ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Anais

IX Encontro Anual da FINEDUCA (2021)

Eixo Temático
Planos de Carreira e Remuneração de Professores

ISSN: 2595-136X

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

RESUMOS

A hora-atividade dos professores da educação básica na Região de Integração Guajará/PA

Rosangela Andrade do Nascimento
Secretaria Municipal de Educação de Belém, Belém/PA – Brasil
Bruna Letícia Matos Lima
Universidade Federal do Pará, Belém/PA – Brasil
Dalva Valente Guimarães Gutierres
Universidade Federal do Pará, Belém/PA – Brasil

A Jornada de Trabalho de Professores da Educação Básica da Rede Municipal de São Caetano de Odivelas/PA

Maria Madalena Vieira da Silva
Escola Municipal de ensino fundamental Barão de Guajará, Vigia/PA – Brasil
Dalva Valente Guimarães Gutierres
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

A Valorização Profissional Docente a partir de Condições de Emprego no Serviço Público: estudo de caso Brasil e Chile

Jorge Alberto Alarcón-Leiva
Universidad de Talca – Chile
Aline Vernick Carissini
Prefeitura Municipal de Curitiba, Curitiba/PR – Brasil
Cristina Cardoso
Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR), Paranaguá/PR – Brasil

Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica Estadual de Mato Grosso do Sul: alterações em curso

Ana Rita Lara de Oliveira
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Campo Grande/MS – Brasil

Carreira e Remuneração dos Professores da Educação Pública do Amazonas

Claudia Alves Pereira
Secretaria Estadual de Educação de São Paulo, São Paulo/SP – Brasil
Silvia Cristina Conde Nogueira
Universidade Federal do Amazonas (UFAM), Manaus/AM – Brasil

Composição da Remuneração Docente no Município de Macapá-AP

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

Critérios de Movimentação na Carreira do Magistério em Estados da Região Norte: uma análise comparativa

Ana Paula da Silva Carneiro
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
Dalva Valente Guimarães Gutierres
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Diferenciar para Precarizar: uma tipificação das professoras da educação básica nas redes estaduais da região Sudeste

João Batista Silva dos Santos
Universidade de São Paulo (USP), São Paulo/SP – Brasil

Gasto Médio por Professor e Dedicação Exclusiva a uma Única Unidade Escolar na Rede Municipal de Bujaru-PA (2010-2020)

Ariel Feldman
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
Elvis Denis da Silva Santiago
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Os PCCR das Redes Municipais de Cametá e Oeiras do Pará (PA) e a Remuneração com o PSPN (2017-2020)

Jaqueline Mendes Bastos
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal/RN – Brasil
Magna França
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal/RN – Brasil

Piso do Magistério, Hora Atividade e Responsabilidade Fiscal: uma análise sobre contradições e possibilidades

Carlos Eduardo Sanches
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil

Plano de Carreira como Instrumento de Valorização do Professor da Educação Básica: um estudo de caso do município de Piraquara/PR

Daniele Pereira Meira Cordeiro
Secretaria Municipal de Educação de Piraquara, Piraquara/PR – Brasil

Plano de Carreira e Rotatividade Docente: uma possível relação?

Thiago Alves
Universidade Federal de Goiás (UFG), Goiânia/GO – Brasil
Maira Gallotti Frantz
Universidade de São Paulo (USP), São Paulo/SP – Brasil
Gilvan Augusto Feliciano de Castro
Universidade Federal de Goiás (UFG), Goiânia/GO – Brasil

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 dos professores da educação básica na Região de Integração Guajará/PA

Rosangela Andrade do Nascimento
Secretaria Municipal de Educação de Belém, Belém/PA – Brasil
Bruna Letícia Matos Lima
Universidade Federal do Pará, Belém/PA – Brasil
Dalva Valente Guimarães Gutierres
Universidade Federal do Pará, Belém/PA – Brasil

Introdução

Este trabalho teve como objetivo apresentar um panorama a respeito das ações desenvolvidas no período da hora-atividade (H.A), de acordo com o disposto nos Estatutos e Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do magistério nos municípios que compõem a Região de Integração[1] Guajará (Ananindeua, Belém, Benevides Marituba e Santa Barbara), verificando se o percentual de tempo destinado a jornada extraclasse está em conformidade com o previsto na Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional - PSPN, no qual foi estabelecido 1/3 (um terço) da jornada para esse fim e se a existência deste dispositivo estabelecido em lei, oferece condições para o desenvolvimento do trabalho pedagógico e para o alcance de uma educação de qualidade.

A composição da jornada de trabalho dos professores com tempo reservado para estudo, planejamento, entre outras atividades, tende a contribuir para a valorização docente, uma vez que permite qualificar seu trabalho e, consequentemente, melhorar o processo de ensino/aprendizagem dos alunos (DUTRA JUNIOR *et al.* 2000; GUTIERRES, 2010; MONLEVADE 2000; GATTI, BARRETO, 2009).

Metodologia

O estudo foi realizado por meio de análise bibliográfica e pesquisa documental como os Estatutos e/ou o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos professores dos 5 municípios da Região Guajará. Sendo este estudo caracterizado pela coleta de dados de documentos escritos, considerados como fontes primárias (MARCONI E LAKATOS, 2003, p. 174).

Resultados e Discussões

A Região Guajará é uma das regiões de ocupação mais antigas do Estado, na qual está situada a capital, Belém. Fundada em 1616, esta cidade é considerada marco da colonização

[1] A divisão dos 144 municípios do Estado em Regiões de integração foi feita por meio do Decreto nº 1.066/2008. Agrupando regiões que possam representar espaços com semelhanças de ocupação, de nível social e de dinamismo econômico e cujos municípios mantenham integração entre si, quer física ou economicamente" (PARÁ, 2008).

portuguesa na Amazônia e constitui-se hoje no município mais populoso do Pará, com 1.393.399 habitantes (IBGE, 2010). Tal região está localizada no Nordeste do Pará e detém uma área territorial total de, aproximadamente, 2 mil km², representando 0,2% da área do estado (IOEPA, 2015; FAPESPA, 2019).

No quadro a seguir estão os PCCRs e Estatutos do Magistério dos municípios da Região Guajará que versam sobre a H.A.

Quadro 1 – Composição da Jornada de trabalho docente dos municípios da RI Guajará

Municípios	Legislação	Hora-atividade (horas/mês)	H.A (%)
Ananindeua	Lei nº 2355/2009	20 horas mensais	16,7
Belém	Portaria nº 0071/2015	30h 40h	19,3 18,6
		20h 30h 40h	16,8 18,9 20
Benevides	Lei nº 1017/2005	20 h 32 h	20 20
Marituba	Lei nº189/2007	20 h 32 h	20 20
Santa Bárbara do Pará	Lei nº 126/2010	30 h	20

Fonte: Legislações municipais.

Considerando as especificidades de cada município no que concerne à quantidade de horas disponibilizadas para que os docentes exerçam as atividades extraclasse, o maior percentual destinado é de 20% (Benevides, Marituba e Santa Bárbara do Pará) e o menor 16,7% (Ananindeua). O município de Belém tem uma variação de 16,8% a 20%, de acordo com carga horária de trabalho total da jornada. Como podemos observar no quadro acima, esses percentuais estão abaixo do que preconiza a Lei do Piso que estabelece 1/3, ou seja, 33,3% como mínimo de tempo destinado para as ações extraclasse.

A seguir o quadro com as atividades extraclasse estabelecidas pelos PCCRs e Estatutos do magistério dos municípios da Região Guajará.

Quadro 2 – Atividades extraclasses nos municípios da Região Guajará

Município	Lei	Atividades Extraclasse
Ananindeua	Lei n° 2.355/2009	Preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola.
Belém	Lei n° 7.528/1991 Portaria nº 0071/2015	Período destinado à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.
Benevides	Lei n° 1.017/2005	Preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola
Marituba	Lei n° 189/2007	Preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola
Santa Bárbara do Pará	Lei n° 126/2010	Preparação e avaliação do trabalho didático, colaboração com a administração da escola, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade, ao aperfeiçoamento profissional e trabalho extraclasse

Fonte: LIMA (2020) e Leis municipais. Alterado pela autora.

Conforme os dados informados pelas leis municipais no quadro acima, observamos que os 5 municípios da Região Guajará são convergentes ao entendimento de que deve ser um momento destinado a estudos, colaboração com a administração da escola, preparação e avaliação do trabalho didático. São atividades tanto de caráter individual, como as correções de provas e planejamento de aula, quanto coletivo, como reuniões pedagógicas e articulação com a comunidade. Essas atividades descritas nas respectivas legislações são um esclarecimento das ações que podem vir a ser desempenhadas pelos educadores fora da sala de aula, e expressam que deve ser levado em conta a proposta pedagógica de cada escola, respeitando as especificidades e necessidades de cada instituição de ensino.

Nos municípios de Benevides, Marituba e Santa Bárbara do Pará a H.A é constituída de dois momentos denominados de hora do trabalho pedagógico individual – HTPI e hora do trabalho pedagógico coletivo – HTPC, como pode ser apreciado no quadro a seguir.

Quadro 3 – Composição da hora-atividade na Região Guajará

Municípios	Jornada semanal	Hora aula	Hora-atividade	HTPC	HTPI
Ananindeua	24 h	20 h	4 h	———	
Benevides	25 h	20 h	5 h	**3 h**	**2 h**
	40 h	32 h	8 h	**6 h**	**2 h**
Marituba	25 h	20 h	5 h	**2 h**	**3 h**
	40 h	32 h	8 h	**4 h**	**4 h**
Santa Bárbara do Pará	30 h	24 h	6 h	**3 h**	**3 h**

Fonte: Leis municipais.

Ananindeua se destaca na organização da H.A pelo fato de que as 4 horas semanais reservadas a esse tempo, serem realizadas na instituição de ensino, durante 4 dias da semana, ou seja, 1 hora a mais por dia de trabalho, durante quatro dias, após regência em sala de aula. Tal situação permite o questionamento acerca da oferta de recursos necessários para o bom desenvolvimento do trabalho extraclasse, como computadores, internet, local ergonomicamente compatível para a produção das atividades individuais de preparação e avaliação do trabalho didático, visto que, como mencionado anteriormente, é estabelecido que o docente realize toda sua hora-atividade na escola.

Em Benevides há uma destinação maior de tempo para a realização das atividades de cunho coletivo, para ambas as jornadas de trabalho, suscitando alguns questionamentos como “Seria o tempo de 2 horas semanais o suficiente para que os professores consigam planejar todas as suas aulas, corrigir as atividades e provas de todos os seus alunos?”. Tal indagação se aplica também aos demais municípios, pois o máximo de tempo destinado ao trabalho pedagógico individual é de 4 horas. Logo é possível supor que diante dessa delimitação pouco extensa do tempo, teria então o professor a necessidade de estender sua jornada laboral para além da carga horária prevista em seu regime de trabalho, a fim de conseguir realizar todas as demandas de atividades extraclasse.

Conclusão

A apresentação das condições que fazem referência a hora-atividade nos Estatutos e PCCRs dos municípios da Região Guajará, nos permitiu observar que há um entendimento convergente sobre quais atividades devem ser realizadas pelos docentes para o momento da jornada extraclasse.

A maior parte dos municípios organizou o tempo da H.A em dois períodos, o de trabalho pedagógico individual e o de trabalho pedagógico coletivo, sendo esse último realizado apenas na escola, visto que são atividades realizadas em colaboração com a gestão escolar, articulação com a comunidade e reuniões pedagógicas, restando somente a metade (ou menos) do tempo da H.A, para o desenvolvimento de ações individuais como planejamento de aulas e correções de atividades. Uma situação evidente de desvalorização docente, primeiro por nenhum dos municípios destinar 1/3 (um terço) da jornada para a realização das atividades extraclasse, assim como estabelece a Lei do PSPN, e segundo por impor de forma compulsória que os educadores estendam a sua jornada para que assim possam realizar todas as atribuições referentes ao cargo de professor. Essa situação demonstra que apesar da existência de legislações que versem a respeito da destinação de um tempo da jornada para a hora-atividade, como a Lei do Piso e a Resolução CNE/CEB 02/2009, ainda há muito o que avançar no sentido da valorização docente.

Referências

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: 10 dez. 2021.

DUTRA JÚNIOR, Adhemar. et al. **Plano de carreira e remuneração do magistério público:** LDB, Fundef, Diretrizes Nacionais e nova concepção de carreira. Brasília, DF: Fundescola / MEC, 2000.

FAPESPA. **Fundação Amazônia de Amparo a Estudos e Pesquisas do Pará**. Mapa de exclusão social do Estado do Pará 2014/ Diretoria de Estudos e Pesquisas Socioeconômicas e Análise Conjuntural. – Belém, 2015. Disponível em: http://www.fapespa.pa.gov.br/sites/default/files/Mapa_de_Exclusao_Social_do_PA.pdf. Acesso em: 08 set. 2021.

GATTI, Bernadete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá. **Professores do Brasil:** impasses e desafios – Brasília: UNESCO, 2009. Disponível em: http://rizomas.net/arquivos/professores-do-brasil_pesquisa-unesco-2009.pdf. Acesso em: 10 set. 2021.

GUTIERRES, Dalva V. G. **A municipalização do ensino no município de Altamira/Pa e suas implicações para a democratização educacional.** [Tese]. Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2010.

IOEPA. Imprensa Oficial do Estado do Pará. **Suplemento 508.** 2015. Disponível em: http://www.ioepa.com.br/pages/2015/12/30/2015.12.30.DOE.suplemento_508.pdf. Acesso em: 08 set. 2021.

LIMA, Bruna Letícia Matos. A hora-atividade como parte da composição da Jornada de Trabalho de professores a partir dos Planos de Carreira do Magistério das redes municipais de ensino do estado do Pará. **Relatório de Iniciação Científica – PIBIC**, 2020.

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

PARÁ. **Decreto n° 1.066, de 19 de junho de 2008**. Dispõe sobre a regionalização do Estado do Pará e dá outras providências. Disponível em: http://www.prpa.mpf.mp.br/setorial/biblioteca/legislacao/decreto-estadual-n-1-066-de-19-de- junho-de-2008. Acesso em: 09 set. 2021.

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 de Professores da Educação Básica da Rede Municipal de São Caetano de Odivelas/PA

Maria Madalena Vieira da Silva

Escola Municipal de ensino fundamental Barão de Guajará, Vigia/PA – Brasil

Dalva Valente Guimarães Gutierres

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

Introdução

Na primeira década do novo século tivemos importantes mudanças na política de valorização dos professores em âmbito nacional que podem ter repercutido na política de carreira e remuneração docente desenvolvida nos municípios. Nesse aspecto destaca-se a E.C nº 53/2006 que criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), a Lei n° 11.738/2008 que instituiu o piso salarial profissional nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica e definiu que 1/3 da jornada de trabalho do professor fosse reservada a atividades extraclasse. No mesmo período foi aprovada a Resolução nº 2 de 28 de maio de 2009 que definiu as novas Diretrizes Nacionais para a criação ou adequação dos Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica no Brasil, que dentre outras, traz a recomendações de que na jornada de trabalho docente conste período reservado para atividades extraclasse ou hora-atividade. Nessa perspectiva, a pesquisa para este trabalho partiu do seguinte questionamento: A reestruturação da carreira docente em São Caetano de Odivelas/PA garantiu a composição da jornada conforme as orientações da Lei nº 11.738/2008 e a Resolução nº 2 de 28 de maio de 2009? O texto tem como objetivo analisar a jornada de trabalho dos professores da educação básica da rede municipal de ensino de São Caetano de Odivelas/PA, no marco da criação e reestruturação da carreira destes profissionais naquele município, a partir das Leis nº 042/2007 e Lei nº 064/2010, respectivamente. Busca-se analisar em que medida essa reestruturação da carreira dos docentes aponta no sentido do cumprimento da Lei nº 11.738/2008 no que diz respeito à composição da jornada de trabalho.

Metodologia

A metodologia utilizada foi o estudo documental, cujas fontes foram basicamente a Lei nº 042/2007, que trata da estruturação da carreira e remuneração do magistério no município de São Caetano de Odivelas-Pará e a Lei municipal Nº 064/ 2010 que reestruturou a Carreira do magistério no mesmo município.

Resultados e Discussões

a) Jornada do trabalho docente: marcos teórico e legal

A jornada de trabalho é entendida como o "Tempo gasto pelo indivíduo em atividade laboral durante o dia, semana, mês, ano ou vida" (DAL ROSSO, 2010). A definição da "carga de trabalho docente" é de muita complexidade, porque depende de inúmeros fenômenos, que se entrelaçam e se influenciam reciprocamente, dentre as quais: fatores materiais e ambientais, fatores sociais, fatores ligados ao objeto de trabalho, fenômenos resultantes da organização do trabalho, as formas como agem com esses fenômenos e as estratégias que os docentes utilizam para lidar com esses elementos, assumindo-os ou evitando-os. Além disso, ainda são convocados, ao longo da jornada de trabalho, para realizar inúmeras tarefas para além da sala de aula, como "[...] a recuperação, as atividades para-escolares, a tutoria [...] o papel de conselheiro pedagógico a supervisão de estagiários no magistério, a supervisão de professores em treinamento [...]" (TARDIF; LESSARD, 2008, p. 133). Além disso, também se inclui a liberação para atividades sindicais e o tempo à disposição da escola em reuniões com os responsáveis, preparação de aulas, correção de trabalhos avaliativos, participação nos encontros pedagógicos, formação continuada. Esse tempo da jornada extraclasse, também é chamado de hora-atividade.

