly in the Municipal Organic Law and in the Positions, Careers and Compensation Plan for education professionals. However, there is a process of change in the municipal legal system, especially in the legislation on the regime of municipal employees, which has allowed the temporary hiring of education professionals. This, in addition to being in contradiction with what was established in the PCCR, results in the devaluation of education professionals, including teachers, who start to receive remunerations below what they receive.

Keywords: **Santana. Legislation. Teaching career and remuneration.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Jornada de Trabalho Docente nos Municípios de Tomé-Açu e Ulianópolis

Dalva Valente Guimarães Gutierres

Bruna Letícia Matos Lima

Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Introdução

O presente estudo é parte de uma pesquisa maior que analisa a carreira docente em municípios paraenses, particularmente a jornada de trabalho. O termo "jornada de trabalho" pode ser entendido como o período de tempo diário em que o empregado está à disposição do empregador, em razão do contrato de trabalho (MARQUES; ABUD, 2008). De acordo com a Lei nº 9.394/1996 que estabeleceu as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, a jornada de trabalho deve comportar um tempo reservado para atividades extraclasses. Esse tempo da jornada fora da classe é também chamado de hora-atividade, que "é o momento extraclasse, dentro da jornada de trabalho docente, considerado para planejamento, estudos e formação continuada dos professores. [...]" (CARISSIMI; TROJAN, 2011, p. 64). O período estipulado para a realização da hora-aula e da hora-atividade foi definido pela Lei n° 11.738/2008, segundo a qual se observará o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos, restando o período de 1/3 (um terço) para a hora-atividade.

Tendo em vista essas determinações da legislação, escolhemos os Municípios de Tomé-Açu e Ulianópolis, por terem aprovado Planos de Carreira após a vigência dessas legislações, na perspectiva de verificar se há adequação dessas Planos à Lei n°11.738/08 no que tange à garantia de 1/3 de suas jornadas para a preparação de aulas, estudos, dentre outras atividades.

Metodologia

O estudo foi desenvolvido por meio de revisão bibliográfica e pesquisa documental. Esta se caracteriza pelo fato de que a fonte de coleta de dados são documentos escritos, constituindo-se no que se denomina de fontes primárias (MARCONI; LAKATOS, 2003). No caso da pesquisa em questão, os documentos utilizados foram as leis que estabelecem os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR do Magistério dos municípios de Tomé-Açu e Ulianópolis.

Resultados e Discussão

Vários autores associam a existência de hora-atividade a um direito garantido por lei, conquistado pelos professores por meio de lutas e resistências, à qualidade dos processos educacionais, à valorização docente e às boas condições de trabalho (CAÇÃO, 2001; GATTI; BARRETO, 2009; LEHER, 2010; CARISSIMI; TROJAN, 2011).

A importância da hora-atividade é ressaltada no PNE de 2001, que definia a necessidade de tempo para as atividades extraclasse incluído na jornada docente. No ano de 2008, a Lei n° 11.738 definiu conforme o § 4º do Art. 2º que: "Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos" (BRASIL, 2008) e 1/3 da jornada de trabalho dos docentes da educação básica destinado às atividades extraclasse. No entanto, a Resolução CNE/CEB 02 de 2009 que definiu as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, delimitou o percentual de 20 a 25% da jornada para a hora-atividade. Em 2014 o PNE ratificou as indicações sobre a composição da jornada contidas na Lei do PSPN e estabeleceu em uma de suas estratégias que os nos "planos de Carreira para os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, [sejam] observados os critérios estabelecidos na Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008" (BRASIL, 2014).

Entretanto, alguns entes federados entraram com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI), alegando que tal determinação implicaria de forma negativa no orçamento dos municípios, uma vez que com o aumento do período extraclasse, os municípios seriam obrigados a contratar mais professores. E somente no ano de 2020, por meio do julgamento no Supremo Tribunal Federal, o tempo de 1/3 de jornada extraclasse para o professor foi reafirmado como constitucional, validando-se o previsto na Lei do PSPN, cuja decisão foi a seguinte:

> [...] Foi fixada a seguinte tese: É constitucional a norma geral federal que reserva fração mínima de um terço da carga horária dos professores da educação básica para dedicação às atividades extraclasse [...] (BRASIL, 2020).

A partir de tal decisão, legitima-se que 1/3 (um terço), ou 33,3% é o quantitativo a ser reservado para a hora-atividade, dentro da carga horária de trabalho docente, a ser estabelecido pelos Planos de Carreira e Remuneração do magistério.

Os municípios de Tomé-Açu e Ulianópolis apresentam os seguintes indicadores sociais e econômicos. Tomé-Açu tinha 56.518 habitantes e Ulianópolis 43.341 pelo censo de 2010 do IBGE. Tomé-Açu apresentava PIB *per capita* de R$10.360,83 e Ulianópolis R$ 21.649,34 no mesmo ano. A população ocupada de ambos os municípios é muito baixa, sendo que em Tomé-Açu é de 13,6% e em Ulianópolis 7,5%. A taxa de escolarização de crianças de 6 a 14 anos em 2010, segundo o IBGE era de 95,6% e 82,7% em Tomé-Açu e Ulianópolis respectivamente.

A composição da jornada de trabalho dos professores e o percentual de hora-atividade e o que é feito durante nesse tempo nos municípios são as seguintes:

Quadro 1 – Jornada de trabalho docente nos municípios

Municípios	PCCR	Jornada semanal	% hora Atividade	Atividades extraclasses
Tomé-Açu	Lei nº 1.984/2010	20 e 40	10	Preparação e avaliação do trabalho didático, colaboração com a administração escolar, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e pesquisa para o aperfeiçoamento profissional.
Ulianópolis	Lei nº 06/2012	20 e 40	10	Preparação e avaliação do trabalho didático, colaboração com a administração da escola, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e aperfeiçoamento profissional.

Fonte: Leis municipais.

Nos municípios de Tomé-Açu e Ulianópolis as jornadas de trabalho docente são de no mínimo 20 e de no máximo 40 horas semanais, compostas por 90% de hora-aula e 10% de hora-atividade ou atividades extraclasse. Na prática, esse percentual equivale a 02 e 04 horas semanais dentro das jornadas de 20 e 40 horas semanais, respectivamente e fica muito distante da lei do PSPN que define o mínimo de 1/3 da jornada para hora-atividade, o que equivale a 33,3%. Isso nos leva a refletir sobre as demandas de atividades extraclasse, para um tempo relativamente curto, o que certamente induz o professor a estender seu tempo de trabalho, dado o tempo insuficiente para as atividades necessárias típicas de seu trabalho como correção das atividades de seus alunos, planejamento de aula, participação em reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade escolar, pesquisa e participação de formações.

Na medida em que há situações como essa, de negação do direito à hora-atividade de acordo com as leis nacionais, o trabalho do professor estará comprometido, pois a qualidade de suas aulas é proporcional ao tempo que é dedicado à preparação delas, como afirma Cação (2001). Logo, uma vez em que seja negada aos educadores a hora-atividade, pela necessidade de seu trabalho ele continuará fazendo essas atividades em casa ou na escola de forma não remunerada. Além do prejuízo financeiro, o professor tende a ter a sua saúde prejudicada pela intensificação de sua jornada. Isso também leva a uma precarização do trabalho docente, o que ocorre, segundo Marim (2010) mediante mudanças marcadas por características com conotações negativas no conjunto do exercício da função docente.

Com a Pandemia do Covid-19 que estamos vivendo atualmente, houve ampliação ainda maior do tempo de trabalho por meio das tecnologias e meios virtuais, que passa a ocorrer na própria casa do professor, portanto, em tempo integral, o que requer mais estudos.

Conclusões

Embora Tomé-Açu e Ulianópolis possuam Planos de Cargos, Carreira e Remuneração para os profissionais da educação, a composição das jornadas de trabalho não estão em conformidade nem com a Lei n° 11.738/08 no que se refere à destinação de um percentual de 1/3 da jornada para atividades extraclasse e tampouco estão de acordo com a Resolução 02/2009 que estabelece o mínimo de 20% para esse fim. Mas em ambos os municípios são destinados apenas 10%. Isso significa que ter um Planos de Cargos, Carreira e Remuneração aprovado não é garantia de que os profissionais da educação estejam sendo valorizados ou

que seus direitos estejam garantidos. Mediante tal situação, é de fundamental importância a luta da categoria docente em prol de seus direitos.

Referências

BRASIL. **Lei n° 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9394.htm. Acesso em: 16 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008**. Regulamenta a alínea "e" do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm. Acesso em: 16 set. 2020.

BRASIL. **Resolução CNE/CEB nº 02, de 28 de maio de 2009**. Dispõe sobre as novas Diretrizes Nacionais para a elaboração ou adequação dos Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf. Acesso em: 16 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências.

BRASIL. **958 - Aplicação do art. 2º, § 4º, da Lei federal n. 11.738/2008, que dispõe sobre a composição da carga horária do magistério público nos três níveis da Federação.** Disponível em: http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4899570&numeroProcesso=936790&classeProcesso=RE&numeroTema=958. Acesso em: 19 set. 2020.

CAÇÃO, Maria Izaura. **Jornada de trabalho docente: delineamento histórico da organização do trabalho do magistério público estadual paulista.** 2001. 218p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, Campinas, SP. Disponível em: http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/251012. Acesso em: 17 set. 2020.

CARISSIMI Aline Chalus Vernick; TROJAN, Rose Meri. **A valorização do professor no Brasil no contexto das tendências globais**. In: Jornal de políticas educacionais. N° 10 agosto-dezembro de 2011 | PP. 57–69. Disponível em: http://revistas.ufpr.br/jpe/article/view/26301/17502. Acesso em: 17 set. 2020.

GATTI, Bernadete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá. **Professores do Brasil**: impasses e desafios. Brasília: UNESCO, 2009.

LEHER. R. Valorização do magistério. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO:** trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM. Disponível em: https://gestrado.net.br/verbetes/valorizacao-do-magisterio/. Acesso em: 17 set. 2020.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia cientifica.** São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MARIN, A.J. Precarização do trabalho docente. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM. Disponível em: https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/331-1.pdf. Acesso em: 17 set. 2020.

MARQUES, Fabiola; ABUD, Claudia José. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008.

PARÁ. Lei nº 1984/2010. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos profissionais do magistério público do município de Tomé-Açu. Disponível em: http://www.institutomachadodeassis.com.br/files/2019/01/24/lei-1984-2010-dispoe-sobre-o-plano-de-ca-1548332640.pdf. Acesso em: 16 set. 2020.

PARÁ. **Lei Complementar n° 06/2012**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos profissionais da educação pública da rede municipal de ensino de Ulianópolis, sua gestão e dá outras providencias.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Valorização Docente na Funbosque: análise dos indicadores de carreira

Danielle Cristina de Brito Mendes

Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Resumo

O trabalho objetiva analisar a carreira dos professores da Funbosque por meio de quatro indicadores, que são: (i) ingresso; (ii) composição da jornada; (iii) movimentação; e (iv) licença para aperfeiçoamento com vistas a avaliar se a carreira possibilita a valorização desses docentes. A metodologia utilizada na análise foi qualitativa, utilizando como fonte de pesquisa leis, portarias e demais regulamentações de carreira. Concluiu-se que, apesar de garantir o ingresso na carreira por concurso público, os demais indicadores de carreira são prejudicados na medida em que coexistem duas composições de jornada que não permitem as mesmas condições aos docentes, como a concessão de um terço de carga horária destinada a atividades de apoio à docência, garantida apenas aos docentes de 180 horas. No que se refere à movimentação na carreira, é um indicador que tem relação direta com a licença aperfeiçoamento, uma vez que a Fundação tem inviabilizado a participação dos professores em cursos de pós-graduação *stricto sensu*, ao impedir licenças para este fim, o que tem relegado a movimentação apenas ao tempo de serviço.

Palavras-chave: **Funbosque. Carreira Docente. Indicadores de Carreira Docente.**

1. Introdução

A elaboração de planos de carreira para os professores da educação básica tem se constituído em tema protagonista nas últimas décadas no que se refere ao arcabouço legal voltado para garantia de direitos desta categoria de profissionais. Este movimento começou a partir da promulgação da CF[1]/88, passando pela LDB[2]/1996 e as Leis nº. 9.424/1996 e Lei nº. 11.494/2007, que regulamentaram, respectivamente, o Fundef[3] e o Fundeb[4]. Há de se destacar ainda, a Lei nº. 11.738/2008, que estabeleceu o PSPN[5], que determinou um terço da jornada para realização de atividades de apoio à docência, e o PNE[6] de 2001, Lei nº. 10.172/2001, que deu continuidade a esse debate de parte da jornada ser garantida para realização de atividades de apoio à docência, quando propôs que os planos de carreira contemplassem jornada de tempo integral, cumpridas, preferencialmente, numa única escola; destinação de 20% a 25% da carga horária para atividades de apoio à docência; piso salarial; e promoção por mérito.

---

1 Constituição Federal de 1988.

2 Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996.

3 Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério.

4 Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação.

5 Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério.

6 Plano Nacional de Educação de 2001.

Na perspectiva de analisar os rebatimentos destas diversas regulamentações de carreira para os professores da Fundação Centro de Referência Escola Bosque Professor Eidorfe Moreira (Funbosque) de Belém-PA, uma Fundação que surgiu nos anos de 1990 com o objetivo de oferecer educação pública com ênfase em educação ambiental nas ilhas do município de Belém-PA, optamos por analisar a **carreira** desses professores, tendo como foco quatro indicadores escolhidos para análise, a saber: **(i) ingresso**; **(ii) composição da jornada**; **(iii) movimentação**; e **(iv) licença para aperfeiçoamento**.

2. Metodologia

A metodologia utilizada foi qualitativa, a discussão dividida em quatro partes, referentes à análise de cada um dos quatro indicadores de carreira dos professores da Funbosque. Utilizamos como fontes de dados, leis, estatutos, portarias e demais regulamentações sobre a carreira destes professores.

3. Resultados e Discussão

3.1. Ingresso

O ingresso na carreira dos professores da Funbosque, assim como o dos demais docentes vinculados à rede municipal de ensino de Belém é garantido pela via do concurso público de provas e títulos (Lei nº 7.502/1990; Lei nº 7.528/1991). Porém, existem outras formas de ingresso por outros meios que não o concurso público, que são o contrato temporário e a aprovação em processo seletivo, sendo ambos por tempo determinado, não podendo ultrapassar dois anos.

A existência de contrato temporário para ocupação do cargo de professor é reveladora de uma das faces da precarização do trabalho docente no Brasil, que atinge a vida de quase um milhão dos professores temporários que atuam na Educação Básica (SEKI et. al, 2017). Contudo, os autores ressaltam que o epíteto “precarizado” não pode ser usado como sinônimo de temporário, posto que esse fenômeno abrange muitos aspectos, principalmente pelo fato da precarização do trabalho docente encontrar-se diretamente ligada à precarização do trabalho decorrente da expansão do neoliberalismo, pós-1990, no Brasil.

A CF/88 determinava em seu artigo 37, que o ingresso no serviço público dependia de aprovação em concurso de provas ou de provas e títulos, restringindo assim o acesso de servidores que não passassem por essa seleção. Porém, a Emenda Constitucional (EC) nº 19, de 1998, trouxe modificações a esse regime ao dispor sobre princípio e normas da Administração Pública, Servidores e Agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. A EC 19/1998 trouxe modificações que flexibilizaram o regime de contratação, permitindo a prestação de serviço temporário em vários setores da administração pública.

A Funbosque iniciou suas atividades com servidores do quadro de efetivos do município de Belém, mas que eram concursados da Semec[7]/Belém. O critério de escolha de quem ocuparia essas vagas era subjetivo, visto que esta responsabilidade cabia ao presidente da

[7] Secretaria Municipal de Educação de Belém-PA.

Fundação (Lei Ordinária n.º 7.747/1995). O primeiro concurso público específico para a Fundação só se realizaria em 2008, e o segundo em 2012.

Foram 12 anos utilizando-se dessa prática pouco transparente e subjetiva para a ocupação dos cargos de professor na Funbosque, o que em nosso entendimento colaborou para fortalecer na instituição práticas clientelistas, caracterizadas segundo Feldman e Alves (2020) por "[...] relações do tipo assimétricas, isto é, são estabelecidas entre pessoas (patrão e cliente) que não possuem o mesmo poder (econômico e político), prestígio e status".

3.2. Composição da Jornada

Segundo a Lei de Criação da Funbosque (Lei Ordinária n.º 7.747/1995) a jornada de trabalho dos professores a ela vinculados inicialmente era de 180 horas, divididas entre regência de classe e desenvolvimento de projeto pedagógico, o que se manteve até a realização do seu segundo concurso público para professores, em 2012, quando foram ofertadas vagas para docentes com lotação de 240 horas.

Importa destacar que isso se deu sem que a Fundação ou o Executivo municipal regulamentasse essa nova jornada de 240 horas por meio de lei ou outro dispositivo legal. Essa regulamentação só veio ocorrer por meio de portaria interna no ano de 2019 (Portaria nº. 13/2019), sete anos após a realização do segundo concurso público.

Observamos que existem muitas jornadas sendo cumpridas pelos professores da Funbosque – a Portaria nº 13/2019 menciona três tipos de jornada (120h, 180h e 240h) – visto que, em que pese existirem docentes com a mesma carga horária, esta carga horária não se realiza da mesma maneira para todos eles. Há particularidades que são diferenciais entre os docentes e que variam desde a disciplina ministrada, à quantidade de turmas que o docente tem sob sua responsabilidade e às diferentes unidades de ensino onde são lotados.

