ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Anais

X Encontro Anual da FINEDUCA (2022)

Eixo Temático
Planos de Carreira e Remuneração de Professores

ISSN: 2595-136X

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

RESUMOS

A Aplicação da Lei nº 11.738/2008 no Estado do Piauí de 2018 a 2022

Lucine Rodrigues Vasconcelos Borges de Almeida
Universidade Federal do Piauí (UFPI), Teresina/PI – Brasil
Marina Gleika Felipe Soares
Universidade de São Paulo (USP), São Paulo/SP – Brasil
Samara de Oliveira Silva
Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas/SP – Brasil
Universidade Estadual do Piauí, Teresina/PI – Brasil
Lucineide Maria dos Santos Soares
Secretaria de Educação de Teresina, Teresina/PI – Brasil

A Participação dos Sindicatos de Cametá e Oeiras do Pará na Implementação do PCCR: os embates políticos

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

Cargo e Formação no Magistério Público nas Redes de Ensino Estaduais do Brasil: o docente da educação especial em questão

Márcia Maria dos Santos
Escola Estadual Santa Maria – Brasil
Ilma de Andrade Barleta
Universidade Federal do Amapá (UFAP), Macapá/AP – Brasil

Carreiras e remuneração dos professores das redes de ensino dos municípios do Pará – uma análise dos cargos, das jornadas de trabalho e da dispersão nos vencimentos

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

Composição da Remuneração Docente no Município de Santana-AP

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

Composição da Remuneração de Professores da Educação Básica: implicações do PSPN com a criação da Lei do Piso do Magistério Municipal de Vigia de Nazaré/PA

Maria Madalena Vieira da Silva
Escola Municipal de Ensino Fundamental Barão de Guajará, Guajará/PA – Brasil
Dalva Valente Guimarães Gutierres
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
Ana Paula da Silva Carneiro
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
Amanda Silva dos Santos
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Limites e Possibilidades para Discutir a Remuneração Docente com Base nas Informações dos Portais da Transparência

Cristina Cardoso
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
Simony Rafaeli Quirino
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil

O Novo FUNDEB e a Remuneração dos Profissionais da Educação: o caso da Paraíba

Felipe Baunilha Tomé de Lima
Secretaria de Estado da Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - EEEF Gov Antônio Mariz, Paraíba – Brasil

Os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público dos Municípios Acreanos: alguns resultados

Brianny de Souza Melo
Universidade Federal do Acre (UFAC), Rio Branco/AC – Brasil
Pelegrino Santos Verçosa
Universidade Federal do Acre (UFAC), Rio Branco/AC – Brasil
Thaliane da Silva Rodrigues
Universidade Federal do Acre (UFAC), Rio Branco/AC – Brasil
Moisés Bezerra de Morais
Universidade Federal do Acre (UFAC), Rio Branco/AC – Brasil

Plano de Cargos, Carreira e Remuneração docente no Estado do Amazonas: vencimento, progressões e ações governamentais

Claudia Alves Pereira
Universidade Federal do Amazonas (UFAM), Manaus/AM – Brasil
Silvia Cristina Conde Nogueira
Universidade Federal do Amazonas (UFAM), Manaus/AM – Brasil
Darlyng Maria Gomes Tavares
Universidade Federal do Amazonas (UFAM), Manaus/AM – Brasil

Planos de Cargos e Carreira do Magistério em Dois Municípios Piauienses: avanços ou retrocessos?

Silvania Uchoa de Castro
Universidade Federal do Piauí (UFPI), Teresina/PI – Brasil
Luís Carlos Sales
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal/RN – Brasil

Planos de carreira e vencimentos em quatro municípios do interior paulista: os desafios da valorização docente

Bárbara Fernanda de Freitas
Universidade de São Paulo (USP), São Paulo/SP – Brasil
José Marcelino de Rezende Pinto
Universidade de São Paulo (USP), São Paulo/SP – Brasil

Remuneração docente em Curitiba e na Região Metropolitana entre 2017 e 2021

Jokasta Pires Vieira Ferraz
Prefeitura de Curitiba, Curitiba/PR – Brasil
Marta Clediane Rodrigues Anciutti
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil

Valorização docente no plano de carreira do magistério de Suzano-SP

Ingrid Costa Ribeiro Souza
Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), São Paulo/SP – Brasil
Márcia Aparecida Jacomini
Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), São Paulo/SP – Brasil

Volume de trabalho dos professores dos anos finais do ensino fundamental: uma análise comparativa entre Brasil, Estados Unidos, França e Japão

Gabriela Miranda Moriconi
Fundação Carlos Chagas (FCC), São Paulo/SP – Brasil
Nelson Gimenes
Fundação Carlos Chagas (FCC), São Paulo/SP – Brasil
Luciana França Leme
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo/SP – 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 Aplicação da Lei nº 11.738/2008 no Estado do Piauí de 2018 a 2022

Lucine Rodrigues Vasconcelos Borges de Almeida
Universidade Federal do Piauí (UFPI), Teresina/PI – Brasil
lucinerodrigues@yahoo.com.br

Marina Gleika Felipe Soares
Universidade de São Paulo (USP), São Paulo/SP – Brasil
marina-gleika@hotmail.com

Samara de Oliveira Silva
Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas/SP – Brasil
Universidade Estadual do Piauí, Teresina/PI – Brasil
samara@phb.uespi.br

Lucineide Maria dos Santos Soares
Secretaria de Educação de Teresina, Teresina/PI – Brasil
ladyluci-maria@hotmail.com

Introdução

Esse artigo apresenta um breve panorama da trajetória de implementação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), na Rede Estadual de Ensino do Estado do Piauí e suas implicações para a valorização dos profissionais do magistério. Do ponto de vista normativo, a valorização docente expressa-se como princípio constitucional, estando ancorada em quatro dimensões: salário, carreira, formação e condições de trabalho.

Como marco legal que ensejou a efetivação de um dos pilares da valorização docente, a EC 53/2006, configurou-se como um dos principais dispositivos legais que deram suporte a efetivação da aprovação da Lei 11.738/2008 a qual estipulou no artigo 2º que "o piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, para a educação básica pública" (BRASIL, 2008).

No Piauí, as manobras utilizadas para justificar o descumprimento da lei do PSPN aprofundaram a desvalorização do salário, carreira e formação do magistério público estadual nos últimos anos, motivo pelo qual o estudo adotou-se o recorte temporal de 2018 a 2022.

Face a este contexto, este resumo expandido objetiva analisar a política de valorização do magistério piauiense a partir da aplicação da Lei nº 11.738/2008 no Estado do Piauí de 2018 a 2022.

Metodologia

Esta pesquisa é de abordagem qualitativa, de um estudo preliminar acerca da análise documental sobre a política de valorização do magistério piauiense a partir da aplicação da

Lei nº 11.738/2008 no Estado do Piauí, necessitando assim, de uma investigação crítica sobre os impactos dessa política na valorização do magistério. Adotou-se como procedimentos metodológicos o levantamento de dados – financeiros e da remuneração nas fontes oficiais da Secretaria Estadual de Educação do Piauí (SEDUC/PI), Secretaria de Fazenda do Piauí (SEFAZ-PI), Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) e o levantamento bibliográfico da legislação sobre a carreira docente em sites governamentais.

Destaca-se que o recorte temporal deste estudo engloba os anos de 2018 a 2022 das políticas educacionais e de valorização do magistério do Governo Estadual do Piauí de José Wellington Barroso de Araújo Dias, do Partido dos Trabalhadores.

Resultados e Discussão

A Constituição do Estado do Piauí**,** em seu art. 23, estabelece a aplicação mínima de 30% dos recursos vinculados a educação:

> Art. 223. O Estado e seus Municípios aplicarão, anualmente, 30% (trinta por cento), no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino, permitida a utilização de até 5% (cinco por cento) desse montante na capacitação, qualificação e requalificação profissional e de mão de obra.

Na Tabela 01, apresentamos a evolução das receitas com a vinculação constitucional dos recursos da educação, no período de 2018 à 2021:

Tabela 1 – Receitas FUNDEB/MDE

	2018	2019	2020	2021
Fundeb/MDE	1.442.759.945,34	1.532.431.154,30	1.407.285.825,85	1.813.792.027,76
% Limite Mínimo	27,87	25,33	34,38	25,32

Fonte: Sefaz/PI Relatório Resumido de Execução Orçamentária.

Constata-se na Tabela 1 quanto as receitas com o FUNDEB e o MDE, que houve um crescimento no período de 2018 a 2021 no percentual de 25,7%. Com relação as maiores fontes de receitas dos recursos vinculados a educação, verificou-se que o ICMS cresceu 27,15% e o FPE 41,42% no recorte temporal. Destaca-se ainda que em 2020, o percentual de 34,38% deveu-se a utilização das despesas com aposentados.

Piauí: política de valorização ou desvalorização dos professores na Rede Estadual?

A Rede Estadual de educação do Piauí, a partir de 2012 paga o PSPN acima do nacional em virtude da incorporação da regência, cujo valor para um professor de nível superior com jornada de 40h em 2012 correspondia a R$260,00 conforme disposto abaixo:

Quadro 1 – Piso Salarial Nacional (2011 e 2012)

Ano	Vencimento Piauí	Valor do PSPN	% Reajuste do PSPN	Situação
2011	1187,08	1187,00	15,85%	-
2012	1681,00	1450,79	22,22%	Regência incorporada até 2022

Fonte: Adaptado SOARES,2016/Com base nos dados obtidos no Ministério da Educação (MEC), na Secretaria de Estado da Educação do Estado do Piauí (SEDUC/PI).

Após a incorporação da regência os reajustes da tabela salarial se deram de forma linear, em toda a carreira, no mesmo percentual do Piso, cuja política se mantém até o exercício de 2018. A partir de 2019, conforme o artigo 5º da Lei nº 11.738/2008, o valor do PSPN foi estipulado no valor de R$2.557,73, correspondendo a um reajuste de 4,17% em relação ao valor do PSPN do ano anterior, cujo valor correspondia a R$2.455,35.

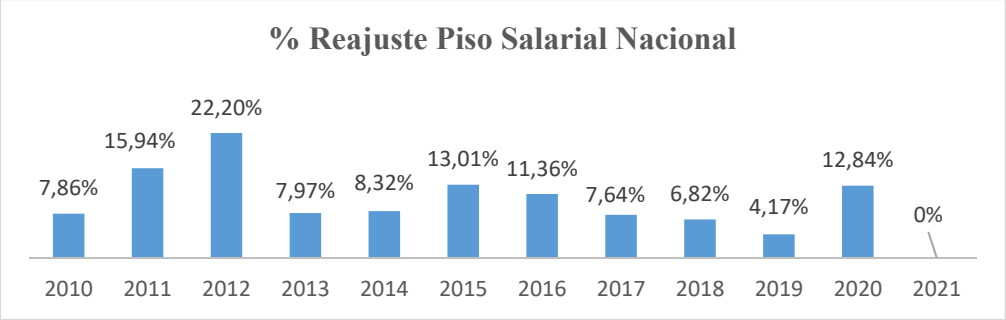
No Piauí em 2019, o valor correspondente a 4,17% do PSPN foi concedido para os trabalhadores em educação em forma de auxílio alimentação, pois o governo do estado encontrava-se na margem do limite prudencial da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF).

O ano de 2019 ficou marcado ainda pelo aprofundamento do processo de desvalorização dos professores pela Rede Estadual, pois foi concedido um reajuste em forma de auxílio alimentação ferindo a linearidade, tendo em vista que somente os profissionais ativos receberam esse reajuste e os aposentados não mantiveram a paridade, representando mais uma manobra do governo para não pagar o piso a toda classe.

Em 2020 o governo não concedeu o reajuste salarial para os professores de 12,67% para os professores da educação básica, de acordo com o art. 2º da Lei 11.738/2008. Caracterizando-se essa medida como outra manobra para se eximir de pagar o Piso ao professorado, alegando está ultrapassando o limite prudencial da LRF e a Pandemia da Covid-19.

Em 2021 se configurou como o único ano em que a atualização do PSPN não se realiza por meio das receitas previstas de impostos dos recursos vinculados a educação, conforme gráfico 1:

Gráfico 01 – Reajustes anuais do PSPN 2010 à 2021



Fonte: Sefaz/PI Relatório Resumido de Execução Orçamentária

Coadunando com essa política de desvalorização dos profissionais do magistério, em 2021, após mais uma manobra do governo Federal, o valor anual mínimo nacional por aluno foi rebaixado em consequência da redução da estimativa do FUNDEB por meio da Portaria Interministerial nº 3, de 25.11.2020. Dessa forma, o reajuste do Piso prevista 5,9% foi rebaixado para 0%.

Em 2022, o valor do PSPN teve por base a diferença do valor aluno ano estabelecido na Portarias Interministeriais nº 3, de 25/11/2020 e a Portarias Interministeriais nº 10, de 20/12/2021, que estabeleceu o valor do custo aluno ano para o ensino fundamental urbano em 2020 no valor R$ 3.349,56 e em 2021 no valor de R$ 4.462,83. O reajuste do PSPN em 2022, calculado com base no crescimento do percentual dos valores mínimos do FUNDEB de dois anos anteriores, corresponde a 33,23%, calculado a partir da diferença entre Valor Aluno Ano (VAA/2020) e Valor Aluno Anual Mínimo por Ano do Fundeb (VAAF-Min /2021).

A Lei Nº 06/2022, aprovada na Assembleia Legislativa em abril de 2022, sobre forte resistência dos trabalhadores em educação, tendo em vista que definiu o valor do PSPN para os profissionais do magistério, no valor de R$ 3.845,66, igualando o valor do piso do magistério do estado do Piauí ao nacional aprofundando a desestruturação da carreira conforme disposto abaixo:

Tabela 02 – Reajuste salarial dos docentes da Rede Estadual em 2022

/Nivel		2018	Dif/PSN	2.022	Dif/PSN
A	I	2.910,33	16%	3845,22	0,0%
	II	2.953,65	17%	3845,22	0,0%
	III	2.996,99	18%	3845,22	0,0%
	IV	3.040,39	19%	3845,22	0,0%
B	I	3.083,73	20%	3845,22	0,0%
	II	3.127,12	21%	3845,22	0,0%
	III	3.170,48	23%	3845,22	0,0%
	IV	3.213,86	24%	3845,22	0,0%
SL	I	3.451,20	29%	3954,63	2,8%
	II	3.530,89	30%	4045,94	5,0%
	III	3.610,65	32%	4137,34	7,1%
	IV	3.690,36	33%	4228,67	9,1%
SE	I	3.835,23	36%	4394,68	12,5%
	II	3.926,43	37%	4499,18	14,5%
	III	4.017,68	39%	4603,74	16,5%
	IV	4.108,91	40%	4708,28	18,3%
SM	I	4.274,68	43%	4898,23	21,5%
	II	4.448,70	45%	5097,63	24,6%
	III	4.622,75	47%	5297,07	27,4%
	IV	4.796,76	49%	5496,46	30,0%
SD	I	5.197,08	53%	5955,18	35,4%
	II	5.637,42	56%	6459,75	40,5%
	III	6.077,70	60%	6964,25	44,8%
	IV	6.518,08	62%	7468,87	48,5%

Fonte: Tabela de Vencimento 2018 e 2022/ SEDUC-PI.

A tabela demonstra que em 2018 nas Classes A I (nível médio), em consequência da incorporação da regência desde 2012, o valor do Piso Estadual no Piauí estava 16% acima do PSPN (com a regência incorporada). Já o valor do vencimento (com a regência incorporada) na Classe B, nível IV (nível médio), a diferença em percerntual do vencimento em relação ao PSPN era de 19%.

Na Rede Estadual de Ensino, após uma greve de 127 dias, em decorrência dos reajustes do Piso não efetivados em 2019 (4,17%), 2020 (12,67%) e 2022 (33,23%), o governo do estado mesmo após forte movimento da classe trabalhadora, que manteve-se em greve em mais de 90% das escolas da Rede Estadual na luta para garantir a valorização profissional dos trabalhadores em educação, concedeu reajuste de apenas 14,17%, a partir da classe SL I, aprovado em abril de 2022 por meio da Lei Nº 06/2022.

A legislação aprovada, trouxe enormes consequências para os profissionais da educação como a acumulação de perdas salarias referentes aos exercícios de 2019 (4,17%) para os aposentados, não concessão do reajuste em 2020 (12,67%) e em 2022 (33,23%) ao conceder reajuste de apenas 14,17%, os quais sequer repõem a inflação acumulada no período.