A C.F de 1988, no art. 206 assegura como um dos princípios educacionais, a valorização dos profissionais da educação escolar. 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 onde conste na jornada de trabalhos docente período reservado a estudos, planejamento e avaliação. O advento da Lei do PSPN estabeleceu 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), aspecto considerado fundamental da Lei do Piso. Importante destacar o impasse provocado pelos governadores em não aceitar pagar 1/3 de hora-atividade aos professores, resultou junto ao Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN). Impasse superado com a decisão final da Suprema Corte, em 2020, reafirmando plena constitucionalidade da Lei do PSPN, assegurando assim a destinação de 1/3 da carga horária dos docentes da educação básica dedicadas à atividade extraclasse (STF, 2020). Um avanço quanto à garantia de valorização docente em marco regulatório. Não obstante, isso não seria possível sem o protagonismo da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) no processo de aprovação dessas legislações, sobretudo, na organização como representante da luta dos professores da educação básica no país (MONLEVADE, 2000; GUTIERRES, 2016, NASCIMENTO, 2020). Vejamos como essas regulações nacionais se refletiram ou não no município de São Caetano de Odivelas.

b) A jornada docente no município de São Caetano de Odivelas

São Caetano de Odivelas[1] faz parte da Região de Integração Guamá/Pa. Em relação à economia, em 2018 ocupava o 115º lugar entre os 144 municípios do estado, com PIB *per capita*

[1] São Caetano de Odivelas faz parte da Região de Integração Guamá/Pa, possui 464,166 km² de extensão territorial (IBGE, 2020) com uma população total de 16.891 conforme IBGE (2010) e IDHM de 0,585 considerado baixo para o desenvolvimento humano, conforme a classificação realizada pelo PNUD. Na cultura

municipal de R$ 7.919,32 (IBGE). Em 2020, a rede municipal contava com 3.351 alunos matriculados na educação básica (INEP). A taxa de escolarização de crianças de 06 a 14 anos em 2010 era de 96,2 %, ocupando o 51º lugar dentre os 144 municípios (IBGE, 2010).

Até o ano de 2007 o município não contava com Plano de carreira docente, sendo o primeiro criado pela Lei municipal nº 042/2007. Essa lei foi criada após o Fundeb e abrangeu apenas o magistério, apesar da Lei do Fundeb apontar para a criação de Planos de Carreira e remuneração para todos os profissionais da educação básica. A segunda lei atendeu às diretrizes para a reformulação dos novos Planos de carreira, estruturando-a para toda a rede pública municipal. No primeiro plano de carreira a jornada de trabalho era definida incluindo uma parte de horas de aula e uma parte de horas destinadas ao preparo e avaliação do trabalho didático, colaboração com a administração escolar, reuniões pedagógicas e articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional de acordo com a proposta pedagógica (SÃO CAETANO DE ODIVELAS, 2007).

Ainda que previsse uma parte da jornada para hora atividade (20% da jornada), essa parte era no formato de gratificação, pois no §1º do Art.46 consta que "O professor em regência de classe perceberá a gratificação fixada em 10% (dez por cento) como hora atividade sobre o respectivo vencimento base do cargo" (SÃO CAETANO DE ODIVELAS, 2007). Em 2010, a carreira docente foi reestruturada com a Lei nº 064/2010, que está em vigor. O quadro a seguir sintetiza as mudanças na composição da jornada de trabalho dos professores da rede municipal de São Caetano de Odivelas.

Quadro 1 – São Caetano de Odivelas: Composição da Jornada de trabalho docente da rede municipal

PCCR's	Jornada total (mensal)	Hora-atividade Mensal (%)	Hora-atividade (h)
Lei nº 042/2007	Parcial de 100h	20	20
	Integral de 200h	20	40
Lei nº 064/2010	Parcial de 125h	25	31,25
	Máxima de 200h	25	50

Fonte: Leis municipais.

O novo Plano de 2010 fixou a jornada semanal de 25h e 40h, distribuídas em horas-aula e horas-atividade. O percentual da hora-atividade foi ampliado de 20% para 25% da jornada. No caso da jornada parcial, esse percentual é acrescido sobre as 100 horas, resultando em 125horas mensais, sendo 100horas em interação com os estudantes e 25 de hora-atividade. Para o cálculo da jornada máxima, subtende-se 150horas em atividades de aula e 50 de hora-atividade. Para efeito de hora-atividade, o novo plano também preserva a gratificação de 10% sobre o vencimento, conforme o art. 48 (SÃO CAETANO DE ODIVELAS, 2010).

Conclusão

O estudo evidenciou que a reestruturação da carreira docente na rede municipal ampliou a jornada dos professores, contudo, não foi suficiente para apontar no sentido da valorização dos profissionais do ensino. Ainda que se tenha aumentado o tempo dedicado à hora-atividade, mostrou-se incompatível com o previsto na Lei do PSPN, que assegura o mínimo

popular destaca-se o "Boi de Máscara", único em todo o Brasil, com destaque ao Boi-Tinga, o Alce e o Caribu. Também se destaca o Festival do Caranguejo, realizado no mês de dezembro (FAPESPA, 2017). O nome São Caetano constitui-se da devoção portuguesa, ao qual se acrescentou a palavra Odivelas, que significa "Oh! Linda" ou Oh! De velas".

de 1/3 da jornada para atividades extraclasse. Portanto, a reestruturação da carreira docente em São Caetano de Odivelas/PA não garantiu a composição da jornada conforme as orientações da Lei nº 11.738/2008.

Referências

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. Brasília, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

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.

DAL ROSSO, S. Jornada de trabalho. 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: http:// https://www.gestrado.net.br/?pg=dicionario-verbetes&id=77. Acesso em: 17 set. 2020.

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães. **Configurações dos planos de carreira de professores da educação básica em estados brasileiros**. CRUZ, Rosana Evangelista da; SILVA, Samara de Oliveira (Org.). Gestão da Política nacional de educação: desafios contemporâneos para a garantia do direito à educação. Teresina: EDUFPI, p. 175- 211. 2016.

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

NASCIMENTO, Rosângela Andrade do. Jornada de trabalho de professores da educação básica em municípios das regiões Guajará e Marajó/PA. 163 fls. Dissertação (Mestrado em Educação) – Instituto de Ciências da Educação, Universidade Federal do Pará, Belém, 2020.

SÃO CAETANO DE ODIVELAS. Lei municipal nº 042, de 16 de abril de 2007. Dispõe sobre a estruturação o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos trabalhadores em Educação Pública da Rede Municipal de Ensino de São Caetano de Odivelas – PCCR. São Caetano de Odivelas/PA, PMSCO, 2007.

SÃO CAETANO DE ODIVELAS. Lei municipal nº 064, de 16 de abril de 2010. Dispõe sobre a reestruturação o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos trabalhadores em Educação Pública da Rede Municipal de Ensino de São Caetano de Odivelas – PCCR. São Caetano de Odivelas/PA, PMSCO, 2010.

TARDIF, Maurice; LESSARD, Claude. **O trabalho docente:** Elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Tradução de João Batista Kreuch. 4. ed. - Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Valorização Profissional Docente a partir de Condições de Emprego no Serviço Público: estudo de caso Brasil e Chile

Jorge Alberto Alarcón-Leiva

Universidad de Talca – Chile

Aline Vernick Carissini

Prefeitura Municipal de Curitiba, Curitiba/PR – Brasil

Cristina Cardoso

Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR), Paranaguá/PR – Brasil

Resumo

A valorização docente e as condições de emprego no Brasil e no Chile apresentam-se como objeto de estudo desta pesquisa. No presente artigo, pretende-se expor as especificidades de cada país e as aproximações possíveis, utilizando a análise da legislação de ambos, bem como a bibliografia a que o tema se propõe. Percebe-se que as duas nações possuem mecanismos de valorização, no entanto, a diferença que se põe na perspectiva desse estudo incide no fato de o sistema educacional chileno ser central, e no caso brasileiro o sistema federativo descentraliza tais diretrizes. Portanto, aponta-se que nessas nações a condição sanitária imposta pela pandemia aprofunda os limites e as fragilidades já postas na carreira docente.

Palavras-chave: **Formação Inicial Docente. Valorização Docente. Condições de Emprego. Desenvolvimento Profissional. Avaliação de Desempenho**.

Professional Teaching Value Based on Employment Conditions in the Public Service: Brazil and Chile case study

Abstract

Valuing teachers and employment conditions in Brazil and Chile are the object of study of this research. In this article, it is intended to expose the specificities of each country and the possible approaches, using the analysis of the legislation of both, as well as the bibliography that the theme proposes. It is noticed that the two nations have valuation mechanisms, however, the difference that arises in the perspective of this study is that the Chilean educational system is central, and in the Brazilian case, the federative system decentralizes such guidelines. Therefore, it is pointed out that in these nations the sanitary condition imposed by the pandemic deepens the limits and weaknesses already placed in the teaching career.

Keywords: **Initial Teacher Training. Valuing Teacher. Conditions of Employment. Professional development. Performance evaluation.**

Valor de la Enseñanza Profesional en Base a las Condiciones de Empleo en el Servicio Público: estudio de caso Brasil y Chile

Resumen

La valoración de los docentes y las condiciones laborales en Brasil y Chile son el objeto de estudio de esta investigación. En este artículo se pretende exponer las especificidades de

cada país y los posibles enfoques, utilizando el análisis de la legislación de ambos, así como la bibliografía que propone el tema. Se notó que las dos naciones cuentan con mecanismos de valoración, sin embargo, la diferencia que surge en la perspectiva de este estudio se centra en el hecho de que el sistema educativo chileno es central y, en el caso brasileño, el sistema federativo descentraliza dichos lineamientos. Por ello, se señaló que en estas naciones, la condición sanitaria impuesta por la pandemia profundizaba los límites y debilidades ya colocadas en la carrera docente.

Palabras clave: **Formación Inicial del Profesorado. Apreciación del Maestro. Condiciones del Empleo. Desarrollo Profesional. Evaluación del Desempeño.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica Estadual de Mato Grosso do Sul: alterações em curso[1]

Ana Rita Lara de Oliveira

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Campo Grande/MS – Brasil

O texto tem por objetivo apresentar a carreira e remuneração do magistério da educação básica estadual da rede de ensino de Mato Grosso do Sul (MS), no período de 2015 a 2020, mediante as alterações em seu Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério (PCCR).

O recorte temporal, justifica-se ao expressar a destituição do governo federal da presidenta Dilma Rousseff (2011-2016), e a implementação da Emenda Constitucional n.º 95/2016, bem como, a aprovação em conceito similar no estado, em indução federativa da Emenda Constitucional Estadual (EC) n.º 77/2017.

No cenário, o Novo Regime Fiscal, a EC n.º 77/2017, que prioriza o contingenciamento de gastos públicos no estado de Mato Grosso do Sul (MS), em áreas sociais como a educação, por um período de 10 anos, na prática, um retrocesso na valorização docente, visto que as despesas primárias[2], em que estão os recursos para a educação terão como índice de correção à inflação do ano anterior, pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). (AMARAL, 2016).

No estado de MS, a carreira e remuneração dos docentes é permeada por disputas entre o movimento sindical, tendo como principais representantes a Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul (FETEMS) e a gestão administrativa do estado. Ainda contempla distintos movimentos de convergência entre as políticas de valorização docente dada pela União e o estado, diante a descentralização da política educacional.

Metodologicamente, verificou-se no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério (PCCR), nos documentos da legislação educacional, orçamentária e do movimento sindical, as alterações no período em tela.

Observa-se, no ano de 2015, que o PCCR docente vigente, Lei Complementar n. 87/2000 (MATO GROSSO DO SUL, 2000), preservou em parte o Estatuto do Magistério, e ao ser alterado pela aprovação da Lei n.º 4.464/2013, resultou no "Pacto de Valorização dos Trabalhadores em Educação e Modernização do Estatuto dos Profissionais de Educação Pública de MS" (FETEMS, 2012). O movimento sindical da categoria buscou naquele momento, garantir o pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), a jornada de

[1] O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) – Bolsa de Demanda Social.

[2] As despesas primárias referidas na PEC 241/55 (EC n.º 95/2016) e deverão ser congeladas nos valores de 2016 são todas aquelas despesas realizadas pela União, excluindo-se as relacionadas ao pagamento de juros, encargos e amortização das dívidas internas e externas (JEAD). (AMARAL, 2016, p. 655).

trabalho de 1/3 sem a presença de educandos, entre outros direitos instituídos pela Lei n. 11.738/2008, decorrente da aprovação da EC n. 53/2006 (BRASIL, 2008, 2006) e das novas normatizações da política de fundos para financiar a manutenção e desenvolvimento do ensino MDE, Lei n. 11.494/2007 (BRASIL, 2007).

Assim, desde 2008 luta-se pela implementação do PSPN, porém o governo do estado, à época, foi um dos impetrantes da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) n. 4.167/2008 que questionou tal lei em relação ao pacto federativo (BRASIL, 2008a). Tal fato atrasou no estado a implantação dos direitos instituídos pela Lei n. 11.738/2008 (BRASIL, 2008) em cinco anos, quando se promoveu a assinatura do "Pacto de Valorização dos Trabalhadores em Educação e Modernização do Estatuto dos Profissionais de Educação Pública de MS" (FETEMS, 2012).

Desta forma em 2013, ocorreu o pagamento do PSPN para jornada de trabalho, inclusive de 20 horas, contudo, de forma escalonada, cuja integralidade se daria somente em 2018. O período entre os anos de 2015 e início de 2017, ainda que tenso para a carreira docente no estado, em razão de aprovações de emendas aligeiradas, não impactou diretamente nas condições de existência material da categoria.

No entanto, o estado de MS em 2017 aprova em condições similares a EC n.º 77/2017 à Federal de contingenciamento de gastos públicos, e com vistas à reforma da previdência dos servidores públicos estaduais, a partir de então, promoveu-se um novo cenário para a valorização docente em que se prorrogam o "Pacto de valorização" no atual governo[3].

Destaca-se que com a aprovação da EC n.º 77/2017, implicou em profundas consequências aos servidores públicos estaduais incluindo o magistério, como o aumento da alíquota previdenciária de 11% para 14%, ao incidir nos salários com teto a partir de R$ 5.000,00 (Lei Complementar 274/2020), faixa salarial que contempla grande parte dos professores da educação básica estadual. (MATO GROSSO DO SUL, 2017, 2020).

A tabela salarial vigente desde outubro de 2020 com a LC n.º 277/2020, tem o valor inicial no nível I de R$ 7.510,30 (graduação) e final R$ 12.060,42 (mestrado), e para o valor inicial no nível VIII de R$ 10.751,20 (graduação) e final (mestrado) R$ 17.264,90, o percentual de dispersão são iguais de 60,58%, em valores correntes corrigidos pelo IPCA/IBGE (2020).

Pode-se observar no quadro 1, as principais alterações retratadas no período, no Estatuto do Magistério (LC n.º 087/2000).

[3] O "Pacto de Valorização dos Trabalhadores em Educação e Modernização do Estatuto dos Profissionais de Educação Pública de MS" foi assinado entre a FETEMS e o governo de André Puccinelli em 201, e novamente em 2015 no governo de Reinaldo Azambuja que reescalonou o pagamento integral do PSPN. (FERNANDES, FERNANDES, 2016).

Quadro 1 – MATO GROSSO DO SUL: Alterações no Estatuto - escalonamentos para a integralização do PSPE ao PSPN para os profissionais da Educação Básica da Rede Estadual de MS – (2013-2020)

Ano	Alterações	Principais alterações
2013	Lei n.º 4.464, de 19 de dezembro de 2013 e Lei n.º 4465, de 19 de dezembro de 2013.	Escalonamento para adequação do PSPE ao PSPN em que o piso salarial profissional estadual (PSPE) para professor com carga horária de 20 horas semanais, nível A-1 representará, pelo menos, 69,29% do PSPN, a contar de fevereiro de 2014.
2015	Lei Complementar n.º 200, de 13 de junho de 2015	Buscou a integralização do PSPE ao PSPN. Para o ano de 2015, a adequação ao PSPN ficou sendo: janeiro de 2015: 69,42%; e para os demais em outubro, sendo 2015: 73,79%; 2016: 78,16%; 2017: 82,53%; 2018: 86,90%; 2019: 91,97%; 2020: 95,64%; e outubro de 2021: 100%.
2017	Lei Complementar n.º 239, de 29 de setembro de 2017	Em 2017 um novo escalonamento para o PSPE a saber: IV - dezembro de 2018: 82,53%; e ainda fica estabelecida a data-base em 1º de maio, a partir do ano de 2019. Já vigente a EC n.º 77/20017.
2019	Lei Complementar n.º 266, de 10 de julho de 2019	A equivalência de 100% do PSPE será até o ano de 2024, nas datas fixadas e nos percentuais correspondentes ao PSPN, a saber: outubro de 2019: 84%; 2020: 86%; 2021: 88%; 2022: 91%; 2023: 95%; e outubro de 2024: 100%. Retirada da isonomia salarial entre professores concursados e com contratos temporários.
2020	Lei Complementar n.º 277, de 15 de outubro de 2020	A equivalência de 100% do PSPN até o ano de 2027, sempre no mês de outubro e nos percentuais correspondentes: 2022: 90%; 2023: 92%; 2024: 94%; 2025: 6%; 2026: 98%; e outubro de 2027: 100%.

Elaborado pela autora: Lei 87/2000, LC n. 4464/2013, 4465/2013a, 200/2015, 239/2017, 5168/2018, 266/2019 e 277/2020. (MATO GROSSO DO SUL, 2000, 2013, 2013-A, 2015, 2017, 2018, 2019 e 2020).

Segundo, Dutra Júnior, et.al., 2000:

> Ao elaborar um plano de carreira, uma das questões mais relevantes relaciona-se com a definição da dispersão salarial, isto é, a distância entre a menor e a maior remuneração que correspondem, respectivamente, ao início e ao fim da carreira de uma determinada categoria profissional. (DUTRA JÚNIOR, et al., 2000, p. 131).

Constata-se que os resultados não geram atratividade à carreira docente, e tão pouco à formação continuada.

Diante do quadro em tela, o estado, ao promover a contenção de gastos públicos, retirou ganhos na remuneração, deixou de promover novos concursos públicos, instituiu a quebra da isonomia salarial, ao diferenciar as tabelas salariais dos professores efetivos versus temporários (MATO GROSSO DO SUL, 2019), e o efetivo com regime de contratação temporária que representou no ano de 2020, 66,39% do número de professores, (INEP, 2020). Ações que visam sobretudo à estagnação da carreira do magistério no estado.

Referências

AMARAL, Nelson Cardoso. PEC 241/55: a “morte” do PNE (2014-2024) e o poder de diminuição dos recursos educacionais. **RBPAE** - v. 32, n. 3, p. 653-673 set. /dez. 2016.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 53, de 19 de dezembro de 2006. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 dez. 2006.