Desta forma, um professor que atende turmas de Educação Infantil e 1º ao 5º do Ensino Fundamental em unidade pedagógica externa à sede da Fundação na ilha de Caratateua, possui sua carga horária dedicada integralmente à regência de classe e o docente que leciona uma disciplina específica em turmas de 6º ao 9º ano ou Ensino Médio, possui maior flexibilidade em sua carga horária, tendo um percentual máximo de regência de classe e podendo dedicar parte de sua jornada ao desenvolvimento de projeto pedagógico ou outras atividades de pesquisa e extensão ou ainda preencher esse tempo com atividades de apoio à docência.

Esta realidade de cumprimento de jornada de trabalho de formas diferentes por professores com o mesmo vínculo de trabalho, se constitui em nosso entendimento em desigualdade geradora de precarização das condições de realização do trabalho docente.

A única regulamentação sobre jornada de trabalho dos professores da Funbosque, a Portaria nº. 13/2019, não corrigiu tais distorções, visto que sequer menciona em seu texto a existência destas particularidades, tratando de maneira geral o cumprimento da jornada sem mencionar os locais de lotação dos docentes ou a disciplina que ministram.

A Portaria nº 13/2019 garante um terço da jornada de trabalho para atividades extraclasse, porém na prática isto acaba não acontecendo, visto que há professores com 180 horas lotados em apenas uma turma (4 horas diárias) com 2 horas diárias e mais um dia de 6 horas garantidos para as atividades extraclasse, e também professores com 240 horas

lotados em duas turmas (8 horas diárias) e com somente um dia de 8 horas de sua carga horária dedicada a horas-atividade. Com isso, temos dois grupos distintos de professores na mesma Fundação, gerando precarização e intensificação do trabalho de apenas um grupo, que são os professores com jornada de 240 horas/mês. Em nosso entendimento, o fato de destinar regência em duas turmas a esses professores a Funbosque deixa de contratar outros professores para assumir turmas em troca de agregar mais 60 horas, o que se configura em uma economia às custas da qualidade de vida do professor.

3.3. Movimentação

A movimentação na carreira dos professores da Funbosque é de dois tipos: (i) baseada na formação e titulação acadêmica; e (ii) baseada na avaliação de desempenho e no tempo de serviço.

No que se refere à movimentação baseada na formação e titulação acadêmica, recebe a denominação de "progressão funcional vertical" e está relacionada à formação por meio da obtenção de nova titulação. É concedida mediante solicitação do docente com a apresentação da documentação comprobatória de conclusão de curso de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu* (7,5% para curso de aperfeiçoamento, 25% para curso de especialização, 30% para curso de mestrado e 35% para curso de doutorado).

A movimentação na carreira baseada na avaliação de desempenho e no tempo de serviço é a chamada no arcabouço jurídico do município de Belém de "progressão funcional horizontal". É baseada em 13 interstícios que correspondem à amplitude da carreira dos professores.

3.4. Licença para Aperfeiçoamento

A licença para aperfeiçoamento é de acordo com a legislação municipal que regulamenta a carreira dos professores da Funbosque e da rede de ensino de Belém, uma das possibilidades de promoção na carreira, juntamente com o tempo de serviço. Ainda que existam leis municipais que prevejam a liberação do professor para cursar a pós-graduação stricto sensu (Lei nº. 7.502/1990; Lei nº. 7.528/1991; Lei nº. 8.487/2005), a prefeitura municipal tem negado esta possibilidade aos professores vinculados à rede municipal sob a justificativa da contenção de gastos (Decreto nº. 84.702/2016).

Essa dinâmica acaba por gerar impossibilidade do professor ser contemplado com promoção na carreira por titularidade, uma vez que exclui essa possibilidade ao não conceder liberação para participar dos cursos de mestrado e doutorado. Desta forma, a promoção do professor acaba restrita ao tempo de serviço.

No caso específico dos professores da Funbosque, antes mesmo do advento do decreto de contenção de gastos de 2016, que vetou qualquer possibilidade de licença para aperfeiçoamento, havia uma portaria interna (Portaria nº. 174/2011) que já dificultava que os professores da Fundação pudessem participar de cursos de mestrado e doutorado, uma vez que limitava o quantitativo de professores liberados para este fim a apenas quatro.

A gratificação pela titularidade tem impacto na remuneração do professor de 30% para mestrado e de 35% para doutorado, que equivalem, respectivamente, à gratificação concedida por 6 triênios (30%) e 7 triênios (35%). Desta feita, o professor tem prejuízo em

sua remuneração ao ser impossibilitado de cursar pós-graduação stricto sensu, gerando economia para o município às custas da precarização de suas condições objetivas de ser promovido na carreira. Tudo isso acaba implicando em estagnação do professor na carreira, visto que a movimentação do professor fica condicionada exclusivamente ao tempo de permanência dele na Fundação.

Para além do prejuízo financeiro, há também a frustração de expectativas do professor, que almeja alcançar uma formação stricto sensu e se vê impedido por decisões administrativas que demonstram a falta de planejamento da gestão da Fundação no que trata da qualificação de seu corpo docente. Ao impedir que o professor tenha licença para aperfeiçoamento, a Fundação afirma, ainda que não explicitamente, que não é de seu interesse ter professores qualificados em nível de mestrado e doutorado, contrariando aquilo que anunciava em seu projeto de escola como grande diferencial dos professores da Fundação, que era atrair professores com currículo diferenciado (DEMO, 1996).

Conclusões

As leis analisadas garantem o acesso do professor pela via do concurso público, o que é um elemento de valorização do trabalho docente, contudo ainda existem brechas na lei que permitem que a prática dos contratos precários permaneça. No que se refere especificamente aos professores da Funbosque, até a presente data, apenas dois concursos públicos para professores foram realizados nos seus 23 anos de existência. A consequência disso é a manutenção de professores na condição de contratados.

Em sua proposta de criação, a Funbosque estabeleceu jornada de 180 horas para todos os docentes que atuassem na Fundação, com proposta de atender a educação em tempo integral. Com o passar do tempo e com a descaracterização de seu projeto original, a jornada dos professores deixou de ser exclusivamente de 180 horas e passou a existir também a jornada de 240 horas, que surgiu quando da divulgação de seu segundo concurso público, que visou recrutar docentes para trabalharem com carga horária cheia.

Desta forma, passaram a coexistir na Fundação duas categorias de professores, aqueles com jornada de 180 horas (oriundos do primeiro concurso público de 2008), que tinham a possibilidade de ampliar essa jornada para 240 horas caso quisessem (e fossem autorizados pela presidência da Funbosque) e os professores com jornada de 240 horas (oriundos do segundo concurso público de 2012), que não tinham a possibilidade de reduzir carga horária. Há a garantia de carga horária destinada a atividades de apoio à docência na ordem de um terço somente para os professores com 180 horas de carga horária.

A Funbosque não garante a liberação para aperfeiçoamento em cursos de pós-graduação *stricto sensu* a seus professores, ainda que o Estatuto do Magistério garanta esta concessão. A Fundação possui portaria interna que limita esta concessão a apenas 4 professores por vez, tendo uma fila de espera para os demais que pretendem sair de licença para estes estudos. Em um primeiro olhar, a carreira dos professores da Funbosque chama a atenção pela proposta diferenciada de se ofertar educação aliada à perspectiva da preservação do meio ambiente, o que se destaca como parte de um movimento crítico e democrático de educação, mas uma análise mais pormenorizada desvela uma proposta de educação que não valoriza o professor, na medida em que se curva às exigências do

capitalismo, que pressupõe precarização das relações e das condições de trabalho próprios do processo de desqualificação do trabalho imposto por este sistema.

Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/legislacao/>. Acesso em: maio 2019.

_____. **Lei n° 9.424, de 24 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60 do ADCT, e dá outras providências. Portal da Subchefia de Assuntos Jurídicos da Casa Civil da Presidência da República: Leis Ordinárias. Brasília: Casa Civil da Presidência da República do Brasil, 1996c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9424.htm>. Acesso em: 25 jun. 2016.

_____. **Lei nº 10.172, de 9 janeiro de 2001**. Institui o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 jan. 2001. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/legislacao/>. Acesso em: maio 2009.

_____. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.** Regulamenta a alínea "e" do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 jul. 2008. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/legislacao/>. Acesso em: maio 2016.

_____. **Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.** Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm>. Acesso em: 15 jul. 2016.

_____. **Emenda Constitucional Nº 19, de 04 de Junho de 1998**. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Planalto: 1998.

_____. Prefeitura Municipal. **Lei 7.502 de 20 de dezembro de 1990** – Dispõe sobre o Estatuto do Funcionário Público de Belém. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: setembro de 2016.

_____, Prefeitura Municipal de. **Lei n° 7.528, de 5 de agosto de 1991 – Estatuto do Magistério.** Disponível em: 153 http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: setembro de 2016.

_____. Prefeitura Municipal. **Decreto Nº 84.702 de 04 de Janeiro de 2016**. Prorrogam os efeitos do Decreto Municipal nº 83.410, de 17 de agosto de 2015, que estabeleceu medidas de contenção e redução de despesas e limitação de empenho no âmbito do Poder Executivo, e criou o Núcleo de Contenção de Despesa – NCD, e dá outras providências. Belém, 2016.

_____. Prefeitura Municipal. **Lei 7.747, de 02 de Janeiro de 1995.** Autoriza o poder Executivo a criar o centro de referência em educação ambiental — Escola Bosque professor Eidorfe Moreira, na ilha de Caratateua, distrito de Outeiro, município de Belém e dá outras providências. Caminhos da Educação. Belém: PMB/SEMEC, 1996. (Série Planejamento, n. 6).].

_____. Prefeitura Municipal. **Lei Nº 8487, De 29 De Dezembro De 2005**. Dispõe Sobre A Concessão De Incentivo Ao Aperfeiçoamento, Ao Funcionário Do Grupo Magistério, Vantagem Pecuniária Prevista No Art. 37, Inciso Vi, Da Lei Nº 7528, De 05 De Agosto De 1991, E Dá Outras Providências. Belém, 2005.

DEMO, Pedro. **Educação e desenvolvimento sustentável:** sobre o enfoque integrado do desenvolvimento. Caminhos da Educação. (Série Planejamento, n. 4). Belém: PMB/SEMEC, 1996.

FELDMAN, A.; ALVES, C. A. S. **A política de contratação de professores temporários em Portel (PA).** In RBPAE - v. 36, n. 2, p. 539 - 579, mai./ago. 2020.

FUNBOSQUE. **Portaria nº 13/2019**. Estabeleceu critérios para cumprimento de jornada de trabalho dos professores da Funbosque. Diário Oficial do Município de Belém, 2019.

_____. **Portaria nº. 174/2011 - GP, de 19 de julho de 2011.** Estabelece critérios para o afastamento de ocupantes de cargos de provimento efetivo do quadro do magistério e demais técnicos de nível superior da Funbosque para a realização de curso de pós-graduação. Belém, 2011.

SEKI, A. K; SOUZA, A. G.; GOMES, F. A.; EVANGELISTA, O. **Professor Temporário: um passageiro permanente na Educação Básica brasileira**. In Práxis Educativa, Ponta Grossa, v. 12, n. 3, p. 942 - 959, set./dez. 2017 Disponível em: http://www.revistas2. uepg.br/index.php/praxiseducativa.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Contribuições do Fundeb para a Valorização dos Profissionais da Educação do Município de Salinópolis/PA

Denys da Cunha Silva

Thalia Barbosa Mendonça

Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Introdução

O presente estudo é parte dos resultados da pesquisa intitulada "O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) e a remuneração de professores em municípios paraenses de 2010 a 2017"[1].

A valorização dos profissionais da educação, embora não seja facilmente definida, supõe condições adequadas de trabalho, a valorização social da profissão, planos de carreira, ingresso exclusivamente por concurso público, formação continuada e remuneração condigna (GATTI; BARRETO; ANDRÉ, 2011; GUTIERRES, 2010; JACOMINI; PENNA, 2016). Além disso, caracteriza-se pela busca de três caminhos fundamentais: I – titulação acadêmica; II – carreira com estabilidade e progressão; e, III – valorização e proteção salarial (MONLEVADE, 2000). A valorização do profissional da educação tem garantia por meio do Art. 206 da Constituição Federal de 1988, reforçada pelo Art. 67 da LDB, e pela Lei nº 11.738/2008 que regulamentou o Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN.

Desse modo, o trabalho em questão objetiva verificar os repasses do Fundeb para o município de Salinópolis da região de Integração Rio Caeté nos anos de 2009 a 2019, bem como identificar o percentual desses valores destinados à remuneração dos profissionais da educação e se o mesmo está compatível com o que versa o Art. 60 do ADCT inciso XII da CF/88 e o Art. 22 da Lei nº 11.494/2007 que regulamentou o Fundeb no que tange à obrigatoriedade de aplicação do mínimo de 60% destinados para esta finalidade. Assim, partimos do seguinte questionamento: Quais os percentuais dispendidos com a remuneração dos profissionais da educação da rede municipal de Salinópolis/PA? Esses percentuais são compatíveis com o que determina a Lei nº 11.494/2007 que regulamentou o Fundeb?

Metodologia

A metodologia adotada consistiu e coleta de dados financeiros do município. Os dados coletados para a análise do financiamento da educação básica no município de Salinópolis no período de 2009 a 2019, foram obtidos por meio da plataforma do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação – SIOPE, e depois de organizados em tabela, foram analisados.

---

[1] Essa pesquisa foi realizada no período de agosto de 2018 a julho de 2019 e financiada pela Universidade Federal do Pará.

A valorização dos profissionais da educação no contexto da política de fundos

O Financiamento da Educação é previsto pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, Lei 9.394 de 1996 em seus artigos 212 e 69 respectivamente, onde versam sobre a obrigatoriedade dos entes federados sobre a aplicação anual dos percentuais de pelo menos 18% da União e 25% dos Estados, Distrito Federal e dos Municípios (cada) das receitas totais de impostos das unidades federativas supracitadas para Manutenção e Desenvolvimento da Educação - MDE.

A política de fundos no Brasil foi criada por meio do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – Fundef, regulamentado pela Lei nº 9.424 de 1996 criado com o objetivo de, em tese, melhorar a qualidade do ensino fundamental, garantir a universalização do acesso ao ensino fundamental e a valorização dos profissionais do magistério (GUTIERRES, 2010; SEMEGHINI, 2001). Posteriormente, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da educação – Fundeb, regulamentado pela Lei nº 11.494 de 2007 também foi criado com a perspectiva de contribuir para a valorização dos profissionais da educação. De acordo com a Lei nº 11. 494 de 20 de junho de 2007, em seu art. 22, pelo menos “60% (sessenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos serão destinados ao pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da educação básica em efetivo exercício na rede pública” (BRASIL, 2006).

O pagamento dos profissionais da educação como um dos fatores de valorização do trabalho docente, é de suma importância, tendo em vista que a garantia de um salário digno tem impacto na melhoria da qualidade de ensino. Nesta perspectiva se faz necessária a verificação da aplicação do percentual mínimo de 60% na remuneração docente no município de Salinópolis, com o objetivo de averiguarmos se os recursos do Fundeb estão sendo utilizados para esta finalidade, conforme previsto pela legislação nacional.

Despesas do Fundeb com a remuneração de professores no município de Salinópolis/PA

O município de Salinópolis faz parte do conjunto de 15 municípios que compõem a região de integração Rio Caeté no Estado do Pará, cuja denominação é originária da exploração de sal em seu território no período colonial, (IBGE, 2020; FAPESPA, 2017).

Salinópolis possui extensão territorial de aproximadamente 226,120km², com 37.421 habitantes (IBGE, 2010; 2019). Nesse município o IDHM[2] foi de 0,647 em 2010 o qual podemos inferir que não é uma média muito baixa ou muito alta se comparada a outros municípios paraenses, no entanto, esta média está abaixo da nacional que foi de 0,761 em 2018 (IBGE, 2010; 2018). Além disso, o referido município obteve um valor de R$10.739,97 de PIB *per capita* no ano de 2017, valor considerado médio, já que no *ranking* entre os 144 municípios paraenses, Salinópolis ocupa a 72ª posição (IBGE, 2017).

O financiamento da educação em Salinópolis é feito em sua maioria com verbas do Fundeb, visto que no ano de 2019, do total gasto com a função educação no valor de

[2] Índice de Desenvolvimento Humano.

R$33.937.405,30 (SIOPE), o percentual de 73,4% (ou R$ 24.533.911,06) corresponderam às receitas recebidas do Fundeb. Assim, no âmbito educacional, Salinópolis apresentou oscilações nos valores absolutos correspondentes aos gastos do Fundeb com a remuneração dos profissionais da educação ao longo dos anos entre 2009 a 2019, como mostra a tabela 1.

Tabela 1 – Despesas do Fundeb com remuneração dos profissionais da educação de 2009 a 2019

Ano	Valor Fundeb (A)	Aplicação Mínima de 60% com folha de pagamento (B)	Aplicado em Folha de Pagamento (C)	Diferença (D) (C-B)	% da Diferença (D/A)	% Aplicado em Folha de Pagamento
2009	8.347.029,63	5.039.314,74	7.655.617,11	2.616.302,37	31,34	91,15
2010	9.779.754,11	6.003.954,93	7.362.572,71	1.358.617,78	13,89	73,57
2011	13.629.665,21	8.192.450,65	10.493.412,05	2.300.961,40	16,88	76,85
2012	0	0	0	0	0	0
2013	15.813.514,60	8.344.625,15	13.938.129,40	5.593.504,25	35,37	84,17
2014	16.202.709,70	9.632.216,59	11.596.813,00	1.964.596,41	12,13	70,75
2015	17.928.298,82	11.075.980,88	11.738.416,93	662.436,05	3,69	63,59
2016	18.584.526,85	11.150.716,12	13.853.957,91	2.703.241,79	14,55	74,55
2017	17.280.148,00	10.368.088,80	10.383.266,69	15.177,89	0,09	60,09
2018	22.986.279,81	12.591.767,89	15.750.105,50	3.158.337,61	13,74	75,05
2019	24.533.911,06	14.720.346,64	17.221.942,05	2.501.595,41	10,20	70,2

Nota1: Os dados referentes ao ano de 2012 constam na plataforma do Siope com valores iguais a zero.