O reajuste de 4,17%, foi incorporado ao valor do Piso/2019, pagos como auxílio alimentação, apenas para servidores ativos. O reajuste de 10% refere-se aos vencimentos dos servidores da Administração direta do Poder Executivo, autarquias e fundações públicas,

bem como para policiais militares e bombeiros militares aprovados na Lei 7.713/2021, com implementação em abril de 2022.

A Lei Nº 06/2022 achata a carreira ao igualar os valores da Classe A I, ao PSPN, provocando uma perda de 16% referente aos valores da regência incorporada. Como consequência da manobra realizada pela gestão para reduzir o impacto do reajuste do Piso em 2022, a diferença entre a Classe SL I (graduação) e o PSPN cai de 29% para 2,8%.

O encadeamento do processo de desvalorização profissional se propaga por toda a carreira: o SE I (especialização) cai de 36% para 12,5%, o SM I (mestrado) cai de 43% para 21,5%, o SD (doutorado) cai de 53% para 35,4%. O processo de achatamento da carreira reduz o percentual de dispersão de 129% para 94% o que vai de encontro as normativas legais que disciplinam a valorização dos profissionais do magistério como a Meta 17 do Plano Estadual de Educação do Piauí.

Os dados revelam que o congelamento salarial e o desmonte da carreira dos profissionais do magistério caracterizam um projeto do governo de reduzir os investimentos na educação básica, pois a gestão caminha no sentido limitar o investimento na valorização profissional

Conclusões

A lei do Piso tem avançado pouco no contexto da educação pública piauiense, pois temos ainda muitas manobras de governos, com achatamentos nos planos de carreira, cargos e remuneração, além de interpretações divergentes da letra da lei, dentre outras.

Referências

BRASIL. **Lei nº 9.424 de 24 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 26 dez. 1996b. p. 28442.

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. Diário Oficial da União, Brasília, 17 de jul. 2008. p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm. Acesso em: 12 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 26 jul, 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional n° 108 de 26 de agosto de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc108.htm. Acesso em 15 jul. 2022.

PIAUÍ. **Lei n° 6.733, de 17 de dezembro de 2015**. Aprova o Plano Estadual de Educação e dá outras providências. Disponível em: http://servleg.al.pi.gov.br:9080/ALEPI/consultas/norma_juridica/norma_juridica_mostrar_pro c?cod_norma=3890. Acesso em: 26 jul. 2022.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Participação dos Sindicatos de Cametá e Oeiras do Pará na Implementação do PCCR: os embates políticos

Jaqueline Mendes Bastos
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal/RN – Brasil
jaquelinebastos321@gmail.com

Magna França
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal/RN – Brasil
magnaufrn@yahoo.com.br

Resumo

Este artigo tem por objetivo analisar os embates políticos entre os gestores municipais e o Sindicato de Trabalhadores e Trabalhadoras em Educação Pública do Pará de Cametá e Oeiras do Pará para a implementação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração. Realizou-se uma pesquisa documental por meio das atas de assembleias sindicais, bem como entrevistas semi-estruturadas com coordenadores e professores das respectivas redes municipais. Os resultados, frutos de pesquisa em andamento, mostram a luta do Sindicato para a elaboração e materialização de uma proposta construída de forma coletiva e que pudesse evidenciar as expectativas dos professores da educação básica de ambos os municípios no que tange à carreira, remuneração e vencimentos.

Palavras-chave: **PCCR. Valorização da carreira docente. Remuneração. Fundeb.**

The Participation of the Unions of Cametá and Oeiras do Pará in the Implementation of the PCCR

Abstract

This article aims to analyze the political clashes between municipal managers and the Union of Public Education Workers of Cametá and Oeiras do Pará for the implementation of the Positions, Careers and Remuneration Plan. A documental research was carried out through the minutes of union assemblies, as well as semi-structured interviews with coordinators and teachers of the respective municipal networks. The results shows the Union's struggle for the elaboration and materialization of a proposal built collectively and that could evidence the expectations of basic education teachers in both municipalities with regard to career, about remuneration and salaries.

Keywords: **PCCR. Teaching career. Remuneration. Fundeb.**

La Participación de los Sindicatos de Cametá y Oeiras do Pará en la Implementación del PCCR

Resumen

Este artículo tiene como objetivo analizar los enfrentamientos políticos entre los gestores municipales y el Sindicato de los Trabajadores de la Educación Pública de Pará de Cametá y Oeiras do Pará por la implementación del Plan de Cargos, Carreras y Remuneración. Se realizó una investigación documental a través de actas de asambleas sindicales, así como

entrevistas semiestructuradas a coordinadores y docentes de las respectivas redes municipales. Los resultados de una investigación en curso, muestran la lucha del Sindicato por la elaboración y materialización de una propuesta construida colectivamente y que pudiera evidenciar las expectativas de los docentes de educación básica de ambos municipios en cuanto a carrera, remuneración y salarios.

Palabras-clave: **PCCR. Valoración de la carrera docente. Remuneración. Fundeb.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Cargo e Formação no Magistério Público nas Redes de Ensino Estaduais do Brasil: o docente da educação especial em questão

Márcia Maria dos Santos

Escola Estadual Santa Maria – Brasil

marcia_m_santos@hotmail.com

Ilma de Andrade Barleta

Universidade Federal do Amapá (UFAP), Macapá/AP – Brasil

ilmabarleta@bol.com.br

Resumo

O artigo tem a finalidade de identificar e analisar o cargo e a formação auferida aos docentes da Educação Especial prescrito nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) vigentes nas redes de ensino estaduais e distrital do Brasil. Para tanto, foram analisados os PCCR das redes de ensino dos estados brasileiros e do Distrito Federal, nos quais tomamos como indicadores a formação e o cargo destinados aos professores que atuam na Educação Especial. O estudo apontou que nos PCCR analisados os professores da Educação Especial ainda se apresentam camuflados, generalizados perante as demais funções docentes da Educação Básica, visto que os cargos para atuar na Educação Especial ainda precisam ser explicitados na maioria dos PCCR das redes de ensino estaduais, bem como as exigências de formação específica.

Palavras-chave: **Carreira Docente. Educação Especial. Política Educacional.**

Position and Training in Public Teaching in Brazil's State Education Networks: the special education teacher in question

Abstract

This article aims to identify and analyze the position and training provided to Special Education teachers prescribed in the Positions, Career and Remuneration Plans (PCCR) in force in state and district education networks in Brazil. In order to do so, the PCCR of the education networks of the Brazilian states and the Federal District were analyzed, in which we took as indicators the training and the position intended for teachers who work in Special Education. The study pointed out that in the analyzed PCCR, Special Education teachers are still camouflaged, generalized in relation to the other teaching functions of Basic Education, since the positions to work in Special Education still need to be explained in most PCCR of state education networks, as well as specific training requirements.

Keywords: **Teaching career. Special education. Education Policy.**

Posición y Formación en la Enseñanza Pública en las Redes Educativas Estatales de Brasil: el profesor de educación especial en cuestión

Resumen

Este artículo tiene como objetivo identificar y analizar la posición y la formación proporcionada a los profesores de Educación Especial prescritos en los Planes de Cargos, Carrera y Remuneración (PCCR) vigentes en las redes de educación estaduales y distritales en Brasil. Para ello, se analizaron los PCCR de las redes de educación de los estados brasileños y del Distrito Federal, en los que se tomaron como indicadores la formación y el puesto destinado a los docentes que actúan en Educación Especial. El estudio apuntó que en los PCCR analizados, los docentes de Educación Especial aún se encuentran camuflados, generalizados en relación a las demás funciones docentes de la Educación Básica, ya que los cargos para trabajar en Educación Especial aún requieren ser explicados en la mayoría de los PCCR de las redes educativas estatales, así como requisitos de formación específicos.

Palabras-clave: **Carrera docente. Educación especial. Política educativa.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Carreiras e remuneração dos professores das redes de ensino dos municípios do Pará – uma análise dos cargos, das jornadas de trabalho e da dispersão nos vencimentos

Rosana Maria Gemaque Rolim
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
rgemaque@uol.com.br

Marielson Rodrigues Guimarães
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
marielso@ufpa.br

Introdução

A carreira do magistério estruturada em planos constitui-se em um dos indicadores de valorização dos professores, previsto na Constituição Federal de 1988, e, posteriormente, na Lei de Diretrizes e Bases da Educação, de 1996 – LDB-1996 e nos Planos Nacionais de Educação (2001-2011 e 2014-2024)

Avança-se nessa direção com o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério -FUNDEF, dada à subvinculação de 60%, no mínimo, de sua receita para pagamento da remuneração de professores do ensino fundamental, na perspectiva de viabilizar a materialização da valorização dos professores, pela via da remuneração.

Posteriormente, com a substituição do Fundef pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB-2006, os avanços continuam ao manter-se a reserva de recursos (60%) para o pagamento da remuneração dos professores e ao instituir o piso salarial profissional nacional – PSPN.

Essas medidas são reforçadas com a fixação das novas diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração, por meio da Resolução de nº 2, de 28 de maio de 2009. As novas diretrizes ajustam-se às alterações advindas da EC nº 53/2006, da Lei nº 11. 494/2007 e da Lei nº 11.738/2008, que regulamentaram o FUNDEB e o PSPN, respectivamente.

No que concerne às diretrizes nacionais para os novos Planos destacam-se dentre outras: (1) desenvolvimento de ações que visem a equiparação salarial com outras carreiras profissionais com formação semelhantes; (2) jornada de trabalho preferencialmente integral de, no máximo 40 horas semanais, ampliando as horas destinadas ao planejamento, avaliação dos alunos, formação continuada, dentre outras; (3) diferenciar os vencimentos ou salários iniciais da carreira dos profissionais da educação escolar básica por titulação; (4) assegurar revisão salarial anual dos vencimentos ou salários iniciais e das remunerações da

carreira, de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores; (5) constituir incentivos de progressão por qualificação do trabalho profissional (Resolução nº 2 de 2009)

Este texto problematiza as carreiras afiguradas nos planos das redes municipais de ensino de municípios do Estado do Pará, a partir das variáveis: quantidade de cargos; jornada de trabalho; jornada extraclasse; e dispersão dos vencimentos, cotejando-as com o que preveem as normativas e diretrizes nacionais.

Metodologia

O estudo focalizou os documentos legais que regulamentam a carreira de cento e vinte e seis (126) municípios do Estado do Pará, cujas informações constituíram a base do Banco de Dados "Carreira e Remuneração de professores da educação básica em municípios do Estado do Pará", produzido no contexto de uma pesquisa com o mesmo título, financiada pelo CNPq. O estudo contemplou vários aspectos da carreira, dentre os quais o número de cargos, a jornada de trabalho, a jornada extraclasse e a dispersão no vencimento, foco das discussões deste texto. Os dados foram organizados por faixa populacional dos municípios por Região de integração do Estado do Pará. Essas formas de agrupamento dos municípios possibilitaram discutir o objeto na sua relação com o porte dos municípios e as características territoriais.

Resultados

A previsão legal sobre o acesso aos cargos públicos de professor por meio de concurso público de provas e títulos marca igualmente o ingresso na carreira vinculada ao referido cargo. Assim, afirma-se haver uma relação entre os cargos de professor e as possibilidades de carreiras, ou seja, os critérios de ingresso ao cargo revelam a movimentação na carreira prevista nos PCCRs.

Dutra Jr. et.al (2000) sugerem duas principais possibilidades de organização da carreira: (i) a primeira estruturada a partir do cargo único de professor com níveis de escalonamento com base na formação; (ii) e a segunda estruturada com dois ou mais cargos de professor, distintos pela área de atuação ou pela titulação.

Na tabela 01 estão dispostos dados sobre o tipo e quantidade de cargos previstos nos PCCRs das redes municipais de ensino no estado do Pará, que ensejam as possibilidades de carreiras. Os dados foram organizados segundo a população dos municípios.

Tabela 1 – Estrutura das carreiras a partir dos cargos previstos nos PCCRs das redes municipais de ensino no Estado do Pará, segundo a faixa populacional dos municípios

Faixas populacionais	Nº de CARGOS							
	Não Identif.	Único Médio	Único Superior	2	3	4	Total	%
1 - Até 10 000	0	4	3	2	1	0	10	7,9
2 -De 10 001 a 20 000	0	8	8	6	0	0	22	17,5
3 -De 20 001 a 50 000	0	18	13	17	1	2	51	40,5
4 - De 50 001 a 100 000	0	6	6	10	2	1	25	19,8
5 -De 100 001 a 500 000	1	4	6	5	0	0	16	12,7
6 - Acima de 500 000	0	0	1	0	1	0	2	1,6
Total Geral	1	40	37	40	5	3	126	100,0
%	0,8	31,8	29,4	31,8	4,0	2,4	100,0	

Fonte: Banco de dados Carreira e Remuneração dos professores das redes municipais de ensino no Estado do Pará; Legislações municipais.

Os dados da tabela 1 indicam que em 61,1% dos PCCRs analisados no estudo há previsão de cargo único, ou seja, a maioria possui uma única carreira com o mesmo vencimento inicial e formas de evolução na carreira. Destes, 31,8% preveem a habilitação em nível médio como requisito mínimo para o ingresso na carreira e 29,4%, a formação em nível superior. Ressalta-se que os cargos com formação em nível médio passam a compor quadros de cargos em extinção.

Em relação aos PCCRs com previsão de mais de um cargo há predominância daqueles que se estruturam em duas carreiras distintas, sendo uma para os cargos com ingresso na carreira com habilitação de nível médio e outra para os cargos de nível superior, que, por sua vez, ensejam dinâmicas de movimentação diferenciadas, correspondendo a 31,8% do total de planos analisados.

Quanto à relação dessa distribuição de cargos com o porte dos municípios, constata-se haver a previsão de cargos únicos em PCCRs de municípios em todas as faixas populacionais, contudo, em proporções diferenciadas.

Nas discussões sobre a carreira do magistério outra variável muito importante é a jornada de trabalho, regulamentada em PCCRs, com vistas à valorização do professor, em termos de condições de trabalho e de trabalho coletivo.

As jornadas fixas são aquelas que admitem flexibilizações pela administração sob quaisquer pretextos e as jornadas variáveis remetem à administração a prerrogativa de definir quais professores terão jornadas de trabalho ampliadas e ou diminuídas, considerando as jornadas mínimas previstas nos respectivos PCCRs.

A tabela 02 apresenta os dados sobre as jornadas de trabalho, previstas nos PCCRs das redes municipais de ensino no estado do Pará, em que os municípios foram organizados por região de integração, considerando as formas fixa e varáveis (Tabela 2).

Tabela 02 – Formas de Jornadas de trabalho previstas nos PCCRs de professores das redes municipais de ensino no Estado do Pará, segundo as regiões de integração

Jornadas previstas nos PCCRs	Araguaia	Baixo Amazonas	Carajás	Guajará	Guamá	Lago do Tucurui	Marajó	Rio Caeté	Rio Capim	Tapajós	Tocantins	Xingu	Total Geral	%
Indefinida		2		1				1			1		5	4,0
1 Jornada Fixa	1	3	3	2	2	1	0	1	3	1	1	0	18	14,3
20	1	1	2	1	0	0	0	1	1	0	1	0	8	6,3
25	0	1	1	0	2	1	0	0	0	1	0	0	6	4,8
30	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,8
40	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	3	2,4
Mais de 1 Jornada Fixa	6	5	4	1	3	0	2	5	7	2	3	1	41	32,5
20 e 32	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0,8
20 e 40	4	4	3	0	0	0	0	0	4	1	2	0	18	14,3
25 e 40	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	3	2,4
30 e 40	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,8
20, 30 e 40	0	1	1	0	3	0	1	5	2	1	0	1	15	11,9
30,36 e 40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,8
20, 25, 30 e 40	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	1,6
Jornadas variáveis													62	49,2
20 a 40	7	3	3	0	10	4	9	2	3	3	3	8	55	43,7
25 a 40	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3	2,4
25 a 48	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0,8
30 a 40	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	3	2,4
Total Geral	14	13	11	5	15	6	13	11	13	6	10	9	126	100,0

Fonte: Banco de dados Carreira e Remuneração dos professores das redes municipais de ensino no Estado do Pará; Legislações municipais.