BRASIL. Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 21 jun. 2007.

BRASIL. Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 17 jul. 2008.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Petição Inicial. Ação Direta de Inconstitucionalidade, de n. 4.167, de 28 de outubro de 2008, 2008a. Disponível em: http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2645108. Acesso em: 23 mai. 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 95, de 15 de dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências.

DUTRA JÚNIOR, Adhemar F. (et al). **Plano de Carreira do Magistério Público: LDB, FUNDEF, Diretrizes Nacionais e Nova Concepção de Carreira**. FUNDESCOLA/ MEC. Brasília, 2000.

FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola; FERNANDES, Solange Jarcem. Vencimento salarial docente: o caso do Fundeb e do PSPN. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n. 18, p. 275-292, jan./jun. 2016.

FETEMS. Federação Dos Trabalhadores Em Educação De Mato Grosso Do Sul. Campo Grande, MS: 2012. Disponível em: https://www.fetems.org.br/Utilidades/view/ataques-aos-direitos-dos-trabalhadores-em-educacao-em-mato-grosso-do-sul/i:2672/categoria:/search266/menu:/submenu. Acesso em: 21 jul.2020.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatísticas da Educação Básica 2020, Brasília: Inpe, 2021. Disponível em: http://portal.inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica. Acesso em 18 mai. 2021.

MATO GROSSO DO SUL. Lei Complementar n. 87, de 31 de janeiro de 2000. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Estadual de Mato Grosso do Sul e dá outras providências. Campo Grande, 2000.

MATO GROSSO DO SUL. Lei n. 4.464, de 19 de dezembro de 2013. **Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul**, n. 8.581, de 20 de dezembro de 2013, página: 3. Revogada pela Lei Complementar n. 200, de 13 de julho de 2015.

MATO GROSSO DO SUL. Lei Complementar n. 200, de 13 de julho de 2015. **Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul**, nº 8.961, 14 jul. 2015. Seção 1, p. 01-02.

MATO GROSSO DO SUL. Emenda Constitucional n. 77, de 18 de abril de 2017. Acrescenta os arts. 55, 56, 57, 58 e 59 ao Ato das Disposições Constitucionais Gerais e Transitórias, para instituir o Regime de Limitação de Gastos, e dá outras providências. Campo Grande, 2018.

MATO GROSSO DO SUL. Lei Complementar n. 239, de 29 de setembro de 2017. **Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul**, n.9.504, de 29 de setembro de 2019, página 1.

MATO GROSSO DO SUL. Lei n.º 5.168, de 5 de abril de 2018. **Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul**, n. 9.629, de 05 de abril de 2018, páginas 8 e 9.

MATO GROSSO DO SUL. Lei Complementar n.º 266, de 15 de julho de 2019. **Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul**, n. 9.941, de 12 de julho de 2019, páginas 2 a 7 e Republicada no Diário Oficial n. 9.941, de 15 de julho de 2019, páginas 2 a 7.

MATO GROSSO DO SUL. Lei Complementar n. 274, de 21 de maio de 2020. **Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul**, n. 10.179, de 22 de maio de 2020, páginas 2 a 22.

MATO GROSSO DO SUL. Lei Complementar n. 277, de 15 de outubro de 2020. **Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul**, n.10.303, de 16 de outubro de 2020a, páginas 2 a 20.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Carreira e Remuneração dos Professores da Educação Pública do Amazonas

Claudia Alves Pereira

Secretaria Estadual de Educação de São Paulo, São Paulo/SP – Brasil

Silvia Cristina Conde Nogueira

Universidade Federal do Amazonas (UFAM), Manaus/AM – Brasil

Resumo

Aborda o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR dos professores da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas – SEDUC-AM. As categorias teórico-metodológicas do materialismo histórico-dialético – totalidade, mediação e contradição – engendraram a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental, a organização e a análise dos dados. A valorização profissional, nos termos dispostos no Decreto n. 8.752 (BRASIL, 2016), relacionada às políticas permanentes de estímulo à profissionalização, à progressão na carreira, à melhoria das condições de remuneração e à garantia de condições dignas de trabalho é a bússola dessa abordagem. Aponta que as conquistas expressas no PCCR precisam, concretamente, possibilitar que todos os trabalhadores da educação cheguem ao final da carreira.

Palavras-chave: **Plano de Cargos. Carreira. Remuneração.**

Introdução

Este trabalho tem como objetivo apresentar o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos professores da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas (SEDUC/AM). Na metodologia evocamos Gil (2002) por sustentar que a pesquisa empírica é a atividade que possibilita a revelação sobre os fatos, ultrapassando a linha tênue do senso comum para uma constatação *in loco*.

O contexto desta escrita é o enfrentamento à pandemia da SARS-CoV-2 que assola o mundo há mais de um ano e meio. No Brasil morreram mais de 590 mil pessoas e no estado do Amazonas, 13.710.

Os desafios postos para a educação são imensos e como perspectiva destacamos que o Amazonas é o maior estado brasileiro em extensão territorial, possui o equivalente a 18,32% (dezoito vírgula trinta e dois por cento) do território nacional e mais de 50% (cinquenta por cento) da população amazonense reside na capital do estado, Manaus. No que tange à densidade demográfica, o Amazonas está entre os estados com menor quantidade populacional por quilômetro quadrado. Nesse sentido, aproximadamente 48% da população amazonense está distribuída nos outros 61 (sessenta e um) municípios amazonenses.

A Lei Complementar n. 3.951 (Amazonas, 2013), instituiu o PCCR-AM. As alterações feitas pela lei n. 4.436 (AMAZONAS, 2019) possibilitaram o reconhecimento da sua estrutura e de seu funcionamento. O PCCR possui 40 artigos e expressa a sua consonância com o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do estado do Amazonas Lei n. 1.778/1987.

Para qualquer ação governamental é necessário definir fontes de recursos financeiros para sua implantação. Por meio do Sistema Eletrônico de Informações ao Cidadão[1], protocolo 801/2021, o Gerente da Folha de Pagamento informou que a fonte de recursos para pagamento dos servidores abrangidos pelo PCCR-AM é o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) e fonte própria do Governo do Estado.

Uma especificidade do PCCR do Amazonas é que essa legislação abrange 20 cargos de servidores e não somente os profissionais da educação básica. Nosso foco é no Grupo Ocupacional denominado magistério, cargo professor.

A carreira dos professores inicia por meio de concurso público de provas e títulos. Só estão na carreira os professores efetivos que ingressam por este critério (PEREIRA, 2016). todos os servidores, aprovados em concurso público, são enquadrados na classe e referência inicial e permanecem por 3 (três) anos, até a conclusão do Estágio Probatório e conforme vão preenchendo os requisitos de cada progressão poderão requerer o enquadramento na referência a qual tem direito. Assim, os demais funcionários, que atuam na SEDUC-AM, por meio de diferenciados contratos, não integram a carreira.

Quanto a jornada semanal, os servidores da Seduc-AM trabalham em regime parcial de 20 (vinte) horas semanais ou integral 40 (quarenta) horas semanais. Em ambos é permitido, de acordo com a necessidade da SEDUC, complementar 40 ou até 60 horas, respectivamente, com o vencimento proporcional à carga horária trabalhada de acordo com a referência e à classe que se encontrar na carreira.

A movimentação na carreira ocorre por meio de progressão funcional que pode ser: horizontal, vertical e diagonal. A primeira é a passagem do servidor dentro da mesma classe, por tempo de serviço, cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos entre cada uma das 8 referências e obedecidos os critérios de assiduidade, merecimento, pontualidade, eficiência, espírito de colaboração ético-profissional e cumprimento dos deveres por parte do membro do Magistério.

A Promoção Vertical é a elevação para a classe superior, de acordo com a titulação apresentada, dentro da mesma referência. Os percentuais de aumento no vencimento base são 12% para especialista, 50% para mestre e 55% para doutor. Uma comissão permanente na SEDUC avalia, mediante ato administrativo contínuo, os títulos apresentados pelos integrantes do Magistério.

A progressão diagonal é a classificação progressiva dentro da mesma classe e referência, não cumulativas entre si, constantes no anexo II das tabelas de vencimento, condicionadas à realização de Avaliação de Desempenho com resultado positivo e pode ocorrer independente da Progressão Horizontal e Vertical, cumprido o interstício de 3 anos.

A remuneração é constituída pelo vencimento inicial ou vencimento-base mais as vantagens pecuniárias fixas e/ou transitórias (CAMARGO; JACOMINI; MINHOTO, 2014). O PCCR da SEDUC garante incentivos remuneratórios mediante progressão funcional e contempla os conceitos de vencimento e remuneração. Além disso, estabeleceu o dia 1º de

[1] Lei n. 12.527/2011 que regulou o acesso a informações previsto no artigo 5º, 37º e 216º da Constituição Federal.

março de cada ano como data base para reajuste do vencimento e remuneração dos servidores.

Os Quadros 1, 2, 3, 4 e 5 auxiliam na abordagem da escala de vencimentos e dispersão na carreira. Cumpre destacar que a última atualização dessas escalas foi feita por meio da Lei n. 4.836 (AMAZONAS, 2019) que especificou a remuneração dos servidores da Seduc.

Não obstante, enfatizamos as tabelas para uma jornada de 40 horas semanais, por este ser o expediente em tempo de trabalho estabelecido pela Lei do Piso Salarial Profissional Nacional - PSPN (BRASIL, 2008, art. 2°,§ 1°) para as carreiras do magistério público da educação básica.

Quadro 1 – Vencimentos Carreira do Magistério – Professor e Pedagogo 40 horas

Cargo	Classe	Código	A	B	C	D	E	F	G	H
Professor	1ª Doutorado	PF40-DTR-I	11.326,11	11.552,64	11.783,69	12.019,36	12.259,75	12.755,05	12.755,05	13.010,15
Professor	2ª Mestrado	PF40-MSC-II	7.307,16	7.453,11	7.602,38	7.754,43	7.909,51	8.067,70	8.229,06	8.393,65
Professor	3ª Especialista	PD40-ESP-III	4.871,43	4.968,88	5.068,25	5.169,61	5.273,01	5.378,47	5.486,05	5.595,76
Professor	4ª Lic. Plena	PD40LPL-IV	4.349,50	4.436,50	4.525,23	4.615,71	4.708,04	4.802,21	4.898,25	4.996,22

Quadro 2 – Vencimentos Carreira do Magistério – Professor e Pedagogo 40 horas
Progressão Diagonal I- Com uma avaliação de desempenho positiva

Cargo	Classe	Código	A	B	C	D	E	F	G	H
Professor	1ª Doutorado	PF40-DTR-I	NA	11.841,45	12.078,28	12.319,84	12.566,24	12.817,56	13.073,93	13.335,40
Professor	2ª Mestrado	PF40-MSC-II	NA	7.639,63	7.792,43	7.948,29	8.107,26	8.269,40	8.434,80	8.603,48
Professor	3ª Especialista	PD40-ESP-III	NA	5.093,09	5.194,97	5.298,86	5.298,86	5.512,93	5.623,19	5.735,65
Professor	4ª Lic. Plena	PD40LPL-IV	NA	4.547,41	4.638,36	4.731,13	4.731,13	4.922,27	5.020,71	5.121,11

Quadro 3 – Vencimentos Carreira do Magistério – Professor e Pedagogo 40 horas
Progressão Diagonal I- Com duas avaliações de desempenho positiva

Cargo	Classe	Código	A	B	C	D	E	F	G	H
Professor	1ª Doutorado	PF40-DTR-I	NA	12.303,55	12.549,63	12.800,62	13.056,63	13.317,77	13.584,94	13.855,80
Professor	2ª Mestrado	PF40-MSC-II	NA	7.937,77	8.096,54	8.258,47	8.423,64	8.592,11	8.763,94	8.939,23
Professor	3ª Especialista	PD40-ESP-III	NA	5.291,86	5.397,36	5.505,65	5.615,76	5.728,07	5.842,62	5.959,48
Professor	4ª Lic. Plena	PD40LPL-IV	NA	4.724,87	4.819,36	4.915,74	5.014,07	5.114,35	5.216,63	5.320,98

Quadro 4 – Vencimentos Carreira do Magistério – Professor e Pedagogo 40 horas Progressão Diagonal I- Com três avaliações de desempenho positiva

Cargo	Classe	Código	A	B	C	D	E	F	G	H
Professor	1ª Doutorado	PF40-DTR-I	NA	12.996,71	13.256,64	13.521,77	13.792,21	14.068,07	14.349,41	14.636,42
Professor	2ª Mestrado	PF40-MSC-II	NA	8.384,97	8.552,67	8.723,73	8.898,20	9.076,17	9.257,68	9.442,85
Professor	3ª Especialista	PD40-ESP-III	NA	5.589,98	5.701,78	5.815,82	5.932,14	6.050,78	6.171,80	6.295,24
Professor	4ª Lic. Plena	PD40LPL-IV	NA	4.991,05	5.090,88	5.192,69	5.296,55	5.402,49	5.510,53	5.620,74

Quadro 5 – Vencimentos Carreira do Magistério – Professor e Pedagogo 40 horas Progressão Diagonal I- Com quatro avaliações de desempenho positiva

Cargo	Classe	Código	A	B	C	D	E	F	G	H
Professor	1ª Doutorado	PF40-DTR-I	NA	13.836,15	14.140,42	14.423,23	14.711,70	15.005,93	15.306,05	15.612,38
Professor	2ª Mestrado	PF40-MSC-II	NA	8.943,97	9.122,85	9.305,30	9.491,42	9.681,24	9.874,88	10.072,38
Professor	3ª Especialista	PD40-ESP-III	NA	5.962,66	6.081,90	6.203,55	6.327,62	6.454,16	6.583,25	6.714,91
Professor	4ª Lic. Plena	PD40LPL-IV	NA	5.323,78	5.430,28	5.538,88	5.649,65	5.762,65	5.877,91	5.995,46

Fonte: Anexo da Lei n. 4.836/2019.

No que tange à dispersão de vencimentos[2] na carreira do Magistério, consideramos a possibilidade de aposentadoria com 25 anos de trabalho efetivo, no exercício na função do magistério em toda a educação básica. Nesse sentido, vale verificar se o PCCR do estado do Amazonas articula-se a essa possibilidade.

Até o momento entendemos que a possibilidade de dispersão na carreira é a seguinte: o ingresso do professor em uma jornada de 40 horas semanais, com o vencimento inicial de R$ 4.349,50 e com todas as evoluções por meio das progressões vertical, horizontal e diagonal, deverá concluir a carreira percebendo o valor de R$15.612,00. O aprofundamento da pesquisa indicará os desafios e as limitações do PCCR para essa inferência.

Considerações Finais

A diferença entre a menor e a maior remuneração do PCCR do servidor do quadro do magistério da SEDUC/AM, para uma jornada de 40 horas semanais é cerca de 358,94%, sendo a menor R$ 4.349,50 e a maior R$15.612,38. A Seduc nos informou que em julho de 2021 que 1.737 (mil, setecentos e trinta e sete) professores recebiam seus vencimentos de acordo com a última referência salarial de tempo de serviço. Eis uma questão fundamental: considerando o número reduzido de professores nessa condição, o que está disposto na lei viabiliza que os professores da SEDUC cheguem ao final da carreira?

A continuidade da pesquisa e o acesso aos documentos, já solicitados na SEDUC/AM, poderão confirmar ou não, as muitas denúncias de que as progressões – na expressiva maioria dos casos – não estão ocorrendo. Não obstante, estamos buscando as evidências de

[2] Dispersão de vencimentos é a diferença percentual dos valores da variável “vencimentos” em determinado período de tempo.

que a progressão vertical que deveria ser automática, no prazo de 60 dias está sendo objeto de ações judiciais.

Referências

AMAZONAS. LEI n. 1778 de 09 de janeiro de 1987. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério do estado do Amazonas e dá outras providências. (Errata D.Of. nº 26.173 de 06.02.87). Amazonas, 1987. Disponível em: https://sapl.al.am.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/1987/6229/6229_texto_integral.pdf. Acesso em: 07 agos. 2020.

AMAZONAS. **LEI n. 4.836, de 24 de maio de 2019**. Reajusta, na forma que especifica, a remuneração de todos os servidores da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino, FIXA o valor da Gratificação Especial de Localidade, e dá outras providências. Amazonas, 2008.

AMAZONAS. **LEI n. 3951 de 04 de novembro de 2013**. Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino - SEDUC, e dá outras providências. Amazonas 2013. Disponível em: https://sapl.al.am.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2013/8406/8406_texto_integral.pdf. Acesso em: 19 set. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF, 1988a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 dez. 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. Brasília, DF, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 30 jun. 2016.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 18 de set. 2021.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI, Márcia Aparecida; MINHOTO, Maria Angélica P. Financiamento e remuneração docente na educação básica. *In:* PINTO, José Marcelino R.; SOUZA, Silvana A.de. **Para onde vai o dinheiro?** Caminhos e descaminhos do financiamento da educação. São Paulo: Xamã, 2014. p. 169-205.

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

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE.**Brasil Dados Estado Amazonas 2017.** Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/am/panorama>. Acesso em 13 set. 2020.

PEREIRA, Claudia Alves. **Remuneração docente como política pública no ensino dos anos iniciais no estado de São Paulo.** Dissertação de Mestrado em Educação - Universidade de São Paulo (USP). Faculdade de Educação, São Paulo, 2016.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Composição da Remuneração Docente no Município de Macapá-AP

André Lins de Melo

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

Introdução

Esse texto tem por objetivo analisar a Lei complementar (LC) n. 065/2009 do Município de Macapá, a fim de verificar como se dá a composição de da remuneração dos docentes do Município. Com base na pesquisa bibliográfico-documental verificou-se que o PCCR-PMM garante ao docente do sistema municipal jornada de trabalho com direito a hora-atividade acima de 1/3 estabelecidos pela Lei do Piso. Também garante aos docentes municipais uma remuneração composta por vencimento-base, gratificações e vantagens adicionais.