Fonte: FNDE/SIOPE.

De acordo com os dados da tabela 1 referentes às despesas do Fundeb com a remuneração dos profissionais da educação, é possível identificar que o município conseguiu atender ao mínimo de 60% obrigatoriamente destinados ao pagamento dos professores previstos pela Lei nº11. 494 de 20 de junho de 2007, que regulamentou o Fundeb.

Entretanto, apesar de os percentuais expressos na tabela 1 estarem acima do percentual previsto pela legislação do Fundeb, quando comparamos os valores absolutos demonstrados na coluna B com o valor que foi aplicado, presente na coluna C, verificamos que não há uma diferença muito significativa tendo em vista que o percentual aplicado é mínimo, em comparação com os 60% que deveriam ser aplicados, a exemplo disso temos como referência o ano de 2015 e 2017 onde o percentual aplicado foi de 63,59% e 60,09%, com 3,69% e 0,09% respectivamente. Em contrapartida, os anos de 2009 e 2013 foram os que apresentaram os maiores percentuais de investimento na remuneração dos profissionais da educação na base de 91,15% e 84,17%, respectivamente. Portanto, identificamos que houve uma oscilação entre os percentuais de aplicação na remuneração dos profissionais da educação em Salinópolis, o que requer maior aprofundamento dos estudos para descobrir o motivo de tais oscilações.

Conclusão

Pode-se afirmar que o Fundeb tem contribuído para que o município de Salinópolis possa garantir a remuneração dos profissionais da educação, uma vez que ele contribui com mais de 70% dos gastos totais com educação a exemplo do ano de 2017, quando o Fundeb representou 73,4% dos recursos aplicados na função educação. Além disso, o município vem aplicando o mínimo de 60% das receitas recebidas do Fundeb com a remuneração dos profissionais da educação, conforme prescreve a Lei nº 11. 494 de 20 de junho de 2007. Não obstante, os percentuais de aplicação em remuneração docente oscilaram ao longo do período pesquisado de 2009 a 2019, variando de no mínimo 60,09% (2017) ao máximo de

91,15% (2009). No entanto, os estudos até aqui desenvolvidos ainda são insuficientes para que se apontem as causas de tais oscilações e para avaliar se os valores dispendidos são suficientes para garantir uma remuneração que de fato valorize os profissionais do ensino da rede municipal.

Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 22/09/18.

BRASIL**. Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em 20/03/18.

BRASIL. **Lei 11.494 de 20 de junho de 2007**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 22/03/19.

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de Julho de 2008**. Regulamenta a alínea "e" do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em www.planalto.gov.br. Último acesso em 26/04/18.

GATTI; B. A.; BARRETO, E. S. de Sá; ANDRÉ, M. **Políticas Docentes no Brasil**: um estado da arte. Brasília: UNESCO, 2011.

GUTIERRES, D. V. G. **A municipalização do ensino no município de Altamira/PA e suas implicações para a democratização educacional.** Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Porto Alegre, 2010.

JACOMINI, M. A; PENNA. M. G. O. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Pro-posições,** S/L, v. 27, n. 2 p. 177-202, maio/ago. 2016.

MONLEVADE, J. A. C. **Valorização salarial dos professores**: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores de Educação Básica Pública. Campinas, SP: [s.n.], 2000. Tese de Doutorado. Campinas, SP: [s.n.], 2000.

SEMEGHINI, U. C. Fundef: corrigindo distorções históricas. **Em Aberto**, Brasília, v. 18, n. 74, p. 43-57, dez. 2001.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Sustentabilidade da Carreira do Magistério Municipal de Pilões/RN em Tempos de Austeridade Econômica e Retirada De Direitos

Francisco Reginaldo Linhares
Pré-escola Municipal Magna Rodrigues Bezerra, Pilões/RN – Brasil

Mariana Fonte Boa Deodato
EMEF Prof. Mário Marques de Oliveira, São Paulo/SP – Brasil

Thiago Moreira Melo e Silva
Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Guarulhos/SP – Brasil

Vanessa Santana dos Santos
Colégio de Aplicação João XXIII, Juiz de Fora/MG – Brasil

Resumo

O texto apresenta um breve panorama dos avanços e vicissitudes em torno da trajetória e implementação dos PCCR do magistério público no Brasil, passando tal debate pelo âmbito do estado do RN, junto ao PCCR da rede estadual e da municipal de Pilões/RN. Propõe-se assim, problematizar o cenário político atual, no que se refere aos desafios ainda vigentes na consolidação da lei do PSPN e das possíveis limitações que a EC-95/16, a lei federal 173/20 e a PEC nº 32 podem acarretar à sustentabilidade da carreira do magistério de diversas redes pelo país, dentre elas a de Pilões. Verificou-se que o PCCR do estado marcou expressivamente a elaboração do de Pilões, inclusive em seus aspectos gerenciais, e que apesar deste último dispor de apenas dez anos de existência, cumpre a lei do PSPN adequadamente como previsto no art. 2º. Embora tal PCCR funcione de acordo com a lei do PSPN, constantemente os (as) docentes têm se deparado com a possibilidade da não efetivação de suas evoluções na carreira, ou de ter o reajuste anual do PSPN ameaçado devido às limitações orçamentárias que assolam diversos municípios do país.

Palavras-Chave: **Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Norte. Planos de Carreira do Magistério. Rede Municipal de Ensino de Pilões/RN. Valorização Profissional do Magistério. Gerencialismo.**

The Sustainability of the Municipal Teaching Career in Pilões/RN in Times of Economic Austerity and Withdrawal of Rights

Abstract

The text presents a brief overview of the advances and vicissitudes surrounding the trajectory and implementation of the PCCR of public teaching in Brazil, passing this debate through the state of RN, together with the PCCR of the state and municipal network of Pilões/RN. It is proposed, therefore, to problematize the current political scenario with regard to the challenges still in force in the consolidation of the PSPN law, and the possible limitations that EC-95/16, federal law 173/20 and PEC nº 32 may entail the sustainability of the teaching career of various networks across the country, including that of Pilões. It was found that the PCCR of the state marked significantly the preparation of the Pilões, including in its managerial aspects, and that despite having only ten years of existence, it complies with the PSPN law properly as provided for in art. 2nd. Although this PCCR works in accordance with the PSPN law, teachers are constantly faced with the possibility that their career developments will not be effective, or that the PSPN's annual readjustment will be threatened due to the budget limitations that plague several municipalities from the country.

Keywords: **State Education Network of Rio Grande do Norte. Teaching Career Plans. Municipal Education Network of Pilões. Professional Valuation of Teaching. Managerialism.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Criação e a Reestruturação de Planos de Carreira Docente nos Municípios da Região de Integração do Guamá-PA

Maria Madalena Vieira da Silva

Escola Municipal de Ensino Fundamental Barão de Guajará, Vigia/PA – Brasil

Introdução

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 211, §1º e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional-LDB, nº 9.394/1996 confirmaram a legitimidade da regulamentação da carreira do magistério no Brasil. A política de fundos instituída a partir da Emenda Constitucional nº 14/96 que criou o Fundef (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério), posteriormente substituído pelo Fundeb (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação), instituído pela Emenda Constitucional nº 53/2006 reafirmou a importância de regulamentar a carreira docente, a fim de valorizar o magistério, indicando a necessidade de implantação de Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica em todo o território nacional.

Partimos do pressuposto de que a normativa legal se constituiu como parâmetro para a análise das políticas públicas no que concerne à estruturação da carreira, remuneração e valorização dos profissionais da educação básica em todo o país. Assim, este estudo tem como objetivo analisar e comparar a da carreira do magistério, no âmbito dos municípios da região de integração do Guamá-Pa. Nesse sentido, partimos das seguintes questões: Quais municípios estruturaram a carreira docente em legislação própria tendo como referência os parâmetros estabelecidos na legislação federal? Quais os municípios reformularam seus planos de carreira, após a criação do Fundeb?

Metodologia

Para o desenvolvimento do presente estudo, fizemos análise documental das legislações de estruturação da carreira docente no âmbito dos municípios em estudo e por considerarmos de grande relevância para a defesa e consolidação da carreira do magistério na educação básica, como política pública. A análise minuciosa dos documentos nos possibilitou absorver informações significativas para elucidar os questionamentos que nortearam o estudo.

Resultados preliminares e discussões

a) A carreira docente na legislação nacional

Nas últimas décadas evidenciamos grandes avanços, no que se refere a carreira do magistério público no Brasil, especialmente na Educação Básica, seja pela aprovação de diretrizes para a criação e regulamentação da carreira e implementação do Piso Salarial

Profissional Nacional (PSPN), seja pela ampliação de estudos e debates a respeito das políticas para a carreira e remuneração do magistério no Brasil (SOUSA, 2019).

Neste contexto, em que se evidenciam avanços consideráveis conquistados em legislação, tanto a C.F de 1988, em seu art. 206, incisos V e VIII, assegura a valorização e o piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar, quanto a Lei nº 9.394/96- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional-LDB, reafirma a importância de valorização do magistério na perspectiva da construção dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração, assegurando em seu art. 67 que os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive os estatutos e os planos de carreira do magistério público.

As mudanças propiciadas pela legislação embora representem uma grande conquista para a política educacional do país, revelam inúmeras contradições na realidade, visto que, além da vontade políticas dos governantes, dos recursos e conhecimento técnico administrativo, as decisões acerca dos planos de carreira dos professores da educação no Brasil ainda dependem decisivamente da luta organizada dos profissionais em educação (SOUSA, 2019). Assim, tanto a Constituição Federal de 1988, quanto a LDB, Lei nº 9.394/96, não atenderam às demandas da categoria em sua integralidade, e possivelmente parte do que anunciam não se concretiza na vida funcional dos professores, exigindo estudo minucioso para uma compreensão efetiva da implementação dessas políticas em disputa nos municípios brasileiros.

Com a política de fundos para a educação básica, buscou-se melhorar a qualidade do ensino público no Brasil, e assegurar recursos para a manutenção do ensino e também para valorização do magistério. O Fundef garantiu a subvinculação de no mínimo 60%, destinados para a remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício no Ensino Fundamental público. O Fundeb por meio da Lei nº 11. 494/2007 instituiu em seu art. 22, que pelo menos 60% do fundo, seja para a remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício na educação básica na rede pública. A Lei nº 11.738/2008, que estabeleceu um piso nacional para os profissionais do magistério, para que todos os entes federados garantissem vencimento fixo inicial da carreira para estes profissionais.

O debate em torno da valorização docente com a perspectiva da estruturação da carreira do magistério público não é novo, se deu em inúmeros governos no Brasil e no mundo, demonstrando que para se elevar a educação, é urgente que se promova a valorização do professor, e que o estado deve assumir sua responsabilidade. Para a efetivação das melhorias, estados e municípios, portanto, devem concentrar esforços, com a colaboração da União, para implementar tais medidas, (JACOMINI; PENNA, 2016). Nessa perspectiva, a elaboração dos planos de cargos, carreira e remuneração dos profissionais da educação deve ser considerado prioridade pelos entes federados, para valorizar o trabalho do professor e melhorar a qualidade da educação.

b) A reestruturação da carreira dos professores na Região de Integração do Guamá

A região do Guamá compõe uma das doze regiões de integração do estado do Pará, localizada na região nordeste do estado, ocupa uma área de 12.264 km², correspondente a 1% do território estadual. Com 686.511 habitantes, 8% da população do Estado do Pará,

possui um PIB de R$ 7,8 bilhões, 6% do PIB paraense. Destaca-se por ser um dos polos pesqueiros do estado. Possui a 3ª menor taxa de analfabetismo de 15 anos ou mais do Pará, com 11,5%. A média do Ideb da região em 2017, para o ensino fundamental foi de 4,1%, para as séries finais do ensino fundamental foi de 3,1%. A taxa da distorção idade/série em 2018 foi de 31,6% para o ensino fundamental e 54,5% para o ensino médio e apenas 3% de pessoas da região com 25 anos ou mais possuem ensino superior completo. Essa região tem a 7ª maior taxa de pobreza do Pará, com 42,%. Fazem parte desta região 18 municípios: Castanhal, Colares, Curuçá, Igarapé-Açú, Inhangapi, Magalhães Barata, Maracanã, Marapanim, Santo Antônio do Tauá, Santa Izabel do Pará, São Caetano de Odivelas, São Domingos do Capim, São Francisco do Pará, Santa Maria do Pará, São João da Ponta, São Miguel do Guamá, Terra Alta e Vigia de Nazaré, (FAPESPA, 2019).

Dos dezoito municípios que compõem a referida região, não tivemos acesso aos dados da carreira docente do município de São Francisco do Pará. O quadro a seguir demonstra os municípios que criaram e/ou reestruturaram seus Planos de Carreira de 1995 a 2015.

Quadro 01 – Municípios da Região de Integração do Guamá que tiveram seus Planos de carreira Estruturados e reestruturados entre os anos de 1995 a 2015

	Município	Lei dos Servidores	PCCR Estruturado	PCCR Reestruturado
01	Castanhal	-	Lei nº 026/2010	-
02	Colares	-	Lei nº 053/2009	-
03	Curuçá	-	Lei nº 1862/2001	-
04	Igarapé-Açú	-		Lei nº 750/2015
05	Inhangapi	-		Lei nº 650/2015
06	Magalhães Barata	-	Lei nº 16/2012	-
07	Maracanã	-	Lei nº 040/2011	-
08	Marapanim	Lei nº 1.414/1995	-	-
09	Santo Antônio do Tauá	-	Lei nº 601/2012	-
10	Santa Maria do Pará	Lei nº 362/2017	-	-
11	Santa Izabel do Pará	-		Lei nº 146/2008
12	São Francisco do Pará	*	*	*
13	São Caetano de Odivelas	-	Lei nº 042/2007	Lei nº 064/2010
14	São Domingos do Capim	-	Lei nº 841/2007	-
15	São João da Ponta	Lei nº 137/2016	-	-
16	São Miguel do Guamá	-	Lei nº 311/2015	-
17	Terra Alta	-	Lei nº 015/2011	-
18	Vigia	-	Lei nº 136/2012	-

Nota*: dados não disponíveis.

Fonte: Banco de dados do GEPPOGE e sites dos municípios. Elaborado pela autora.

Os dados demonstraram que, apesar dos prazos estabelecidos pela legislação federal para que os municípios estruturassem a carreira dos profissionais da educação em planos de carreira, na forma da lei, foi somente por força da política de fundos para a educação, que a maioria dos municípios em estudo estruturaram ou reestruturaram seus planos de carreira.

Com a criação do Fundeb, que ampliou a abrangência do financiamento para toda a educação básica, por conseguinte, abrangeu os profissionais da educação e não somente do magistério, tornou-se imperativo a reestruturação dos planos elaborados nestes municípios antes de 2007. Nota-se, entretanto, que dos municípios em estudo, houve a necessidade de reestruturação dos planos de carreira em apenas quatro municípios: Igarapé-Açú, Inhangapi, Santa Izabel do Pará e São Caetano de Odivelas. Outro dado que nos chamou a atenção foi quanto ao município de Curuçá, que apesar do conjunto de leis que orientaram estados e municípios quanto à criação e reestruturação de planos de carreira, o ente federado em

questão, não reformulou seu plano, criado ainda na vigência do Fundeb em 2001. Os municípios de Marapanim, Santa Maria do Pará e São João da Ponta não possuem Plano de Carreira específico para docentes, que continuam sendo regidos pelo Plano de carreira dos demais servidores das respectivas prefeituras municipais. Fica claro, portanto, que não houve por parte da maioria dos sistemas de ensino inquietação quanto à importância e urgência na estruturação da carreira docente, ou reestruturação, quando for o caso, como afirma GATTI; BARRETO (2009, p. 249), *"...na maioria das instâncias de gestão pública não havia preocupação política com o estatuto de carreira dos docentes..."*

Considerações finais

A análise nos possibilitou compreender a importância da legislação federal garantindo a estruturação da carreira, na forma da lei, e da política de fundos para a estruturação da carreira docente nos municípios. Contudo, ainda que as legislações federais reafirmem a necessidade de estruturação da carreira docente, e que reconheçamos que as leis sejam imprescindíveis, elas só se materializam mediante a organização da classe, ou seja, a luta dos trabalhadores e trabalhadores da educação, organizados em seus sindicatos. É preciso que se dedique maior empenho e mobilizações a fim de que estas leis possam se traduzir de fato e de direito em valorização dos trabalhadores em educação.

Referências

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 24/09/2020.

BRASIL, Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Dispõe sobre a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em 26/08/2020.

BRASIL, Lei nº 11. 494 de 20 de junho de 2007. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm. Acesso em 24/09/2020.

GATTI, Bernadete A. Barreto; BARRETO, Elba Siqueira de Sá. Professores no Brasil: impasses e desafios. Brasília: Unesco, 2009.

JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. O. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento Profissional. V. 27, N. 2 (80) / maio/ago. p. 177-202, 2016.

SOUSA, A. S. Carreira e Remuneração do Magistério público do município de Itaituba-Pará, a partir da Política de Fundos e do PSPN: disputas, avanços e recuos. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós Graduação em Educação. Belém, 2019.

Sites consultados:

http://www.fapespa.pa.gov.br/

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Análise Comparativa de Gasto/Aluno e Remuneração dos Profissionais do Magistério de Cinco Municípios da Região Metropolitana de Ribeirão Preto[1]

Nafaly Gabriela Pereira de Almeida

Universidade de São Paulo (USP), Ribeirão Preto/SP – Brasil

Introdução

É de longa data que a educação básica pública brasileira apresenta graves problemas de qualidade, resultado de um longo processo de omissão por parte das elites dirigentes. Como aponta Pinto (2014), com base em indicadores internacionais, quanto maior a desigualdade socioeconômica de um país, piores seus indicadores educacionais, ressaltando que há forte relação entre investimento em insumos na educação, entre os quais o mais importante é a remuneração do magistério, e o desempenho dos estudantes em avaliações padronizadas externas.