Os dados da tabela 02 evidenciam a existência de planos nos municípios do Pará que não definem claramente a jornada de trabalho dos professores, o que correspondeu a 4%.

Dentre os PCCRs que definem a jornada de trabalho constata-se certo equilíbrio entre os que optaram por jornadas fixas ou variadas, com uma leve tendência para a última forma, isto é, 46,8% e 49,2% do total, respectivamente. Dentre os que definem jornada fixa, existem os que preveem jornada fixa única (14,3%) e outros que preveem mais de uma jornada fixa (32,5%). Dentre os primeiros, a maioria dos planos prevê jornadas de 20 ou 25 hs. Há também jornadas fixas de 30 e de 40hs. No segundo, a maioria prevê mais de uma jornada fixa de 20 e 40hs e de 20, 30 e 40hs. Deste modo, ainda que as jornadas sejam fixas, há uma tendência de flexibilizá-las na combinação 20 e 30hs.

Nas jornadas variáveis a combinação das jornadas de 20 a 40hs semanais também foi preponderante, representando 43,6% do total de planos analisados. Um dos problemas decorrentes das jornadas variáveis é o poder discricionário da administração em determinar quais os professores terão lotação do mínimo previsto na legislação e quais aqueles que poderão ter suas jornadas até o limite máximo.

Em termos de região de integração do Pará, observa-se que em relação à jornada fixa, não há preponderância entre os planos organizados dessa forma, pois a frequência está pulverizada e quantitativamente equilibrada.

Outro aspecto da jornada de trabalho refere-se à distribuição: interação com estudantes e atividades extraclasse, previstas na LDB-1996 (Art. 67, Inciso V), ou seja, o "período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho". Posteriormente, a Lei nº 11.738/2008 -PSPN, estabelece que na composição da jornada de trabalho seja reservado o limite máximo de 2/3 (dois terços) para atividades de interação com os educandos (§ 4). Deste modo, interpreta-se que, independentemente da duração da jornada de trabalho, 1/3 deve ser destinada às atividades de apoio à docência.

Deste modo, os dados da tabela 03 possibilitam visualizar os percentuais da jornada destinada às atividades extraclasse, previstas nos PCCRs das redes municipais de ensino no estado do Pará, por faixa populacional.

Tabela 03 – Percentuais da jornada de trabalho para atividades extraclasse previstas nos PCCRs das redes

Faixas populacionais	Percentuais da jornada de trabalho para atividades extraclasse							
	Não prevê	10	20	25	30	33,33	Acima de 33,33	Total
Até 10 000	3	0	3	2	0	2	0	10
De 10 001 a 20 000	4	1	10	2	0	5	0	22
De 20 001 a 50 000	11	0	18	4	0	16	1	51
De 50 001 a 100 000	7	2	6	4	0	5	1	25
De 100 001 a 500 000	3	0	3	1	1	7	1	16
Acima de 500 000	0	0	1	1	0	0	0	2
Total	28	3	41	14	2	35	3	126
%	22,2	2,4	32,5	11,1	1,6	27,8	2,4	100,0

Fonte: Banco de dados Carreira e Remuneração dos professores das redes municipais de ensino no Estado do Pará; Legislações municipais.

Os dados da tabela 03 são reveladores de diversas realidades acerca da composição da jornada de trabalho dos professores, e, na grande maioria, permeada pela ocultação da totalidade do trabalho docente, haja vista que apenas 30% dos planos analisados preveem 1/3 ou mais da jornada de trabalho do professor para as atividades extraclasse. A não previsão de parte da jornada para as atividades extraclasse foi verificada em 2 municípios. Há também PCCRs que, apesar de preverem carga horária para as atividades de apoio à docência, não destinam 1/3 (33,33% da jornada).

Importa destacar que as horas-atividade são substituídas por vantagens acrescidas à remuneração em muitas redes de ensino no Estado do Pará, dentre elas estão as redes estadual e municipal de Belém que servem de referência (ROLIM, 2017).

Na organização dos dados por faixa populacional constatou-se que a maior frequência percentual de PCCRs em concordância com a lei do PSPN foi da faixa populacional de 20.001 a 50.001 habitantes. Seguida pela de 100.001 a 500 mil hab. Chama-se atenção ao fato de que os dois municípios mais populosos do estado não cumprem a lei do PSPN, neste aspecto.

Outro aspecto importante da carreira é a dispersão total dos valores de vencimentos, compreendido como a diferença, em percentuais, entre o vencimento inicial e o vencimento final da carreira.

Partiu-se do pressuposto de que a evolução na carreira é caracterizada por atendimento a determinados requisitos que, organizados de maneira escalonada, resultem em mudanças de posição e aumento do valor do vencimento.

A Tabela 04 apresenta os percentuais de dispersão total dos vencimentos dos professores das redes municipais de 126 municípios do Pará, em que os dados foram organizados por faixa populacional.

Tabela 04 – Percentuais de dispersão total dos vencimentos inicial e final previstos nos PCCRs dos professores das redes municipais de ensino no Estado do Pará por faixa populacional

Faixas populacionais	Dados Insuf	0 – 50	51-100	101-150	151-200	201- 300	+ de 301	Total Geral
Até 10 000	2	1	2	1	1	2	1	10
10 001 a 20 000	4	3	5	6	1	2	1	22
20 001 a 50 000	11	7	11	8	6	5	3	51
50 001 a 100 000	9	3	2	5	3	3	0	25
100 001 a 500 000	1	4	2	1	3	3	2	16
Acima de 500 000	1	0	0	1	0	0	0	2
Total	**28**	**18**	**22**	**22**	**14**	**15**	**7**	**126**
%	**22,2**	**14,3**	**17,5**	**17,5**	**11,1**	**11,9**	**5,6**	**100,0**

Fonte: Banco de dados Carreira e Remuneração dos professores das redes municipais de ensino no Estado do Pará; Legislações municipais.

A tabela 04 indica significativa variação na dispersão total nos vencimentos dos professores das redes públicas municipais no estado do Pará. É elevada a quantidade de PCCRs com ausência de tabelas de vencimentos, com descrição de regras e previsão de percentuais que possam expressar explicitamente a movimentação na carreira, haja vista que em 22,2% dos PCCRs não foi possível determinar a dispersão dos vencimentos.

Constatou-se também certa tendência nas faixas que preveem dispersão total entre 51% a 100% e de 101 a 150%, visto que as duas faixas juntas representam de 34,9% do total de PCCRs.

Quanto à dispersão Dutra Jr. et al argumentam que nesses aspectos estão envolvidos outros fatores determinantes que são tanto a variação no vencimento inicial, decorrente da movimentação ao longo da carreira quanto do peso relativo da composição da remuneração, isto é, das vantagens pecuniárias que agregam valores ao vencimento.

Nos PCCRs das redes de ensino dos municípios do Pará não foi possível fazer a comparação tendo em vista que não se acessou os valores da composição da remuneração e tão-somente os seus componentes e os percentuais de acréscimos ao vencimento.

Conclusões

No cotejamento das determinações expressas na legislação educacional, nas diretrizes nacionais para a construção de planos de carreira e remuneração e nas discussões históricas sobre a valorização dos professores com os dados dos PCCRs das redes municipais de ensino do Pará conclui-se que, em termos de cargos, as carreiras se configuram na direção do que estabelece a legislação, apesar da diversidade e das contradições inerentes ao processo.

Quanto à exigência mínima de formação para o ingresso na carreira conclui-se que os planos das redes municipais de ensino do Pará convergem para o atendimento do que prevê a LDB – formação de nível superior, tendo em vista que 29,4% dos planos preveem esse nível de formação como exigência mínima para ingresso e os que admitem o nível médio, há previsão de sua extinção.

Quanto à jornada de trabalho conclui-se que a recomendação da Resolução de nº 2/2009, de priorizar a jornada de 40 horas e dedicação exclusiva está presente na maioria dos planos, mas em menor proporção quando se refere à jornada fixa de 40hs e em maior proporção na jornada variada de 20 a 40 horas.

Em relação às atividades extraclasse conclui-se que a maioria dos PCCRs prevê esse tipo de atividades, sendo identificada em 77,8%, apesar da variação percentual. Quanto ao cumprimento do percentual estipulado em lei, de 33,33%, conclui-se que os desafios para a sua materialidade ainda são muitos, tendo em vista que apenas 30,2% dos planos preveem esse valor.

No que concerne à dispersão entre o vencimento inicial e o vencimento final conclui-se que a maioria dos planos prevê uma dispersão que varia de 51 a 150%, com algumas variações relacionadas ao quantitativo de cargo e a titularidade exigida para ingresso na carreira. Deste modo, têm-se um vencimento cujo foco é o cargo e a credencial para o acesso.

Por fim, conclui-se que a compreensão mais ampla das carreiras e remunerações dos professores das redes municipais de ensino do Pará, a partir dos planos, requer o aprofundamento contínuo de estudos em que os dados sejam cotejados e contextualizados em uma dinâmica que articule continuamente informações macro e micro, dada às múltiplas determinações desse objeto de estudo, da política educacional e do seu financiamento.

Referências

ABREU, Mariza; Balzano, Sônia. Progressão na Carreira do Magistério e Avaliação de Desempenho. Programa de Apoio aos Secretários de Educação – PRASEM-III – Guia de

Consulta – Programa de Fortalecimento da Escola -FUNDESCOLA -Ministério da Educação. Organizadores: Maristela Marques Rodrigues Mónica Giágio, Brasília, 2001.

BRASIL (2008). "Lei N.º 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea 'e' do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (Lei do PSPN)". *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 17 jul. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em 20/05/2018.

BRASIL (2009). Resolução n. 2, de 29 de maio de 2009. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 29 mai. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf. Acesso em 20/05/2018.

DUTRA JÚNIOR, A; ABREU, M; MARTINS, R; BALZANO, S. (2000) Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público: LDB, FUNDEF, Diretrizes Nacionais e nova concepção de carreira. Brasília: FUNDESCOLA/MEC.

JACOMINI, M. A.; CRUZ, R. E. da e CASTRO, E. C. de (2020). Jornada de trabalho docente na rede pública de educação básica: Parâmetros para discussão. *ARCHIVOS ANALÍTICOS DE POLÍTICAS EDUCATIVAS / EDUCATION POLICY ANALYSIS ARCHIVES* , v. 28, p. 32-57, 2020.

ROLIM, Rosana Maria Gemaque Rolim. Relatório de Pesquisa. Remuneração de Professores de Escolas Públicas de Educação Básica no Contexto do Fundeb e do PSPN no Estado do Pará. Instituto de Ciências da Educação -Universidade Federal do Pará, 2017.

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 Santana-AP

André Lins de Melo

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

andrelins.35@gmail.com

Introdução

Esse texto tem por objetivo analisar as Leis nº 796/2007-PMS e nº 849/2010-PMS, respectivamente antigo e atual plano de cargos, carreiras e remunerações dos profissionais da educação do Município de Santana, no estado do Amapá. Com base em pesquisa documental verificou-se a composição da remuneração constantes nas duas leis e as alterações na legislação do município que suprimiram, restringiram e reduziram vantagens dos docentes municipais, trazendo implicações para a sua valorização.

1. Composição da remuneração docente do município de Santana

A Lei nº 796/2007-PMS, de 28 de dezembro de 2007, dispunha sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos Profissionais da Educação do Município de Santana, no estado do Amapá. O antigo PCCR dos profissionais da educação de Santana tratava da composição da remuneração dos docentes municipais no *Capítulo II* "Da Remuneração" (Art. 38) e no *Capítulo III* "Das Vantagens Funcionais" (Art. 39 e 40). Ele apresenta uma conceituação de vencimento e remuneração, assim como da composição desta última.

> Art.38. A remuneração é a retribuição pecuniária ao servidor em educação pelo desempenho do cargo.
> § 1º. A remuneração compõe-se de vencimento, gratificações e vantagens adicionais.
> § 2º. Vencimento é a quantia devida ao servidor em educação pelo exercício do cargo correspondente à classe, nível e respectiva jornada de trabalho fixados neste Plano. (SANTANA, 2007, p. 12).

As conceituações de remuneração e de vencimento presentes na Lei nº 796/2007-PMS acabam coincidindo com o que está posto sobre vencimento 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. Apesar de apresentar o vencimento como um componente da remuneração, não ficou claro que a remuneração é entendida 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 Lei nº 849/2010-PMS, de 08 de março de 2010, que dispõe sobre o plano de cargos, carreiras e remuneração dos profissionais da educação básica do Município de Santana (PCCR-PMS), em vigor, trata da composição da remuneração dos docentes municipais no *Capítulo XI*, "Da Remuneração" (Art. 30) e no *Capítulo XII*, "Dos Direitos, Vantagens e das

Concessões" (Art. 28 e 29). No que concerne ao vencimento e a remuneração a Lei nº 849/2009-PMS não apresenta uma conceituação ou definição dos termos. A lei delimita apenas a sua composição.

> Art. 28. A remuneração dos servidores integrantes de carreiras de profissionais da educação do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Santana é composta de vencimento básico, gratificações e vantagens adicionais previstas em Lei. (SANTANA, 2010, p. 11).

A remuneração desses profissionais, além do vencimento, pode ser composta por gratificações e vantagens adicionais previstas em Lei. O PCCR atual de Santana prevê em seu Artigo 30: "Ajuda de custo e diárias na forma estabelecida na legislação pertinente" (Inc. I), "Salário Família, nos termos da legislação pertinente" (Inc. II), e "Adicional de Insalubridade destinada aos profissionais da educação que desempenham suas funções em locais insalubres de acordo com laudo técnico de profissional habilitado da Delegacia Regional do Trabalho. " (Inc. II). Nesse último caso, temos um exemplo de que o princípio da garantia de condições adequadas de trabalho pode ser burlado, levando o profissional a trabalhar em locais insalubres.

Valer destacar que o antigo PCCR-PMS garantia ao servidor "adicional por tempo de serviço" na "razão de 1% (um por cento) por ano de serviço efetivo, incidente sobre o vencimento base. " (§ 2º, Art. 39). Esse adicional, que contemplava todos os docentes efetivos, fora retirado na Lei n. 849/2010-PMS.

2. As gratificações dos docentes do Município de Santana

A gratificação é uma compensação financeira concedida ao servidor pela realização de serviços comuns em condições específicas ou uma ajuda pessoal frente a determinadas situações deterioram o orçamento do servidor. Encontram-se relacionadas ao serviço que está sendo executado ou à condição em que se encontra o servidor em determinado momento. Por isso, tem caráter contingencial ou transitório (GUTIERRES; GEMAQUE; DA LUZ, 2011). No caso das gratificações devidas aos docentes de Santana têm-se as seguintes expostas no quadro 1:

Quadro 1 – Gratificações às quais os docentes da rede municipal do Município de Santana fazem jus segundo as Leis nº 796/2007-PMS e nº 849/2010-PMS

Lei nº 796/2007-PMS			Lei nº 849/2010-PMS		
GRATIFICAÇÃO	%	CRITÉRIO/PRÉ-REQUISITO	GRATIFICAÇÃO	%	CRITÉRIO/PRÉ-REQUISITO
Regência de Classe	No percentual de 40% de forma progressiva até 2010, incidida sobre o vencimento base: No ano de 2008, o percentual será de 20%. No anto de 2009 será de será de 30%, e, no ano de 2010 será de 40%	Ser professor em pleno exercício da docência	Regência de Classe	No percentual de 30%	Exclusivamente ao professor em efetivo exercício de docência.
Gratificação de Incentivo a Educação	No percentual de 60% sobre o vencimento base	Professor em pleno exercício da docência em unidades escolares da Secretaria Municipal da Educação	Gratificação de Ensino Especial	No percentual de 10% incidente sobre o venciment o básico	Exclusivamente aos profissionais da educação que desempenham suas funções de docência aos alunos portadores de necessidades especiais nas salas de atendimento educacional especializado das Unidades de Ensino.
Gratificação de Interiorização	No percentual de 40% sobre o vencimento correspondent e ao regime de trabalho	Professor e Especialista em educação que exercem atividades em zona rural disciplinada do plano diretor do Município	Gratificação de Interiorização	No percentual de 25%.	Profissionais designados para desenvolver suas atividades na zona rural do Município.
Gratificação de Nível Superior	20% sobre o vencimento base	Servidores que comprovarem graduação na forma da lei			.