1 Composição da remuneração docente do município de Macapá

A Lei complementar (LC) n. 065/2009-PMM, que dispõe sobre o plano de carreira e remuneração dos profissionais da educação pública do Município de Macapá (PCCR-PMM) trata da composição da remuneração dos docentes municipais no *Título V*, "Do Vencimento e Remuneração, Gratificações e Vantagens Adicionais" (Art. 30, 31, 32 e 39). No que concerne ao vencimento e a remuneração:

> Art. 30. Vencimento é a retribuição pecuniária, com valor mensal básico, devido ao servidor pelo exercício das funções inerentes ao cargo que ocupa correspondente à classe, nível e respectiva jornada de trabalho, fixados por esta Lei, de acordo com os Anexos I, II e III.
> Art. 31. Remuneração é o valor pecuniário relativo à classe e ao nível em que se encontre o servidor, acrescido de gratificações, vantagens e benefícios pecuniários a que fizer jus, fixados nesta lei. (MACAPÁ, 2009, p. 11).

A conceituação de vencimento persente no PCCR-PMM corresponde ao que está posto na lei n. 8.112, de 11/12/1990, art. 40 que define vencimento como retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, não sendo passíveis de redução para cargos efetivos (CAMARGO et. al., 2009). Além do cargo, o vencimento encontra-se relacionado também à classe, nível e à jornada de trabalho do servidor.

Em relação à remuneração o PCCR-PMM seu conceito coincide com o que pode ser definido como o montante de dinheiro e/ou bens pagos pelo serviço prestado, incluindo valores pagos por terceiros, sendo a soma do vencimento e todos os benefícios financeiros definidos em lei ou por contrato (CAMARGO et. al., 2009).

A remuneração dos docentes municipais de Macapá, além do vencimento, pode ser composta por gratificações e vantagens adicionais. No caso das gratificações. Chama atenção que a Lei complementar n. 065/2009 garante a possibilidade de integração dessas gratificações aos "proventos de sua aposentadoria". É possível que isso se dê pela incorporação da gratificação ao vencimento-base no ato da aposentadoria, o que parece ser

um aspecto positivo da valorização do servidor municipal. Entretanto, diferente do vencimento cujo reajuste ou recomposição anual atinge a todos os servidores, as gratificações, geralmente, estão sujeitas à pré-requisitos ou condições, a critérios de seletividade para o seu recebimento.

Além disso as gratificações podem ser "alteradas ou suspensas de acordo com sua movimentação funcional" pelo Poder Executivo. Na verdade, podem ser retiradas em tempos de crise e austeridade fiscal, o que traz implicações para futuros cálculos para a aposentadoria. Dentre as gratificações que o docente municipal de Macapá faz jus estão:

Quadro 1 – Gratificações às quais os docentes do Município de Macapá fazem jus segundo a Lei complementar (LC) n. 065/2009-PMM

GRATIFICAÇÃO	%	CRITÉRIO/PRÉ-REQUISITO
Regência de Classe	Equivalente a 45% incidente sobre o vencimento do servidor.	Apenas aos servidores ocupantes do cargo de Professor com exclusivo exercício em regência de Classe (atividade direta com o aluno em sala de aula).
Ensino Especial	Equivalente a 20% incidente sobre o vencimento básico do servidor.	Desempenhar suas funções em regência de classe e atendimento pedagógico aos alunos portadores de necessidades especiais nos centros especializados ou nas unidades de ensino da Secretaria Municipal de Educação ou entidades conveniadas, quando for o caso.
Interiorização	Incidente sobre o vencimento básico do cargo efetivo: • 30% (trinta por cento), para distâncias de até 30 (trinta) quilômetros; • 40% (quarenta por cento), para distâncias de 31 (trinta e um) até 80 (oitenta) quilômetros; • 50% (cinquenta por cento), para distâncias a partir de 81 (oitenta e um) quilômetros.	O exercício funcional em unidades escolares localizadas em Distritos fora da sede do Município.
Dedicação Exclusiva	Consistente em 55%, incidente sobre o vencimento básico do cargo efetivo.	Ao integrante do cargo de professor com vínculo funcional exclusivo com o Município de Macapá e com jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

Fonte: PCCR-PMM.

Os docentes do sistema municipal de educação de Macapá fazem jus à quatro gratificações, todas incidem sobre o vencimento base do servidor. No entanto, a única situação em que o professor poderá receber as quatro gratificações é se o mesmo lecionar exclusivamente numa escola municipal localizada em um distrito fora da sede do município em regência de classe com alunos da educação especial em sua sala de aula ou no atendimento educacional especializado.

2 O que a composição da remuneração docente pode nos dizer?

As gratificações estabelecidas pelo PCCR-PMM revelam algumas questões inerentes ao trabalho docente que parecem ter preocupado o legislador municipal. A previsão de uma gratificação de *Dedicação Exclusiva* parece indicar que há docentes no Município que

exercem mais de uma jornada de trabalho fora do sistema municipal, e que tal gratificação visa estimulá-los a cumprir sua jornada apenas no Município. A previsão da Gratificação não deixa de pôr em evidencia o problema da baixa remuneração docente, que muitas vezes leva o professor a trabalhar em outra escola.

A insuficiência da remuneração e as políticas de arrocho salarial são uma das causas da intensificação da jornada de trabalho docente e da precarização das relações de emprego. O salário dos professores da educação básica no Brasil é baixo quando comparado com o de docentes de outros países (SOUSA; MOURA, 2020). "A condição de pauperização salarial obriga a maioria dos professores a trabalhar em mais de uma escola: trabalham em escolas estaduais, nas municipais e ainda nas particulares. Não há um local único e fixo de trabalho. " (LOURENCETTI, 2014, p. 16).

A gratificação de *interiorização* parece indicar que há algum grau de dificuldade em lotar professores fora da sede do Município. No que tange à gratificação de e*nsino especial* pelo que se depreende da Lei tanto o professor da sala de aula que possuir alunos com deficiência quanto o professor do atendimento educacional especializado têm o direito de recebê-la. A gratificação de *regência de classe* supostamente fora criada para estimular e valorizar o professor que está em sala de aula.

Contudo, segundo informações da Executiva Municipal de Macapá do Sindicato dos Servidores Públicos em Educação do Amapá, em 2015, 70% dos 45% de gratificação de regência de classe foram incorporados ao vencimento-base como um subterfúgio do Poder Executivo para "cumprir" a Lei do Piso (Lei n. 11.738/2008).

Ainda sobre as gratificações o PCCR-PMM apresenta uma contradição. No Art. 5º estabelece como princípios da carreira dos profissionais da educação a remuneração compatível com a complexidade das tarefas, piso salarial profissional e condições de trabalho que garantam o exercício do magistério são princípios que devem nortear as políticas e a gestão da educação municipal de Macapá. Todavia, a Lei complementar n. 065/2009-PMM contraditoriamente flexibilizou o princípio das condições adequadas de trabalho. No Art. 6º, Dos Conceitos Básicos, a Lei apresenta o conceito de gratificação.

Há uma contradição entre o que está posto no Inc. XXI do Art. 6º e o que se determina na alínea *b*, Inc. VIII do Art. 5º. Há o reconhecimento de que existem ou podem existir "condições anormais de segurança, salubridade ou onerosidade" no trabalho dos profissionais da educação do Município, e que, portanto, o princípio da democratização e humanização da educação pública via garantia de condições adequadas de trabalho não é exequível ou de difícil efetivação.

A Lei reconhece que há ambientes onde esses profissionais trabalham/irão trabalhar que trazem/podem trazer riscos para sua segurança e saúde, isto é, que existem espaços e condições que constituem uma exceção ao princípio da garantia de condições adequadas de trabalho. Há o reconhecimento até de que haverá condições onerosas em que esse profissional terá despesas e gastos. Para todas essas condições e prevê uma gratificação que supostamente compensará o profissional que esteja diante dessas condições.

Ocorre que na LC n. 065/2009 não há previsão de uma "gratificação de periculosidade" ou "gratificação de onerosidade". Há apenas a "Gratificação de Insalubridade destinada aos ocupantes do cargo de Auxiliar Educacional, que exerçam os serviços de higiene e limpeza das escolas, de acordo com laudo técnico expedido por profissionais credenciados junto ao

Ministério do Trabalho e Emprego. ” (Inc. VII, Art. 32). Não obstante o Inc. XXI do Art. 6º se referir ao “servidor” que esteja em condições de insalubridade, sem estabelecer restrições, a gratificação prevista é destinada exclusivamente para os auxiliares educacionais. As vantagens adicionais previstas no Art. 39 do PCCR-PMM são:

> I - remuneração pela participação em órgãos de deliberação coletiva;
> II - ajuda de custo e diárias, na forma estabelecida na legislação pertinente;
> III - honorários, nos termos fixados em Lei específica ou regulamento, a título de:
> a) trabalho técnico ou científico de utilidade para o ensino;
> b) participação em comissão organizadora e julgadora de concurso ou exame seletivo (MACAPÁ, 2009, p. 13).

Como pode-se verificar são vantagens estabelecidas para situações específicas e pontuais que não contemplarão todo o corpo do magistério municipal. Chama atenção que a remuneração por participação em órgão de deliberação coletiva não delimita quais são esses órgãos, o que faz depreender que a participação docente em órgãos colegiados como o Conselho Municipal de Educação, o Conselho de Acompanhamento e Controle Social de Fundos Contábeis e até Conselhos Escolares daria o direito de receber a citada remuneração. O recebimento de honorários por trabalho técnico ou científico, assim como o recebimento de ajusta de custo e diárias estão condicionadas a regulamentação fora do PCCR-PMM.

Considerações finais provisórias

O PCCR-PMM garante ao docente do sistema municipal jornada de trabalho com direito a hora-atividade acima de 1/3 estabelecidos pela Lei do Piso. Também garante aos docentes municipais uma remuneração composta por vencimento-base, gratificações e vantagens adicionais. Entretanto, a Lei é uma das dimensões da realidade, não a realidade. A continuidade das investigações vai permitir verificar se o que está estabelecido no PCCR está sendo efetivado e se realmente garante a valorização dos docentes municipais.

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: 15/08/2021.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; GOUVEIA, Andréa Barbosa; GIL, Juca; MINHOTO, Maria Angélica Pedra. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. **RBPAE** – v.25, n.2, p. 341-363, mai./ago. 2009.

LOURENCETTI, Gisela do Carmo. A baia remuneração dos professores: algumas repercussões no cotidiano da sala de aula. **R. Educ. Públ.,** Cuiabá, v. 23, n. 52, p. 13-32, Jan./Abr., 2014.

MACAPÁ, A Lei complementar (LC) n. 065/2009-PMM, dispõe sobre o plano de carreira e remuneração dos profissionais da educação pública do Município de Macapá. Macapá, 31 de dezembro de 2009.

SOUSA, Adriana e Silva; MOURA, Dante Henrique. Jornada de trabalho e docência: uma análise da hora-atividade na rede estadual do Piauí. **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 58, n. 55, jan. /mar. 2020.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Critérios de Movimentação na Carreira do Magistério em Estados da Região Norte: uma análise comparativa

Ana Paula da Silva Carneiro

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

Dalva Valente Guimarães Gutierres

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

Introdução

A partir da Crise do Capital de 1970 e suas inevitáveis influências no cenário político brasileiro com expressão na Reforma do Estado Brasileiro de 1990, novas perspectivas são introjetadas na configuração da carreira do magistério da educação básica e, consequentemente, aos critérios de movimentação adotados nos Planos de Carreira, uma vez que se compreende as políticas educacionais intrinsicamente relacionadas às mudanças em contexto global (CIAVATTA, 2001). Além disso, associa-se tais reordenamentos ao contexto do Estado capitalista, que mesmo em momentos de crise dita novas regras às sociedades para debelar essa instabilidade e manter-se hegemônico (MÉSZÁROS, 2009).

O presente trabalho tem por objetivo realizar uma análise comparativa dos critérios de movimentação na carreira do magistério público contidos nos planos de carreira da rede estadual de quatro ex-territórios Federais[1] da Região Norte, a saber: Acre, Amapá, Rondônia e Roraima, quando na condição de territórios federais e após serem elevados à estados da federação brasileira, com o intuito de apontar possíveis mudanças e permanências nos critérios de movimentação adotados nos planos de carreira.

Metodologia

Como metodologia, optou-se pelo estudo documental sendo utilizadas como fontes os Planos de Carreira do Magistério da Educação Básica e demais legislações que nortearam e/ou trouxeram modificações à estrutura desses Planos. A ênfase será nos seguintes indicadores de análise: titulação ou formação inicial, formação continuada, tempo de serviço e avaliação de desempenho/merecimento.

Resultados e Discussão

Os estados do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima, foram delimitados neste estudo pela especificidade de serem os mais recentes da federação e que, por uma certa periodicidade estiveram na condição de territórios Federais e, portanto, com suas respectivas carreiras

[1] De acordo com Porto (2002), os territórios federais, passaram por uma evolução política que se constituiu em três etapas, a saber: centralização, descentralização e estadualização. O que difere entre as etapas foi a gradação de responsabilidade que o Governo Federal exerceu no interior e nas diretrizes das organizações espacial, econômica, política, social e administrativa dos territórios (p.02).

públicas regidas pelo Governo Federal. No quadro a seguir é possível visualizar as legislações que regulamentaram a carreira nas duas situações.

Quadro 01 – Legislações regulamentadoras da carreira do magistério

Estados*	Legislação para territórios federais	Ano de elevação a estado	Planos de carreira em vigência
ACRE	Decreto nº 85.712, de 16 de Fevereiro de 1981[2]	1962	LC nº 274 e de 09 de janeiro de 2013
AMAPA		1988	Lei Ordinária nº 1742, de 26 de abril de 2013
RONDONIA		1981	Lei Complementar nº 680, de 07 de setembro de 2012
RORAIMA		1988	Lei n° 892, de 25 de Janeiro de 2013

Fonte: Legislação dos territórios Federais e de elevação dos estados do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima.
Nota*: O Acre foi o primeiro território Federal elevado à estado em 1963, por meio da Lei nº 4.070, de 15 de Junho de 1962. Posteriormente, os demais territórios Federais foram elevados à estados da federação por meio das Leis: Amapá: Constituição Federal do Brasil de 1988; Rondônia: Lei Complementar nº 41, de 22 de Dezembro de 1981 e Roraima: Constituição Federal do Brasil de 1988.

Os ex-territórios federais passaram a condição de estados da federação no período após década de 1980[3], sob a prerrogativa governamental de que este tipo de organização centralizadora era incompatível com o período de redemocratização brasileira vivenciado a partir da década de 1980 (PORTO, 2002). Sob essa nova condição, os estados passaram então a ter autonomia para criarem seus próprios sistemas de educação e normatizar suas legislações, bem como de elaborar seus próprios planos de carreira para professores da educação básica. No quadro a seguir apresentamos a estrutura de carreira da época, com destaque aos critérios de movimentação.

Quadro 02 – Territórios Federais – Critérios de movimentação da Carreira do Magistério Público

Classes	Formação	Critérios de movimentação na identificados
A	2º grau ou habilitação legal equivalente	Formação inicial
B	Licenciatura de 1º grau, específica, ou de habilitação legal equivalente, bem como Professor Classe "A", com mais de 05 (cinco) anos de exercício na classe.	Formação inicial e tempo de serviço
C	Licenciatura plena, específica, ou de habilitação legal equivalente e, ainda, Professor Classe "B" que conte mais de 05 (cinco) anos de exercício na classe.	Formação continuada e tempo de serviço
D	Especialização ou aperfeiçoamento, ou Professor Classe "C" que tenha mais de 05 (cinco) anos de exercício na classe.	Formação continuada e tempo de serviço
E	Mestre, ou Professor Classe "D" que conte mais de 05 (cinco) anos de exercício na classe.	Formação continuada e tempo de serviço
Titular	Concurso público de provas e títulos, ao qual poderão concorrer Professor Classe "E" com, pelo menos, 25 (vinte e cinco) anos de exercício ou pessoas de notório saber.	Formação inicial, continuada, avaliação de conhecimento, tempo de serviço ou notório saber

Fonte: Decreto nº 85.712, de 16 de Fev. de 1981.

A carreira do magistério de 1º e 2º grau seria constituída por seis classes, e, em cada uma destas, observa-se que o grau de instrução e o tempo de serviço são os principais critérios adotados para o ingresso e as respectivas progressões. No art. 9º, por sua vez,

[2] O referido decreto foi instituído no Governo de João Figueiredo e dispõe sobre a Carreira do Magistério de 1º e 2º Graus do Serviço Público Civil da União e das Autarquias Federais.

[3] Com exceção ao estado do Acre que foi elevado à estado da federação em 1962, contudo, sua regulamentação em termos de carreira, deve resguardar similaridade com a dos demais territórios.

estabelecia a competência do MEC em estabelecer os critérios para aferir o merecimento dos professores para a concessão das progressões funcionais. Portanto, o Decreto nº 85.712/1981 já atendia aos preceitos internacionais sobre a carreira dos professores, como já elencado na Recomendação da OIT/UNESCO/1966, a qual prevê o merecimento como forma de progressão na carreira.

Com a ascensão dos territórios federais à estados da federação e, ainda, sob as mudanças oriundas da Reforma do Estado Brasileiro/1990, a configuração da carreira tende a se alterar. As informações no quadro a seguir nos mostram como isso ocorre nos estados.

Quadro 03 – Estados - Critérios de movimentação da Carreira do Magistério Público

UF	Critérios de movimentação identificados	
	Progressão por Formação/Titulação	**Progressão por Formação Continuada, Avaliação do Desempenho e Tempo de Serviço**
AC	Art. 9º § 1º Promoção: após ser requerida pelas vias legais e comprovada a nova habilitação (PCCR/2013).	Art. 10. Progressão: atingirem o mínimo de 70% dos pontos, nas seguintes avaliações: a) avaliação de desempenho; b) avaliação de conhecimento; c) aferição de qualificação profissional. II – Cumprirem o interstício de três anos no efetivo exercício do cargo.
AP	Art. 32. Promoção: comprovação da nova formação e cumprimento do tempo de 18 meses de efetivo exercício (PCCS/2005).	Art. 30. Progressão funcional: interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício, avaliação de desempenho, não tenha ausência injustificada ao serviço nesse período, nem sofrido falta ou penalidade disciplinar.
RO	Art. 56. Promoção funcional: nova habilitação específica superior devidamente comprovada e requerida (PCCR, 2012).	Art. 59. Progressões funcionais: 02 (dois) em 02 (dois) anos de efetivo exercício na respectiva classe, observados os seguintes critérios cumulativos: I – antiguidade; II – assiduidade; e III – avaliação sistemática do desempenho profissional.
RR	Art. 22. A progressão vertical: apresentação da nova documentação comprobatória para os fins desta progressão (PCCREB, 2013).	Art. 21. Progressão horizontal: avaliação periódica de desempenho, interstício de 2 (dois) anos.