É notório, ainda, que as folhas de pagamento do magistério representam cerca de 60% do gasto das secretarias de educação (ALVES; PINTO, 2011). Portanto, em defesa da educação e do investimento em seus insumos, demanda-se também a valorização dos profissionais do magistério. Além de que, são eles o item-chave ao pleno exercício do ensino de qualidade, apesar do histórico desprestígio desses profissionais. De tal maneira, a luta pela valorização do magistério passa por adequadas jornadas de trabalho, carreira e remuneração (MASSON, 2017). O tripé formação, condições de trabalho e remuneração torna-se essencial a sua atratividade (JACOMINI, PENNA, 2016), e à qualidade de vida do professor (GROCHOSKA, 2019).

Isto posto, a adequada remuneração do magistério se torna evidentemente necessária e será investigada nesse estudo. O locus de investigação é a Região Metropolitana de Ribeirão Preto (RMRP), criada pela lei nº 1.290 de 6 de julho de 2016 (SÃO PAULO, 2016). Para efeito do progresso econômico dos municípios integrantes, a região pretende colaborar, conforme art. 2º, para atingir a equidade e a colaboração, e, para tanto, o eixo da educação (idem, art. 12, § 3º), é indispensável. Assim, o objetivo geral do estudo foi verificar como um grupo de municípios da Região Metropolitana de Ribeirão Preto arrecadaram e empregaram os recursos destinados à educação, no período de 2007 a 2019, com ênfase na remuneração dos profissionais da rede municipal de ensino.

Metodologia

No conjunto de dados do campo da educação e do campo do financiamento, a combinação entre as abordagens quantitativas e qualitativas da pesquisa é inevitável para o

[1] Esta pesquisa foi financiada pelo Programa Unificado de Bolsas de Estudos para Apoio e Formação de Estudantes de Graduação- USP (2019/2020), sob orientação do Prof. Dr. José Marcelino de Rezende Pinto.

aprofundamento contextualizado da realidade. Assim, a abordagem escolhida é de estudo de casos múltiplos, que combina interfaces relevantes da análise documental e da estatística descritiva ao avanço das compreensões do contexto tratado (GATTI, 2012). Foi realizada levantamento de dados pelos sítios e portais de transparência das prefeituras, bem como pelo sistema de Informações dos Municípios Paulista (SEADE), Laboratório de Dados Educacionais - UFPR e Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação - FNDE/MEC. A escolha de alguns municípios visou a considerar a multiplicidade de perfis, seguindo critérios demográficos, financeiros e de oferta das redes de ensino. Além de Ribeirão Preto, sede da região, Barrinha, Batatais, Luís Antônio e Sertãozinho formaram o quinteto amostral da RMRP.

Resultados e Discussão

A principal fonte de financiamento do ensino dos municípios brasileiros ocorre através da vinculação da sua receita líquida de impostos, complementada pelos mecanismos de transferência do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) (BRASIL, 2007). Os dados expostos na tabela 1 indicam essa realização de financiamento nas redes de ensino dos municípios, dado seu tamanho populacional.

Tabela 1 – População, receita líquida de impostos (RLI) e recursos destinados à Educação Básica de cinco municípios da Região Metropolitana de Ribeirão Preto (dados de 2015 a 2019)

	Barrinha	Batatais	Luís Antônio	Ribeirão Preto	Sertãozinho
1. População - 2017	31.921	61.480	14.021	682.302	122.643
2. PIB *per capita* (em R$) - 2015	14.353	25.886	111.699	42.925	40.600
3. Receita líquida de impostos por habitante (em R$) - 2016	1.231	1.686	3.689	2.149	2.037
4. Percentual aplicado em MDE da RLI	25	28	30	26	27
5. Percentual de dependência do Fundeb nos gastos com MDE- Educação Básica	84	57	55	42	66
6. Percentual do Fundeb para remuneração do magistério	64	95	83	98	84
7. Gasto/aluno de Ed. Básica[1] (em R$) - 2019	5158	8511	8323	12082	7118
8. Percentual de municipalização do ensino fundamental[2] - 2019	100	49	100	43	76

[1] No cálculo, não foram contabilizadas matrículas conveniadas.
[2] Considerou-se matrículas estaduais e municipais do ensino fundamental.

Fonte: Informações dos Municípios Paulistas, SIOPE, LDE.

É possível notar a diversidade de perfis municipais na amostra, em termos de população, receita por habitante, participação do Fundeb na composição do gasto com MDE e no gasto por aluno. Constata-se que, tanto para PIB per capita, como para arrecadação de impostos por habitantes, Luís Antônio é predominante, ainda que tenha a menor população. É seguido por Ribeirão Preto, Sertãozinho, Batatais e Barrinha, respectivamente. Esse

destaque a Luís Antônio se dá pela alta participação da indústria em sua economia, em particular ao efeito da presença da International Paper. Além disso, o município declara no SIOPE ter empregado em média, 30% de sua receita líquida de impostos na rede de ensino em 2019. No entanto, deste percentual, 3,24% são destinados ao ensino médio, ao ensino profissional não integrado e ao ensino superior, etapas que não são de responsabilidade municipal. No restante do quinteto, isso não ocorre e o percentual de destinação de receita própria aproxima do mínimo constitucional.

Barrinha depende mais dos recursos do Fundeb que os demais, devido à elevada municipalização do ensino fundamental e baixa arrecadação própria e, portanto, não pode destinar mais recursos ao pagamento dos profissionais do magistério (linha 6). Essa mesma dependência do fundo não ocorre nos demais municípios. É o caso de Luís Antônio que, apesar de ter municipalizado totalmente o ensino fundamental, possui RLI que garante seu gasto/aluno (R$8.323). Isso reflete também no gasto/aluno de Ribeirão Preto (R$ 12.082), com pouca dependência do Fundeb e baixa municipalização. Seu valor é superior ao dobro praticado por Barrinha (R$ 5.158).

Isto posto, a Tabela 2 traz remunerações médias mensais (RMM) do magistério para três perfis profissionais. Destaca-se a ausência das folhas dos profissionais (Perfil C), nos portais das secretarias de educação de Barrinha, Luís Antônio e Sertãozinho.

Tabela 2 – Remunerações médias mensais (RMM) de três perfis profissionais do magistério de cinco municípios da Região Metropolitana de Ribeirão Preto (dados de fevereiro de 2019).

		Barrinha	Batatais	Luís Antônio	Ribeirão Preto	Sertãozinho
(A) PROFISSIONAIS DA GESTÃO ESCOLAR	Servidores	37	29	24	170	80
	RMM (em R$)	4.747	6.617	4.477	11.648	7.126
	Coeficiente de Variação (em %)	28	39	19	36	27
(B) PROFISSIONAIS EFETIVOS DA DOCÊNCIA	Servidores	317	275	177	2284	995
	RMM (em R$)	2.430	4.793	2.127	6.329	3.797
	Coeficiente de Variação (em %)	39	38	45	42	61
(C) PROFISSIONAIS TEMPORÁRIOS DA DOCÊNCIA	Servidores	Não consta	16	Não consta	661	Não consta
	RMM (em R$)		2.646		3.108	
	Coeficiente de Variação (em %)		49		23	

Fonte: Elaborada com base nos microdados das folhas de pagamento das Secretarias de Educação.

Nota-se que profissionais da gestão possuem, em média, o dobro da RMM de profissionais docentes da amostra. Batatais, em exceção, possui menor razão, com RMM do Perfil A, quase 1,4 vezes maior que a RMM do perfil B. Essa relação pode estar associada a diferenças nas jornadas de trabalho, não disponíveis nos portais de acesso às folhas de pagamento, ou a características na carreira. Dados de estrutura de carreira, jornada de trabalho e gratificações individuais não foram analisados nessa fase do estudo, mas o serão em etapa posterior.

Em geral, há predomínio das RMMs de Ribeirão Preto. Segue-o, com distância, Sertãozinho e Batatais, de maneira alternada, nos perfis A e B respectivamente. Luís Antônio e Barrinha possuem as menores RMMs do magistério. No caso de Barrinha, é reflexo dos baixos gastos em educação.

Aponta-se ainda para a existência de relação direta entre o gasto/aluno com a RMM realizada nos municípios. O ponto fora da curva é Luís Antônio que, mesmo com o terceiro maior gasto/aluno, possui a menor RMM dos profissionais do magistério. Os possíveis motivos podem se apresentar no atendimento da Educação Infantil, salário inicial e estrutura de carreira pouco atrativos, ou mesmo no desvio de recursos da rede de ensino. Essa discrepância será analisada em etapas subsequentes da pesquisa.

Por fim, pode-se mencionar a discrepância entre as RMMs dos profissionais docentes efetivos e temporários. A razão entre as remunerações médias de efetivos e temporários é cerca do dobro, tanto para Batatais (1,81), quanto para Ribeirão Preto (2,03). Ainda que se exija mesma formação escolar obrigatória que os profissionais efetivos, há desvalorização daqueles que possuem vínculo empregatício precário. Isso aponta para a racionalização da folha em busca da saúde orçamentária, independente da qualidade do serviço oferecido (SANTOS; NETO, 2019).

Considerações Finais

As informações aqui apresentadas possibilitam trazer à luz a diversidade de perfis entre os municípios integrantes de uma região metropolitana. Há municípios que possuem certa autonomia financeira do poder central com exercício econômico interno bem efetivado, como Ribeirão Preto, mas também há aqueles que dependem mais dos repasses federais. Sobre essas considerações, se faz necessário elaborar políticas públicas de esforço pelos municípios, a fim de equilibrar situações como as de Luís Antônio e Barrinha. Entender e elaborar ações voltadas a esses signatários da RMRP auxilia na melhoria da qualidade de ensino e da valorização do magistério, garantindo um orçamento mais justo. É necessária a orientação científico-acadêmica aos Conselhos Municipais de Educação, bem como às Câmaras Temáticas do Conselho de Desenvolvimento da RMRP, a fim de auxiliar na elaboração de ações concretas e mecanismos necessários à garantia e efetividade da lei.

Referências

ALVES, T; PINTO, J. M. R. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, v. 41, n. 143, 2011, pp. 606-639.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Brasília, DF, 1988.

_____. **Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007**. Lei do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - Fundeb. Brasília, DF, 2007.

GATTI, B. A. A construção metodológica da pesquisa em educação: desafios. **Rev Bras Política e Adm da Educação**, Goiânia, v. 28, n. 1, 2012, pp. 13-34.

GROCHOSKA, M. A. Valorização do professor e qualidade de vida. In: **Encontro Anual Fineduca**, 7, 2019. Assoc Nac de Pesq em Financ da Educ, Belém, 2020.

JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. O. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Pro-Posições**, Campinas, v. 27, n. 2, 2016.

MASSON, G. Requisitos essenciais para a atratividade e a permanência na carreira docente. **Educ. Soc**., Campinas, v. 38, n. 140, 2017.

OLIVEIRA, C.;. GANZELI P. Relações intergovernamentais na Educação: fundos, convênios, consórcios públicos e arranjos de desenvolvimento da Educação. Campinas: **Educ. Soc.**, v. 34, n. 125, 2013.

PINTO, J. M. R. Dinheiro traz felicidade? A relação entre insumos e qualidade na educação. **Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**, v. 22, n. 19, 2014.

SANTO, J. B. S.; NETO, J. Q. O contrato temporário como estratégia da administração pública na rede estadual de ensino de São Paulo. **Encontro Anual Fineduca**, 6, 2018. Assoc Nac de Pesq em Financ da Educ, Campinas, 2019.

SÃO PAULO. **Lei Complementar nº 1.290, de 6 de julho de 2016**. São Paulo, SP, 2016.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR): Precarização Docente na Rede Municipal de Ensino Público do município de Portel, Marajó – Pará

Pedro Cabral da Costa

EMEF Prof. Paulo de Azevedo Mesquita, Portel/PA – Brasil

Mhirlla de Cassia Gonçalves da Costa

Conselho Municipal de Educação, Portel/PA – Brasil

Introdução

A partir de sua aprovação, o PCCR do município de Portel tem gerado algumas preocupações com relação a valorização docente e já passou por várias tentativas de reestruturação nesses dezenove anos. Em 2017, mais uma tentativa de reestruturação do PCCR foi implementada por meio da formação de uma comissão de estudo e elaboração do novo PCCR para o município de Portel. A comissão foi instituída por meio do Decreto n.º 187/2017 e trabalhou até o final de 2018 quando foi prejudicada por falta de logística e perseguição aos membros representantes do SINTEPP (Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará – Subsede de Portel) que tiveram suas cargas horárias reduzidas, sem avanços na consolidação do novo PCCR.

Tal discussão se faz necessária em tempos de retirada de diretos e precarização do trabalho docente no Brasil, onde vertentes conservadoras tentam a todo custo implementar uma agenda neoliberal e mercadológica da educação pública colocando na berlinda o questionamento do seu ensino público de qualidade e cada vez mais um governo comprometido com os interesses do capital e que, consequentemente, colocam o trabalho do professor em segundo plano.

O presente artigo traz parte dos resultados dos trabalhos da comissão de reestruturação do PCCR do município de Portel, Marajó-PA e tem como objetivo discutir alguns elementos como: o processo de progressão funcional, gratificações e vantagens do PCCR em vigor no município de Portel o qual foi instituído por meio da Lei n.º 634 de 23 de julho de 2001. Para tanto, alguns questionamentos permearam essa análise, tais como: Como se dá o processo de progressão funcional no PCCR dos professores da rede municipal de ensino de Portel? como é feito o cálculo das gratificações e vantagens que compõe a remuneração do professor no município de Portel? Quais indicadores permite o professor se localizar na progressão funcional?

O texto traz um breve contexto histórico da elaboração do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal/2001 no município de Portel. Além de apresenta dados, indicadores sobre a progressão funcional, gratificações e vantagens e como se dá o processo de movimentação do professor na tabela de progressão funcional.

As conclusões apontam caminhos investigativos e de discussões sobre outros elementos que precisam ser descortinados com relação ao PCCR do município de Portel, como: Avaliação de desempenho, o não cumprimento de 1/3 da jornada de trabalho, a hora atividade de 20% sobre o salário base, dentre outros elementos essenciais para o debate sobre planos de carreira e remuneração de professores, principalmente em regiões como a nossa de pobreza e extrema pobreza onde é latente o círculo vicioso da exclusão: política, social e econômica.

Metodologia

O trabalho pautou-se na pesquisa documental de cunho qualitativo (SAMPIERI *et al*, 2013). Teve como referência os trabalhos da comissão de estudo e elaboração do novo PCCR para o município de Portel. A comissão foi instituída por meio do Decreto n.º 187/2017 e trabalhou até março de 2018 quando foi prejudicada por falta de logística e perseguição aos membros representantes do SINTEPP (Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará – Subsede de Portel) que tiveram suas cargas horárias reduzidas, sem avanços na consolidação do novo PCCR.

As fontes utilizadas foram: o PCCR (Lei n.º 634 de 20 de julho de 2001); o Estatuto do Servidor Público Municipal (Lei n.º 786 de 23 de maio de 2011) e dois contracheques de professores efetivos (um professor em efetivo exercício que está no início da carreira docente e outro professor com 15 anos de tempo de serviço na carreira docente) com carga horária de 20h semanais, ambos lotados pela secretaria municipal de educação e exercem suas funções na zona urbana do município de Portel. A análise teve como foco os componentes salariais preconizados no PCCR para efeito de remuneração dos professores da rede municipal de ensino de Portel.

Para efeito de entendimento neste trabalho, chamaremos de professor A o professor que está em início de carreira e professor B o professor que já está com 15 anos de efetivo exercício. Ambos têm o salário base do nível 1 na tabela de movimentação da progressão funcional, como referência no qual incidem os percentuais de todas as gratificações e vantagens, bem como do triênio (tempo de serviço).

Resultados e Discussões

A partir da promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação nacional (LDB 9394 de 20 de dezembro de 1996) e do FUNDEF com aprovação um ano após a aprovação da LDB 9394/1996º qual tratava dos recursos para educação nacional, visualizou-se significativas mudanças para os municípios de todo o Brasil entre essas mudanças, o FUNDEF sinalizava para a valorização docente. Quanto à estruturação da carreira, o FUNDEF previu a revisão/criação de novos planos de carreiras e remuneração do magistério de forma a assegurar:

> I – A remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público em efetivo exercício no magistério;
> II – O estímulo ao trabalho em sala de aula;
> III – Melhoria da qualidade do ensino. (BRASIL, 1996)

Esses princípios assegurariam, segundo Luz (2008), a institucionalização no processo de criação de planos de carreiras e sua relevância para o reconhecimento da valorização docente, além disso,

> Um plano de carreira para os profissionais da educação significaria a regulamentação de direitos e deveres reconhecidos pelo Estado, enquanto promotor político dos interesses que envolvem toda a sociedade. Mas também daria maior reconhecimento ao trabalho docente, no interior da categoria, asseguraria uma legislação específica referente à profissionalização e regulamentaria os requisitos necessários à valorização desse profissional. (p. 13)

Diante desse cenário, a criação ou reformulação de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração se tornou essencial na valorização profissional. Contudo, pesquisa realizada no estado do Pará no período de 1999 a 2003 (envolvendo 13 municípios), revela um quadro deficitário na efetivação dessa valorização do magistério, pois "em apenas sete municípios existia Plano de Carreira e Remuneração do Magistério" (GEMAQUE, 2007, p.119).

O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério público do município de Portel foi instituída por meio da Lei n.º 634 de 23 de julho de 2001 o qual "tem por finalidade definir e regulamentar as condições e o processo de movimentação dos profissionais do Magistério, na respectiva carreira, estabelecendo a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração" (PCCR, 2001, p. 01).