Fonte: Leis nº 796/2007-PMS e nº 849/2010-PMS.

Chama atenção que o PCCR-PMS de 2007 estabeleceu uma Regência de Classe (RC) de 40%, para ser garantida aos docentes municipais gradualmente, sendo que em 2010 essa gratificação atingiria os 40%. Ocorre que essa lei foi revogada pelo atual PCCR-PMS (Lei nº 849/2010) sem que a RCl atingisse o valor estipulado, permanecendo nos 30% referentes à

2009. O novo PCCR foi aprovado sem a ampliação do valor percentual da gratificação que os professores tinham direito.

A Lei nº 796/2007-PMS garantia uma Gratificação de Incentivo a Educação (GIE) no valor de 60% sobre o vencimento base para todo professor em pleno exercício da docência em escolas do Município. A GIE fora retirada do PCCR-PMS atual. Em seu lugar entrou a Gratificação de Ensino Especial (GEE) que, não obstante ter sido criada a fim de valorizar os profissionais que atuam nessa modalidade de ensino, é mais restritiva, já que é devida apenas aos profissionais da educação que desempenham funções de docência aos alunos da educação especial nas salas de atendimento educacional especializado das unidades de ensino. Seu valor percentual é bem menor, de 10%.

Se substituiu uma gratificação que abarcava todos os docentes em exercício da docência cujo percentual era mais que metade do vencimento base por uma gratificação mais focalizada e com um percentual seis vezes menor incidente sobre o vencimento base. Além disso, a GEE, instituída pela Lei nº 849/2010-PMS, é mais restritiva, pois somente os docentes que desempenham suas atividades com “alunos portadores de necessidades especiais nas salas de atendimento educacional especializado das Unidades de Ensino” têm direito a essa gratificação.

A Gratificação de Interiorização (GI), presente nas duas leis municipais, parece indicar que há algum grau de dificuldade em lotar professores fora da sede dos Municípios e que, portanto, faz-se necessário um estímulo pecuniário para amenizar esse problema. A GI se manteve no PCCR-PMS atual. Entretanto, na Lei anterior seu percentual era de 40% sobre o vencimento base e, na Lei atual caiu para 25%, uma queda de 15%. Chama atenção que Santana estabeleceu uma GI única para todo o território municipal, sem escalonar sua interiorização consoante a distância e o grau de acesso à determinada localidade em relação à sede do Município, o que parece revelar uma menor preocupação do legislador municipal em considerar os problemas específicos de acesso e deslocamento de cada localidade rural.

Cabe ressaltar que na Lei n. 796/2007-PMS também existia a Gratificação de Nível Superior (GNS), no valor de 20% sobre o vencimento-base. Essa gratificação era devida ao todo servidor que comprovasse graduação na forma da lei. No caso dos professores faziam jus a ela os docentes que ingressaram no quadro da educação municipal com formação em nível médio, pois o antigo PCCR-PMS admitia para ingresso na carreira docente da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, além da formação em licenciatura plena ou curso normal superior, a formação em curso normal de nível médio, em conformidade com a Lei n. 9.394/1996 (I, § 3º, Art. 26).

A Lei n. 849/2010-PMS manteve a formação do magistério em nível médio como requisito mínimo para atuar na educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental (a, I, Art. 7º). Contudo, ao invés de aperfeiçoar a GNS ampliando-a para a comprovação de cursos de pós-graduação, o que aumentaria a lista de docentes a serem beneficiados pela mesma, optou-se na Lei atual por sua supressão.

A Lei n. 796/2007-PMS detinha mais gratificações para os docentes (4) e abarcava um espectro maior de professores: duas delas (RC e GIE) contemplavam todos os professores em exercício da docência no Município. A GNS de certo modo se constituía em um incentivo para que os docentes com curso normal de nível médio buscassem formação em nível superior. E a GI do antigo PCCR valorizava mais em termos de valor percentual os docentes

da zona rural. Na verdade, os percentuais das gratificações da antiga lei, como se pode observar no quadro 1, eram maiores do que os do PCCR-PMS atual, tanto isoladamente quanto cumulativamente.

Considerações finais

No antigo PCCR a RC mais a GIE garantiam juntas 100% de gratificações encima do vencimento base para os professores de Santana em exercício da docência, enquanto que no atual PCCR a RC, única gratificação extensiva a todos os docentes em exclusivo exercício da docência, garante apenas 30% sobre o vencimento base. A GI teve seu percentual reduzido em 15% do PCCR antigo para o atual. A GEE, presente no PCCR atual, é uma gratificação focalizada, contemplando um número restrito de docentes. Portanto, em termos de gratificações garantidas na lei ocorreram perdas na passagem de uma PCCR para o outro, o que implicou na desvalorização docente nesse âmbito.

Referências

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, maio/ago. 2009.

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães; GEMAQUE, Rosana Maria Oliveira; DA LUZ, Silvia Letícia D'Oliveira. A carreira dos profissionais do magistério do sistema municipal de educação de Belém (PA): o dito e o feito. **JORNAL DE POLÍTICAS EDUCACIONAIS**. n. 10, agosto-dezembro de 2011, pp. 46–56.

SANTANA. **Lei n. 796/2007-PMS**, 28 de dezembro de 2007. Dispõe sobre o plano de cargos, carreiras e remuneração dos profissionais da educação básica do município de Santana, estado do Amapá, e dá outras providências.

SANTANA. **Lei n. 849/2010-PMS**, de 08 de março de 2010. Dispõe sobre o plano de cargos, carreiras e remuneração dos profissionais da educação básica do município de Santana, estado do Amapá, e dá outras providências.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Composição da Remuneração de Professores da Educação Básica: implicações do PSPN com a criação da Lei do Piso do Magistério Municipal de Vigia de Nazaré/PA

Maria Madalena Vieira da Silva
Escola Municipal de Ensino Fundamental Barão de Guajará, Guajará/PA – Brasil
mada_vieira@yahoo.com

Dalva Valente Guimarães Gutierres
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
dalva.valente@gmail.com

Ana Paula da Silva Carneiro
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
pauladscarneiro@gmail.com

Amanda Silva dos Santos
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
amandinha1805@yahoo.com.br

Resumo

O artigo trata da Composição da Remuneração de Professores da Educação Básica no Município de Vigia de Nazaré/PA no período de 2009 a 2022, a fim de analisar possíveis implicações a partir da implementação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério da Educação Básica (PSPN/2008) e Lei do Piso dos Profissionais do Magistério da Educação Básica do Município de Vigia de Nazaré/PA (PPM/2017). Como metodologia utilizou-se estudo documental, a partir da análise da legislação nacional e municipal sobre o tema, dentre eles: a Lei nº 136, de 16 de abril de 2012 (PCCR/2012), a Lei nº 11.338, de 16 de julho de 2008 (PSPN/2008), a Lei nº 284, de 13 de fevereiro de 2017 (PPM/2017) e contracheques de professores. Constatou-se que o vencimento do professor de nível superior era superior ao PSPN nos anos de 2009 a 2018 e com a implantação do PPM/2017 observou-se o processo de achatamento do vencimento em relação ao PSPN sendo, inclusive, inferior nos anos de 2019 a 2022.

Palavras-chave: **Remuneração de Professores. Planos de Cargos e Carreira. Piso Salarial Profissional. Vigia de Nazaré/PA.**

Abstract

The article deals with the Composition of Remuneration of Basic Education Teachers in the Municipality of Vigia de Nazaré/PA in the period from 2009 to 2022, in order to analyze possible implications from the implementation of the National Professional Salary Floor Law for Basic Education Teachers (PSPN/2008) and Law of the Floor of the Professionals of the Basic Education Teaching of the Municipality of Vigia de Nazaré/PA (PPM/2017). As a methodology, a documentary study was used, based on the analysis of national and municipal legislation on the subject, among them: Law No. 136, of April 16, 2012 (PCCR/2012), Law No. 11,338, of July 16 of 2008 (PSPN/2008), Law nº 284, of February 13, 2017 (PPM/2017) and teachers' paychecks. It was found that the salary of higher education teachers was higher than the PSPN in the years 2009 to 2018 and with the implementation of the PPM/2017, the process of flattening the salary was observed in relation to the PSPN, being even lower in the years of 2019 to 2022.

Keywords: **Teacher Remuneration. Job and Career Plans. Professional Salary Floor. Vigia de Nazaré/PA.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Limites e Possibilidades para Discutir a Remuneração Docente com Base nas Informações dos Portais da Transparência

Cristina Cardoso
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
cardosocristina2015@gmail.com

Simony Rafaeli Quirino
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
simonyrafaeli@hotmail.com

Introdução

Embora a política geral não seja o escopo específico deste texto, não se pode deixar de registrar que o escrevemos num tempo em que orçamento secreto e sigilo de cem anos sobre processos são uma realidade. Os impactos futuros dessas legislações ainda são desconhecidos, mas trazem em si uma certeza: não existe possibilidade de democracia plena com interesses privados não publicizados (FERRAZ, 2011; OLIVEIRA, 1999). A publicidade, a inteligibilidade e a facilidade de acesso aos dados públicos são essenciais para que de fato seja possível a participação de todos, por isso, é urgente e necessária que a população, de maneira geral, compreenda que o acesso às informações públicas é um direito, que permite fiscalizar e acompanhar as ações públicas, assim como proporciona exigir a execução de outros direitos.

No ano de 1980, Melchior escreveu "Mas não basta o poder emanar do povo. É preciso que exista possibilidade de o povo participar deste poder." Ao longo do texto, o autor explicita que, para que exista de fato participação democrática, é necessário que aqueles que participam tenham condições para interagir. Pode-se afirmar, dessa forma, que se o sujeito não conhecer e/ou não souber interpretar os dados da prática social que se propõe a tomar parte, na verdade não efetiva sua participação.

Quase quarenta anos depois do que apontou Melchior, Quirino (2018) investiga a questão da transparência pública, baseando-se na análise das leis orçamentárias em municípios paranaenses, buscando verificar qual era a qualidade das metas para a educação nesses documentos. Observou-se que, ainda que por diversas leis, pareceres e indicativos nacionais e internacionais essa transparência devesse estar completa e totalmente concretizada nos portais da transparência, o fato é que não está e, a julgar pelas leis e intenções que tramitam no Congresso Nacional, esta será mais uma batalha a ser travada pelos segmentos interessados pela democracia nos próximos anos.

A pesquisa que se encontra em desenvolvimento, e a qual o presente trabalho se articula, avalia os efeitos do Fundeb (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação) na oferta educacional e nas condições de remuneração dos profissionais da educação nos municípios que fazem parte do primeiro anel metropolitano[1] da Região Metropolitana de Curitiba, no período de 2007 a 2020.

[1] Almirante Tamandaré, Araucária, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Colombo, Curitiba, Fazenda Rio Grande, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, São José dos Pinhais.

Ao se realizar as análises da segunda parte da pesquisa, relativas às condições de remuneração dos profissionais da educação, os problemas relacionados ao acesso às informações se intensificaram, pois, ao tentar contato com as prefeituras para se obter os dados necessários encontrou-se diferentes empecilhos (seja pela indiferença ou pela indisponibilidade dessas instituições em fornecer os dados). Assim sendo, buscou-se como alternativa, em alguns desses municípios (Almirante Tamandaré, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Colombo, Fazenda Rio Grande e Piraquara), a pesquisa sobre os salários iniciais dos professores nos portais da transparência.

Neste trabalho, demonstraremos as possibilidades e as dificuldades encontradas ao realizar essa imersão nos portais da transparência, buscando responder à seguinte questão: É possível discutir remuneração docente com base em informações divulgadas nos portais da transparência dos casos analisados?

Metodologia

Para a realização deste trabalho, foram pesquisados durante o mês de maio de 2022 os portais da transparência dos seguintes municípios paranaenses: Almirante Tamandaré, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Colombo, Fazenda Rio Grande e Piraquara. A pesquisa baseou-se em três análises: 1) Dos aspectos relacionados às condições de acesso às informações; 2) Dos aspectos relacionados às condições de publicidade das informações; 3) Dos aspectos relacionados às condições de inteligibilidade das informações. Para isso, foram realizadas as seguintes ações: mapeamento das informações disponíveis no *link* **Pessoal**; localização das tabelas salariais para o cargo de professor; observação, nas tabelas salariais disponíveis, da remuneração em início de carreira, com graduação e padrão de 20 horas.

Resultados e Discussão

No que se refere aos aspectos relativos às condições de acesso às informações, pode-se afirmar que não houve dificuldade de acesso ao *link* **Pessoal** nos portais da transparência, pois os municípios o disponibilizavam com essa nomenclatura, apenas Campo Magro havia nomeado o *link* como **Quadro de pessoal**.

A dificuldade de acesso deu-se no momento de identificar as informações que se relacionavam às tabelas salariais para o cargo de professor, pois foi necessário explorar todos os *links* secundários para encontrá-las. Verificou-se que nos municípios de Campina Grande do Sul e Piraquara as tabelas salariais foram encontradas no *link* **Plano de cargos e salários**; em Campo Largo e Colombo foram encontradas no *link* **Relação de cargo X Nível**; nos municípios de Almirante Tamandaré, Fazenda Rio Grande e Campo Magro, no *link* **Níveis salariais**, sendo que em Campo Magro ele foi encontrado fora do *link* inicial **Quadro de pessoal**. Cabe destacar, no entanto, que a procura em outro espaço do Portal da Transparência de Campo Magro se deu por iniciativa das autoras, e que não havia uma indicação no próprio portal de que a informação estaria nesse ou naquele *link* inicial. Esses dados podem ser mais bem visualizados no quadro a seguir.

Quadro 1 - Acesso às Tabelas Salariais (Cargo de Professor) nos Portais da Transparência de municípios paranaenses, 2022.

MUNICÍPIO	LINK INICIAL	LINKS SECUNDÁRIOS	
Almirante Tamandaré	Pessoal	Relação de servidores efetivos	Servidores/empregados ativos
		Quadro de pessoal	Relação de servidores comissionados
		Níveis Salariais	Relação do total da folha de pagamento
		Agentes Políticos	Relação de servidores cedidos/recebidos
Campina Grande do Sul	Pessoal	Servidores	Ajuda de Custo
		Cedidos	Quadro de Pessoal
		Diárias	Portal do Servidor
		Adiantamento/Reembolso	Progressão Funcional
		Plano de Cargos e Salários	Concursos
Campo Largo	Pessoal	Agente Público	Quadro Funcional
		Cartões corporativos	Relação de Cargo X Nível
		Concursos e Seletivos	Relação de Funcionários
		Contrato Prazo Determinado	Relação Funcionários X Salário
		Funcionários Cedidos e Recebidos	Resumo Funcionário por regime
		Funcionários Demitidos/Exonerados	Resumo Vagas por Tipo de Cargo
		Serv. Transferidos e Interessados em Remoção	Valores de Reembolso
		Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores	Verbas de Gabinete
Campo Magro	Quadro de Pessoal	Quadro de Pessoal	Servidores Comissionados
		Servidores empregados ativos	Agentes Políticos
		Servidores inativos	Servidores cedidos e recebidos
		Servidores efetivos	Terceirizados
Colombo	Pessoal	Agente político	Lei 1221/2011 - Plano Carreira Magistério
		Cargo político	Lei 1348/2014 - Estatuto Servidores
		Consulta estagiário	Lei 1349/2014 - Plano de Cargos
		Contrato prazo determinado	Plano de Cargos e Salários
		Estrutura dos agentes públicos	Quadro Funcional
		Funcionário inativo/pensionista	Relação de Cargo X Nível
		Funcionário X Centro de Custos	Relação de Cargos
		Funcionário X Lotação	Relação de funcionários com remuneração
		Funcionários afastados	Resumo Folha de Pagamento
		Funcionários cedidos e recebidos	Resumo Funcionário por Regime
		Funcionários demitidos/exonerados	Resumo vagas por tipo de cargo
		Funcionários em gozo de férias	
Fazenda Rio Grande	Pessoal	Informações de Servidores	Plano de Carreira
		Servidores cedidos/recebidos	Contracheque
		Servidores contratados/temporários	Passagens
		Quadro funcional	Servidores ativos
		Diárias	Ajuda de custo
		Concursos	Níveis salariais
		Editais de Convocação	Relatório de transporte (aéreo/rodoviário)
Piraquara	Pessoal	Servidores	Plano de cargos e salários
		Cedidos	Ajuda de custo
		Diárias	Leis e Atos de Pessoal
		Adiantamento/Reembolso	

Fonte: Portais da Transparência dos Municípios: Almirante Tamandaré, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Colombo, Fazenda Rio Grande, Piraquara. Maio de 2022. Organizado pelas autoras.