Fonte: Plano de Carreira dos estados.

Observa-se que os estados preveem em seus planos a titulação como forma de progressão, o que está em consonância à CF/1988, que prevê a titulação como quesito de ingresso na carreira pública, o que sinaliza uma modificação com relação ao decreto dos territórios Federais, o qual permitia o ingresso na carreira a partir do 2º grau ou habilitação equivalente. Relativamente, o critério de movimentação tempo de serviço está presente nos dois momentos, o que demarca o incentivo a permanência na carreira do magistério da educação básica atribuindo uma gratificação conforme interstícios variados.

A formação continuada é um dos critérios que sugerem atratividade a carreira com previsão na legislação brasileira através da LDB/1996. A avaliação do desempenho, por sua vez, é caracterizada essencialmente pela avaliação profissional individual dos servidores e ganha notoriedade no contexto da profissionalização e da reestruturação produtiva, sendo que no Brasil, passa a ser incorporado nas legislações educacionais.

Conclusões

A carreira no magistério público brasileiro vem seguindo as diretrizes nacionais engendradas pela Reforma do Estado Brasileiro e suas influências internacionais de elaboração, considerando o reordenamento das políticas públicas e sociais para a superação da crise de 1970. Tal cenário foi determinante para a constituição de novos critérios de movimentação, em que ganha destaque a avaliação do desempenho e a aferição do trabalho do professor sob a lógica capitalista da produtividade.

Referente aos critérios de movimentação, na condição de territórios federais, o tempo de serviço foi quesito principal para a progressão, enquanto a titulação constitui-se de forma secundária. Por outro lado, esta situação que tende a se modificar quando os territórios passam a condição de estados da federação. A dinamicidade de mudanças na sociedade influenciadas pela conjuntura política vai dar novo desenho a configuração da carreira do magistério público, marcada pela tendência da avaliação do desempenho, mas que simultaneamente, ainda resguarda os critérios de tempo de serviço e titulação para a movimentação na carreira, estes últimos indicando atratividade para a carreira, dado o incentivo ao aperfeiçoamento.

Referências

BRASIL. Lei nº 4.070, de 15 de Junho de 1962. **Eleva o Território do Acre à categoria de Estado e dá outras providências.** Disponível em www.planalto.gov.br . Acesso em: Set.2021

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em www.planalto.gov.br . Acesso em: Set.2021

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: Set.2021

BRASIL. Resolução nº 2, de 28 de Maio de 2009. **Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública.** Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em: Set.2021

BRASIL. Decreto nº 85.712, de 16 de Fevereiro de 1981. **Dispõe sobre a Carreira do magistério de 1º e 2º Graus do Serviço Público Civil da União e das Autarquias Federais.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: Set.2021

BRASIL. Lei Complementar nº 41, de 22 de Dezembro de 1981. **Cria o estado de Roraima e dá outras providências**. Disponível em www.planalto.gov.br . Acesso em: Set.2021

ACRE. LC nº 274, de 9 de janeiro de 2013. **Altera dispositivos da LC n. 67, de 29 de junho de 1999, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Ensino Público Estadual.** Disponível em: www.al.ac.leg.br. Acesso em: Set.2021

AMAPÁ. Lei nº. 0949, de Dezembro de 2005. **Dispõe sobre o Sistema Estadual de Educação, organiza o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos profissionais da educação básica do Poder Executivo Estadual.** Disponível em: www.al.ap.gov.br. Acesso em: Set.2021

CIAVATTA, Maria. O conhecimento histórico e o problema teórico metodológico das mediações. In: FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria. **Teoria e educação no labirinto do capital**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital.** Rio de Janeiro: Boitempo, 2009.

RONDÔNIA. Lei Complementar nº 680, de 07 de setembro de 2012. **Dispõe sobre o PCCR dos Profissionais da Educação Básica do estado de Rondônia e dá outras providências**. Disponível em: www. sapl.al.ro.leg.br. Acesso em: Set.2021

RORAIMA. Lei n° 892, de 25 de Janeiro de 2013. **Dispõe sobre a criação do PCCREB dos Servidores da Educação Básica do Estado de Roraima e dá outras providências**. Disponível em: www.tjrr.jus.br. Acesso em: Set.2021.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Diferenciar para Precarizar: uma tipificação das professoras da educação básica nas redes estaduais da região Sudeste

João Batista Silva dos Santos

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

Introdução

A precarização das professoras temporárias[1] em termos das relações de trabalho é um tema discutido amplamente em diversos trabalhos acadêmicos em todo o Brasil (OLIVEIRA, 2004; SOUZA, 2011; VENCO e RANGOLIN, 2013; NETO 2015; SANTOS, 2016; entre outros). Nesse sentido, pretendemos dar mais um passo no acúmulo de investigações de uma questão que resulta quantitativamente e qualitativamente na qualidade da escola pública e que tem efeitos diversos na vida das profissionais da educação que estão submetidas a esse tipo de vínculo.

Propomos uma breve exposição dos achados sobre a reprodutibilidade da contratação por tempo determinado, comumente chamado de "temporário ", forma esta que, apesar de subtrair direitos trabalhistas básicos das professoras, como veremos adiante, está prevista constitucionalmente e, por conseguinte, consta nas leis estaduais e municipais na concepção que se convencionou denominar "necessidade temporária de excepcional interesse público"(IX, art. 37 CF/1988).

A partir desse preâmbulo, pretendemos discutir as semelhanças ou diferenças entre as redes estaduais da região Sudeste do Brasil no intuito de contribuir para maior entendimento dessa morfologia do trabalho docente em que se encontra uma boa parte das professoras e professores brasileiros.

A região Sudeste do Brasil concentrava em 2020 mais de 89,9 milhões de habitantes[2] (42,0%) e em termos de matrículas da educação básica a 42,6% do total de matrículas no Brasil[3], sendo composta por quatro unidades federativas: São Paulo, Rio de Janeiro, Espírito Santo e Minas Gerais. Sua dimensão nos demonstra a relevância em se compreender as mais distintas dimensões que possam impactar um projeto de busca por uma educação de qualidade. Não é intenção aqui de explorar todas as dimensões, mas apenas uma delas, aquela que diz respeito as formas de contratação temporária previstas em lei nos governos estaduais da região em destaque.

---

[1] Em nosso trabalho optamos por fazer o ajuste ao gênero feminino tendo em vista que a média nacional, e nos estados brasileiros, de participação feminina no magistério superou os 80% no ano de 2019. Fonte: Dados do INEP/LDE-UFPR.

[2] Dados IBGE. Projeção da população do Brasil e das unidades da federação. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html?=&t=resultados>. Acesso em: 23 fev./2021.

[3] Dados do INEP/LDE-UFPR referente ao ano de 2019.

Metodologia

Nossa pesquisa estabeleceu um procedimento metodológico de análise e comparação da legislação que regem os professores das redes estaduais públicas de educação básica. Basicamente quatro documentos principais seriam analisados para os quatro estados da região: Constituição Estadual, Estatuto do Magistério e Plano de Carreira e Lei específica sobre a contratação temporária. Entretanto, esses documentos nos remetem à uma gama de outras leis, decretos e afins que regulamentam a profissão docente nos estados. Não é intenção deste trabalho explorar em exaustão a integra dos documentos legais acima citados, mas a partir dos dispositivos especificamente relativos à contratação temporária, apontar semelhanças e diferenças que permitem compreender a reprodutibilidade da forma de contratação temporária estabelecida pelos entes federativos.

Expomos a seguir quadro das principais legislações no âmbito de cada Estado (Constituição Estadual, Estatuto do Magistério, Plano de Carreira dos professores e lei específica do ente federativo sobre a contratação por tempo determinado). Cada uma delas discute a questão das professoras temporárias de maneiras distintas, ─ e as vezes até sem apresentar alguma menção ─ ficando à lei específica o encargo de delimitar os pormenores dessa forma de contratação. Importa ainda ressaltar que mesmo o dispositivo legal mais específico não dá conta de abarcar todos os aspectos das relações de trabalho envolvendo as profissionais em questão, sendo necessário a busca de outros documentos que dizem respeito ao tema.

Em termos procedimentais, realizamos um levantamento junto às assembleias legislativas dos Estados da região o que permitiu obter os documentos acima citados, assim como organizar de maneira comparativa a legislação permitindo observar distinções entre os principais direitos das professoras concursadas e as professoras temporárias atuantes nas respectivas redes de ensino.

Resultado e Discussão

Ao observarmos os textos das constituições estaduais dos estados da região Sudeste, todos mantêm a mesma forma, reprodução do texto do Inciso IX, art. 37 da Constituição Federal em que versa que "a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;". Mas o estado de Minas Gerais merece um destaque, já que no artigo 22 de sua constituição aparece o seguinte conteúdo em seu Parágrafo único: "O disposto neste artigo não se aplica a funções de magistério." Claramente, há um impeditivo constitucional no Estado de Minas Gerais que impossibilita a contratação de professoras e professores independente do conteúdo da lei específica que regulamenta a contratação por tempo determinado. Tal normativa, a nosso ver, vem sendo descumprida recorrentemente pelo poder público mineiro, transformando o Parágrafo Único do artigo em tela em letra morta.

O Quadro 1 nos permite observar qual a estrutura legal que rege as professoras temporárias nos estados da região.

Quadro 1 – Legislação sobre as professoras temporárias no âmbito dos Estados, Região Sudeste

UF	CONSTITUIÇÃO ESTADUAL	ESTATUTO DO MAGISTÉRIO	PLANO DE CARREIRA	LEI ESPEFÍCICA
SP	Art. 115, X	Art. 6; Art 12 §3º LC 444/85	Art. 6; Art 12 §3º LC Nº 836/97	LC nº 1.093 de 16/07/2009
MG	Art. 22	Não se aplica	Não se aplica	Lei nº 23.750 de 23/12/2020
RJ	Art. 77, XI	§ Único, Art. 1º DECRETO-LEI Nº 133/75	Não se aplica	LEI Nº 6901 de 02/10/2014
ES	Art. 32, IX	Art. 31 ao 38 da LC nº 115	Não se aplica	LC nº 809, de 23/09/15

Fonte: Autor com base na legislação obtida nas Assembleias legislativas dos Estados da região Sudeste.

É possível observar que apenas no estado de São Paulo o Plano de Carreira do magistério faz menção ao contratado por tempo determinado, entretanto, as duas únicas citações realizadas no texto da lei referem-se ao §3º do artigo 12 — possibilitando o acumulo de carga horária de no máximo 65 horas semanais — e o artigo 6º das Disposições Transitórias — permitido, em caso de "desnecessidade de serviço", o retorno ao enquadramento de sua função.

Há ainda, em se tratando do Estatuto do Magistério, o Estado de Minas Gerais que não realiza nenhuma menção às professoras contratadas por contratos temporários. Será a lei específica que determinará os pormenores da relação de trabalho para esses profissionais.

Temos ainda o Quadro 2 que nos permite comparar, no âmbito de cada Estado, como se configura a tipificação do vínculo das professoras temporárias em comparação com as professoras efetivas.

Quadro 2 – Tipificação do Vínculo, professoras temporárias e efetivas - Região Sudeste

SAO PAULO

ITEM	TEMPORARIO	EFETIVO
Denominação	Categoria O/Eventual (VER e as demais?)	Efetivo
Forma de ingresso	Processo Seletivo Simplificado[i]	Concurso Público de Provas e Títulos[ii]
Tipo de vínculo	CTD[iii]	Estatutário
Tempo de contrato	Até o máximo de 3 anos[iv]	Indeterminado

MINAS GERAIS

ITEM	TEMPORARIO	EFETIVO
Denominação	Designados/Contratado temporário[v]	Efetivo
Forma de ingresso	Processo Seletivo[vi]	Concurso Público[vii]
Tipo de vínculo	CTD[viii]	Estatutário
Tempo de contrato	2 anos[ix]	Indeterminado

RIO DE JANEIRO

ITEM	TEMPORARIO	EFETIVO
Denominação	Contrato	Efetivo
Forma de ingresso	Processo Seletivo Simplificado[x]	Concurso Público[xi]
Tipo de vínculo	Contrato Administrativo[xii]	Estatutário
Tempo de contrato	2 anos + 1ano[xiii]	Indeterminado

ESPIRITO SANTO

ITEM	TEMPORARIO	EFETIVO
Denominação	Designação temporária (DT)	Efetivo
Forma de ingresso	Processo Seletivo Simplificado[xiv]	Concurso Público[xv]
Tipo de vínculo	Contrato administrativo de prestação de serviços[xvi]	Estatutário
Tempo de contrato	2 anos + 2[xvii]	Indeterminado

Fonte: Autor com base nas leis específicas que tratam da contratação por tempo determinado em cada Estado da Região Sudeste. Nota: As informações dos números de referências (i, ii, iii, ...) dizem respeito aos dispositivos legais e foram suprimidas devido à limitação de caracteres que este trabalho impõe.

Observamos que há uma explícita diferenciação entre as professoras temporárias e as professoras efetivas em termos da tipificação do vínculo empregatício. O primeiro diferenciador é a denominação dada às profissionais da educação. No que diz respeito às temporárias, cada estado vai identificá-las com uma denominação diferente (SP - Categoria O/Eventual; MG - Designados/Contratado temporário; RJ - Contrato; ES - Designação temporária), enquanto que as professoras efetivas são assim igualmente identificadas em cada estado.

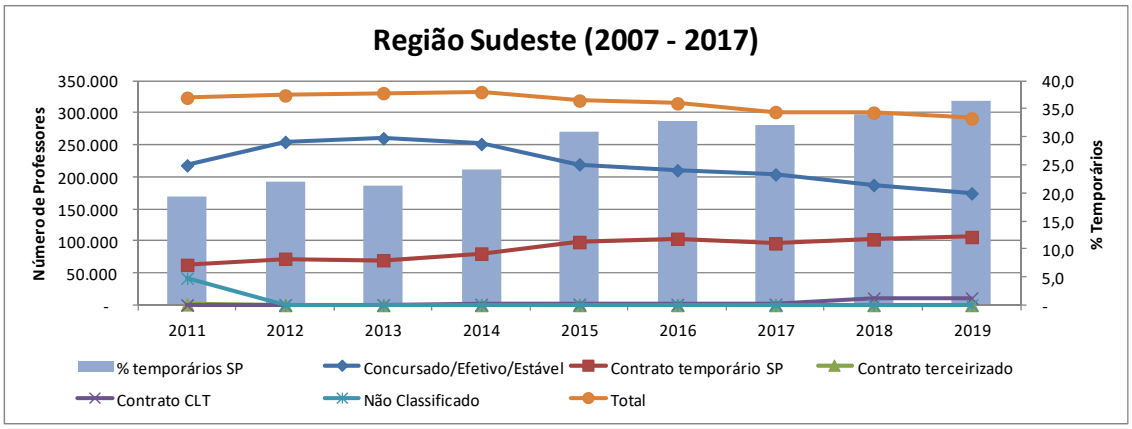
A forma de ingresso é o segundo diferenciador entre as temporárias e as efetivas. No que diz respeito às primeiras, apesar dos estados apontarem uma homogeneidade na forma de ingresso, seja ele "processo seletivo" ou "processo seletivo simplificado", o caráter objetivo de tal processo permite a configuração diferenciada em relação às efetivas, que por sua vez, ingressam via concurso público.

Como consequência da sua forma de ingresso, o tipo de vínculo expressa outro caráter diferenciador, já que as professoras temporárias são vinculadas ao serviço público por meio de contratos dos mais diversos (Contrato por tempo Determinado - CTD, Contrato administrativo, Contrato administrativo de prestação de serviços). No caso das professoras efetivas, é o estatuto do magistério, regido pelo Regime Jurídico Único que rege a forma de vínculo.

Quanto ao tempo de contrato, verificamos a alternância entre contratos de 2 e 3 anos de vinculação para as professoras temporárias enquanto as professoras efetivas são beneficiadas com a indeterminação do tempo de vinculação, isto é, a estabilidade, consequência da efetividade adquirida via concurso público[4].

Por fim, no Gráfico 1 é possível verificar, no eixo principal, a dinâmica do numero de professoras temporárias, efetivas, contratadas via CLT, terceirizadas, não classificado[5] e do Total de docentes em toda a região Sudeste, além de, no eixo secundário, o percentual desses docentes temporários em relação ao total de docentes.

Gráfico 1 – Número de professoras temporários e efetivas da Região Sudeste, com percentuais 2011-2017



Fonte: Autor com base no Censo Escolar/INEP via Laboratório de Dados Educacionais/UFPR.

4 A estabilidade é um atributo pessoal do servidor, enquanto a efetividade é uma característica do provimento de certos cargos. Daí decorre que a estabilidade não é no cargo, mas no serviço público, em qualquer cargo equivalente ao da nomeação efetiva (MEIRELLES, 1990, p. 370).

5 Até 2012 o INEP não levantava com precisão os dados relativos à categoria do vínculo das professoras e professoras.

É notório que o número de docentes temporários se torna cada vez mais significativo, chegando ao alcançar 42% do total de docentes das redes estaduais da região Sudeste (barras verticais). Outro destaque é a diminuição do total de docentes efetivos na série histórica ao mesmo tempo que ocorre a diminuição do total de docentes como um todo. Uma hipótese imediata que esse trabalho observa é uma substituição do trabalho docente efetivo por trabalho docente temporário. Como este último perde direitos em relação ao primeiro, caracteriza-se um quadro de precarização objetiva, como discute Linhart (2013, p. 535), em relação às profissionais da educação.