Para efeito de discussão para este trabalho, trouxemos alguns dados referentes a estrutura do PCCR do município de Portel com relação a carga horária da jornada de trabalho. Segundo o PCCR (2001, p. 12) "A jornada de trabalho do titular de cargo de Carreira poderá ser de 20 (vinte) até o máximo de 40 (quarenta) horas semanais ou, equivalente a 100 (cem) horas mínimas, até o máximo de 200 (duzentos) horas mensais". Para tanto, constatou-se que o município de Portel tem 23 referências de carga horária para efeito de remuneração do professor efetivo, conforme tabela 1 abaixo.

Inclusive, segundo a folha de pagamento de agosto de 2018, o quadro funcional possuía dois professores efetivos com menos de 20h semanais e 21 professores temporários como menos de 20h semanais o que é demonstrado nas tabelas 1 e 2.

Tabela 1 – quantidade de referências de carga horária como base de cálculo da remuneração dos professores Efetivos

Referências de Carga Horária	CH semanal	Qtde de Efetivos
Carga Horária 1	6	1
Carga Horária 2	18	1
Carga Horária 3	20	174
Carga Horária 4	21	5
Carga Horária 5	22	8
Carga Horária 6	23	3
Carga Horária 7	24	13
Carga Horária 8	25	1
Carga Horária 9	26	14
Carga Horária 10	27	4
Carga Horária 11	28	15
Carga Horária 12	29	13
Carga Horária 13	30	42
Carga Horária 14	31	6
Carga Horária 15	32	23
Carga Horária 16	33	4
Carga Horária 17	34	17
Carga Horária 18	35	9
Carga Horária 19	36	18
Carga Horária 20	37	20
Carga Horária 21	38	13
Carga Horária 22	39	7
Carga Horária 23	40	260

Fonte: Tabela criada a partir dos dados coletados da folha de pagamento, 2018.

Como é possível observar na tabela acima, o PCCR do município de Portel tem 23 referências de carga horária para efeito de remuneração do professor efetivo e tinha na folha de pagamento de 2018 um total de 671 professores.

Em si tratando de professores temporários, o PCCR do município de Portel tem 29 referências de carga horária para efeito de remuneração desse professor, e tinha na folha de pagamento de 2018 um total de 552 professores. Tem-se ainda na folha de pagamento da SEMED, um número elevado de professores temporários considerando o total de cargos para professor de Educação Básica I: Educação infantil, ensino fundamental: anos iniciais e anos finais. Na Tabela abaixo temos o demonstrativo do quantitativo de professores temporários e suas cargas horárias de referências.

Tabela 2 – quantidade de referências de carga horária como base de cáclulo da remuneração dos professores temporários

Referências de Carga Horária	CH semanal	Qtde de temporários
Carga Horária 1	6	1
Carga Horária 2	8	1
Carga Horária 3	11	1
Carga Horária 4	12	3
Carga Horária 5	14	1
Carga Horária 6	16	3
Carga Horária 7	18	8
Carga Horária 8	19	3
Carga Horária 9	20	207
Carga Horária 10	21	20
Carga Horária 11	22	94
Carga Horária 12	23	10
Carga Horária 13	24	27
Carga Horária 14	25	7
Carga Horária 15	26	33
Carga Horária 16	27	12
Carga Horária 17	28	13
Carga Horária 18	29	9
Carga Horária 19	30	32
Carga Horária 20	31	2
Carga Horária 21	32	6
Carga Horária 22	33	2
Carga Horária 23	34	6
Carga Horária 24	35	4
Carga Horária 25	36	2
Carga Horária 26	37	1
Carga Horária 27	38	1
Carga Horária 28	39	1
Carga Horária 29	40	42

Fonte: Tabela criada a partir dos dados coletados da folha de pagamento, 2018.

Um dado importante é que a Lei n.° 634/2001 em seu artigo 21, § 3º, preconiza que: “Fica o Poder Executivo obrigado a realizar concursos de ingresso sempre que o número de cargos vagos atingirem a 30% (trinta por cento) do conjunto de cargos do Magistério Público” (PCCR, 2001, p. 10) e segundos os dados apresentados na tabela, referente ao ano de 2018, o município tinha 671 professores efetivos e 552 professores temporários.

> Em dez anos de vigência do PCCR (2001-2011), houve um aumento significativo em 212,5% no total de cargos de carreira, já indicando maior admissão e acesso à carreira, que como previsto na referida lei, depende de aprovação em concurso público de provas e títulos. Não obstante, esteja previsto também no PCCR a abertura para a contratação de docentes por tempo determinado, ao atendimento “das necessidades de substituição

> temporária do professor na função docente" (PORTEL, 2001, art. 50). O executivo municipal se vale deste dispositivo para proceder, quase sempre em excesso, a contratação de docentes por relação precarizada de tempo determinado de serviço, o que acaba inviabilizando a realização de concurso público e não garantindo a proteção à valorização legal de que os professores têm direitos. Dados do Portal de Transparência da Prefeitura Municipal de Portel50 em 2017, indicaram que no conjunto de 1.229 professores havia 525 professores lotados em contrato precarizado por tempo determinado de serviço, correspondendo a 42,7% de professores temporários no SMEP (SILVA, 2019, 126).

Nesse caso, o município, em 2018, tinha 45% de seus cargos composto por professores temporários, ou seja, acima do percentual estabelecido no PCCR. Atualmente, o limite é de 10% do total dos cargos para efeito de concurso público. O Parecer n .º 009/2009 da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação preconiza que " Assim, é importante que os sistemas discutam um dispositivo que garanta a realização de concurso sempre que a vacância no quadro permanente de profissionais do magistério na rede de ensino público alcance percentual de 10% em cada grupo de cargos [...]". Além disso, a LDB 93941996 já traz um dispositivo que trata da questão do concurso público em que qualquer cidadão poderá exigir abertura de concurso público no ensino público. Trata-se do Art. 85 o qual preconiza que,

> Qualquer cidadão habilitado com a titulação própria poderá exigir a abertura de concurso público de provas e títulos para cargo de docente de instituição pública de ensino que estiver sendo ocupado por professor não concursado, por mais de seis anos, ressalvados os direitos assegurados pelos arts. 41 da Constituição Federal e 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (BRASIL, 1996)

Como o trabalho discorre sobre alguns indicadores que incidem na remuneração do docente, optou-se pela jornada de trabalho de 20h (vinte horas semanais), pois é a jornada exercida pela maioria dos professores efetivos da rede e como os proventos do docente é com base na jornada que exerce, no tempo de serviço na rede, nas progressões, gratificações e vantagens, daí a necessidade de delimitarmos a carga horária da jornada de trabalho do professor.

> A partir dos entendimentos de Noronha (2009) e Camargo (2010) sobre a distinção de remuneração e salário, Carvalho (2012, p. 195) afirma que "o termo mais apropriado para tratar do pagamento do servidor público ou aquele assemelhado que mantém com a administração pública relação estatutária de trabalho [...] é 'Remuneração'", pois, este termo é compreendido como o "vencimento" agregado das vantagens pessoais, gratificações, adicionais e bonificações, envolvendo o conjunto dos rendimentos que o servidor público faz jus. Já o segundo termo (salário) é aplicado ao empregado que mantém com a administração pública relações regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (NORONHA, 2009 *apud* SILVA, 2019, p. 153).

Optou-se na análise do contracheque do professor A efetivo no início de carreira e do professor B efetivo com 15 anos na carreira docente da zona urbana.

Com relação aos contracheques, estes possuem as seguintes gratificações e vantagens conforme especificado abaixo:

Tabela 3 – Indicadores das gratificações e vantagens no contracheque do professor com Especialização em início de carreira (20h) – zona urbana

Gratificações e Vantagens	Percentual	Base salarial para o Cálculo
Nível superior	80%	Piso Nacional (40h)
Gratificação do magistério	10%	Piso Nacional (40h)
Pós (Especialização)	20%	Piso Nacional (40h)
Hora atividade	20%	Piso Nacional (40h)

Fonte: Tabela criada a partir dos dados coletados do contracheque do servidor efetivo, 2018.

Tabela 4 – Indicadores das gratificações e vantagens no contracheque do professor com especialização com 15 anos na carreira (20h) – zona urbana

Gratificações e Vantagens	Percentual	Base salarial para o Cálculo
Nível superior	80%	Piso Nacional (40h)
Gratificação do magistério	10%	Piso Nacional (40h)
Pós (Especialização)	20%	Piso Nacional (40h)
Hora atividade	20%	Piso Nacional (40h)
Triênio	20%	Piso Nacional (40h)

Fonte: Tabela criada a partir dos dados coletados do contracheque do servidor efetivo, 2018.

Como podemos observar todas as gratificações e vantagens que compõe a remuneração do professor efetivo tem como salário base o piso nacional tanto para quem está em início de carreira quanto para quem já tem 15 anos de trabalho. Tal afirmação é constatada pela ausência de dados na tabela da progressão funcional no site da folha de pagamento do Município de Portel na página do drhtransparencia/Remuneratus, conforme figuara 1 abaixo.

Figura 1 – Tabela da progressão funcional da carreira professor efetivo do município de Portel, 2020

Cargo/Função	Referências															
	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15
38 - PROFESSOR EDUCACAO BASICA - I	-	1.443,120	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Na figura acima observa-se que tanto o professor efetivo no início da carreira quanto o professor com 15 anos tem o mesmo salário base no qual incidem as gratificações e vantagens, descaracterizando o entendimento de progressão funcional, pois, de acordo com a movimentação do professor na tabela, as gratificações e vantagens deveriam incidir sobre a nova referência conquistada pelo professor durante a carreira que, no caso do PCCR de Portel, se dá a cada três anos, chamado de triênio (tempo de serviço). Na prática, o que se observa pode ser demonstrado nas Figura 2 e 3 abaixo:

Figura 2 – Contracheque – início de carreira

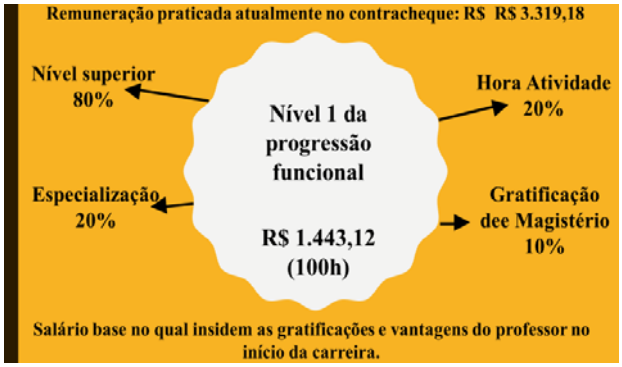
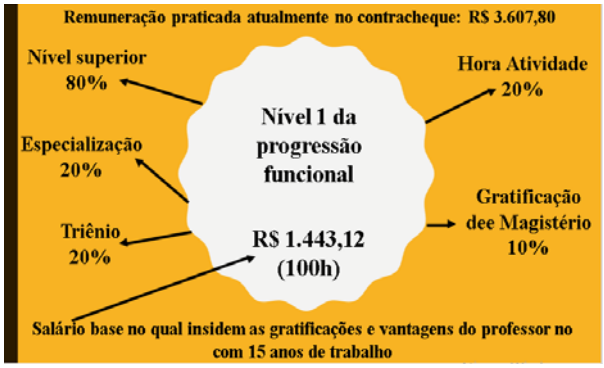


Figura 3 – Contracheque – 15 anos de tempo de serviço



Pela figura apresentada acima, observa-se que a movimentação do professor na progressão funcional se dá em face do tempo de serviço a cada três ano com um percentual de 5%. No entanto, esse percentual não é agregado ao salário base do nível de referência na tabela de progressão funcional do professor na qual incidirão as demais gratificações e vantagens.

O que se observa é que o triênio, junto com as demais gratificações e vantagens recaem apenas em uma referência de salário base nível 1 para ambos os contracheques.

Como forma de esclarecimento, a tabela 3 abaixo mostra como deeveria ficar a movimentação do professor com 20h na tabela da progressão funcional.

Tabela 3 – Movimentação na tabela da progressão funcional do professor (20h) no início e com 15 anos na carreira

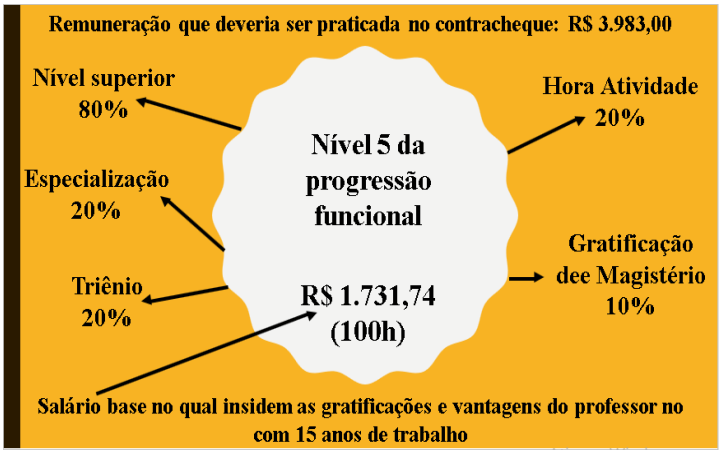
CARGO		REFERÊNCIAS														
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15
Professor Início de carreira		R$1443.12														
Professor Com 15 anos na carreira						R$1731.74										

Fonte: Tabela criada a partir dos dados coletados do contracheque do servidor efetivo, 2020

Segundo a Lei n.º 634 de 23 de julho de 2001 (PCCR de Portel) o município de Portel deveria praticar o que está descrito na tabela 3 na qual o nível 1 seria do professor em início de carreira que está em estágio probatório e o nível 5 seria do professor que tem 15 anos na carreira docente. Essa ausência de movimentação adequada na progressão funcional no PCCR do município de Portel, atualmente, gera uma diferenciação e perdas de R$ 192,20 na remuneração desse mesmo professor B se considerarmos o que é praticado, atualmente, no contracheque do referido professor B.

Na figura 4 está representada a composição da remuneração do professor B a partir de sua movimentação na carreira.

Figura 4 – Simulação da remuneração do professor B a partir de sua movimentação na carreira



Nas figuras 3 e 4 constatamos uma diferenciação entre as remunerações do professor B. Essa diferenciação se dá pelo fato de que na primeira figura o salário base do nível 1 é a referência na qual incidem todas as gratificações e é a que é praticada no município de Portel e a figura 4 mostra que as gratificações e vantagens deveriam incidir no salário base do nível

5 (que é o salário base do nível 1 acrescido do triênio acumulado que soma um total de 20% no nível de referência, ou seja, com 15 anos na carreira), tornando-se, assim, o novo salário base de referência para o cálculo das gratificações e vantagens.

Conclusão

Portanto, o PCCR do município de Portel não estabelece de forma clara a movimentação do professor na tabela de progressão funcional e nem mesmo a Lei 634/2001 que instituiu o PCCR trouxe os anexos referentes as tabelas necessárias de progressão funcional o que dificulta a localização do professor na carreira.

Desse modo, a ausência de parâmetros claros para a progressão funcional tem dificultado a compreensão do professor dos elementos e indicadores constituintes da remuneração contida no contracheque.

A análise aqui proposta não esgota a discussão em torno de outros elementos que precisam ser descortinados com relação ao PCCR do município de Portel, como: Avaliação de desempenho, o não cumprimento de 1/3 da jornada de trabalho, a hora atividade de 20% sobre o salário base, dentre outros elementos essenciais para o debate sobre planos de carreira e remuneração de professores, principalmente em regiões como a nossa de pobreza e extrema pobreza onde é latente o círculo vicioso da exclusão: política, social e econômica.

Referências

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação – 9394/1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm, acesso em 10 de setembro de 2020.

GEMAQUE, Rosana Maria Oliveira. **A proposta de criação do FUNDEB e sua relação com os estudos sobre os impactos do FUNDEF na educação do estado do Pará**. Jornal de Políticas Educacionais. vol. 1, n° 1 p. 21-39, março de 2007.

LUZ, Sílvia Letícia D'Oliveira da. **A valorização do profissional da educação e a carreira docente: a experiência do governo de frente popular em Belém do Pará**. Belém, 2008. **Dissertação** (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, disponível em http://www.repositorio.ufpa.br/jspui/handle/2011/1778. Acesso em 15/09/2012.

PORTEL. Secretaria Municipal de Educação. **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do município de Portel**. Portel-PA: SEMED, 2001.

PORTEL. Secretaria Municipal de Educação. **Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Portel** . Portel-PA: SEMED, 2011.

PORTEL. Prefeitura Municipal de Portel (SEMED). **Drhtransparências.** Disponível em: http://drhtransparencia.com.br/principal.php?un=549d841c3704e2b6a273a258dd0b6f17, acesso em 10 de setembro de 2020.

SAMPIERI, Roberto Hernandez; COLLADO, Carlos Fernandez; LUCIO, Maria Del pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa**. 5ª Ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SILVA, Otoniel de Souza da. **Política de Valorização do Magistério da Educação Básica na Região do Marajó: Uma análise da carreira docente em Portel-PA.** Belém-PA: UFPA, 2019.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Hora Atividade na Jornada de Trabalho Prevista nos Planos de Cargos Carreira e Remuneração de Professores das Redes Municipais de Ensino no Estado do Pará[1]

Rosana Maria Gemaque Rolim

Marielson Rodrigues Guimarães

Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Introdução

A análise acerca da valorização docente é possível de ser realizada de modo a considerar diversos elementos que circundam a carreira, dentre eles: a remuneração; a formação; e as condições de trabalho. Neste texto, optou-se por contextualizar a composição da jornada como categoria que possibilita avaliar a presença de dispositivos legais que garantam melhores condições de realização do trabalho pedagógico para a efetivação de uma educação de qualidade.