Quanto aos aspectos relativos às condições de publicidade das informações, podemos verificar que as principais dificuldades se relacionavam ao período de disponibilização das tabelas salariais para o cargo de professor no *link* secundário em que foram encontradas, pois os municípios envolvidos na pesquisa apresentavam informações de tabelas salariais para os cargos (de maneira geral) a partir de anos iniciais diversos.

Três municípios (Campina Grande do Sul, Campo Largo e Piraquara) apresentavam essas informações desde 2013. Fazenda Rio Grande, Almirante Tamandaré e Campo Magro exibiam dados de período anterior e Colombo somente a partir de 2015. Assim, encontrar as tabelas salariais para o cargo de professor foi um desafio, pois foi necessário pesquisar sua existência em cada ano disponibilizado pelo *link*. Em Fazenda Rio Grande, por exemplo, foi necessário verificar para quais cargos as tabelas foram disponibilizadas desde 1990, até encontrar a primeira para o cargo de professor em 2010.

No quadro a seguir, pode-se verificar que as tabelas salariais para o cargo de professor foram disponibilizadas, pela maioria dos municípios pesquisados, a partir de 2013, o que não nos permitiu o acesso a dados demandados por todo o período de análise da pesquisa (2007-2020).

Quadro 2 - Aspectos relacionados às condições de publicidade das Tabelas Salariais (Cargo de Professor) de municípios paranaenses, 2022.

MUNICÍPIO	LINK EM QUE SE ENCONTRAVAM AS TABELAS SALARIAIS	PESQUISA POR ANO DESDE	PERÍODO EM QUE FORAM ENCONTRADAS AS TABELAS SALARIAIS PARA O CARGO DE PROFESSOR
Almirante Tamandaré	Níveis Salariais	2005	2019-2020
Campina Grande do Sul	Plano de Cargos e Salários	2013	2013-2020
Campo Largo	Relação de Cargo X Nível	2013	2016-2020
Campo Magro	Níveis Salariais*	2010	2016-2020
Colombo	Relação de Cargo X Nível	2015	2015-2020
Fazenda Rio Grande	Níveis Salariais	1990	2010-2020
Piraquara	Plano de Cargos e Salários	2013	2013-2020

* Os dados se encontravam fora do *link* inicial "Quadro de Pessoal".
Fonte: Portais da Transparência dos Municípios: Almirante Tamandaré, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Colombo, Fazenda Rio Grande, Piraquara. Maio de 2022. Organizado pelas autoras.

Outro problema, relacionado a aspectos relativos às condições de publicidade das informações das tabelas salariais para o cargo de professor, refere-se à dificuldade de exportação dos arquivos digitalizados. Apenas em Campo Largo, Colombo e Fazenda Rio Grande foi possível transportá-los. Nos demais – Almirante Tamandaré, Campina Grande do Sul, Campo Magro e Piraquara – a análise das tabelas salariais foi realizada na própria tela do portal da transparência. Tal situação dificultou os exames comparados entre um município e outro.

No que se refere a aspectos relativos às condições de inteligibilidade das informações, os principais problemas na análise das tabelas salariais para o cargo de professor foram: informações encontradas em diferentes locais dos portais; dados incompletos; nomenclaturas codificadas com números (em um dos casos, a tabela salarial apresentava a nomenclatura de magistério, mas com um código que se referia ao salário de educador social – essa

identificação só foi possível em conversa com a líder sindical que detectou o "erro"), muito genéricas, divergentes e algumas delas sem relação com o magistério; termos técnicos e incompreensíveis. Todas essas situações não permitiram uma análise imediata da remuneração inicial de professores em início de carreira, com graduação e padrão de 20 horas.

Conclusões

O objetivo deste trabalho foi identificar as possibilidades e os limites de se discutir a remuneração docente com base nas informações divulgadas nos portais da transparência de municípios paranaenses.

Foi possível verificar que os portais da transparência trazem possibilidades para se discutir a remuneração docente, ao tornarem públicas as tabelas salariais para o cargo de professor. Contudo, observou-se que a forma como essas tabelas são divulgadas representa limitações para compreender, por exemplo, os salários iniciais dos professores municipais em razão dos problemas relacionados a condições de acesso, publicidade e inteligibilidade dessas informações.

Assim sendo, embora a existência das tabelas salariais para o cargo de professor nos portais da transparência seja um avanço, se comparado a décadas anteriores, a diferente organização desses *sites*, o vocabulário utilizado que varia entre o "técnico" e o codificado numericamente e as informações incompletas se mostraram como limitadores para a discussão da remuneração docente.

Se for entender o acesso e a interpretação das informações por toda população, independente do seu conhecimento técnico, como um dos condicionantes essenciais para efetivação da democracia, é necessário que os portais da transparência continuem funcionando e passem por reformulações.

Não se pretende aqui prescrever ou direcionar a (re)organização dos portais da transparência que se percebeu como necessárias, mas apontar algumas necessidades: o vocabulário utilizado deve ser acessível a todos os cidadãos e a localização das informações deve estar visível e organizada de forma que não impeça e/ou dificulte a interpretação. Além disso, a padronização de todos os portais também seria interessante para aqueles que pretendem de fato acompanhar as informações nesses espaços digitais.

Referências

ALMIRANTE TAMANDARÉ, Prefeitura Municipal. **Portal da transparência**. Disponível em: www.almirantetamandare.pr.gov.br. Acesso em: maio 2022.

CAMPINA GRANDE DO SUL, Prefeitura Municipal. **Portal da transparência**. Disponível em: www.campinagrandedosul.pr.gov.br. Acesso em: maio 2022.

CAMPO LARGO, Prefeitura Municipal. **Portal da transparência**. Disponível em: www.campolargo.pr.gov.br. Acesso em: maio 2022.

CAMPO MAGRO, Prefeitura Municipal. **Portal da transparência**. Disponível em: www.campomagro.pr.gov.br. Acesso em: maio 2022.

COLOMBO, Prefeitura Municipal. **Portal da transparência**. Disponível em: www.colombo.pr.gov.br. Acesso em: maio 2022.

FAZENDA RIO GRANDE, Prefeitura Municipal. **Portal da transparência**. Disponível em: www.fazendariogrande.pr.gov.br. Acesso em: maio 2022.

FERRAZ, A. M. Estado, política e sociabilidade. In: Gouveia, A.; Souza, A.; Tavares, T. **Políticas educacionais**: conceitos e debates. Curitiba: Appris, 2011.

MELCHIOR, J. C. A. **O financiamento da educação no Brasil**. São Paulo: EPU, 1987.

OLIVEIRA, F. Privatização do público, destituição da fala e anulação da política: o totalitarismo neoliberal. In: OLIVEIRA, F.; PAOLI, M. C. (Orgs.). **Os sentidos da democracia**: políticas do dissenso e hegemonia global. Petrópolis: Vozes; Brasília: Nedic, 1999.

PIRAQUARA, Prefeitura Municipal. **Portal da transparência**. Disponível em: www.piraquara.pr.gov.br. Acesso em: maio 2022.

QUIRINO, R. S. **Transparência pública e financiamento da educação**: uma análise a partir das leis orçamentárias. 2018. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, 2018.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

O Novo FUNDEB e a Remuneração dos Profissionais da Educação: o caso da Paraíba

Felipe Baunilha Tomé de Lima

Secretaria de Estado da Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - EEEF Gov Antônio Mariz, Paraíba – Brasil

baunilhafelipe@gmail.com

Introdução

Este trabalho apresenta implicações iniciais e contradições da política de financiamento da educação brasileira, com foco no Estado da Paraíba. As recentes mudanças na legislação sobre financiamento, notadamente, com a Emenda Constitucional nº 108 (BRASIL, 2020), que tornou a política do Fundo de Manutenção da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) permanente, e a legislação infraconstitucional que a regulamentou, Lei Federal nº 14.113 (BRASIL, 2020) e a Lei Federal nº 14.276 (BRASIL, 2021), representaram importantes avanços na ampliação gradativa dos recursos vinculados à educação. Desde o período de redemocratização do país, a partir de 1985, há um esforço constante das entidades de pesquisa educacional, sindicatos e demais organizações da sociedade civil, na luta pela ampliação do montante de recursos destinados à educação pública. Estes esforços são empreendidos no sentido de criar mecanismos de planejamento e fiscalização da execução das verbas destinadas à educação.

O enfoque desta análise está relacionado à política de remuneração dos profissionais da educação, que em atenção a nova legislação, deve recursos no montante igual ou superior a 70% do total arrecadado pelo FUNDEB. Por haver interpretações divergentes da legislação aprovada, e intensa disputa política pelas verbas do Fundo, se faz necessário um acompanhamento constante e o fortalecimento do controle social sobre a sua aplicação.

Metodologia

Para a realização deste trabalho, procedemos a uma análise documental de fontes primárias e de revisão da legislação vigente. Os dados utilizados foram retirados dos Demonstrativos das Receitas e Despesas com Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE) do Estado da Paraíba, entre os anos de 2019 e 2021, disponibilizados no portal do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE), do portal da transparência do governo da Paraíba, relatórios técnicos do Tribunal de Contas do Estado da Paraíba (TCE-PB) e do portal SAGRES-TCEPB.

Resultados e Discussão

Ao analisar os Demonstrativos das Receitas e Despesas com Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE) da Paraíba, entre 2019 e 2021, constantes nos Relatórios Resumidos da Execução Orçamentária (RREO) disponíveis no portal do SIOPE (SIOPE, 2022), observamos que a menor arrecadação de verbas do FUNDEB, se deu no ano de 2020.

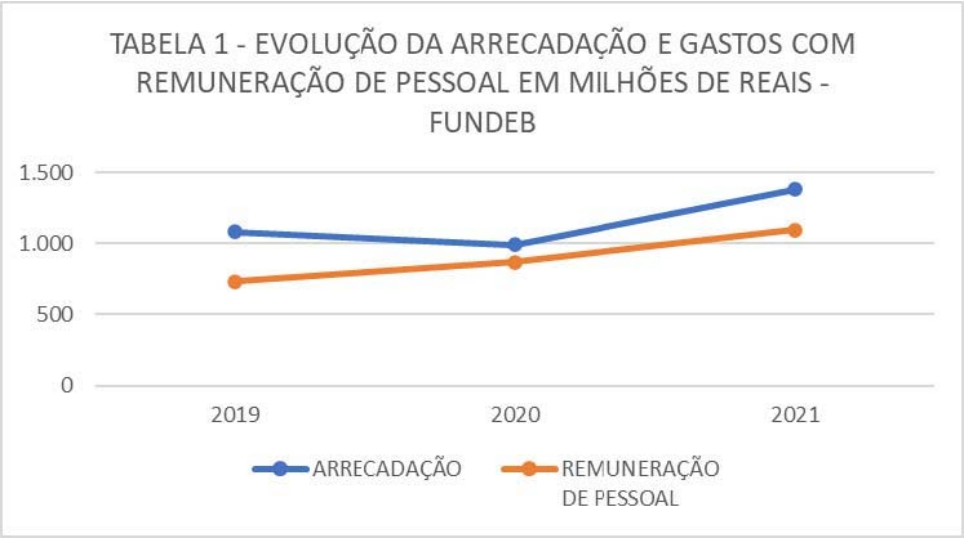
Em 2019, a arrecadação foi de R$ 1.081 bilhões de reais. Já em 2020, a arrecadação foi de R$ 990 milhões de reais e, em 2021, a arrecadação chegou a R$ 1.380 bilhões de reais. Esta diminuição da arrecadação do ano de 2020 se deve a pandemia da COVID-19. Entretanto, em 2021, houve uma retomada da atividade econômica e a arrecadação se alcançou patamares superiores ao período pré-pandêmico de 2019. Em termos percentuais, houve uma variação de 42,5% em relação ao mesmo período de 2020, e de 27,4%, em relação ao quinto bimestre de 2019.

Ao analisar as despesas com a remuneração de pessoal, até 2020, apenas do magistério e, a partir de 2021, com os profissionais da educação, temos os seguintes valores: em 2019, foi pago cerca de R$ 734 milhões, em 2020, o valor pago foi de cerca de R$ 870 milhões e, em 2021, foi pago cerca de R$ 1.098 bilhões. Ao contrário do que aconteceu com a arrecadação, que teve uma queda em 2020, a remuneração dos profissionais em educação continuou aumentando, mesmo no período de crise. Isso se deve, principalmente, ao reajuste anual do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) dos Profissionais do Magistério Público da Educação Básica, instituído pela Lei nº 11.738 (BRASIL, 2008), que em 2020 foi de 12,84%. O efeito do reajuste, somado à crise econômica do ano de 2020, foi a diminuição dos investimentos em outras despesas com MDE e o aumento do percentual das receitas do FUNDEB destinadas à remuneração dos profissionais do magistério.

As alterações contidas na Lei nº 14.113/2020 válidas para o ano de 2021 referentes à remuneração de pessoal ampliaram os profissionais que poderiam ser remunerados com a subvinculação dos agora 70% do FUNDEB (FUNDEB70), subvinculação esta que foi ampliada em 10% em relação a legislação anterior. O artigo 26 da nova legislação define como profissionais da educação aqueles descritos no artigo 61 da LDB, além de fixar o valor mínimo de 70% das verbas do FUNDEB para remuneração de pessoal.

Em 2021, os profissionais remunerados com verbas do FUNDEB70, são aqueles reconhecidos pelo art. 26 da LDB. Porém, a remuneração dos profissionais em educação no ano de 2021, contabilizada para consecução do mínimo de 70% do FUNDEB para este fim, também aumentou em relação ao executado em 2020, à revelia da proibição de concessão de reajuste salarial e realização de concurso público nesse período, instituído pela Lei Complementar nº 173 (BRASIL, 2020). Em 2021, R$ 1.098 bilhões foram gastos com remuneração dos profissionais em educação.

A Tabela 1 retrata a oscilação de arrecadação entre os anos de 2019 e 2021 e o crescimento constante da remuneração com pessoal. Como foi possível aumentar a despesa com pessoal em cerca R$ 230 milhões seguindo as regras vigentes da LC nº 173?



Fonte: Elaborado pelo autor com dados obtidos no portal SIOPE (2022).

Para compreender o aumento, analisamos as planilhas de remuneração dos profissionais da educação disponíveis no portal do SIOPE. Entre 2019 e 2021, houve aumento dos profissionais incluídos no percentual mínimo do FUNDEB – e que tiveram suas remunerações pagas com o dinheiro do Fundo. Tomando como base outubro de 2019, eram 16,9 mil profissionais incluídos no FUNDEB70, e chega a 21,7 mil em outubro de 2021 – esse aumento representou um incremento de 28,2% no total de vínculos incluídos no percentual mínimo de despesa com remuneração de pessoal da educação.

Para identificar a razão da inclusão dos cerca de 4.800 profissionais na folha de pagamento, executada com o FUNDEB70, procedemos uma análise amostral envolvendo os seguintes descritores: “local de exercício”, “categoria profissional” e “pagamento com parcela mínima de 70% do FUNDEB”, nas tabelas de Consulta Remuneração dos Profissionais da Educação disponibilizadas no portal SIOPE.

De janeiro a agosto de 2021, todos os profissionais com local de exercício na Secretaria de Estado da Educação, Ciência e Tecnologia (SEECT), passaram a receber sua remuneração com verbas provenientes do FUNDEB70, classificados com categoria profissional de “Profissionais que atuam na realização das atividades requeridos nos ambientes de secretaria, de manutenção em geral”. Não houve alteração legislativa que permitisse o pagamento de qualquer profissional vinculado à SEECT, contrariando a delimitação prevista no art. 61 da LDB que define quem são os profissionais da educação.

O Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Educação do Estado da Paraíba (SINTEPPB), formalizou uma denúncia junto ao Tribunal de Contas do Estado da Paraíba (TCE-PB) apontando irregularidades, demonstrando inclusive que cerca de 20 engenheiros recebiam acima de R$20.000 mensais com verbas oriundas do FUNDEB70. A denúncia formalizada via TC nº 99968 de dezembro de 2021, originou o processo 21006/21. O relatório inicial de apuração, publicado em 12 de janeiro de 2022, feito pela Diretoria de Auditoria e Fiscalização – DIAFI, tomou como procedente a denúncia devido a utilização do FUNDEB70 para o pagamento de profissionais que não se enquadram no disposto no artigo 61 da LDB, a exemplo de engenheiros, arquitetos, dentistas, entre outros.

Em sua defesa o Estado protocolou o documento nº 27472, em 23 de março de 2022, apontando que o conceito de profissionais da educação havia sido alterado pela Lei Federal nº 14.276, não mais se restringindo ao disposto no artigo 61 da LDB. Mesmo havendo uma ampliação do conceito de profissionais da educação que podem receber com o FUNDEB70, a Lei 14.276 só foi aprovada em 27 de dezembro de 2022. Em Ofício-Circular nº 5/2022/ FNDE o Presidente do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica (FNDE), delimitou que "entende-se que os preceitos normativos modificados pela Lei nº 14.276, de 2021, têm eficácia prospectiva, não retroagindo".

Contanto, em 6 de abril de 2022, o TCE-PB emitiu análise do relatório da defesa apresentada pelo governo e retificou seu posicionamento, à revelia do entendimento expresso pelo ofício nº 5 do FNDE, afirmando que,

Considerando os ditames do art. 26 da Lei nº 14.276/21, a Auditoria retifica o seu posicionamento e passa a incluir tais profissionais dentre aqueles que podem receber os seus respectivos salários a partir dos recursos pertencentes aos 70% do Fundo: além dos profissionais diretamente envolvidos com o ensino [...] aqueles que desenvolvem funções de apoio técnico, administrativo ou operacional, desde que estejam em efetivo exercício nas redes de ensino da educação básica [...] O órgão técnico entende que a denúncia é improcedente, pois os profissionais listados no SIOPE, apesar de possuírem formações diversas, encontram-se desenvolvendo as suas atividades na rede estadual de ensino, como preceitua a norma que rege o FUNDEB." (TCE-PB, 2022, p. 7)

Assim, a inclusão de todos os profissionais lotados na SEECT, enquanto profissionais da educação para remuneração com o FUNDEB70 foi acatada pelo TCE-PB. Esta é a explicação do aumento das despesas com remuneração dos profissionais da educação em 2021, mesmo sob a vigência da LC 173.

Conclusão

No debate acerca da validade do regramento legal instituído pela Lei 14.276 para o ano fiscal de 2021, este novo regramento abriu um precedente para que governos estaduais e municipais considerem qualquer profissional em exercício nas secretarias de educação como profissionais da educação para remuneração com o FUNDEB70. O caso da Paraíba nos mostra duas possibilidades de distorção da função de valorização dos profissionais da educação com esse entendimento. A primeira delas, é a possibilidade de um "inchaço" das folhas de pagamento das secretarias de educação com profissionais sem vinculação específica com a rede de ensino. A segunda, é a perspectiva de utilizar o FUNDEB70 para remunerar profissionais com regulamentação e PSNP, distintos da educação, a exemplo dos profissionais identificados na relatoria do TCE-PB, como engenheiros e arquitetos, que recebem remunerações acima de R$ 25 reais, com verbas que deveriam servir para valorização dos profissionais da educação.

Referências

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=9394&ano=1996&ato=3f5o3Y61UMJpWT25a. Acesso em: 03/08/ 2022.

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: 03/08/ 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 108, de 26 de agosto de 2020a.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc108.htm. Acesso em: 03/08/ 2022.

BRASIL. **Lei nº 14413, de 25 de dezembro de 2020b**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14113.html . Acesso em: 03/08/ 2022.

BRASIL. **Lei Complementar Nº 173, de 27 de maio de 2020c**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp173.htm Acesso em: 19/07/2022.

BRASIL. **Lei Nº 14.276, de 27 de dezembro de 2021.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14276.htm Acesso em: 03/08/ 2022.

SIOPE. **Sistemas de Informação Sobre Orçamentos Públicos Em Educação – Relatórios Estaduais, 2022.** Disponível em: https://www.fnde.gov.br/siope/relatoriosEstaduais.jsp Acesso em: 03/08/ 2022.

TCE. **Relatório do Processo 21006, 2022.** Disponível em: https://tramita.tce.pb.gov.br/tramita Acesso em: 03/08/ 2022.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público dos Municípios Acreanos: alguns resultados

Brianny de Souza Melo
Universidade Federal do Acre (UFAC), Rio Branco/AC – Brasil
brainymelo@gmail.com

Pelegrino Santos Verçosa
Universidade Federal do Acre (UFAC), Rio Branco/AC – Brasil
peleacre@yahoo.com.br

Thaliane da Silva Rodrigues
Universidade Federal do Acre (UFAC), Rio Branco/AC – Brasil
thaliane.rodrigues@sou.ufac.br

Moisés Bezerra de Morais
Universidade Federal do Acre (UFAC), Rio Branco/AC – Brasil
moraes.moises@gmail.com.br

Introdução

Os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR estão inseridos no contexto da valorização do magistério público, sendo de fundamental importância que se tenha alguns cenários minimamente mapeados das políticas educacionais relacionadas ao tema, ainda mais, quando há possibilidade de revelar algumas características da diversidade e de desigualdades em relação ao tema.

Nesse sentido, o PCCR do magistério público dos municípios do estado do Acre, faz parte do conjunto de objetos de estudo analisados na pesquisa, que se estrutura com o objetivo de desenvolver estudos em âmbito local, procurando identificar e analisar documentos, planos e projetos que possam desvendar as nuances das políticas públicas voltadas para o magistério acreano.

Portanto, neste primeiro momento, se discute alguns achados do estudo, em especial aspectos gerais, que possam revelar categorias e dinâmicas que perpassam os PCCR implementados pelos municípios. Desta forma, traçamos como objetivo a construção de um panorama acerca dos planos de cargos do magistério público dos municípios acreano, tendo por objetivos específicos a caracterização da documentação e as formas de acesso.

Metodologia

O processo de identificação, coleta e arquivamento envolveu algumas estratégias, ocorrendo majoritariamente nos ambientes virtuais e físicos da Assembleia Legislativa do Estado do Acre – Aleac, da Secretaria de Estado de Educação do Acre – SEE/AC, do Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Acre – Sinteac, do Sindicato dos Professores do Acre – Sinproacre, do Tribunal de Contas do Estado – TCE, da Associação do Municípios

do Acre – AMAC, das Prefeituras Municipais, das Câmaras Municipais e das Secretarias Municipais de Educação.

Sobre essa questão, se faz necessário esclarecer que a Câmara Municipal de Rio Branco e a Assembleia Legislativa do Acre disponibilizam um banco de leis, merecendo destaque pelo fato que na primeira, existe legislações desde 1963 até as mais atuais. Nessa mesma direção, o Tribunal de Contas do Acre, disponibiliza alguns documentos acerca de temas ligados aos serviços públicos, dentre eles, a respeito da educação.

Resultados e Discussão

No âmbito da regulação atual do magistério público estadual do Acre, um dos primeiros documentos com esse objetivo, foi no ano de 1987, com a promulgação da Lei Complementar (LC) nº 14, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Salários, Benefícios e Vantagens do Magistério acreano, sendo publicado um ano antes da promulgação da Constituição Federal (CF) 1988, que torna obrigatória a garantia do plano de carreira para os profissionais do ensino. Portanto, a legislação sobre o magistério estadual, LC nº 14/1987, foi essencial para direcionar a organização da carreira do magistério público estadual do Acre, instituído em 1999, através da LC nº 67/1999 (VERÇOSA; BASSI, 2019). Contudo, inicialmente o estudo será limitado em mapear as políticas educacionais que influenciaram na construção e configuração dos planos de carreira do magistério no período posterior à LDB 9.394/1996 até o início dos anos de 2022.

Por efeito disso, é possível identificar que a maioria dos municípios do estado do Acre tem o plano de carreira para os servidores da educação, estando organizados como Planos de Cargo, Carreira e Remuneração Profissionais do Ensino Público; exceto pelos municípios de Marechal Thaumaturgo e Sena Madureira, que somente foi encontrado o estatuto do servidor público municipal, que é destinado para todos os servidores do poder executivo. Talvez por esse motivo, a organização da carreira do magistério dos dois municípios apresenta uma escassez de informações, pelo fato de não se tratar de um plano próprio para os profissionais do ensino. Além disso, é necessário ressaltar que os planos dos municípios de Manoel Julião, Porto Acre e Santa Rosa do Purus não foram encontrados.

Ao organizar os documentos, procuramos mapear e articular com as legislações nacionais do período. Nessa perspectiva, se destaca a Lei nº 67/1999, que trata do PCCR dos Profissionais do Ensino Público Estadual, iniciando a série histórica, passando pela Lei nº 35/2017, que institui o PCCR dos Servidores da Educação Pública do Município de Rio Branco.

Quadro – 1 Legislação dos Planos de Carreira do magistério dos municípios acreanos

Estado/Municípios	Legislação	Municípios	Legislação
Acre	Lei nº 67/1999	Marechal Thaumaturgo	Lei nº 02/2005
Acrelândia	Lei nº 403/2011	Plácido de Castro	Lei nº 421/2010
Assis Brasil	Lei nº 274/2010	Porto Acre	Pendente
Brasiléia	Lei nº 647/2002	Porto Walter	Lei nº 59/2019
Bujari	Lei nº 530/2013	Rio Branco	Lei nº 35/2017
Capixaba	Lei nº 304/2007	Rodrigues Alves	Lei nº 119/2012

Cruzeiro do Sul	Lei nº 689/2014	Santa Rosa do Purus	Pendente
Epitaciolândia	Lei nº 288/2010	Sena Madureira	Lei nº 144/2005
Feijó	Lei nº 216/2001	Senador Guiomard	Lei nº 80/2013
Jordão	Lei nº 33/2012	Tarauacá	Lei nº 610/2005
Mâncio Lima	Lei nº 258/2009	Xapuri	Lei nº 873/2016
Manoel Urbano	Pendente		

Fonte: Elaboração dos autores, com base no banco de dados da pesquisa.

Considerando os aspectos históricos, primeiro destaca-se a promulgação do plano de carreira do próprio estado do Acre, Lei nº 67/1999, publicada onze anos após a Constituição Federal (1988) e três anos após a LDB 9.394/1996. Vale ressaltar que no mesmo ano em que a referida lei foi aprovada, também aprovaram a Lei nº 9.424/1996, que dispões sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), ambas as legislações tratam a respeito da valorização do magistério. À vista disto, as legislações federais que tratam dos aspectos normativas para a carreira do magistério, entre o período da LDB, Fundef, até Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) promulgado com a Lei nº 11.494/2007, foram publicados os planos: Acre (1999); Feijó (2001); Brasiléia (2002); Marechal Thaumaturgo; (2005); Sena Madureira (2005); Tarauacá (2005); Capixaba (2007).

Adiante a Lei nº 11.738/2008, que instituí o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) como uma medida de valorização da carreira docente, dispondo no Art. 6º, para: “elaboração adequada dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério, até 31 de dezembro de 2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público [...]” (BRASIL, 2008)

Nesse período, os municípios do Acre aprovam a legislação referente ao magistério, com destaque para: Mâncio Lima (2009); Assis Brasil (2010); Epitaciolândia (2010); Plácido de Castro (2010); Acrelândia (2011); Jordão (2012); Rodrigues Alves (2012); Bujari (2013); Senador Guiomard (2013). Com tal medida, nota-se que quase todos os municípios do estado apresentaram o plano de carreira, tendo ênfase no ano de 2010, em que foi promulgado três municipais, assim, até o ano de 2013 faltava somente os municípios de Xapuri e Rio Branco.

Outro momento importante foi com a Lei nº 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024), com 20 metas, dentre elas está a garantia da existência do plano de carreira para os profissionais da educação básica e superior. Tornando, a necessidade do plano de carreira, como uma questão da valorização do magistério, adjunto a Meta 17 do PNE (BRASIL, 2014). Ademais, o plano estadual e os municipais também possuem metas que tratam dessa temática, ressaltando a importância da valorização da categoria.

A partir dos aspectos elencados, nota-se que no Acre os municípios começaram a aderir o plano de carreira de modo gradual, junto a contribuição de legislações nacionais. Sendo, que tais legislações a respeito da educação foram a base para tratar dos direitos do servidor público a condições de trabalho condignas, além de elementos que tratam da valorização docente. (GIL; NETTO; MEDEIROS, 2015)

Uma última análise é a respeito da estrutura dos planos de carreira do magistério público dos municípios, que em sua maioria apresentam: disposição preliminar ou finalidades; estrutura da carreira; classes e níveis; formação; jornada de trabalho; remuneração e vencimento; ingresso; férias; gestão do plano de carreira; disposições gerais e transitórias; e disposições finais, além dos aspectos que abordam a valorização docentes, como: gratificação, incentivo a formação continuada, progressão, promoção e piso salarial. Por fim, cerca de 90% dos municípios têm seus planos de carreira voltado para o profissional do Ensino Público e tais apresentam questões a respeito da valorização do magistério.

Conclusões

O estudo ainda não foi concluído e outros aspectos serão analisados, porém, para o atual momento, podemos ressaltar que a maioria dos municípios do estado do Acre possuem legislação referente a carreira do magistério e dos profissionais da educação. Mesmo com alguns documentos pendentes, suponhamos que pela condição de perfil dos municípios, mas que devem possuir legislação referente a temática.

É importante deixar claro que o PCCR é um indicador de valorização do magistério público, precisando ser efetivado para atender as demandas das categorias profissionais, o que implica numa luta contínua.

Referências

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

BRASIL. **Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. 1996b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L9394.htm. Acesso em: 25 jul. 2022.

BRASIL. **Lei no 10.172, de 09 de janeiro de 2001**. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm. Acesso em: 25 jul. 2022.

BRASIL. **Lei no 11.738, de 16 de julho de 2008**. Institui o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007- 2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 25 jul. 2022.

BRASIL. **Lei no 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 25 jul. 2022.

CAMARGO, Rubens; JACOMINI, Márcia. Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais. Rev. **Educação em Foco**, Minas Gerais, v. 14, n. 17, p. 129-167, jul. 2011. Disponível me: https://revista.uemg.br/index.php/educacaoemfoco/article/view/106. Acesso em: 02 abr. 2022.

DUTRA JR. Et. Al.; Adhemar F. **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público**. Fundescola/MEC. Brasília. 2000.

GIL, Juca; NETTO, Franciele; MEDEIROS, Isabel. O plano de carreira do magistério em Porto Alegre: reflexões à luz nacional pós 1988. Rev. **Educação em Foco**, Minas Gerais, v. 15, n. 19, p. 163-188, jun. 2012. Disponível em: https://revista.uemg.br/index.php/educacaoemfoco/article/view/253. Acesso em: 14 jun. 2022.

JACOMINI, Márcia. PENNA, Marieta. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. Rev. **Pro.Posições**, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 177-202, maio/ago. 2016. Disponível em: https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/proposic/article/view/8647238. Acesso em: 25 jun. 2022.

TREIN, Laura; GIL, Juca. Mapa dos planos de carreira docente no Brasil. Rev. **Financiamento da Educação - Fineduca,** Porto Alegre, v. 5, n. 2, 2015. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/67565/38754. Acesso em: 26 jun. 2022.

VERÇOSA, Pelegrino; BASSI, Marcos. Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual do Acre: a configuração da carreira dos professores. **Revista de Financiamento da Educação - Fineduca**, Porto Alegre, v. 9, n. 8, 2019. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/89827/52773. Acesso em: 26 jun. 2022.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Plano de Cargos, Carreira e Remuneração docente no Estado do Amazonas: vencimento, progressões e ações governamentais

Claudia Alves Pereira
Universidade Federal do Amazonas (UFAM), Manaus/AM – Brasil
claudiaapprof@gmail.com

Silvia Cristina Conde Nogueira
Universidade Federal do Amazonas (UFAM), Manaus/AM – Brasil
silviaconde@uol.com.br

Darlyng Maria Gomes Tavares
Universidade Federal do Amazonas (UFAM), Manaus/AM – Brasil
darlyng.tavares.dt@gmail.com

Introdução

Versa sobre a política do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) docente no Estado do Amazonas. O objetivo é analisar o PCCR quanto ao vencimento, às progressões e às ações do poder executivo. É de suma relevância porque revela que não basta assegurar direitos pela legislação e soma-se ao conjunto de pesquisadores que se propõem a analisar as políticas de remuneração docente no Brasil, como Bassi, Fernandes e Rolim (2018), que coordenaram a pesquisa "Remuneração de Professores de escolas públicas da educação básica no contexto do FUNDEB e do PSPN". Sob o movimento da universalidade-singularidade é possível que, tendo a particularidade como mediação, possamos contribuir para a discussão das contradições que poderão reverberar para reflexões e estratégias de lutas.