Conclusão

Neste trabalho nos propusemos, de forma breve, apresentar as diferenças e semelhanças, em termos legais, da caracterização dos docentes temporários nas redes estaduais da região Sudeste. Como percepções preliminares, concluímos que há, em termos da tipificação aqui apresentada, elementos que permitem comprovar os malefícios desse tipo de contratação.

Referências

LINHART, Danièle. Idéologies et pratiques managériales: du taylorisme à la précarisation subjective des salariés. Revista Sociedade e Estado. Vol. 28. Nº 3. Set/Dez 2013.

MEIRELLES, H. L. **Direito Administrativo Brasileiro**. Malheiros editores, 23ª edição, p.368, 1990.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação e Sociedade**, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, 2004.

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). Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2015.

SANTOS, João Batista Silva dos. Professores temporários da rede estadual de São Paulo: análise da política de pessoal da perspectiva orçamentária. 130f. Dissertação (Mestrado em Educação - Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2016.

SOUZA, M. N. **Condições de Trabalho e Remuneração docente: O caso do Professor Temporário na rede estadual de ensino do Paraná**. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba - PR. 2011.

VENCO, Selma; RIGOLON, Walkiria. Quem quer ser professor? A precariedade objetiva e subjetiva no trabalho docente. 36ª Reunião Nacional da ANPED - Sistema Nacional de Educação e Participação Popular: Desafios para as Políticas Educacionais, 2013.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Gasto Médio por Professor e Dedicação Exclusiva a uma Única Unidade Escolar na Rede Municipal de Bujaru-PA (2010-2020)

Ariel Feldman

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

Elvis Denis da Silva Santiago

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

Introdução

O objetivo dessa pesquisa é calcular o gasto médio por professor na rede municipal de Bujaru (PA) entre 2010 e 2020. Trata-se, portanto, de uma investigação delimitada cronologicamente pelo período de vigência do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) antes de sua constitucionalização e modificação efetuada pela da Emenda Constitucional n° 108, de 27 de agosto de 2020 (BRASIL, 2020). O marco temporal inicial da pesquisa, o ano de 2010, indica o primeiro ano em que a complementação da União ao Fundeb atingiu seu valor total de 10% em relação ao total.

O cálculo desse indicador, o gasto médio por professor na rede municipal de Bujaru-PA, faz parte de uma pesquisa mais ampla que se encontra em estágio inicial, cujo objetivo é analisar a possibilidade de implementar o regime de dedicação exclusiva a uma única unidade escolar na referida rede municipal. A resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009, em seu artigo 4º, estipula que as "as esferas da administração pública que oferecem alguma etapa da Educação Básica, em quaisquer de suas modalidades, devem instituir planos de carreira para todos os seus profissionais do magistério, e, eventualmente, aos demais profissionais da educação (...) dentro dos seguintes princípios: (...)VIII - incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar" (BRASIL, 2009).

A implementação de políticas de incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar ainda não se constitui um campo consolidado de investigações. Grosso modo, essa temática aparece nas investigações sobre trabalho e valorização docente como um dos vários elementos dentro dessa grande área de pesquisa (JACOMINI, GIL e CASTRO, 2019; CARVALHO, 2013; CASTRO e CARVALHO, 2019). Dessa forma, nossa investigação pretende contribuir com a vasta literatura existente sobre trabalho e valorização docente, contudo nosso enfoque é bem mais específico, pois, como já pontuamos, objetivamos analisar a possibilidade de implementar o regime de dedicação exclusiva a uma única unidade escolar em uma rede municipal. Como um dos primeiros passos de pesquisa, precisamos calcular o gasto médio por professor na rede municipal de Bujaru entre 2010 e 2020.

Metodologia

Essa pesquisa é um estudo de caso em abordagem mista, ou seja, quanti-qualitativa (CRESWELL, 2010). Como procedimento de coleta de dados utilizamos a análise documental, notadamente em duas bases de dados, o Censo Escolar e Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE), bem como realizou-se uma breve análise do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos Trabalhadores do Magistério do Município de Bujaru (BUJARU, 2010).

Para calcular o gasto médio por professor na rede municipal de Bujaru entre 2010 e 2020 cruzaremos, em síntese, duas informações: o valor anual dos pagamentos realizados aos profissionais do magistério e o número de professores da rede. Para a primeira informação, utilizamos o item nº 13 do anexo X do Relatório Resumido de Execução Orçamentária (RREO) do município de Bujaru, intitulado "Pagamento dos profissionais do magistério" (SIOPE/FNDE).[1] Para o número de professores da rede municipal de Bujaru, utilizamos os dados do Censo Escolar disponibilizados pelo Laboratório de Dados Educacionais (LDE).[2] Para calcular o gasto médio mensal por professor, dividimos o gasto médio anual por 13,5, para contemplar o décimo terceiro, bem como férias remuneradas.

Resultados e Discussão

A última reformulação do PCCR dos Trabalhadores do Magistério do Município de Bujaru ocorreu em 2010 e nela ainda não foi contemplada nenhum mecanismo de incentivo ao regime de dedicação exclusiva a uma única unidade escolar. No artigo 19, define-se que a jornada de trabalho "poderá ser no mínimo de 20 (vinte) horas e no máximo 40 (quarenta) horas semanais" (BUJARU, 2010, p. 7). Em síntese, o PCCR está desatualizado e não contempla a recomendação estipulada pela resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009, sobre o incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar. Assim, é preciso de pesquisas que deem subsídios para a implementação dessa política. Por isso, na tabela 1, sintetizamos os dados coletados e calculamos o gasto médio por professor na rede municipal de Bujaru entre 2010 e 2020, o qual pode ser um importante indicador para a formulação da política pública sugerida.

Podemos observar, na tabela 1, que o gasto médio, tanto anual quanto mensal, se aproximam da mediana da série histórica analisada, o que indica que os valores não oscilam de forma muito significativa. A despeito dessa baixa oscilação dos dados observados, é preciso ressaltar que orçamentos educacionais estão sempre sujeitos ao volume de arrecadação, que por natureza é sempre instável. Percebe-se que os quatro primeiros anos da série histórica, de 2010 a 2013, apresentam valores menores tanto para o total do Fundeb (coluna B) como para o valor total do pagamento aos profissionais do magistério (coluna A).

---

[1] Disponível em https://www.fnde.gov.br/siope/relatorioRREOMunicipal2006.do (acesso em ago. 2021)

[2] Disponível em https://dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/#/ (acesso em ago. 2021). Apenas para o ano de 2020, ainda não disponibilizado pelo LDE, nos valemos dos microdados do Censo Escolar diretamente, contudo utilizamos os mesmo critérios do LDE , notadamente a nota 1 da Ficha Técnica de Indicadores Educacionais do indicador *Número de Docentes:* "São considerados os profissionais identificados com funções de Docente e de Docente Titular - coordenador de tutoria (de módulo ou disciplina) – EaD, exercidas na escola atuantes em turmas cujo tipo de atendimento não seja de Atividade complementar, nem de Atendimento Educacional Especializado (AEE)".

Esses dois valores, das colunas A e B, se estabilizam a partir de 2014, para atingirem seu patamar máximo de R$ 32.413.473,69 em 2019 (coluna B), mesmo ano em que a coluna A atingiu seu ápice de R$ 22.504.543,05.

Tabela 1 – Gasto médio por professor na rede municipal de Bujaru (PA), 2010 a 2020

Ano	Pagam. prof. do Magistério (A)	Fundeb (B)	Prof. Rede Mun.(C)	Gasto méd. anual (A/C) = D	Gasto méd. mensal (E) (D/13,5)	Perc. Fundeb (F). (A/B - %)
2010	13.051.642,02	21.576.165,04	334	39.076,77	2.894,58	60,49
2011	16.965.002,93	26.096.792,34	385	44.064,94	3.264,07	65,01
2012	17.096.140,10	28.444.643,70	364	46.967,42	3.479,07	60,10
2013	17.313.029,24	25.946.459,94	409	42.330,14	3.135,57	66,73
2014	20.763.867,47	27.510.471,36	393	52.834,27	3.913,65	75,48
2015	20.373.978,56	30.709.474,35	409	49.814,13	3.689,94	66,34
2017	19.195.120,10	29.786.409,88	465	41.279,83	3.057,77	64,44
2018	21.180.603,67	30.907.060,58	410	51.660,01	3.826,67	68,53
2019	22.504.543,05	32.413.473,69	390	57.703,96	4.274,37	69,43
2020	21.302.962,96	29.298.170,97	358	59.505,48	4.407,81	72,71
Média	18.974.689,01	28.268.912,19	391,70	48.523,70	3.594,35	66,93
Mediana	19.784.549,33	28.871.407,34	391,50	48.390,77	3.584,50	66,54

Fonte: SIOPE/FNDE e Censo Escolar (elaboração própria).
Nota 1: no ano de 2020, tiveram despesas custeadas com o superávit financeiro, do exercício anterior do Fundeb no valor de R$3.037.898,95 e, portanto, a coluna F para esse ano da tabela não representa o percentual observado no anexo X do RREO
Nota 2: para o ano de 2016 o anexo X do RREO não apresenta as despesas realizadas e liquidadas, por isso decidiu-se excluir esse ano da tabela.
Nota 3: Valores corrigidos ao preço do IPCA/IBGE de julho de 2021.

Assim, por um lado, esse indicador, o gasto médio anual e mensal por professor na rede municipal de Bujaru, respectivamente de R$ 48.523,70 e R$ 3.594,35, nos permite ter um parâmetro razoavelmente confiável para planejar uma política pública de incentivo à dedicação exclusiva a uma única unidade escolar, tendo em vista que ele não oscilou de forma significativa entre 2010 e 2020. Por outro lado, como qualquer política pública educacional, que sempre depende do volume de arrecadação de impostos, sabe-se que é uma política sujeita as oscilações do valor total do Fundeb.

Por fim, cabe ressaltar que é preciso analisar com mais detalhamento a outra variável importante da pesquisa, o número de professores da rede. Entre 2011 e 2019, a média de professores com contrato temporário da rede municipal de Bujaru foi de 38% (CENSO ESCOLAR), um percentual muito acima do estipulado pelo Plano Nacional de Educação, que é de no máximo 10%, bem como alarmante em termos de cumprimento dos preceitos constitucionais, que, através do artigo 37, inciso IX, determina que “casos de contratação por tempo determinado” devem “atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”. Ademais, existe a questão da carga horária, pois os professores concursados não assumem a carga horária semanal completa, e o poder executivo abusa da prerrogativa do artigo 19 do PCCR que define que a jornada de trabalho “poderá ser no mínimo de 20 (vinte) horas”. Ao professor é concedida a carga horária mínima e, caso ele queira mais carga horária de trabalho, é preciso barganhar. Assim, o próximo passo dessa pesquisa é verificar quantos

professores em regime de dedicação exclusiva a uma única unidade escolar seriam necessários na rede.

Conclusões

Vivemos um momento de transição entre o velho e o novo Fundeb. Uma das principais mudanças no que diz respeito ao pagamento dos profissionais do magistério foi estabelecida pelo o inciso XI, do artigo 212-A, da Constituição: "proporção não inferior a 70% (setenta por cento) de cada fundo referido no inciso I do caput (...) será destinada ao pagamento dos profissionais da educação básica em efetivo exercício (...)" (BRASIL, 2020). Dessa forma, os municípios precisam se adaptar e readequar seu planejamento orçamentário. Por um lado, é preciso olhar para o futuro frente às novas exigências legais. Por outro lado, contudo, a manutenção da complementação da União nos moldes do antigo Fundeb, que foi chamada nessa nova emenda constitucional de VAAF, permite olhar para o passado, e a partir de análises realizadas dentro desse recorte cronológico, de 2010 a 2020, fazer estimativas relevantes.

Assim, entendemos que esse indicador, o gasto médio anual e mensal por professor na rede municipal de Bujaru, respectivamente de R$ 48.523,70 e R$ 3.594,35, pode ser um elemento inicial para pensar uma política de dedicação exclusiva a uma única unidade escolar.

Referências

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 108, de 26 de agosto de 2020**. Brasília, 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009**. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Brasília, 2009.

BUJARU. **Lei nº 596, de 23 de março de 2010**. Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Trabalhadores do Magistério do Município de Bujaru e dá outras providências. Bujaru, 2010.

CARVALHO, F. A. F. Política de valorização do magistério da educação básica no contexto recente da política de fundos: análise da carreira docente em Ananindeua/PA. In: **Anais** do 26º Simpósio Brasileiro da ANPAE: Políticas, Planos e Gestão da Educação: democratização e qualidade social. Recife, 2013.

CASTRO, J. J. M.; CARVALHO, F. A. F. Configuração e atratividade da carreira docente da educação básica do município de Cametá/PA. **Educação & Formação**, *[S. l.]*, v. 4, n. 10, p. 164–179, 2019.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Artmed, 2010.

JACOMINI, M. A.; GIL, J; CASTRO, E. C. 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.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Os PCCR das Redes Municipais de Cametá e Oeiras do Pará (PA) e a Remuneração com o PSPN (2017-2020)

Jaqueline Mendes Bastos

Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal/RN – Brasil

Magna França

Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal/RN – Brasil

Resumo

Este artigo tem por objetivo analisar a configuração da remuneração docente dos professores das redes municipais de Cametá e Oeiras do Pará, considerando os Planos de Cargo Carreira e Remuneração (PCCR) Fundeb e o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), no período 2017 a 2020. Realizou-se revisão da literatura, análise documental e da legislação pertinentes em nível nacional e local. Os resultados, obtidos por meio de dados do SIOPE, apontam oscilações nas remunerações nos anos de 2017 a 2020; há também similaridades na caracterização dos municípios paraenses quanto à geografia e a existência de populações ribeirinhas e quilombolas; outra similaridade refere-se à história dos dispositivos legais dos municípios, constituído de leis orgânicas e estatutos que regiam o funcionalismo municipal sem distinguir professores de outros trabalhadores da educação. Este trabalho parte do contexto dos PCCRs, que tratam das especificidades da carreira dos professores nos municípios.

Palavras-chave: **Remuneração. PCCR. Financiamento da Educação Básica.**

The PCCR of the Municipal Networks of Cametá and Oeiras do Pará (PA) and the Remuneration with the PSPN (2017-2020)

Abstract

This paper aims to analyze the configuration of teacher remuneration for teachers in the municipal networks of Cametá and Oeiras do Pará, considering the Career and Remuneration Plans (PCCR) Fundeb and the National Professional Salary Floor (PSPN), in the period 2017 to 2020. We make a literature review, document analysis and legislation at national and local levels. The results, obtained through data from SIOPE, show fluctuations in remuneration in the years 2017 to 2020; there are also similarities in the characterization of municipalities in terms of geography and the existence of riverside populations and quilombolas; another similarity refers to the history of the legal provisions of the municipalities, consisting of organic laws and statutes that governed the municipal civil service wich didn't distinguishing teachers from other education workers. This work looks from the context of the PCCRs, which deal with the specificities of the career of teachers in the municipalities.

Keywords: **Remuneration. PCCR. Basic Education Financing.**

Los PCCR de las Redes Municipales de Cametá y Oeiras do Pará (PA) y Retribución con el PSPN (2017-2020)

Resumén

Este artículo tiene como objetivo analizar la configuración de la remuneración docente en las redes municipales de Cametá y Oeiras do Pará, considerando los Planes de Carrera y Remuneración (PCCR) Fundeb y el Piso Salarial Profesional Nacional (PSPN), en el período 2017 a 2020. Se llevó a cabo revisión de la literatura, análisis de documentos y legislación pertinente a nivel nacional y local. Los resultados, obtenidos través de datos de SIOPE, muestran fluctuaciones en la remuneración en los años 2017 a 2020; también existen similitudes en la caracterización de los municipios paraenses en términos de geografía y la existencia de poblaciones ribereñas y quilombolas; otra similitud se refiere a la historia de las disposiciones legales de los municipios, consistente en leyes orgánicas y estatutos que regían el servicio civil municipal sin distinguir a los docentes del resto de trabajadores de la educación. Este trabajo parte del contexto de los PCCR, que abordan las especificidades de la carrera docente en los municipios.

Palabras clave: **Remuneración. PCCR. Financiamiento de la educación básica.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Piso do Magistério, Hora Atividade e Responsabilidade Fiscal: uma análise sobre contradições e possibilidades

Carlos Eduardo Sanches

Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil

Resumo

A Lei Federal nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008) materializou a garantia de um patamar mínimo para a remuneração dos professores da educação básica pública e o entendimento de que o trabalho docente não se resume apenas ao tempo dentro da sala. Apesar do período decorrido desde a sua vigência e das sucessivas decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a sua constitucionalidade, a lei ainda não é cumprida em todas as redes públicas de ensino. Governadores e prefeitos reclamam que piso e um terço de hora atividade elevam a despesa com pessoal do poder executivo e são incompatíveis com as regras estabelecidas pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). Este artigo analisa o contexto da valorização do magistério enquanto política educacional e propõe o uso de uma metodologia para investigar em que medida as previsões da lei do piso desequilibram a despesa com pessoal em Curitiba, Florianópolis e Porto Alegre.

Palavras-chave: **Piso do Magistério. Valorização do Magistério. Remuneração do Magistério. Responsabilidade Fiscal. Políticas educacionais**.

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 Carreira como Instrumento de Valorização do Professor da Educação Básica: um estudo de caso do município de Piraquara/PR

Daniele Pereira Meira Cordeiro

Secretaria Municipal de Educação de Piraquara, Piraquara/PR – Brasil

Introdução

Trata-se dos resultados de uma pesquisa de mestrado em que apresentou como objeto de estudo a carreira do magistério público do município de Piraquara/PR, a partir de três eixos de análise: formação, condições de trabalho e remuneração.

A definição do objeto de estudo e dos eixos, se fundamentou no conceito de valorização proposto por Grochoska (2015) e se desdobrou na análise dos componentes da valorização: formação (SHEIBE, 2010; SANTOS, 2015; SOUZA, 2017), condições de trabalho (OLIVEIRA; ASSUNÇÃO, 2010; MIGLIAVACCA, 2010; TARDIF; LESSARD, 2017; PEREIRA JUNIOR, 2017; SOUSA, 2018;) e remuneração (SUBIRÁ, 2012; GODOY, 2014; ALVES, 2017; ARAÚJO, 2017; NASCIMENTO, 2019).