Sobre este aspecto, a Lei do nº 11.738 de 16 de junho de 2008, que regulamenta a alínea "e" do inciso III, do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, inserido à Constituição Federal pela Emenda Constitucional 53/2006[2], instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional - (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica e apresenta mudanças de âmbito nacional sobre jornada de trabalho de professores.

Com a instituição do PSPN fixou-se o valor abaixo do qual as redes de ensino da Educação Básica da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderão fixar o vencimento inicial no corpo das leis que regulamentam a carreiras e remuneração dos profissionais do magistério público, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, para professores com formação em nível médio, na modalidade Normal (magistério). Segundo o Parágrafo Único do Art. 5º da Lei do PSPN o valor do Piso deve ser atualizado anualmente pelo mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno (BRASIL, 2008).

A Lei Nº 11.738/2008 definiu também a composição da jornada de trabalho, prevendo, no máximo 2/3 em sala de aula e o mínimo de 1/3 em atividades do trabalho pedagógico de suporte à docência, assumidas neste trabalho como hora atividade.

Jacomini, Gil e Castro (2016) destacam que a luta por condições adequadas ao trabalho do professor da educação básica, em se tratando da composição da jornada não se encerram

[1] O Trabalho foi realizado com apoio do Ministério de Ciência, Tecnologia e Inovação e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq – Projeto de Chamada Universal MCTI/CNPq Nº 01/2016 - Projeto Universal nº 428254/2016 – "Carreiras e Remuneração de professores das redes de ensino de municípios do Estado do Pará: Tipos, Tendências e Composição"

[2] O Artigo 60 dos Atos das Disposições Transitórias tem nova redação a partir da aprovação da Emenda Constitucional nº 108, de 26 de agosto de 2020.

com a previsão de, no mínimo, 1/3 da jornada de trabalho para atividades de apoio à docência na Lei do PSPN, pois é necessário reivindicar que os estados e municípios reestruturem os planos de cargos e carreira de modo a incorporar as previsões da Lei nº 11.738/2008.

O objetivo deste artigo é discutir acerca da efetividade da jornada mínima de trabalho para hora atividade, prevista no PSPN, a partir da análise da jornada de trabalho previstas nas leis que regem a carreira e a remuneração de professores das redes municipais de ensino no Estado do Pará em vigência no ano de 2019.

Metodologia

O texto analisa dados da pesquisa "Carreiras e remunerações de professores das redes de ensino de Municípios do Estado do Pará – Tipos, Tendências e Composição" desenvolvida pelo Grupo de Estudos e Pesquisa em Financiamento da Educação (GEFIN/PPGED/UFPA), referentes à previsão de parte da jornada de trabalho a ser dedicada às atividades de apoio à docência, realizadas em locais diferentes da sala de aula.

Os dados foram extraídos de um banco de dados construído a partir das leis em vigor em 2019 e que regulamentam a carreira e a remuneração de professores das redes municipais de ensino no estado do Pará. Os dados foram coletados nos sites das prefeituras e secretarias municipais de educação e a partir de parcerias com sindicatos que encaminharam cópias das leis não disponíveis na rede mundial de computadores, que completaram os arquivos do Gefin. Ao todo foram identificadas de 126 planos de carreira e remuneração previstas em leis municipais de universo dos 144 municípios existentes no estado do Pará.

As análises foram realizadas considerando duas tabelas. A primeira com dados gerais explicitando o número de municípios com planos que regulamentam a carreira e remuneração dos professores das redes públicas de ensino e quantificando aqueles municípios que dedicam parte da jornada de trabalho à hora atividade. A segunda tabela agrupa os municípios por faixas populacionais e percentuais da jornada de trabalho destinada à hora atividade, possibilitando analisar avanços e limitações no que tange à valorização profissional, por meio da composição de jornadas que considerem as diversas dimensões do trabalho pedagógico para além da sala de aula.

Resultados e Discussão

O Banco de Dados sobre carreira e remuneração de professores das redes públicas de ensino no estado do Pará, organizado pelo Gefin/UFPA, possibilita inúmeras análises, incluindo reflexões sobre a composição da jornada de trabalho realizada no presente estudo.

Na tabela 01 expõe-se a amplitude da pesquisa, indicando o número de planos estudados e da presença de previsão legal de tempo dedicado à hora atividade, incluídas na jornada de trabalho de professores das redes municipais de ensino público.

Tabela 1 – Frequência de carreira e remuneração do magistério público, previsão de hora atividade e jornada de hora atividade igual ou maior que 1/3 da jornada em municípios do Estado do Pará (2019)

Municípios	nº	%
Com redes municipais de ensino público	144	100,0
Com estrutura de carreira e remuneração do magistério prevista em lei*	126	87,5
Com Previsão de hora atividade inserida na jornada de trabalho**	97	67,4
Com Jornada de hora atividade igual ou maior que 1/3 da jornada	38	26,4

*Considerou-se: PCCR do Magistério; PCCR da Educação e PCCR de servidores da prefeitura que descrevam a carreira e remuneração dos professores.
** Somente municípios com indicativo de percentual ou de horas dedicadas à hora atividade.
Fonte: Banco de dados sobre Carreira e Remuneração elaborado pelo Gefin/UFPA.

As informações da tabela 1 mostram que dos 144 municípios foram identificados 126 com leis que regulamentam estruturas de carreira e remuneração de professores da educação básica das redes públicas de ensino, representando um percentual de 87,5% do total de municípios do Estado do Pará. Destaca-se que nos demais municípios não foram localizadas leis municipais que versem sobre esse objeto.

Observa-se que 97 municípios apresentam previsão de hora atividade inserida na jornada de trabalho, representando um percentual de 67,4% dos municípios no estado do Pará. Contudo, ao analisarmos o quantitativo de municípios com previsão igual ou maior que 1/3 da jornada de trabalho para hora atividade, conforme prevê a lei do PSPN, o número de municípios cai para 38, ou seja, somente 26,4% dos municípios paraenses estão em consonância ao § 4º do Art. 2º da Lei 11.738/2008.

A tabela 2 apresenta os dados sobre a jornada de hora atividade a partir de percentuais previstos nas leis que regulamentam a carreira e remuneração do magistério por faixas populacionais e possibilitam analisar a distribuição dos municípios e seus respectivos percentuais da carga horária de trabalho destinada à jornada destinada à hora atividade considerando o tamanho da população.

Tabelas 2 – Percentuais de jornada destinados à hora atividade previstos em leis que regulamentam a carreira e remuneração de professores em municípios do estado do Pará por faixa populacional (2019)

Faixas populacionais	0%	10%	20%	25%	30%	33,33%	+33,33%	Total
A - Até 10 000	4	-	2	2	-	2	-	10
B - De 10 001 a 20 000	4	1	10	2	-	5	-	22
C - De 20 001 a 50 000	11	-	18	4	1	16	1	51
D - De 50 001 a 100 000	7	2	6	4	-	5	1	25
E - De 100 001 a 500 000	3	-	3	1	1	7	1	16
F - Acima de 500 000	-	-	1	1	-	-	-	2
Total	**29**	**3**	**40**	**14**	**2**	**35**	**3**	**126**

Fonte: Banco de dados sobre Carreira e Remuneração elaborado pelo Gefin/UFPA.

A disposição dos dados na tabela 2 permite afirmarmos que dos 126 municípios do estado do Pará com planos identificados sobre carreira e remuneração de professores, em 29 planos não há previsão de carga horária para a hora atividade. Por considerarmos que as atividades de apoio à docência são imprescindíveis realizadas para além da jornada de trabalho efetiva com estudantes, pois não ser possível a execução de aulas sem

planejamento, ou avaliações sem tempo para sua preparação e correção de atividades, ou reunião pedagógica sem a presença de professores etc. Este dado é o mais preocupante de todos, pois demonstra que após 11 anos de vigência da lei do PSPN ainda existem municípios em desacordo com a jornada prevista no corpo desta lei.

Percebe-se que a maior incidência é a previsão de 20% da jornada de trabalho para hora atividade, são 40 planos, com previsão 1/5 da jornada para hora atividade, dispersos entre as diversas faixas populacionais. Constata-se que em 35 municípios a previsão é de 1/3 da jornada para atividades fora da sala de aula e somente em 3 municípios este percentual é maior que 33,33%, sendo um município com previsão de 35% e dois com previsão de 50%.

A maioria dos planos das faixas populacionais A, B, C e D, não cumpre com a lei do PSPN no que tange à composição da jornada de trabalho. Nos planos da faixa E 50% dos cumprem e 50% não cumprem com o quesito jornada de trabalho para hora atividade. Os dois planos da faixa F estão em desacordo com a Lei do piso em relação à jornada de trabalho, mesmo que apresentem previsão de 20% e 25% para a hora atividades, respectivamente.

Conclusões

As análises realizadas neste trabalho focam a composição das jornadas de trabalho prevista nas leis que regulamentam a carreira e remuneração dos professores das redes municipais de ensino no estado do Pará, em vigor no ano de 2019, em comparação com a Lei do PSPN, oferecendo elementos para o debate ou avaliações acerca da necessidade de destinação de parte da jornada de trabalho para as atividades de apoio à docência.

Os dados revelam-se preocupantes, pois não foram encontrados dispositivos legais que garantam a destinação de parte da jornada de trabalho para as atividades de apoio à docência em 29 dos 126 planos analisados. Dos 97 planos com previsão, somente 38 destinam 1/3 ou mais da jornada destinadas à hora atividade e 59 destinam menos que o previsto na Lei do PSPN. Em suma, grande maioria dos planos não cumpre com a jornada de trabalho prevista na Lei do PSPN, persistindo a necessidade de ajustes nas leis que regulamentam os planos de carreira e remuneração dos professores de modo a garantir o mínimo de condições de trabalho, para o desenvolvimento das atividades dentro e fora de sala de aula como forma de valorização do trabalho dos professores.

Não foram realizados cruzamentos com a disponibilidade de recursos financeiros para o cumprimento da Lei do PSPN, contudo, as limitações orçamentárias podem ajudar a explicar as dificuldades de termos uma maior aderência entre a composição da jornada de trabalho prevista no § 4º do art. 2º da Lei 11.738/2008 e as jornadas identificadas nas leis que regulamentam a carreira e remuneração dos professores das redes municipais de ensino no estado do Pará.

A dinâmica do trabalho pedagógico não se inicia, limita ou finda no espaço da sala de aula e lutar por uma jornada que possua uma parte para as atividades de interação com alunos e outra parte destinada à hora atividade é uma necessidade, tanto para ampliar mecanismos de valorização do profissional em educação, quanto pela melhoria da qualidade do ensino.

Referências

BRASIL, Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 5 out.1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em set./2020.

_____. **Lei N.º 11.738, de 16 de julho de 2008**. Regulamenta a alínea "e" do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (Lei do PSPN). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 jul. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em Jul/2020.

_____. **Emenda Constitucional N.° 53, de 19 de dezembro de 2006**. Dá nova redação aos art. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Acesso em 20/05/2013.

JACOMINI, Márcia Aparecida; GIL, Juca; CASTRO, Edimária Carvalho de . A Lei do Piso e a jornada: o trabalho docente nos estados**. Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 13, n. 25, p. 259-273, jan./mai. 2019. Disponível em: <http//www.esforce.org.br>. Acesso em jul/2020.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Remuneração de Professores do Setor Privado da Educação Básica na Cidade de São Paulo: uma análise sobre a heterogeneidade da rede privada

Rubens Camargo

Universidade de São Paulo (USP), São Paulo/SP – Brasil

Jose Quibao Neto

Centro Universitário Eniac, Guarulhos/SP – Brasil

Introdução

A rede privada de ensino na educação básica não é um agente recente na educação nacional, no entanto, foi na última década que esta rede ganhou uma nova notoriedade por sua expansão em matrículas e escolas no país e em São Paulo. Por conta disso, não é difícil encontrar no noticiário matérias cujos temas centrais sejam a respeito da escola privada, mas é interessante observar que isso ocorre não apenas nos cadernos que trazem assuntos relativos à Educação – em especial com a atual pandemia do vírus Covid-19 e a pressão dos estabelecimentos privados em voltar às aulas à despeito da integridade dos alunos e profissionais da educação –, mas também é possível encontrar matérias jornalísticas sobre a rede privada nos cadernos de economia e de análise de mercado. Em resumo, a educação básica privada, assim como o ensino superior, assume que, para além de ser uma alternativa às escolas públicas, também pode ser investimento financeiro de pequeno, médio e grande porte, chamando a atenção dos agentes de mercado (OLIVEIRA, 2009).

No entanto, para este trabalho, interessa observar uma característica comum na rede privada que é sua heterogeneidade (SIQUEIRA e NOGUEIRA, 2017) e como ela acontece na cidade de São Paulo. E, para caracterizar a heterogeneidade dentro deste setor na capital paulista, utilizou-se o salário-base dos professores da rede privada, mostrando a grande dispersão salarial entre as escolas.

Metodologia

A fim de demonstrar a heterogeneidade do setor privado educacional na rede básica baseada no salário de professores, utilizou-se o *ranking* de salário-base pago pelas escolas privadas, que é produzido pelo Sindicato dos Professores de São Paulo (Sinpro-SP)[1]. Com o

[1] O *ranking* de salários do Sinpro-SP foi elaborado de forma colaborativa com a base do sindicato. A partir das informações nos holerites, os docentes de diversas escolas podem cadastrar o valor da hora-aula/salário mensal (sem a hora-atividade e sem o DSR) em um sistema disponibilizado pelo *sítio eletrônico* do Sinpro-SP e apontar em qual escola leciona; assim, o sindicato vai atualizando a lista de salários conforme informações são recebidas. O número de escolas analisadas na amostra do *ranking* foi: 248 escolas de educação infantil, 215 de anos iniciais do ensino fundamental, 289 de anos finais do ensino fundamental e 229 escolas de ensino médio. O *ranking* é divido por etapa educacional e está disponível em: http://ranking.sinprosp.org.br/lista.php. Acesso em: 18 set. 2020.

ranking, podem-se observar os salários-base que as escolas pagam a seus docentes em escala decrescente.

Na rede privada de ensino na cidade de São Paulo, o salário-base é estabelecido numa Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)[2] e é calculado pela seguinte equação: número de aulas semanais multiplicado por 4,5 semanas e multiplicado pelo valor da hora-aula, seguindo o rigor do artigo 320, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943)[3].

$$Sb = [(Na \times 4{,}5) * Vha]$$

Legenda: Sb: salário-base;
Na: número de horas-aula contratadas;
Vha: valor da hora-aula estipulada.

Como o *ranking* de salários de professores da rede privada da cidade de São Paulo está dividido por etapa educacional, significa que para os valores para as docentes da educação infantil e dos anos iniciais do ensino fundamental a fórmula acima foi aplicada para uma jornada específica, contudo para os professores dos anos finais do ensino fundamental e ensino médio obteve-se apenas o valor da hora-aula. Isso ocorre porque na CCT o piso salarial da categoria docente é elaborado levando em conta que, na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental o contrato dos docentes deve ser firmado em 22 horas semanais, no segundo caso o piso é expresso por hora-aula, pois não há jornada padrão definida para estes docentes na CCT, embora a fórmula acima deve ser aplicada nos contratos firmados.

Por fim, ressalta-se que os grupos foram elaborados com uma amostra de escolas por análise dos quartis entre os salários, escolhendo as primeiras dez escolas de cada quartil de salário por etapa educacional. Assim, trabalhou-se com os valores dos salários da primeira à décima posição dessa amostra para cada quartil, que formam os diferentes grupos analisados de escolas.

Resultados e discussão

Como resultado, apresenta-se a Tabela 1 para início da discussão:

[2] Uma Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é um mecanismo formal e legal que determina e explicita acordo pactuado entre sindicatos de empregadores e de empregados para o estabelecimento de regras nas relações de trabalho para as respectivas categorias em disputa.

[3] Vale alertar que o salário-base não é o único item dentro da remuneração estabelecida pelas CCTs. Por regra, no mínimo, o salário-base deve ser somado ao Descanso Semanal Remunerado (DSR – representado um sexto do valor do salário-base) e à Hora-atividade (5% do valor do salário-base).

Tabela 1 – Faixa de salário-base entre os quartis da amostra por etapa educacional, em Reais (2018)

Etapa educacional	Primeiro quartil		Segundo quartil		Terceiro quartil		Quarto quartil	
	1º valor (R$)	10º valor (R$)	1º valor (R$)	10º valor (R$)	1º valor (R$)	10º valor (R$)	1º valor (R$)	10º valor (R$)
Educação infantil*	**1.203,25**	1.178,02	**1.800,65**	1.670,00	**3.391,00**	3.176,89	**12.478,00**	6.029,56
Anos iniciais*	**1.266,95**	1.217,62	**2.079,30**	1.701,00	**3.840,00**	3.458,55	**11.270,20**	7.620,21
Anos finais**	**21,05**	20,03	**29,03**	27,12	**47,00**	43,36	**92,70**	74,00
Ensino médio**	**21,67**	20,18	**33,00**	31,11	**51,71**	48,00	**96,00**	81,09

* Valores para 22 horas de trabalho semanal.
** Valores da hora-aula de 50 minutos.
Obs.: os valores em negrito correspondem ao número inicial do quartil.
Fonte: QUIBAO NETO (2020).