Metodologia

Nas muitas trilhas que compõem o processo de investigação, esse estudo encontra-se em fase exploratória e descritiva, na busca por um profundo esclarecimento do objeto de estudo que engendra o processo de doutoramento. O PCCR, o contracheque de um servidor e um documento-resposta obtido a partir do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC), como fontes documentais, apontaram os textos e os contextos de questões centrais para a carreira docente. Esses documentos foram codificados para atender ao objetivo proposto. As categorias de análise - totalidade, mediação e contradição - deram suporte para análise dos dados e permitiram a descrição do fenômeno, a análise rigorosa para adentrar na natureza do objeto, além do diagnóstico do problema, importante tarefa para a problematização central que engendrará a tese que está se constituindo (MARX, 2014; MEZZAROLA E MONTEIRO, 2017).

Resultados e Discussões

No contexto Amazônico, a carreira dos professores é organizada pela Lei Complementar n. 3.951/2013 (AMAZONAS, 2013), que institui o PCCR-AM, modificada pela Lei Ordinária n.4.836/2019 (AMAZONAS, 2019). Essa legislação abrange 20 cargos, contudo, o olhar fulcral

será os cargos de professor e de pedagogo, embora tenham especificidades próprias, denominamos ambos como carreira de professor.

A admissão se dá via concurso público de provas e títulos, com jornada semanal em regime parcial de 20h ou integral de 40h. As progressões ocorrem de três formas: horizontal, vertical e diagonal. A Horizontal acontece dentro da mesma classe, por tempo de serviço, cumprido o interstício mínimo de 3 anos entre cada uma das 8 referências. A Vertical decorre por meio da ascensão para a classe superior conforme titulação apresentada, dentro da mesma referência.

Os percentuais de aumento são de 12% para especialista, 50% para mestre e 55% para doutor. Após a entrega de títulos e avaliação da comissão permanente, mediante ato administrativo contínuo, o governo deveria conceder a progressão no prazo máximo de 60 dias.

Em 2022, em retificação parcial do Decreto n.40.693/2019 (AMAZONAS, 2019), o Decreto estadual n.45.950/2022 (AMAZONAS, 2022) concedeu, extemporaneamente, a evolução vertical dos docentes. Infere-se que governo utiliza essa estratégia como recurso de campanha eleitoreira e expropria direitos da classe trabalhadora da educação.

No que diz respeito às fontes dos recursos para a remuneração dos docentes, por meio do SIC, o setor de Gerência da Folha de Pagamento do Estado informou, sem detalhamentos, que tais fontes se referem ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) e às fontes próprias do Governo Estadual.

A remuneração é constituída pelo vencimento inicial ou vencimento-base mais vantagem pecuniária fixa ou provisória. A fixa compõe a remuneração no momento da aposentadoria. A provisória são as gratificações que jamais irão compor a aposentadoria, tais como o abono do FUNDEB, vale transporte ou alimentação entre outras gratificações. Abaixo, apresentamos a tabela 1 de vencimentos para a jornada de 40h semanais, período de trabalho estabelecido pela Lei do Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN.

Tabela 1 – Vencimentos Carreira do Magistério – Professor e Pedagogo 40 h

Cargo	classe	A	B	C	D	E	F	G	H
Professor	1ªDoutorado	12.366,98	12.614,32	12.866,61	13.123,94	13.386,42	13.654,14	13.927,24	14.205,78
Professor	2ªMestrado	7.978,69	8.138,27	8.301,04	8.467,06	8.636,39	8.809,12	8.985,31	9.165,03
Professor	3ªEspecialista	5.319,11	5.425,52	5.534,02	5.644,70	5.757,60	5.872,75	5.990,22	6.110,01
Professor	4ªLic.Plena	4.749,22	4.844,21	4.941,10	5.039,89	5.140,71	5.243,53	5.348,41	5.455,37

Fonte: Anexo VIII da Lei n. 5.770/2022.

Da esquerda para direita temos a progressão horizontal com as 8 referências representadas pelas letras do alfabeto, de A até H. A progressão vertical se dá pelos títulos adquiridos. De modo objetivo, o professor poderá concluir a carreira recebendo o valor de R$14.205,78. Todavia, além de não cumprir o prazo para as progressões verticais, disposto no PCCR, o atual governador Wilson Lima (2018-2022) converge com os interesses do Governo Federal ao aderir o Programa Federativo de enfrentamento ao Coronavírus (Covid-19), que determinou o congelamento dos gastos estaduais, pautado na Lei Complementar Federal n.173/2020 (BRASIL, 2020), sob a justificativa de enfrentamento à pandemia da COVID-19.

Além da progressão horizontal e vertical, o PCCR apresenta a progressão diagonal, que não contempla profissionais em estágio probatório, possui classificação progressiva dentro da

mesma classe e referência, não cumulativa, condicionada à realização de Avaliação de Desempenho e resultado positivo. Ao progredir na diagonal os docentes mudam de tabela de vencimento.

O servidor solicita essa progressão independente da Progressão Horizontal e Vertical, cumprido o interstício de 3 anos. Dessa forma, o professor que tiver na referência B, com pós graduação lato sensu, faixa 3, será enquadrado na mesma referência e faixa da tabela 2, com aumento de R $135,62 por volta de 2,5%, conforme tabela 2.

Tabela 2 – Progressão Diagonal - Com uma avaliação de desempenho positiva

Cargo	classe	A	B	C	D	E	F	G	H
Professor	1ªDoutorado	NA	12.929,68	13.188,27	13.452,03	13.721,08	13.995,49	14.275,42	14.560,92
Professor	2ªMestrado	NA	8.341,71	8.508,55	8.678,74	8.852,32	9.029,36	9.209,96	9.394,14
Professor	3ªEspecialista	NA	5.561,14	5.672,39	5.785,83	5.901,53	6.019,57	**6.139,98**	6.262,76
Professor	4ªLic.Plena	NA	4.965,32	5.064,63	5.165,92	5.269,24	5.374,63	5.482,11	5.591,74

Fonte: Anexo VIII da Lei n. 5.770/2022.

Essa progressão ocorreu somente uma vez, desde a aprovação do PCCR que ocorreu em 2013. Por essa razão podemos afirmar que os professores estão enquadrados, somente nas tabelas de vencimento 1 e 2. A seguir, apresentamos as tabelas 3, 4 e 5, que fazem parte do PCCR e ainda não foram oportunizadas aos professores da SEDUC, pela omissão dos governos que não realizaram avaliações de desempenho.

Tabela 3 – Vencimentos Carreira do Magistério – Professor e Pedagogo 40h
Progressão Diagonal - Com duas avaliações de desempenho positiva

Cargo	classe	A	B	C	D	E	F	G	H
Professor	1ªDoutorado	NA	13.434,25	13.702,94	13.977,00	14.256,53	14.541,67	14.832,50	15.129,15
Professor	2ªMestrado	NA	8.667,25	8.840,61	9.017,42	9.197,77	9.381,72	9.569,35	9.760,75
Professor	3ªEspecialista	NA	5.778,18	5.893,74	6.011,62	6.131,85	6.254,48	6.379,56	6.507,16
Professor	4ªLic.Plena	NA	5.159,09	5.262,26	5.367,50	5.474,86	5.584,36	5.696,04	5.809,98

Fonte: Anexo VIII da Lei n. 5.770/2022.

Tabela 4 – Vencimentos Carreira do Magistério – Professor e Pedagogo 40h
Progressão Diagonal - Com três avaliações de desempenho positiva

Cargo	classe	A	B	C	D	E	F	G	H
Professor	1ªDoutorado	NA	14.191,11	14.474,93	14.764,42	15.059,71	15.360,93	15.668,12	15.981,51
Professor	2ªMestrado	NA	9.155,55	9.338,66	9.525,44	9.715,94	9.910,27	10.108,46	10.310,65
Professor	3ªEspecialista	NA	6.103,70	6.225,77	6.350,29	6.477,30	6.606,85	6.738,99	6.873,77
Professor	4ªLic.Plena	NA	5.449,73	5.558,73	5.669,90	5.783,30	5.898,98	6.016,95	6.137,29

Fonte: Anexo VIII da Lei n. 5.770/2022.

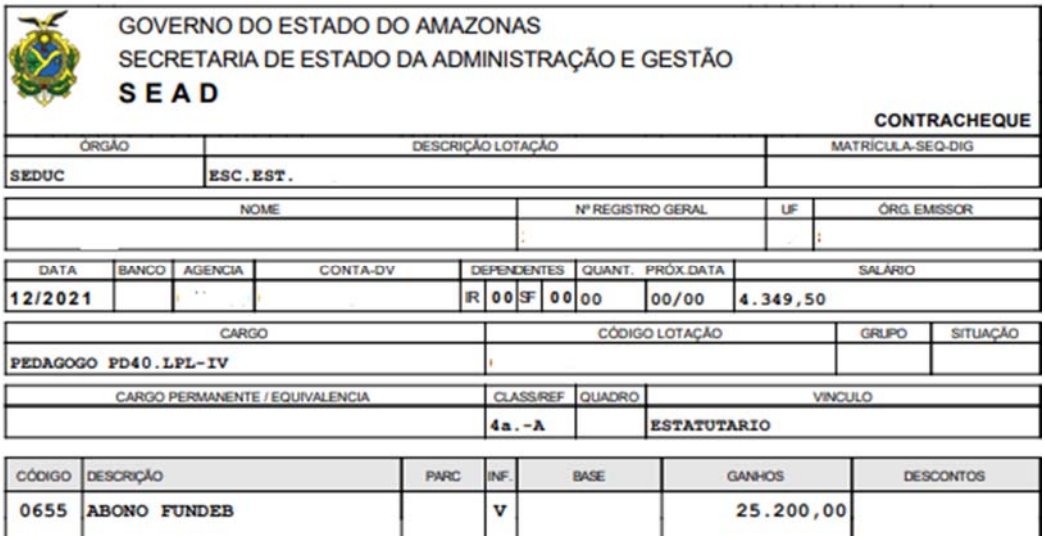
Tabela 5 – Vencimentos Carreira do Magistério – Professor e Pedagogo 40h
Progressão Diagonal - Com quatro avaliações de desempenho positiva

Professor	1ªDoutorado	NA	15.137,17	15.439,92	15.748,72	16.063,71	16.384,97	16.712,68	17.046,92
Professor	2ªMestrado	NA	9.765,92	9.961,24	10.160,46	10.363,68	10.570,95	10.782,38	10.998,03
Professor	3ªEspecialista	NA	6.510,63	6.640,83	6.773,66	6.909,13	7.047,30	7.188,25	7.332,01
Professor	4ªLic.Plena	NA	5.813,04	5.929,32	6.047,90	6.168,85	6.292,24	6.418,09	6.546,44

Fonte: Anexo VIII da Lei n. 5.770/2022.

Pereira e Nogueira (2021) demonstraram que, em relação a dispersão de carreira[1], na legislação é possível que o professor se aposente com 25 anos de efetivo exercício em sala de aula, tendo cumprido o mínimo interstício necessário. Todavia, a inércia do poder executivo, ao não dar provimento ao disposto no PCCR é um entrave ao direito dos docentes de, até o momento de aposentadoria, progredirem até a última referência.

Paradoxalmente, os governantes do Estado do Amazonas vêm pagando abono salarial com dotações oriundas do FUNDEB (AMAZONAS, 2021). A figura abaixo é um contracheque de 2021, em que foi pago R$25.200,00 ao professor com jornada de trabalho de 40 horas semanais.



GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO
SEAD

CONTRACHEQUE

ÓRGÃO	DESCRIÇÃO LOTAÇÃO	MATRÍCULA-SEQ-DIG
SEDUC	ESC.EST.	

NOME	Nº REGISTRO GERAL	UF	ÓRG. EMISSOR

DATA	BANCO	AGENCIA	CONTA-DV	DEPENDENTES				QUANT.	PRÓX.DATA	SALÁRIO
12/2021				IR	00	SF	00	00	00/00	4.349,50

CARGO	CÓDIGO LOTAÇÃO	GRUPO	SITUAÇÃO
PEDAGOGO PD40.LPL-IV			

CARGO PERMANENTE / EQUIVALENCIA	CLASS/REF	QUADRO	VINCULO
	4a.-A		ESTATUTARIO

CÓDIGO	DESCRIÇÃO	PARC	INF.	BASE	GANHOS	DESCONTOS
0655	ABONO FUNDEB		V		25.200,00	

Fonte: As autoras com base nos dados da pesquisa.

Esse contracheque e o pagamento de abonos nos últimos seis anos revelam a necessidade de questionamentos quanto ao caráter provisório e excepcional dessa medida e, ainda, a necessária revisão do PCCR que, em quase dez anos de existência, ainda não se realizou plenamente.

Em síntese, os dispositivos do PCCR não estão sendo cumpridos ao haver atrasos nas progressões por culpa da administração pública. Nesse sentido, por maior que seja a dedicação dos professores em continuar a formação em nível de pós-graduação, o não cumprimento da política vigente impossibilita o percurso completo em todas as progressões na carreira dentro dos 25 anos, período mínimo para que o professor se aposente. Ademais, as ações governamentais recorrem ao mecanismo de pagamento de abono salarial ao invés de direcionar recursos para ganhos efetivos, se incorporados à remuneração dos docentes.

Conclusões

Ao analisar o PCCR dos professores da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas (SEDUC/AM) no que tange ao vencimento, progressões e ações do poder executivo apontamos as seguintes conclusões: os direitos dos trabalhadores da Educação se constituem em lutas árduas e contínuas, cujas conquistas emergem em ganhos

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

pontuais que engendram novas lutas. A conquista pelo PCCR exige, especialmente dos que defendem a Educação Pública, Gratuita e socialmente referenciada nas necessidades dos trabalhadores, novos embates que contemplem a exigência do cumprimento dos dispositivos desse plano e a substituição do mecanismo de abono salarial pela incorporação desses valores na remuneração dos professores.

Referências

AMAZONAS. **Decreto nº 45.022, de 20 de dezembro de 2021**. Diário Oficial do Estado do Estado do Amazonas. PODER EXECUTIVO - SEÇÃO I. Disponível em: https://diario.imprensaoficial.am.gov.br/portal/visualizacoes/pdf/16741#/p:12/e:16741?find=Decreto%20%20n%C2%BA%2045.022. Acesso em: 30 jul. 2022.

AMAZONAS. **LEI n. 5.770 de 10 de janeiro de 2022**. Altera, na forma que especifica, a remuneração dos servidores públicos do Poder Executivo Estadual que especifica, e dá outras providências.

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. 3.951 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.

AMAZONAS. DECRETO n. 45.950, de 30 de junho de 2022. Dispõe sobre a retificação e inclusão no Decreto n.º 40.693/2019, que trata sobre enquadramento na promoção vertical dos Professores, Pedagogos e Servidores Administrativos da Secretaria de Estado de Educação e Desporto - Seduc. Diário Oficial do Estado do Amazonas. Poder Executivo do Estado do Amazonas - Seção I. Manaus, quinta-feira, 30 de jun. de 2022, p. 7.

BASSI, M. E. FERNANDES, M.D.E. ROLIM, R.M.G. **Remuneração de Professores da Educação Básica das Redes Estaduais de Ensino no Contexto do Fundeb e do PSPN**. Curitiba: Appris, 2018, Volume 1.

BRASIL. **Lei Complementar n. 173**, 27 de maio de 2020**.** Estabelece o Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus SARS-COV-2 (Covid-19), altera a Lei Complementar n. 101, de 4 de maio de 2.000, e dá outras providências.

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.

MARX, K. **O capital:** crítica à economia política. v. 1, t. I. São Paulo: Civilização Brasileira, 2014.

MEZZAROBA, O.; MONTEIRO, C. S. **Manual de Metodologia de Pesquisa no Direito.** São Paulo: Saraiva. 2017.