O plano de carreira, enquanto um mecanismo legal assegurado na Constituição Federal de 1988 (CF 88) e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1996 (LDB 9394/96), constitui-se em um instrumento concreto que materializa condições para a valorização por meio da estrutura da carreira. Contudo, os elementos e o contexto em que a carreira é estruturada, podem ou não possibilitar condições de valorização, uma vez que a estrutura e a manutenção da carreira docente são influenciadas pelo contexto político e econômico, tanto nacional quanto local.

Nesse sentido, surgiu o problema da pesquisa: de que maneira a carreira do magistério público do município de Piraquara representa uma política de valorização, em um contexto local marcado por diferentes limitações econômicas? Na tentativa de responder a essa problemática, o objetivo geral foi analisar a estrutura da carreira do magistério em um município com baixo desenvolvimento econômico, num contexto nacional de ajuste fiscal que, por sua vez, pode interferir nas políticas de financiamento da educação municipal.

Metodologia

O percurso metodológico foi delineado por meio de um estudo de caso do município de Piraquara/PR. A principal contribuição de um estudo de caso é o que se aprende com ele, relacionando semelhanças e diferenças com outros casos (STAKE, 2000). Dessa forma, o caso estudado apresenta elementos que contribuem para responder o problema de pesquisa e contribui para melhor compreender como se tem disputado a política de valorização em diferentes contextos.

A análise documental (CELLARD, 2008), ocorreu por meio dos Relatórios Resumidos de execução orçamentária do município (RREO), das folhas de pagamento do magistério público, da Lei Municipal n° 1192/2012, que estabelece o Plano de Cargos, Emprego, Carreira, Vencimento e Salários do Magistério Público Municipal do Município de Piraquara e das Tabelas de Vencimentos do Quadro do Magistério, bem como, a análise de entrevistas com roteiro semiestruturado (BARBOT, 2015), realizadas com quatro professoras de carreira do município e que, no momento, ocupavam cargos específicos de representatividade, a saber: Representante do Sindicato Municipal, denominado Associação dos Professores Municipais de Piraquara (APMP); representante da Secretaria Municipal de Educação (SMED) pela Comissão Permanente de Acompanhamento do Plano de Carreira; Representante do Conselho Municipal de Educação (CME) e Secretária Municipal de Educação.

A coleta de dados se deu do Portal da Transparência do Município e no Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE/FNDE), bem como a solicitação das folhas de pagamento para a Secretaria Municipal de Educação, no período entre 2015 e 2018.

Resultados e Discussão

Como principais resultados, cabe analisar o cotejamento entre o que está previsto no plano de carreira e como tem se efetivado o seu desenvolvimento. Para essa análise, optou-se em apresentar os dados referentes a cada um dos eixos estruturantes da carreira: condições de trabalho, formação e remuneração.

Em relação aos elementos das condições de trabalho, o cumprimento de 33% de hora-atividade é um limitador frente às condições econômicas do município. Ao realizar uma projeção de quantas contratações seriam necessárias para garantir a ampliação da hora-atividade para 33%, considerando o número de vínculos na folha de pagamento do ano de 2018, chegou-se a um montante de 32 novos professores contratados, com carga horária de 20 horas semanais. Essas novas contratações, se considerado o valor do vencimento inicial, implicariam em uma ampliação de 3% na folha de pagamento do magistério. A princípio não representaria um esforço tão grande dentro da execução orçamentária do município, entretanto, é necessário considerar, os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). Segundo dados do Relatório de Gestão Fiscal do ano de 2018, disponível no Portal da Transparência do Município, a despesa total com pessoal no executivo de Piraquara representou 51,17% sobre a receita corrente líquida, ou seja, ultrapassou o limite de alerta de 48,60%, e praticamente atingiu o limite prudencial de 51,30%. Nessa conjuntura, o aumento em 3% na folha de pagamento não parece ser viável. Essa limitação do município retoma o debate sobre a importância dos recursos do Fundeb, bem como, a importância de uma maior participação da união na composição dos fundos, assim como a necessária revisão da própria LRF que desconsidera os efeitos dos recursos do Fundeb no contexto municipal.

Os eixos da remuneração e formação foram analisados em conjunto, visto que a opção foi realizar o cálculo da média da remuneração por níveis de formação/titulação. A TABELA 1 faz um panorama das médias da remuneração, entre os anos de 2015 e 2018, de acordo com o nível de formação/titulação. As diferenças entre os níveis estão aproximadas do que está previsto no plano de carreira, principalmente entre os níveis I e II, que é onde os professores

têm um crescimento de 50% no vencimento inicial. A porcentagem de variação revela que há valorização salarial para os professores por meio da formação.

TABELA 1 - MÉDIAS DA REMUNERAÇÃO* DOS PROFESSORES DE ACORDO COM NÍVEL DE FORMAÇÃO, 20 HORAS SEMANAIS, PIRAQUARA, 2015, 2016, 2017, 2018

	2015		2016		2017		2018	
	Média da Remuneração R$	Diferença entre Níveis %	Média da Remuneração R$	Diferença entre Níveis %	Média da Remuneração R$	Diferença entre Níveis %	Média da Remuneração R$	Diferença entre Níveis %
Nível Médio – Normal	863,82		1.345,72		1.444,50		1.630,49	
Licenciatura	1.333,18	54,34	2.017,07	49,89	2.185,46	51,30	2.534,27	55,43
Especialização	1.840,02	38,02	2.810,60	39,34	2.986,47	36,65	3.103,50	22,46
Mestrado/ Doutorado	1.492,64	-18,88	2.980,45	6,04	3.370,50	12,86	3.551,33	14,43

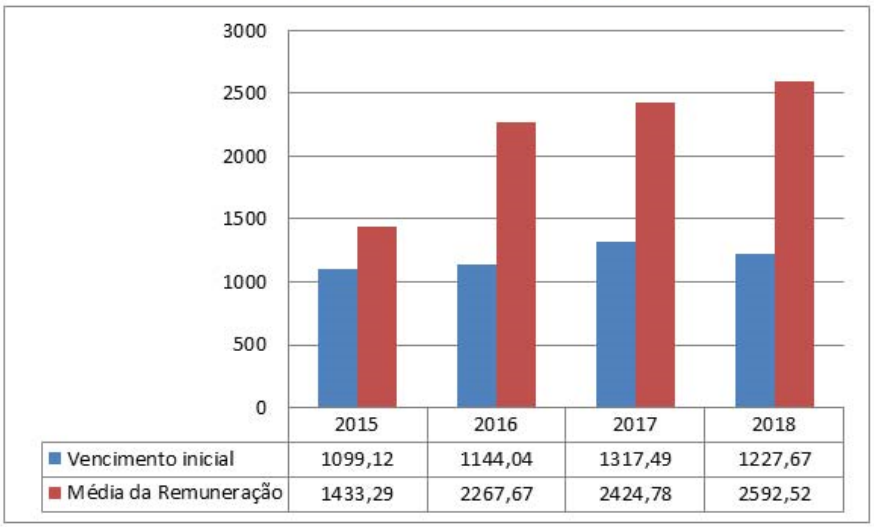
FONTE: Folhas de pagamento da Prefeitura Municipal de Piraquara (2015, 2016); SIOPE – Dados da Remuneração (2016, 2017). Elaborado pela autora.
* Valores atualizados pelo IPCA. Base de cálculo dez/2018.

É interessante perceber que a porcentagem de variação entre licenciatura (nível II) e especialização (nível III), é relativamente maior, em relação à porcentagem descrita no plano de carreira. Para exemplificar: no Plano de Carreira a elevação do Nível II para o III está fixada em 15%, todavia, o percentual de diferença entre esses níveis foi de 38,02%, em 2015 e de 22,46%, em 2018, a maior e menor diferença nessa série histórica, respectivamente. Possivelmente, essa diferença tem relação com o tempo de serviço, uma vez que os professores com especialização já possuem mais tempo na carreira, logo apresentaram progressões entre as subclasses. Assim, é possível avaliar que no desenvolvimento da carreira dos professores de Piraquara, a relação entre formação e tempo de serviço (por meio da avaliação de desempenho) tem se efetivado entre os níveis I, II e III da tabela salarial, uma vez que as médias da remuneração refletem a movimentação na carreira.

Entretanto, há uma ressalva em relação à porcentagem de variação da média da remuneração entre os níveis III e IV, que está inferior ao estabelecido no plano de carreira, em todos os anos de análise. No ano de 2015 chama ainda mais atenção, uma vez que a média da remuneração para os professores com mestrado (nível IV) é menor do que a média dos professores com especialização (nível III), o que, provavelmente, também tem relação com o tempo de serviço.

Para perceber o desenvolvimento na carreira, também é interessante cotejar as médias da remuneração com o vencimento inicial fixado na tabela salarial, conforme os dados organizados no GRÁFICO 1:

GRÁFICO 1 - COMPARAÇÃO ENTRE AS MÉDIAS DA REMUNERAÇÃO E O VENCIMENTO INICIAL DA TABELA SALARIAL, PIRAQUARA, 2015-2018



	2015	2016	2017	2018
Vencimento inicial	1099,12	1144,04	1317,49	1227,67
Média da Remuneração	1433,29	2267,67	2424,78	2592,52

FONTE: Folhas de pagamento; Tabelas de vencimento. (2015, 2016, 2017, 2018). Elaborado pela autora.
* Valores atualizados pelo IPCA. Base de cálculo dez/2018.
** A média da remuneração se trata de uma média geral, independente da formação.

A média da remuneração é sempre maior em relação ao vencimento inicial, ao que indica, o tempo de serviço e a formação interferem nessa elevação, uma vez que o vencimento inicial está condicionado ao ingresso na carreira para o Nível Médio, na modalidade normal; já a média da remuneração, por sua vez, incorpora as progressões de níveis e de subclasse, ou seja, formação e tempo de serviço. Em síntese, é possível notar que existe movimentação na carreira a partir dos níveis de formação/titulação e por tempo de serviço.

Conclusões

A análise do contexto socioeconômico e a análise documental da execução orçamentária de Piraquara/PR, confirmaram as limitações financeiras do município, fator que interfere na ampliação da política de valorização local, sobretudo, por meio do cumprimento dos 33% da jornada de trabalho destinada à hora-atividade e da elevação do vencimento inicial, uma vez que ambas as situações demandam a ampliação de recursos para os investimentos em educação.

Mesmo frente a essa característica, um aspecto que contribui para a política de valorização nesse contexto municipal é a forma que a carreira está estruturada e implementada (GROCHOSKA, 2015), ou seja, existe uma política de valorização dos professores em curso, quando se observa que o previsto no plano de carreira está se efetivando por meio das elevações, mesmo com as limitações ao desenvolvimento econômico do município.

Referências

ALVES, C. A. de S. **A política de remuneração dos professores da rede estadual de educação básica do Pará**. Teses. (Doutorado em Educação), Universidade Federal do Pará, Belém, 2017.

ARAÚJO, F. K. R. de. **Desafios da valorização dos professores da educação básica da rede pública estadual de ensino do Rio Grande do Norte**: carreira e remuneração (2009-2015). Tese (Doutorado em Educação), Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016.

BARBOT, J. Conduzir uma entrevista de face a face. In: PAUGAM, Serge (Coord.). **A pesquisa sociológica**. Petrópolis: Vozes, 2015.

CELLARD A. A análise documental. IN: POUPART, J et al. **A pesquisa qualitativa**: Enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis: RJ, Vozes 2008.

GODOY, M. de. **Vencimento, Remuneração e Carreira Docente no Estado do Paraná (2005-2012)**. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal do Paraná, 2014.

MIGLIAVACCA, A. Condições de trabalho do professor. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. D**ICIONÁRIO**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

NASCIMENTO. A. B. **(Des)feitos e (d)feitos na composição remuneratória de docentes da rede estadual de educação básica de Rondônia no contexto das políticas do FUNDEB e PSPN [2006 a 2016]**. Tese (Doutorado em Educação), Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2019.

OLIVEIRA, D. A.; ASSUNÇÃO, A. A. Condições de 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.

SANTOS. A. R. dos. **O perfil dos professores do campo no estado do Acre: uma análise das políticas de formação docente (2007-2013) e das desigualdades nas condições de trabalho**. Tese (Doutorado em Educação), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

SCHEIBE, L.. Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo plano nacional de educação. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 112, p. 981-1000, jul.-set. 2010.

SOUSA, A. e S. **As condições de trabalho de professores do ensino médio em escolas públicas estaduais da cidade de Teresina – PI**. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2018.

SOUZA. M. B. de. **A política de valorização docente na rede pública de ensino do Estado do Pará (2007-2016)**: o caso PARFOR. Tese (Doutorado em Educação), Universidade Federal do Pará, Belém, 2017.

STAKE, R. **Pesquisa qualitativa/ naturalista**: problemas epistemológicos. Educação e Seleção: Fundação Carlos Chagas, 1983.

SUBIRÁ, J. A. A. **Um panorama da remuneração inicial dos professores nos municípios do primeiro anel metropolitano de Curitiba**: Configurações, impasses e perspectivas. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal do Paraná, 2012.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente**: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

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 Carreira e Rotatividade Docente: uma possível relação?

Thiago Alves
Universidade Federal de Goiás (UFG), Goiânia/GO – Brasil
Maira Gallotti Frantz
Universidade de São Paulo (USP), São Paulo/SP – Brasil
Gilvan Augusto Feliciano de Castro
Universidade Federal de Goiás (UFG), Goiânia/GO – Brasil

Introdução

Este artigo visa analisar a incidência da rotatividade entre docentes de uma rede pública de Educação Básica (EB) e comparar sua magnitude entre professores com vínculo de trabalho estável que, portanto, estão sob um plano de carreira, e temporários (que não possuem plano de carreira). Tem-se como hipótese que o plano de carreira é um instrumento relevante para a valorização docente e pode contribuir para a permanência, minimizando a incidência da rotatividade nas escolas.

A rotatividade docente é concebida como a saída do docente de uma escola, seja por aposentadoria, abandono da profissão ou migração para outra escola (INGERSOLL, 2001). Este movimento pode classificar os sujeitos em *leavers* (aqueles que saíram de sala de aula por razões distintas) e *movers* (aqueles que migram de uma escola para outra) e pode dar-se em caráter voluntário ou involuntário (CARVER-THOMAS; DARLING-HAMMOND, 2017).

Sua relevância para a agenda política dá-se por considerar que o fenômeno recai com significativa incidência nas escolas, expressa em ampla literatura internacional e em alguns estudos nacionais. Observando dados desagregados por redes públicas em Curitiba/PR, Frantz e Alves (2021) demonstram que entre os docentes da rede estadual a rotatividade foi de 53,3%, na rede municipal essa taxa foi 23,6% e na rede federal alcançou 12,1%. Destaca-se que na rede estadual os docentes com contratos temporários tiveram rotatividade de 83,3%.

No cenário público o trabalho docente dá-se, prioritariamente, a partir de vínculo trabalhista estatutário fixado em lei. Dentre estas normas está o plano de carreira, em atenção ao princípio constitucional da valorização profissional, expresso pela disputa de interesses oriundos do processo de ampliação do acesso à escola e da efetivação da qualidade do ensino (CAMARGO; JACOMINI, 2011). Tal valorização se dá, segundo a LDB (Lei n. 9.394/1996, Art. 67), por meio de planos de carreira que assegurem: ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos; formação profissional; formas de progressão funcional baseadas em titulação, habilitação e avaliação de desempenho; condições adequadas de trabalho; piso salarial e, no mínimo, um terço da jornada de trabalho reservada a estudos, planejamento e avaliação, que não envolvam atividades de interação com estudantes (Lei n° 11.738/2008). Portanto, a atratividade para permanência na carreira relaciona-se à garantia destes elementos. Oliveira *et al.* (2010) demonstra que, embora a estabilidade do serviço

público possa ser o elemento mais significativo para a atratividade, não se mostra suficiente para compensar condições laborais negativas, relativas ao baixo reconhecimento social, à escassa oportunidade de influenciar as políticas educacionais – sobretudo àquelas que interferem diretamente em sala de aula – e os baixos salários.

Por outro lado a contratação temporária para a EB alude a 30% dos docentes que atuam nas redes públicas (Censo Escolar/Inep, 2019). Dentre estas, a dependência estadual apresenta o maior percentual de temporários (39,6%). Esta dualidade entre formas de contratação, uma relacionada a um estatuto próprio e plano de carreira e outra celebrada por contrato temporário submetido à lógica do mercado imputa aos docentes de uma mesma rede condições diferentes e desiguais de valorização profissional. Por isso, é imprescindível estabelecer análises que permitam aferir a rotatividade docente nas escolas sem desconsiderar tal dualidade.

Aspectos Metodológicos

Foi realizado um estudo de caso sobre a rotatividade docente na rede pública estadual de Goiás para 2017. Naquele ano, a rede ofertou 478.250 matrículas nas diversas etapas e modalidades da EB.

Quanto aos procedimentos, a fim de constituir um quadro comparativo entre a condição dos professores permanentes e temporários, foi realizada uma análise da legislação que dispõe sobre o plano de carreira, regime de trabalho e remuneração dos docentes.

A incidência da rotatividade docente foi analisada utilizando a tabela de docentes dos microdados do Censo Escolar/Inep referentes aos anos 2016 e 2017. Foi utilizada a proposta metodológica de Frantz e Alves (2021) que consiste em uma análise longitudinal que verifica a movimentação (ou não) de cada docente (pelo código docente único do INEP) do 'ano base' para o 'ano de comparação' a fim de calcular a taxa de rotatividade.

Neste artigo 2016 foi tomado como 'ano base'. A rede estadual tinha 19.059 docentes em sala da aula em suas 1.047 escolas naquele ano. O estudo considerou todos os docentes da rede. Foi utilizado um software estatístico para analisar o código de cada docente e sua escola em 2016 e verificar a escola em que o docente estava em 2017 ('ano de comparação'). Esse procedimento permitiu classificar cada docente nas seguintes situações:

a. Permaneceu em sala de aula na mesma escola (*Stayers*);
b. Permaneceu em sala de aula em outra escola (*Movers)*. Nessa categoria foi realizada uma subclassificação: '*Movers* – intra rede' se o docente mudou de escola na rede estadual; e '*Movers* – entre redes' se o docente mudou para escola de outra rede pública ou privada;
c. Saiu de sala de aula (*Leavers*);

Os resultados foram apresentados de modo a verificar a hipótese de pesquisa.