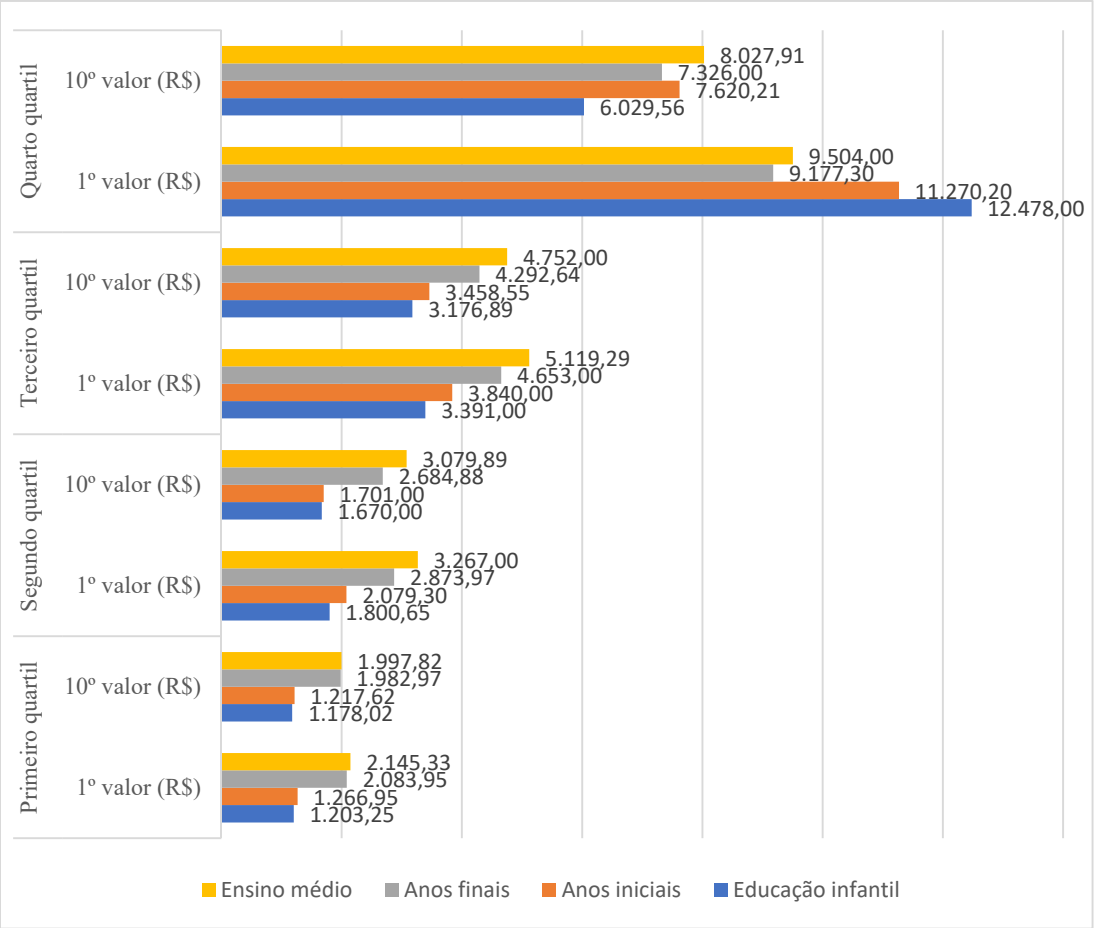
Na tabela acima destaca-se que, conforme aumenta o salário, mais o salário-base varia internamente nos grupos. Assim, a partir dos dados do *ranking,* no primeiro quartil a diferença entre o salário da primeira escola e o da décima foi de R$ 25,23 na educação infantil e R$ 50 nos anos iniciais do ensino fundamental; no caso das etapas em que a base do cálculo é a hora-aula, a diferença ficou em menos de R$ 1 a hora-aula para os anos finais do ensino fundamental e de R$ 1,49 para o ensino médio. No geral, para este primeiro grupo, a discrepância salarial é quase inexistente entre a amostra das escolas.

No entanto, ao se considerar o grupo de escolas do quarto quartil, a situação é diferente. As discrepâncias foram bem maiores: R$ 6.448,44 na educação infantil, R$ 3.649,99 nos anos iniciais; no caso dos anos finais, R$ 18,70 o valor da hora-aula, e no ensino médio, R$ 14,91. Com isso, percebe-se que para além da heterogeneidade entre os grupos dos quartis, quando consideradas apenas as escolas que ofertam os maiores salários, há também diversidade significativas dentro do quartil. Isso leva à conclusão de que o número de escolas que pagam muito bem seus professores é pequeno, considerando o total de escolas da rede privada.

Outro fator interessante a destacar da amostra obtida para análise foi que, até o terceiro quartil, as escolas não se repetiam entre as etapas, mas no último quartil, concentrou-se um mesmo grupo de escolas privadas que estavam na amostra, de forma que se percebe que as escolas que melhor pagam seus professores são as que ofertam todas as etapas educacionais do ensino regular, ou seja, escolas que atendem da educação infantil ao ensino médio e tendem a ser maiores. Além disso, é um grupo de escolas que formam a elite da cidade de São Paulo, assim, é bem provável que haja uma relação entre o valor dos salários dos professores e os valores das matrículas e mensalidades cobradas pela instituição.

Cabe ressaltar ainda as diferenças salariais significativas entre as etapas educacionais, fator característico na remuneração da rede privada, ou seja, numa mesma escola os professores têm seus rendimentos determinados não pela posição na carreira (como é comum na rede pública), mas aparentemente pela idade do aluno que o docente leciona, com evidente desvantagem para aqueles que trabalham na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental. O Gráfico 1, traz à luz esse elemento; o cálculo utilizado foi a fórmula de determinação salarial nos contratos dos professores da rede privada considerando a mesma jornada de 22 horas semanais para os professores dos anos finais do ensino fundamental e para o ensino médio.

Gráfico 1 – Faixa de salário-base (R$) entre os quartis da amostra por etapa educacional, em reais (2018) para 22 horas semanais no Ensino Regular



Fonte: os autores com base em: *ranking de salários do SINPRO-SP*.
Disponível em: <https://ranking.sinprosp.org.br/lista.php>. Acesso em: 20 set. de 2020.

No gráfico acima, destaca-se que do primeiro até o terceiro quartil, segue-se o padrão mencionado em que, quanto maior a idade do aluno no ensino regular, maior o salário do professor, independentemente da posição das escolas dentro dos grupos de posição. No entanto, nas escolas que melhor pagam os seus docentes na cidade de São Paulo, percebeu-se uma inversão, caso se considere a padronização da jornada; os professores da educação infantil são aqueles que recebem os melhores salários, seguidos dos anos iniciais do ensino fundamental. Porém cabe destacar que dentro do último quartil, para as escolas na décima posição, a condição geral se restabelece, com a pequena diferença entre os docentes que lecionavam no ensino fundamental.

Conclusões

No cenário observado acima, percebe-se a heterogeneidade salarial do quadro de docentes da rede privadas na cidade de São Paulo. Essa disparidade entre a amostra dos quartis, somada à falta de planos de carreira para os docentes na maior parte das escolas privadas (em especial as dos primeiros quartis apresentados), fazem com que o aumento salarial mais comum seja a alteração de emprego entre escolas. Assim, a “carreira” do professor da rede privada está diretamente relacionada à migração de uma escola para outra. Se, de um lado, para a vida

trabalhista do professor isso pode representar aumento salarial, por outro lado, isso é ruim do ponto de vista da continuidade de um trabalho em médio e longo prazo em um estabelecimento escolar.

Em outras palavras, a falta de atratividade salarial na docência estimula não apenas o acúmulo de jornada em outras redes (MONLEVADE, 2000), a carreira docente como um segundo emprego (ALVES; PINTO, 2011) ou o próprio abandono da carreira (QUIBAO NETO, 2015); no caso da rede privada, também incita à constante procura por parte dos docentes por outras escolas que pagam melhor e, consequentemente, à rotatividade de professores e ao abandono de trabalhos já iniciados. Como mostrou o estudo de Brandão e Carvalho (2011) sobre uma amostra de escolas privadas que atendiam às classes privilegiadas na cidade do Rio de Janeiro, um dos fatores que estimulava positivamente o trabalho pedagógico era justamente a construção de equipes permanentes de trabalho.

Por fim, destaca-se a diferença salarial com vantagem para os profissionais que trabalham nos anos finais do ensino fundamental e no ensino médio. Essa condição foi constante para os três primeiros quartis, no entanto, para as escolas do quarto quartil houve uma clara inversão, quando os professores das primeiras etapas receberam os maiores salários.

Referências

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. *Cadernos de Pesquisa* [online], São Paulo, v. 41, n. 143, p. 606-639, ago. 2011.

BRANDÃO, Zaia; CARVALHO, Cynthia P. de. Processos de produção das elites escolares. *Educação e Sociedade,* Campinas, v. 32, n. 115, p. 507-522, abr./jun. 2011.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.* Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 out. 2019.

MONLEVADE, João A. C. de. *Valorização salarial dos professores:* o papel do Piso Salarial Profissional Nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica pública. 2000. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

OLIVEIRA, Romualdo Portela de. A transformação da educação em mercadoria no Brasil. *Educação e Sociedade,* Campinas, v. 30, n. 108, p. 739-760, 2009.

QUIBAO NETO, José. ***Docentes não concursados na rede estadual de ensino de São Paulo:* ordenamento jurídico, perfil e remuneração.** 2015. 240 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade Federal de São Paulo, Ribeirão Preto, 2015.

QUIBAO NETO, Jose. *Remuneração dos professores da rede privada de educação básica na cidade de São Paulo.* 2020. 285 p. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

SIQUEIRA, Ana Rita; NOGUEIRA, Maria Alice de L. G. Focalizando um segmento específico da rede privada de ensino: escolas particulares de baixo custo. *Educação e Pesquisa,* São Paulo, v. 43, n. 4, p. 1.005-1.022, 2017.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Hora-Atividade na Jornada de Trabalho Docente em PCCRS de Municípios do Pará: análise da região de integração "Guamá"

Rubens da Costa Ferreira

Dalva Valente Guimarães Gutierres

Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Introdução

Este texto busca apresentar uma discussão sobre a jornada de trabalho docente descrita nos documentos de Carreira[1] dos municípios do Pará, procurando a articulação entre a composição da jornada e o que é definido em termos de hora-atividade na Lei Nº 11.738/2008, que regulamenta o piso profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

Vale destacar que a destinação de parte da jornada de trabalho docente às atividades de planejamento é bandeira de luta do magistério incluído na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (Lei Nº 9394/96) definindo em seu Art. 67, V que os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, nos planos de carreira "período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho". Tal prerrogativa é ressaltada posteriormente, em temos de recomendação, na citada Lei do Piso (Lei Nº 11.738/2008), que em seu Art. 2º, §4 destaca que "Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos".

Nesse contexto, podemos dizer que a hora atividade constitui-se como importante elemento para a efetivação do trabalho docente na medida em que pode representar a necessária destinação de parte da jornada de trabalho para as ações de planejamento das aulas, reuniões, interações extraclasse, dentre outras. Para Dutra Jr et al. (2000), além das atividades desenvolvidas individualmente em sala de aula "o exercício do magistério deve incluir atividades coletivas que possibilitem a integração dos professores entre si e com a comunidade escolar, por meio de reuniões administrativas e pedagógicas, sessões de estudos e atendimento e reuniões com pais" (DUTRA JÚNIOR et. al., 2000, p. 90). Entende-se, portanto, que, dependendo de como a hora-atividade é definida pelo Plano de Carreira, ela pode significar indispensável auxílio em busca da efetiva atuação docente.

Diante disso, o presente texto procura relacionar a recomendação da Lei Nº 11.738/2008 no que se refere à destinação da hora-atividade em número mínimo de 1/3 da

[1] Classificamos como "documentos de Carreira", pois nem todos os documentos analisados são Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério, como por exemplo os municípios de Marapanim, Santa Maria do Pará e São João da Ponta, em que os profissionais do magistério são incluídos nos respectivos Regime Jurídico Único e Planos dos servidores das prefeituras.

jornada de trabalho aos quantitativos definidos nos documentos legais dos municípios paraenses da Região de Integração "Guamá".

Metodologia

O levantamento revelado se fundamenta em pesquisa documental que apresenta a recomendação da Lei Nº 11.738/2008 no que se refere à disponibilização de carga de horária de não-interação com os alunos na jornada docente. Da mesma forma, as análises se fundamentam em pesquisa documental sobre os documentos de Carreira de 16 (dezesseis)[2] municípios dos 18 (dezoito) que compõe a Região de Integração do "Guamá": Castanhal (Lei nº 026/2012), Colares (Lei nº 53/2009), Curuçá (Lei nº 1862/2001), Igarapé-Açu (Lei nº 750/2015), Inhangapi (Lei nº 650/2015), Magalhães Barata (Lei nº 016/2012), Maracanã (Lei nº 040/2011), Marapanim (Lei nº 1.414/1995), Santo Antônio do Tauá (Lei nº 601/2012), Santa Maria do Pará (Lei nº 362/2017), Santa Izabel do Pará (Lei nº 146/2008), São Domingos do Capim (Lei nº 841/2011), São João da Ponta (Lei nº 137/2016), São Miguel do Guamá (Lei nº 311/2015), Terra Alta (Lei nº 015/2011) e Vigia (Lei nº 136/2012).

Cabe destacar a importância da pesquisa documental para análise no campo das políticas públicas educacionais e suas possíveis contradições, cuja compreensão demanda cada vez maior aprofundamento sobre o problema de pesquisa ampliando-se a visão sobre o mesmo, o que este tipo de pesquisa pode possibilitar (GIL, 2002).

Resultados e Discussão

Tendo como base a análise dos documentos de Carreira dos 16 (dezesseis) municípios da Região de Integração "Guamá", chegou-se ao demonstrativo dos dados descritos no quadro 1 que mostra inicialmente, dentre outras coisas, que nem todos os documentos preveem a disponibilização de parte da jornada para a hora atividade. Os que se enquadram nessa condição correspondem ao quantitativo de 06 (seis) documentos, perfazendo um percentual de 37,5% do total de municípios. Se considerarmos o ano de publicação dos documentos de Carreira para relacionarmos ao ano de publicação da Lei Nº 11.738/2008, observaremos que dos 06 (seis) documentos, 03 (três) foram publicados antes da Lei do PSPN. Porém, no que se refere à legislação sobre percentual de hora-atividade na jornada docente, cabe destacar que a citada lei não foi a pioneira nesse sentido, pois a Resolução CEB/CNE Nº 3/1997 definia percentuais entre 20% e 25% da jornada para hora-atividade.

[2] Apesar de a Região de Integração "Guamá" ser composta por 18 (dezoito) municípios, a análise pautou-se em documentos de Carreira de 16 (dezesseis), pois não foram encontrados documentos de Carreira dos municípios de São Caetano de Odivelas e São Francisco do Pará.

Quadro 1 – Jornada Semanal de Trabalho e Hora-atividade nos documentos de Carreira

Ord.	Municípios	Tipo de documento	Legislação	Jornada Semanal	% da Jornada para Hora-atividade
1.	Castanhal	PCCR	Lei nº 026/2012	20 e 40 horas	20% (1/5 da jornada)
2.	Colares	PCCR	Lei nº 53/2009	20 e 40 horas	20% (1/5 da jornada)
3.	Curuçá	PCCR	Lei nº 1862/2001	20, 30 e 40 horas	Não estipula
4.	Igarapé-Açu	PCCR	Lei nº 750/2015	20 e 40 horas	33,33% (1/3 da jornada)
5.	Inhangapi	PCCR	Lei nº 650/2015	20, 25, 30, 36 e 40 horas	33,33% (1/3 da jornada)
6.	Magalhães Barata	PCCR	Lei nº 016/2012	20 a 40 horas	33,33% (1/3 da jornada)
7.	Maracanã	PCCR	Lei nº 040/2011	25 horas	20% (1/5 da jornada)
8.	Marapanim	RJU	Lei nº 1.414/1995	20 horas	Não versa sobre
9.	Santo Antônio do Tauá	PCCR	Lei nº 601/2012	20 e 40 horas	Não estipula
10.	Santa Maria do Pará	PCCS (Plano Geral de Cargos)	Lei nº 362/2017	20, 30 e 40 horas	Não versa sobre
11.	Santa Izabel do Pará	PCCR	Lei nº 146/2008	20 e 40 horas	Não versa sobre
12.	São Domingos do Capim	PCCR	Lei nº 841/2011	20 e 40 horas	25% (1/4 da jornada)
13.	São João da Ponta	PCCS (Plano Geral de Cargos)	Lei nº 137/2016	20 e 40 horas	Não versa sobre
14.	São Miguel do Guamá	PCCR	Lei nº 311/2015	20 e 40 horas	33,33% (1/3 da jornada)
15.	Terra Alta	PCCR	Lei nº 015/2011	20, 30 e 40 horas	33,33% (1/3 da jornada)
16.	Vigia	PCCR	Lei nº 136/2012	20 e 40 horas	25% (1/4 da jornada)

Fonte: Documentos de Carreira dos municípios (adaptado pelos autores).

Com relação aos tipos de jornada, podemos identificar certa heterogeneidade com que a mesma se apresenta nos documentos de Carreira onde no universo dos 16 (dezesseis) municípios, 02 (dois) apresentam jornada única, 10 (dez) apresentam dois tipos de jornada, 03 (três) apresentam três tipos de jornada e 01 (um) município permite cinco formas de fornada docente.

A diversidade com que as jornadas docentes são disponibilizadas nos documentos de Carreira pode indicar, em um primeiro momento, que os diversos tipos favorecem a organização profissional docente, pois permitiria certa flexibilidade de organização da lotação em vários estabelecimentos de ensino, inclusive favorecendo ajustes de horários de modo a admitir que o professor tenha uma jornada máxima. Contudo, entendemos que essa prerrogativa aberta pela diversificação de jornadas nos documentos de Carreira pode concorrer para a crescente precarização do trabalho docente no momento em que se discute como melhor alternativa para a valorização profissional justamente a lotação em regime de dedicação exclusiva em um único estabelecimento de ensino, conforme também estabelece a Resolução MEC Nº 02/2009 que fixa as diretrizes nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos profissionais do Magistério da Educação Básica Pública.