Resultados

A rede pública estadual de ensino de Goiás congrega 29% da força de trabalho docente no estado (Censo Escolar/Inep, 2019) e divide-a em três quadros distintos – permanente transitório[1] e temporário - conforme a Lei nº 13.909/2001 que dispõe sobre o estatuto e o

[1] Este quadro encontra-se em extinção.

plano de cargos e vencimentos do pessoal do magistério. No entanto, a regulamentação do quadro temporário se dá em lei específica. Tal dualidade evidencia condições distintas de carreira, conforme expresso no Quadro 1.

Ao explorar tais diferenças, percebe-se acentuada desigualdade, uma vez que o trabalho do professor estatutário tem por garantia ingresso por concurso público de provas e títulos, estabilidade, plano de carreira, critérios para progressão e determinadas condições de trabalho e remuneração. Ainda assim a administração pública, buscando meios para diminuir os impactos financeiros tende a equilibrar o início e final de carreira dos servidores permanentes, reduzindo a distribuição salarial no plano de carreira. Outra política remete à intensificação das contratações temporárias. Ainda que ambos efetuem as mesmas atividades, os professores temporários possuem maior nível de incerteza, menos direitos e encontram-se mais distantes do princípio constitucional da valorização profissional.

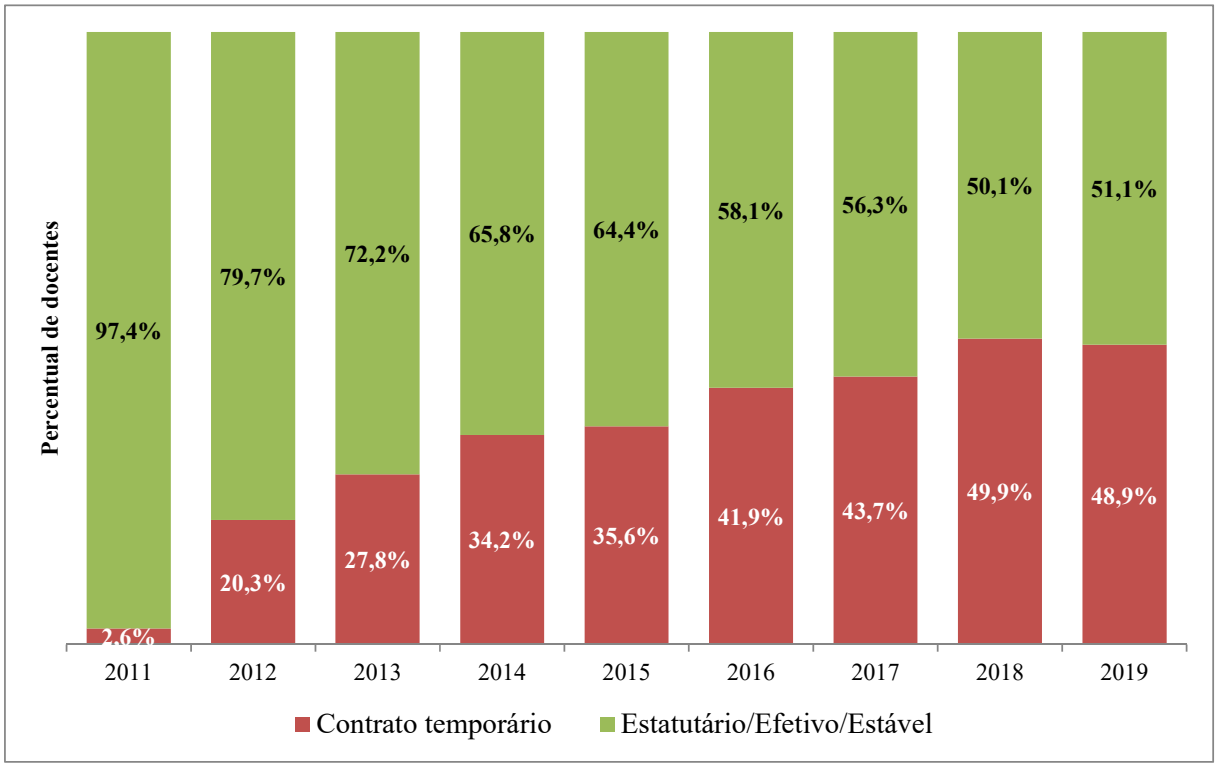
Quadro 1 - Comparativo das condições de carreira e trabalho de professores permanentes e temporários na rede estadual de Goiás (vigente em 2021)

Aspectos	Quadro do pessoal do magistério	
	Permanente	Temporário
Legislação	Lei nº 13.909, de 25/12/2001 - Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Vencimentos do Pessoal do Magistério	Lei nº 20.918, de 21/12/2020 - Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público
		Lei nº 20.959, de 12/01/2021 - Define os valores da remuneração dos Professores Temporários do Magistério Público Estadual
Forma de ingresso	Exclusivamente por concurso públlico de provas e títulos	Processo seletivo simplificado com período de contratação máxima de 3 (anos), podendo prorrogar até o prazo total de 5 (cinco) anos
Formação Mínima exigida para ingresso na carreira	Habilitação específica em nível médio, na modalidade normal	Habilitação em nível médio
Jornada de Trabalho	20, 30 ou 40h	20, 30 ou 40h
Hora atividade*	30% (trinta por cento) de sua jornada de trabalho, com previsão de atividades de interação com estudantes neste período	Não regulamentada
Níveis da carreira	4 níveis verticais (P-I, P-II, P-III e P-IV)	Não possui
	7 níveis horizontais (A a G)	Não possui
Interstício / requisitos para mudar de nível	Nível vertical - Finalização do estágio probatório e apresentação de habilitação exigida.	Não possui
	Nível horizontal - 3 anos de efetivo exercio na referência, resultado positivo na avaliação de desempenho e participacão com aproveitamento de, pelo menos, 120 (cento e vinte) horas de programas ou cursos de capacitação.	Não possui
Amplitude do plano (prazo para chegar no último nível do plano)	18 anos	Não há
Vencimento inicial e final (para jornada 40h)	R$ 2.886,15 - R$ 4.240,00	Nível médio = R$ 2.437,93
		Nível superior = R$ 2.886,15
Gratificações	Mestrado (+40%)	Não possui
	Doutorado (+50%)	Não possui

Fonte: Elaborado pelos autores com base nas legislações citadas no quadro.

A análise do número de professores permanentes e temporários na rede estadual de Goiás revela que a proporção de temporários era de 2,6% em 2011 e atingiu 48,9% em 2019 (gráfico 1).

Gráfico 1 – Proporção de docentes do quadro permanente e temporário, rede estadual de Goiás, 2011 a 2019



Fonte: Elaborado com base nos dados do Censo Escolar/Inep 2011 a 2019 disponibilizados pelo Laboratório de Dados Educacionais.
Nota: Número total de docentes da rede estadual em cada ano: 2011=21.840; 2012=19.420; 2013=19.323; 2014=19.309; 2015=18.234; 2016=19.059; 2017=19.287; 2018=20.469; 2019=19.317.

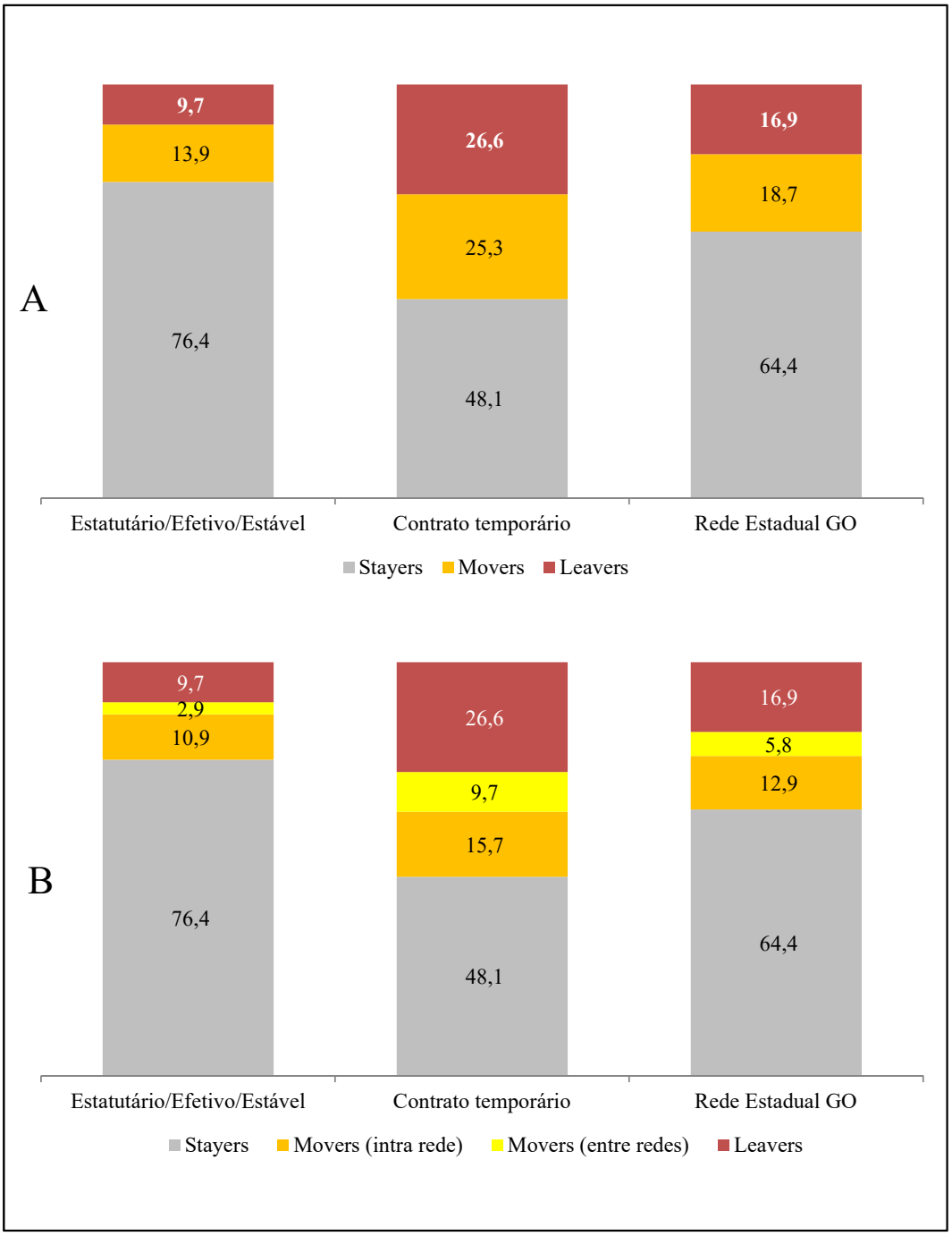
O expressivo quantitativo de profissionais temporários sugere que essa modalidade de contratação passou a ser a política de gestão do quadro do magistério em evidente desacordo com o Art. 67 da LDB. O quadro 1 apresenta uma síntese das condições de ingresso e permanência dos professores na rede estadual.

A taxa de rotatividade dos professores na rede estadual de Goiás em 2017 foi de 35,6%. O fenômeno pode ser mais bem compreendido se desagregado quanto às características da rotatividade. O gráfico 'A' da figura 1 mostra que, no agregado da rede, 18,7% dos docentes mudaram de escola (*movers*); e 16,9% saíram de sala de aula (*leavers* - aposentaram, mudaram de profissão ou assumiram funções na rede de ensino fora da sala de aula – coordenação pedagógica, direção escolar etc.) de 2016 para 2017. No mesmo gráfico foram apresentadas taxas para o quadro de temporários e permanentes. A análise revelou que a rotatividade entre os permanentes foi de 23,6% (13,9% *movers* e 9,7% de *leavers*) e de 51,9% entre os temporários (25,3% de *movers e 26,6%* de *leavers*). Ou seja, os dados revelam que a chance de incidência de rotatividade entre os temporários é 2,2 vezes maior.

O gráfico 'B' da figura 1 permite analisar com mais precisão a rotatividade na perspectiva do plano de carreira, uma vez que desagrega a taxa de rotatividade de 2016 para 2017 dos *movers* entre aqueles que fizeram a mudança dentro da rede (intra rede) e, portanto, permaneceram sob o plano de carreira (no caso dos permanentes) e aqueles que saíram da rede (mobilidade entre redes). Nesta perspectiva, para análise de um possível efeito do plano

de carreira para mitigar a rotatividade, é necessário desconsiderar a taxa de *movers* intra rede. Assim, em 2017, 12,6% entre os permanentes mudaram de rede (2,9%) ou saíram de sala de aula (9,7%) e entre os temporários 36,2% mudaram de rede (9,7%) ou saíram de sala de aula (26,6%). Essa perspectiva de análise reforça que o pertencimento ao quadro permanente pode contribuir para a fixação do quadro docente na rede (a chance de saída ou mobilidade para fora da rede entre os temporários é maior em 2,9 vezes).

Figura 1 – Proporção de docentes por situação de rotatividade e tipo de vínculo de trabalho na rede estadual de Goiás - 2017



Fonte: Elaborado com base nos microdados do Censo Escolar/ Inep 2016 e 2017.

Considerações Finais

Este estudo, em desenvolvimento, faz parte de uma pesquisa mais ampla sobre rotatividade docente no Brasil. A perspectiva de análise da rotatividade que diferencia a mobilidade entre escolas e a saída de sala de aula tem sido amplamente utilizada em pesquisas internacionais e pouco explorada nacionalmente.

Os resultados apresentados sugerem a confirmação da hipótese de que a vigência de um plano de carreira pode contribuir para a valorização profissional e a consequente mitigação da incidência de rotatividade. Isso se evidencia à medida em que a rotatividade entre os temporários, não cobertos por condições positivadas em um plano carreira, deu-se em maior magnitude do que entre os docentes estatutários. Também o movimento de saída da rede pública estadual de ensino foi 2,9 vezes maior entre o quadro temporário. Ainda assim, destaca-se o fato de que mesmo entre os docentes estatutários a incidência de rotatividade docente chegou a 23,6%, o que pode gerar rupturas significativas em um trabalho que demanda esforços contínuos para materialização de um projeto de formação humana.

Referências

BRASIL. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

BRASIL. **Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008**.

CAMARGO, R. B.; JACOMINI, M. A. Carreira e salário do pessoal docente da educação básica: algumas demarcações legais. **Educação em foco**, Belo Horizonte, ano 14, nº 17, jul. 2011.

CARVER-THOMAS, D.; DARLING-HAMMOND, L. **Teacher turnover**: Why it matters and what we can do about it. Palo Alto, CA: *Learning Policy Institute*, 2017.

FRANTZ, M. G.; ALVES, T. Proposta de um indicador de rotatividade docente na educação básica. **Cadernos de Pesquisa**, *51*, Artigo e07211, 2021.

INGERSOLL, R. Teacher turnover and teacher shortages: an organizational analysis. **American Educational Research Journal**, vol. 38, n. 3, 2001.

OLIVEIRA, R. P; LOUZANO, P; ROCHA, V; MORICONI, G. M. Quem quer ser professor? Atratividade, seleção e formação docente no Brasil. **Estudos em Avaliação Educacional**, São Paulo, v. 21, n. 47, set./dez. 2010.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Anais do IX Encontro da Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação – FINEDUCA - **"Financiamento da educação em tempos de austeridade, pandemia e desconstrução: como pensar o futuro?"**, realizado no formato VIRTUAL, nos meses de novembro e dezembro de 2021.

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 Dragone Silveira e Marcia Jacomini

Eixo 1 - Políticas de financiamento da educação básica
Coordenação: Maria Cristina das Graças Dutra Mesquita e Maria Goreti Machado

Eixo 2 - Políticas de financiamento da educação superior
Coordenação: Cristina Helena de Almeida Carvalho e Renata Ramos da Silva Carvalho

Eixo 3 - Planos de Carreira e Remuneração de professores
Coordenação: Jarbas de Paula Machado e Rosana Genaque

EIXO 4 - Relações público-privadas no financiamento da educação
Coordenação: Josué Vidal Pereira e Theresa Adrião

Avaliadores

Eixo 1 - Políticas de financiamento da educação básica

Andrea Barbosa Gouveia
Calinca Jordânia Pergher
Daniela Rodrigues de Sousa
Fabrício Aarão Freire Carvalho
José Marcelino Rezende Pinto
Juca Gil
Luiz Araújo
Maria Cristina das Graças Dutra Mesquita
Maria Goreti Farias Machado
Maria Luiza Rodrigues Flores
Nalú Farenzena

ISSN: 2595-136X

Patrícia Souza Marchand
Renato Barros de Almeida
Rosa Maria Pinheiro Mosna
Thiago Alves
Wellington Ferreira de Jesus

Eixo 2 - Políticas de financiamento da educação superior

Aline Veiga dos Santos
Fabíola Bouth Grello Kato
Josué Vidal Pereira
Luiz Fernando Reis
Maria Goretti Cabral Barbalho
Maria Rosimary Soares dos Santos
Nelson Cardoso do Amaral
Roberta Santana de Araújo
Valeria Silva de Moraes Novais
Vera Lúcia Jacob Chaves

Eixo 3 - Planos de carreira e remuneração de professores

Dalva Valente Guimarães Gutierres
Ilma de Andrade Barleta
Jarbas de Paula Machado
Magna França
Márcia Aparecida Jacomini
Marcos Edgar Bassi
Maria Dilnéia Espíndola Fernandes
Pelegrino Santos Verçosa
Rubens Barbosa de Camargo
Solange Jarcem Fernandes
Maria Aparecida dos Santos Ferreira

Eixo 4 - Relações público-privadas no financiamento da educação

Cassia Domiciano
Dalva Souza Franco
Daniela Pires
Henrique Dias de G. Narareth
José Quibao Neto
Lisete Regina Gomes Arelaro
Maria Aparecida Nunes Pereira
Raquel Borghi
Teise de Oliveira Guaranha Garcia
Vera Maria Vidal Peroni