No que se refere ao atendimento da Lei Nº 11.738/2008 que estabelece que 1/3 da jornada seja de hora-atividade, o quadro acima nos mostra que dos 16 (dezesseis) municípios, apenas 05 (cinco) atendem ao disposto na citada Lei, perfazendo um percentual de 31,3% do total de

municípios. Os que não atendem ao mínimo de 1/3 jornada são 05 (cinco) municípios e os outros 06 (seis) municípios não versam ou não estipulam hora-atividade na jornada docente. Portanto, a maioria dos municípios (11 – onze) não atende ao dispositivo legal que versa sobre a reserva de 1/3 da jornada docente para a hora-atividade, o que nos indica que mesmo após mais de uma década de aprovação da Lei do PSPN, grande parte dos entes federados ainda descumprem essa recomendação legal, reforçando o que vem sendo revelado por outras pesquisas sobre a temática (JACOMINI, GIL, CASTRO, 2018; GUTIERRES, CARVALHO, PICANÇO, 2014).

Conclusões

Esses dados nos mostram como a questão da hora-atividade docente na jornada é vista e encarada por grande parte dos municípios em seus documentos de Carreira, quando a não disponibilização ou o não atendimento do percentual recomendado legalmente indicam como os entes entendem o trabalho docente, como aquele que deve ser remunerado "apenas" por aulas propriamente ditas, não se levantando a necessidade de maior apoio ao planejamento e organização dessas atividades pedagógicas.

Essa perspectiva de encarar o trabalho docente como atividade que não demanda tempo de preparação para apresentar resultados efetivos demonstra a racionalidade da política e da gestão educacional no que se refere ao mero atingimento de orientações econômicas-produtivistas.

Referências

BRASIL. **Lei Nº 11.738, de 16 de julho de 2008.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm Acesso em: 11/10/2017.

_____. **Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm Acesso em: 10/11/2017.

DUTRA JÚNIOR, Ademar F; ABREU, Matiza; MARTINS, Ricardo; BALZANO, Sonia. **Plano de carreira e remuneração do magistério público**: LDB, FUNDEF, Diretrizes nacionais e nova concepção de carreira. Brasília - DF: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

GIL, Antonio Carlos**. Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães**.** CARVALHO, Fabrício Aarão Freire. PICANÇO, Bruno Cordovil. **Valorização do magistério e plano de carreira: análise comparativa das carreiras da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém.** Porto Alegre - RS: FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação, Volume 4, nº. 9, 2014.

JACOMINI, Márcia Aparecida; GIL, Juca; CASTRO**,** Edimária Carvalho de. **Jornada de trabalho docente e o cumprimento da Lei do Piso nas capitais.** ANPAE: RBPAE, v. 34, n. 2, p. 497-459, mai/ago. 2018.

MEC, Ministério da Educação. **Resolução Nº 2, de 28 de maio de 2009.** Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf Acesso em: 11/10/2017.

_____. **Resolução Nº 3, de 08 de outubro de 1997.** Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=7050-rceb003-97-1&category_slug=novembro-2010-pdf&Itemid=30192 Acesso em: 19/09/2020.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Descartando as Evidências: o fracasso da bonificação por resultados segundo documentos da própria administração paulista

Salomão Barros Ximenes

Alessandro Paulino Pereira

Marcilene Seles de Araújo

Universidade Federal do ABC (UFABC), São Bernardo do Campo/SP – Brasil

Introdução

Em seu desenho atual, a bonificação por resultados (BR) na rede pública estadual paulista foi instituída na Lei Complementar (LC) 1.078, de 2008, sendo destinada à "melhoria e ao aprimoramento da qualidade do ensino público" (SÃO PAULO, 2008b). Segundo a norma instituidora, a BR é definida como uma "prestação pecuniária eventual, desvinculada dos vencimentos ou do salário do servidor, que a perceberá de acordo com o cumprimento de metas fixadas pela Administração" (*idem,* 2008b).

A BR compunha reforma educacional mais ampla, constituindo-se uma de suas principais ferramentas (ALENCAR et al., 2020) e, nesse sentido, a maior alteração legislativa e orçamentária então implementadas. Tratava-se de dar impulso ao denominado Programa de Qualidade da Escola (PQE) e à criação do Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado de São Paulo (IDESP), ambos definidos na Resolução 74, de 2008, da Seduc-SP, cujo objetivo é que, via bonificação por progressos no índice anual, "em 2030 todas as unidades atingirão IDESP iguais a 7,0, 6,0 e 5,0, respectivamente para a 4ª e 8ª séries do Ensino Fundamental e para a 3ª série do Ensino Médio" (SÃO PAULO, 2008a).

As diretrizes programáticas da reforma, por sua vez, haviam sido lançadas ainda em 2007, com a denominação "Uma Nova Agenda para a Educação Pública" (SÃO PAULO, 2007), então proposta pela nova secretária Maria Helena G. de Castro, no primeiro ano do governo José Serra (2007 – 2010). Tal conjunto de medidas, ao articular avaliação, bonificação e currículo, colocaram a rede paulista definitivamente na terceira geração de avaliação da educação básica, na caracterização de Bonamino e Souza (2012).

A despeito das críticas sofridas pela reforma, sobretudo decorrentes da ausência de participação social e de transparência na relação com instituições privadas, e da revisão de vários de seus aspectos e pressupostos nos anos e governos seguintes (JACOMINI et al, 2020); a nova legislação sobre BR foi regulamentada e segue em vigor. Demonstra sua consolidação institucional o fato de nem mesmo a profunda crise de arrecadação decorrente

da pandemia da Covid-19, que provocou graves perdas na receita vinculada à educação, ter provocado a descontinuidade do programa[1].

Neste trabalho nosso objeto são os documentos de avaliação da política pública de BR produzidos entre 2011 e 2017 no âmbito do Grupo Técnico de Indicadores e Avaliação de Políticas Públicas (GTIAPP), obtidos via requerimento com base na Lei de Acesso à Informação. Dito Grupo tem sua atribuição inscrita no Decreto 56.125, de 2010[2], cabendo-lhe subsidiar tecnicamente a Comissão Intersecretarial criada pela LC de 2008. A esta Comissão, por sua vez, cabe definir "os indicadores globais e seus critérios de apuração e avaliação, bem como as metas de toda a Secretaria da Educação" (SÃO PAULO, 2008b), mediante proposta da Seduc-SP[3]. Trata-se, portanto, de um relativamente complexo arranjo normativo de política pública: uma avaliação externa que se aplica não só às escolas, mas à administração da educação nos órgãos da Seduc-SP, e um grupo técnico que assessora os avaliadores, com relativa independência funcional.

Isso posto, o estudo tem por objetivo apresentar e analisar os relatórios técnicos produzidos no âmbito do GTIAPP, oferecendo uma compreensão da evolução das objeções apresentadas em contraposição à inércia ou a medidas de ajuste insuficientes ou pontuais no programa de BR ao longo dos anos.

Metodologia

O procedimento adotado é o de uma pesquisa de caráter documental, com apoio na bibliografia especializada. As fontes documentais são a normativa estadual sobre o programa de BR e os documentos técnicos produzidos no âmbito do GTIAPP. Com base na revisão, análise e sistematização deste material apresenta-se uma evolução normativa e interpretativa sobre o tema a respeito da inadequação e da ineficiência da política pública implementada pela Seduc-SP, conforme análise de órgão especializado da própria administração estadual.

Resultados e Discussão

Apresentamos a seguir uma síntese dos resultados do estudo documental, em um Quadro-Resumo dos documentos analisados. Tais aspectos são detalhados no artigo completo.

---

1 Ver: https://www.saopaulo.sp.gov.br/ultimas-noticias/estado-paga-mais-de-r-350-milhoes-de-bonus-para-166-mil-servidores-da-educacao/. Disponível em: 30 set. 2020.

2 Com a redação do Decreto n° 62.598, de 2017, que deu nova denominação ao grupo.

3 Compõem a Comissão os titulares das seguintes Pastas: Casa Civil (presidência), Fazenda, Economia e SPG (LC n° 1.078/2008, art. 6°).

Quadro 1 – Síntese das Críticas e Sugestões do GTIAPP à Bonificação por Resultados (SGP, 2012; 2013; 2014a; 2014b; 2015a; 2015b; 2016a; 2016b; 2017a; 2017b; 2017c; 2018a)

Ano	Parecer	Críticas	Sugestões
2011	Aprovada com Ressalvas	✓ Problemas com a metodologia de cálculo da BR - distribuindo recursos desigualmente entre as unidades escolares	✓ Padronização da metodologia de cálculo ✓ Alteração no cálculo do Índice de Cumprimento de Metas (IC) ✓ Inclusão de novos indicadores
2012	Não Consta	✓ Similares a 2011	✓ Não Houve
2013	Aprovada com Ressalvas	✓ Ineficácia demonstrada do ponderador de nível socioeconômico (INSE) ✓ Excessiva carga de responsabilidade sobre os docentes das turmas / disciplinas avaliadas	✓ Inclusão de novos indicadores
2014	Inconclusiva com Ressalvas	✓ Provável ocultamento dos piores resultados pela forma de adoção do INSE	✓ Similares a 2013
2015	Reprovada / Inadequada	✓ Ineficácia de longo prazo na produção dos efeitos desejados ✓ Demais críticas similares aos anos de 2013 e 2014	✓ Similares aos anos de 2013 e 2014
2016	Reprovada / Inadequada, com Advertência	✓ Ineficácia de longo prazo na produção dos efeitos desejados ✓ Insuficiência dos ajustes com a adoção do modulador de INSE (MOD) ✓ Demais críticas similares aos anos anteriores	✓ Alterar lógica de recebimento de bônus por meio do Índice de Qualidade, conforme calculado ✓ Demais sugestões similares aos anos anteriores
2017	Reprovada / Inadequada	✓ Crítica à efetividade do IQ, INSE e Modulador de peso do INSE (MOD), que tem como efeito subverter o objetivo original da BR ✓ Ineficácia de longo prazo na produção dos efeitos desejados	✓ Exclusão do moderador INSE, com criação de novo indicador ✓ Adoção do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) como substitutivo do IDESP no Ensino Médio

Fonte: elaboração própria dos autores com base nos documentos acima citados.

O ajuste mais importante na fórmula de cálculo se deu, com base nas críticas do GTIAPP, quando se colocou como alternativa, para as escolas, a utilização do maior valor entre dois índices, e se incorpora na metodologia o ponderador INSE. Ainda assim, ao longo dos anos subsequentes, repete-se a constatação de que o sistema funciona segundo uma "lógica do tudo ou nada", ou seja, a grande maioria das escolas é situada acima ou abaixo da

meta, como um fenômeno de alternância entre essas posições que denota pouca sustentabilidade das ações empreendidas.

Por fim, nos últimos anos, o GTIAPP passa a alertar que há uma aparente mudança do objetivo da BR, de ferramenta de promoção da qualidade passa a funcionar como meio de remuneração "informal" dos servidores da educação.

Conclusões

A permanência da política de BR formulada entre 2007 e 2008, no contexto de uma ampla reforma educativa proposta no estado de São Paulo, não é isenta de pertinentes críticas acadêmicas (HASS et al., 2014; TRIPODI et al., 2018) e no interior da própria administração paulista. Este aspecto específico é o objeto de nossa investigação neste trabalho. Como vimos, o GTIAPP formula reiteradas críticas e sugestões sobre duas ordens de deficiência da política: de um lado, aponta a insuficiência do indicador IDESP para a mensuração dos esforços de aprimoramento desenvolvidos nas escolas, mesmo após a incorporação de uma ponderação socioeconômica nas fórmulas de cálculo dos resultados alcançados e de sucessivos ajustes; complementarmente, caracteriza a ineficiência e ineficácia do programa de incentivos via bônus salarial para a produção de resultados sustentáveis nas escolas.

Não foi objeto de nosso trabalho analisar o arranjo institucional em si, seus objetivos e modo de funcionamento, ainda que este seja de evidente interesse para a compreensão da política pública em questão. Interessou-nos constatar que tal arranjo possibilitou, na administração, cria um espaço institucional para o exercício de uma modalidade de controle interno, relativamente autônomo e tecnicamente apurado, sobre os resultados de uma das principais e mais dispendiosas políticas educacionais dos governos de SP. Apesar disso, as críticas e sugestões produzidas no GTIAPP tiveram pouco impacto na revisão da política, ou seja, salvo ajustes insuficientes e pontuais, caracterizam evidências descartadas, contrariando assim muito dos discurso pseudotecnicistas que costumeiramente embalam tais medidas.

Referências

ALENCAR, F. W. F.; PEREIRA, C. A.; PERRELLA, C. S. S. Política educacional paulista 2007-2010: currículo centrado no controle. In: JACOMINI et al. **Política Educacional na Rede Estadual Paulista**: análise de programas e projetos (1995-2018). Relatório de Pesquisa FAPESP. São Paulo, 2020.

BONAMINO, A.; SOUSA, S. Z. Três gerações de avaliação da educação básica no Brasil: interfaces com o currículo da/na escola. **Educ. Pesq.**, SP, v. 38, n. 2, p. 373-388, Jun. 2012.

HASS, C. M.; MAIA, M. M. V.; SOUSA, S. Z. Avaliação, Índices e Bonificação: Controvérsias Suscitadas por Dados da Rede Estadual Paulista. **Est. Aval. Educ.**, São Paulo, v. 25, n. 58, p. 188-209, maio/ago. 2014.

JACOMINI et al. **Política Educacional na Rede Estadual Paulista**: análise de programas e projetos (1995-2018). Relatório de Pesquisa FAPESP. São Paulo, 2020.

SÃO PAULO (Estado); Seduc-SP. **Resolução SE - 74, de 6-11-2008**: Institui o Programa de Qualidade da Escola - PQE – e dá providências correlatas. SEE, 2008a.

_____. **Lei Complementar Estadual n. 1.078, de 17 de dezembro de 2008**. Institui Bonificação por Resultados – BR, no âmbito da Secretaria da Educação. São Paulo, 2008b.

_____. **DECRETO Nº 56.125, DE 23 DE AGOSTO DE 2010**. Dispõe sobre a Bonificação por Resultados (BR) e institui o SABR. São Paulo, 2010.

SGP - SECRETARIA DE GESTÃO PÚBLICA. **Expediente**: SPDOC 28303/2012. São Paulo – SP: SGP, 2012.

_____. **Expediente**: SPDOC 28968/2013. São Paulo – SP: SGP, 2013.

_____. **Expediente**: SPDOC 11.476/2014. São Paulo – SP: SGP, 2014a.

_____. **NOTA TÉCNICA 35/2014**. São Paulo – SP: SGP, 2014b.

_____. **Nota Técnica SABR Nº 05/2015**. São Paulo – SP: SGP, 2015a.

_____. **Nota Técnica SABR 24/2015**. São Paulo - SP: SGP, 2015b.

_____. **Nota Técnica SABR 01/2016**. São Paulo – SP: SGP, 2016a.

_____. **Nota Técnica SABR Nº 09/2016**. São Paulo - SP: SGP, 2016b.

_____. **Nota Técnica SABR 04/2017**. São Paulo - SP: SGP, 2017a.

_____. **Nota Técnica SABR Nº 05/2017**. São Paulo - SP: SGP, 2017b.

_____. **Nota Técnica GIAPP 07/2017**. São Paulo - SP: SGP, 2017c.

_____. **Nota Técnica GIAPP Nº 03/2018**. São Paulo - SP: SGP, 2018.

TRIPODI, Z. F.; SOUZA, S. Z. Do Governo à Governança: Permeabilidade do Estado a Lógicas Privatizantes na Educação. **Cadernos de Pesquisa**, v.48 n.167 p.228-253 jan./mar. São Paulo, 2018.

ISSN: 2595-136X

Anais do VIII Encontro da Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação – FINEDUCA - **"O contexto de lutas e o financiamento da educação: caminhos e descaminhos do Fundeb"**, realizado no formato VIRTUAL, nos meses de novembro e dezembro de 2020.

Eixos Temáticos

1 - Políticas de financiamento da educação básica
2 - Políticas de financiamento da educação superior
3 - Planos de carreira e remuneração de professores
4 - Relações público-privadas no financiamento da educação

Comitê Científico

Coordenação Geral: Adriana A. Dragone Silveira e Márcia Aparecida Jacomini

Eixo 1 - Políticas de financiamento da educação básica
Coordenação: Maria Goreti Machado

Eixo 2 - Políticas de financiamento da educação superior
Coordenação: Cristina Helena Almeida de Carvalho

Eixo 3 - Planos de Carreira e Remuneração de professores
Coordenação: Rosana Gemaque

EIXO 4 - Relações público-privadas no financiamento da educação
Coordenação: Theresa Adrião

ISSN: 2595-136X

Avaliadores

Aline Veiga dos Santos
André Rodrigues Guimarães
Andréa Araújo do Vale
Andrea Barbosa Gouveia
Calinca Jordânia Pergher
Cassia Domiciano
Cristina Helena Almeida de Carvalho
Dalva Souza Franco
Dalva Valente Guimarães Gutierres
Daniela Pires
Fabíola Bouth Grello Kato
Fabrício Aarão Freire Carvalho
José Marcelino Rezende Pinto
Juca Gil
Karine Morgan
Lisete Regina Gomes Arelaro
Luiz Araújo
Luiz de Sousa Junior
Luiz Fernando Reis
Magna França
Márcia Aparecida Jacomini
Marcos Edgar Bassi
Margarita Victoria Rodriguez
Maria Aparecida dos Santos Ferreira
Maria da Graça Nóbrega Bollmann
Maria Dilnéia Espíndola Fernandes
Maria Luiza Rodrigues Flores
Maria Rosimary Soares dos Santos
Nalú Farenzena
Nelson Cardoso do Amaral
Renata Ramos da Silva Carvalho
Rhoberta Santana de Araújo
Rosa Maria Pinheiro Mosna
Rubens Barbosa de Camargo
Samara Oliveira Silva
Solange Jarcem Fernandes
Teise de Oliveira Guaranha Garcia
Thiago Alves
Vera Lúcia Jacob Chaves
Vera Maria Vidal Peroni
Wellington Ferreira de Jesus