PEREIRA, C.A; NOGUEIRA, S. C. Resumo Expandido: **Carreira e Remuneração dos Professores da Educação Pública do Amazonas**. In Anais – Encontro Anual da FINEDUCA, IX, 2021 (p. 174-178).

PEREIRA, C.A; NOGUEIRA, S. C. Resumo Expandido – Pôster: **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Professores da Educação Pública do Amazonas**. In 40ª Reunião Nacional da ANPEd, 2021 ISSN: 2447-2808 GT05 - Estado e Política Educacional. Universidade Federal do Pará – UFPA.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Planos de Cargos e Carreira do Magistério em Dois Municípios Piauienses: avanços ou retrocessos?

Silvania Uchoa de Castro
Universidade Federal do Piauí (UFPI), Teresina/PI – Brasil
uchoasil@yahoo.com.br

Luís Carlos Sales
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal/RN – Brasil
lwis2006@gmail.com

Introdução

Nas últimas décadas, importantes avanços se efetivaram na legislação nacional no contexto da valorização do magistério. Dentre eles, destacam-se a Constituição Federal de 1988, que indicou como um de seus princípios, no artigo 206, inciso V, "a valorização dos profissionais do ensino"; a Lei nº 9.394/96, que inseriu um título específico sobre os profissionais da educação; a política de fundos (Fundef/Fundeb) que tem como objetivo a valorização dos profissionais da educação e a Lei 11.738/2008, que criou o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), o qual visa promover a melhoria da qualidade do ensino público, garantindo patamares básicos de vencimento (BRASIL, 2008).

Para Davies (2008), o Piso pode ser "generoso" quando se considera a miséria salarial de professores de municípios mais pobres, porém é um retrocesso em muitos estados e municípios, sendo contraditório com a intenção declarada de valorização do magistério. Com o intuito de reverter essa situação, o atual Plano Nacional de Educação - PNE, aprovado em 25 de junho de 2014, estabeleceu uma meta que visa equiparar o rendimento médio dos professores com os demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.

Importa ressaltar que todas as legislações citadas apontam para a criação ou reformulação de planos de carreira. Dessa forma, todos os estados e municípios tiveram que se adequar às mudanças de que tratam essas leis, não sendo diferente com os municípios apresentados neste estudo (CASTRO, 2014).

Na perspectiva de contribuir com os estudos que buscam analisar a valorização do magistério, por meio de pesquisa sobre os planos de carreira de dois municípios piauienses, este estudo busca analisar aspectos da carreira e remuneração docente, verificando em que perspectivas os planos de carreira avançaram e/ou retrocederam, em diálogo com a legislação nacional e os estudiosos desta temática.

Metodologia

Nesta pesquisa foram analisados planos de carreiras dos municípios piauienses de Uruçuí (Lei nº 615/2012 e Lei nº 681/2015) e Cabeceiras do Piauí (Lei nº 098/2002 e Lei nº 241/2009). Sendo selecionadas as seguintes categorias: Jornada de trabalho e a definição da

hora atividade; Critérios de movimentação na carreira e Componentes da remuneração docente. A escolha desses itens, entre aqueles presentes nos planos de carreira, coaduna com o propósito de discutir aspectos centrais da valorização do magistério.

Embora se considere importantes todos os aspectos da valorização do magistério, nos limites deste estudo, o foco foi a carreira e a composição da remuneração. Por se tratar de municípios com diferentes características, este estudo não tem a pretensão de apresentar uma análise comparativa entre os planos de carreira pesquisados, embora em alguns aspectos esta análise seja necessária. A investigação foi no sentido de verificar em que perspectivas os atuais planos de carreira avançaram e/ou retrocederam.

Resultados - Valorização nos Planos de Carreira do Magistério da Educação Básica dos Municípios de Uruçuí e Cabeceiras do Piauí

A temática valorização do magistério, segundo Monlevade (2000), deve considerar o tripé: 1) remuneração digna, com base em um piso salarial nacional; 2) formação inicial de qualidade e formação continuada; 3) carreira que fixe o professor ao sistema de ensino e jornada organicamente composta de aulas e tempo de formação continuada. Esse tripé é indispensável para a reversão da situação de desvalorização sofrida pelo professor da educação básica.

Não obstante, este conjunto seja necessário para garantir a real valorização do magistério, aborda-se, neste estudo, os aspectos referentes à carreira e à remuneração docente, a partir da análise de planos de carreira do magistério dos municípios de Uruçuí e Cabeceiras do Piauí. Entretanto, antes de analisar os aspectos referentes à carreira e à remuneração, serão apresentados os municípios pesquisados.

Uruçuí é um dos 224 municípios piauienses localizado a 453 km da capital do Estado (Teresina). O referido município possuía, em 2021, uma população estimada de 21.746 habitantes. O município conta com 32 Unidades de Ensino. O outro município analisado, Cabeceiras do Piauí, possuía, em 2021, uma população estimada de 10.671 habitantes e está localizado a 92km da capital. O município conta com 18 Unidades de Ensino.

Jornada de trabalho e a definição da hora atividade

A jornada de trabalho dos professores nas unidades de ensino da rede municipal de Uruçuí, nos dois planos estudados, pode ser fixada em regime de 40 e 20 horas semanais. No plano de 2012, para cada jornada de trabalho, 30% da carga horária deveria ser destinada para realização de atividade extraclasse. Este plano, criado no contexto da Lei do Piso, não atendia a legislação nacional, quanto a organização da carga horária, passando a ser cumprido após aprovação do atual plano, em 2015, que está em consonância com a legislação nacional, ao estabelecer que as horas-aulas equivalentes a 2/3 (dois terços), no máximo, e as outras horas-atividades, equivalentes a 1/3 (um terço), no mínimo.

O plano de carreira do município de Cabeceiras do Piauí de 2002, estabelecia a jornada de trabalho de 25 horas, sendo 20h de aulas semanais e 5 horas-atividades. Já no atual plano, a jornada de trabalho dos professores pode ser fixada em regime de 40 e 20 horas semanais, sendo que para cada jornada de trabalho, 25% deveria ser destinada para realização de atividade extraclasse. Conforme o exposto, o plano de carreira em vigor do município de

Cabeceiras do Piauí não cumpre o disposto na Lei do Piso, quanto a definição da carga horária de interação com aluno e atividade extraclasse.

Categorias utilizadas para movimentação na carreira - progressão vertical e horizontal

A estrutura da carreira do magistério da rede municipal de Uruçuí permanece a mesma nos planos de carreira de 2012 e 2015, sendo composta por cinco classes, a primeira, a Classe A - professor com formação em nível médio, e a última, Classe SD - professor com formação em nível de doutorado. Cada uma dessas classes corresponde a oito nível, indicados pelos algarismos de I ao VIII. A mudança de um nível para outro corresponde a um percentual de 5%.

O plano de carreira de Cabeceiras do Piauí do ano de 2002, apresenta três tipos de movimentação vertical, admitindo, ainda, professor leigo, professor com formação em nível médio e com licenciatura plena. Embora o plano tenha sido aprovado em 2002, seis anos após a promulgação da LDB/96, o plano não atendia a determinação legal, quanto a formação mínima para o ingresso na carreira docente. Logo, o plano de 2009 corrigiu essa inconstitucionalidade ao admitir, no mínimo, professores com formação em nível médio. Assim, o plano de carreira vigente desde 2009, apresenta duas classes, quais sejam, classe A e B, sendo que cada uma dessas classes apresenta três categorias e cada categoria corresponde sete níveis.

Os planos de carreira dos municípios estudados não estipulavam um percental baseado na formação acadêmica, aspecto em que os atuais planos avançam em relação aos anteriores. Conforme expresso no quadro a seguir.

Quadro 1 – Progressão baseada na formação acadêmica, nos atuais planos de carreira

Município	Classe	% conforme qualificação
Uruçuí	A (Nível Médio)	Valor do Piso
	B (Nível Médio, mais 4º adicional)	5%
	SL (Licenciatura Plena)	30,6%
	SE (Especialização)	8.5%
	SM (Mestrado)	5,4%
	SD (Doutorado)	12,24%
Cabeceiras do Piauí	A/categoria AM (Nível Médio)	Valor do Piso
	B/Categoria BS (Licenciatura Plena)	72,98%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos Planos de Carreira de Uruçuí – Lei nº 681/2015 e Cabeceiras do Piauí – Lei nº 214/2009.

Em Uruçuí, No plano de 2012, a progressão horizontal pode ser por tempo de serviço, a cada quatro anos ou por merecimento, a cada três anos. No plano em vigência, após o estágio probatório, na ausência da avaliação de desempenho e de cursos de atualização e aperfeiçoamento, a progressão acontece num intervalo de cinco anos. Em Cabeceiras do Piauí, nos planos analisados, a progressão é concedida a partir de cinco anos de efetivo exercício, sendo que, no plano vigente, um dos pré-requisitos é obter conceito favorável nas avaliações de desempenho.

Componentes da remuneração docente

Para os professores dos municípios em análise, além do vencimento, a remuneração total do servidor do magistério inclui, dentre outros, as gratificações. Em Uruçuí, o plano de carreira de 2009 estabelecia as seguintes gratificações: gratificação para diretores de unidades de ensino; gratificação de 30% sobre o vencimento pelo exercício do magistério em localidade inóspita; gratificação de dedicação exclusiva; gratificação de regência e adicional por tempo de serviço. Após a reformulação do plano, em 2015, permaneceu apenas a gratificação para a função de diretor e a inclusão da gratificação de difícil acesso. Ou seja, o plano vigente eliminou muitos direitos garantidos na legislação anterior. Sendo que a atual legislação não determina o percentual de nenhuma dessas gratificações, ficando a critério do gestor municipal.

O plano de Cabeceiras do Piauí de 2002 fazia referência apenas à gratificação para a função de diretor de unidade de ensino. No atual plano, além dessa gratificação para a função de diretor de unidade de ensino, foi inserida uma gratificação para os profissionais da educação atuando em escolas localizadas na zona rural.

Conclusões

Do ponto de vista da legislação, há, portanto o reconhecimento da valorização do magistério vinculada ao desenvolvimento profissional e a movimentação na carreira. Entretanto, constatou-se alguns retrocessos nos planos de carreira analisados, dentre eles, a subtração de algumas gratificações no plano de carreira de Uruçuí. No caso do município de Cabeceiras do Piauí, o plano ainda não cumpre a determinação legal quanto a garantia de 1/3 da carga horária para atividade extraclasse. Todavia, a legislação de Uruçuí avançou, em relação ao plano anterior, no sentido de atender a determinação legal no que se refere ao cumprimento da carga horária de atividade extraclasse. Cabeceiras do Piauí avançou no sentido de incluir, no atual plano, uma gratificação para os profissionais da educação que atuam em escolas localizadas na zona rural. Assim, o estudo constatou que há avanços e retrocessos nos documentos estudados.

Referências

BRASIL. Constituição de República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei n° 9.394/96, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, 20 de dezembro de 1996. Brasília: MEC, 1996.

BRASIL. Lei nº 11.738, de julho de 2008, que institui o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

CABECEIRAS DO PIAUÍ, Lei nº 098, de 26 de abril de 2002, que dispõe sobre o plano de carreira do magistério de Cabeceiras do Piauí.

CABECEIRAS DO PIAUÍ, Lei nº 214, de 29 de dezembro de 2009, altera a Lei nº 098, de 26 de abril de 2002 que dispõe sobre o plano de carreira, cargos, vencimento e remuneração dos profissionais de educação de Cabeceiras do Piauí.

CASTRO, S. U. (2014). **Política de remuneração dos professores da rede pública municipal de ensino de Teresina-Pi, 1996 – 2012** [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal do Piauí.

DAVIES, Nicholas. O financiamento da educação estatal no Brasil: velhos e novos desafios. **Cadernos de Ensaios e Pesquisas**, Niterói, RJ, v. 4, p. 25-40, 2001.

MONLEVADE, João Antônio Cabral de. **Valorização salarial dos professores da educação básica pública**. 2000. Tese - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2000.

URUÇUÍ, Lei nº 615, de 02 de abril de 2012, que dispõe sobre o plano de carreira e remuneração dos trabalhadores em educação de Uruçuí.

URUÇUÍ, Lei nº 681, de 09 de novembro de 2015, que dispõe sobre a reestruturação do plano de carreira, cargos, vencimentos e remuneração dos profissionais em educação de Uruçuí.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Planos de carreira e vencimentos em quatro municípios do interior paulista: os desafios da valorização docente[1]

Bárbara Fernanda de Freitas
Universidade de São Paulo (USP), São Paulo/SP – Brasil
barbarafreitas@usp.br

José Marcelino de Rezende Pinto
Universidade de São Paulo (USP), São Paulo/SP – Brasil
jmrpinto@ffclrp.usp.br

Introdução

A valorização dos profissionais da educação é um princípio educacional assegurado pelo art. 206 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), no entanto, o Brasil é marcado por um grave quadro de desvalorização docente. Estudo realizado pelo INEP (2003) constatou que os professores brasileiros recebem menos que outros profissionais com o mesmo nível de formação e menos que docentes de outros países com renda *per capita* equivalente, além disso, em 2019, professores de oito estados ainda não recebiam sequer o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) (CNTE, 2019).

A desvalorização docente perpassa diversas dimensões, dentre elas, a inadequação dos planos de carreira do magistério e da remuneração destes profissionais, elementos que, como apontam Camargo *et al* (2009), são centrais no debate sobre a qualidade da educação. Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo analisar as condições de trabalho e carreira docente em quatro municípios localizados na Região Metropolitana de Ribeirão Preto (RMRP), no interior de São Paulo.

Metodologia

A seleção dos municípios pautou-se em critérios que visam abranger a diversidade da RMRP no que se refere ao porte populacional, condições socioeconômicas, oferta educacional e gasto por aluno. Sendo assim, são analisados os municípios de Santa Cruz da Esperança, Nuporanga, Barrinha e Sertãozinho.

Os objetos de análise do estudo são os Planos de Carreira e Estatutos do Magistério e outros documentos como leis complementares relacionadas ao magistério e editais de concursos públicos e processos seletivos, encontrados, em sua maioria, nas páginas oficiais de cada município. Além disso, foram analisados dados disponibilizados pelo Laboratório de Dados Educacionais (LDE), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP).

[1] O trabalho apresenta resultados de pesquisa financiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), referente ao processo nº 2020/11911-8.

Resultados e discussão

Inicialmente, destacam-se três aspectos da análise dos planos de carreira: regime jurídico, forma de ingresso na carreira e jornada de trabalho. Em relação ao primeiro, constatou-se que em Nuporanga e Santa Cruz da Esperança, os profissionais com vínculo efetivo são empregados públicos, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), enquanto em Barrinha e Sertãozinho, são funcionários públicos, regidos por Estatuto próprio de cada município. Como afirma Carissimi (2016), a contratação via regime estatutário é fundamental para a valorização docente, já que ela garante estabilidade e reafirma pilares do serviço público, enquanto o regime celetista constitui uma "normatização mais precária e revestida de menos direitos" (TAVARES, 2010, on-line).

No que se refere à forma de ingresso na carreira, em consonância com a legislação nacional, os quatro municípios preveem a realização de concurso público, todavia, em todos os casos, observou-se a utilização frequente de processos seletivos, para a contratação de professores temporários. A pior situação se dá em Barrinha, onde o último concurso público ocorreu em 2015; desde então, já foram realizados cinco processos seletivos. Quibao Neto (2015) explica que a contratação temporária caracteriza uma subcategorização docente, já que estes profissionais não integram a carreira e, portanto, não possuem os mesmos direitos e nem a mesma remuneração média. A precarização na contratação de docentes é mais evidente em Barrinha e Sertãozinho, já que, segundo dados do LDE, nestes municípios, os professores efetivos representam, em média, 70% do total, percentual que beira os 90% nos outros municípios.

Outro aspecto central é a jornada de trabalho. A esse respeito, autores como Scheibe (2010) ressaltam a importância da dedicação exclusiva em uma única escola, elemento prioritário para a valorização docente e incentivado pelas Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério (BRASIL, 2009). Entretanto, nenhum dos quatro municípios garante, integralmente, esta configuração. A composição detalhada das jornadas de trabalho pode ser observada no Quadro 1, a seguir.

Quadro 1 – Composição das jornadas de trabalho docente

Município	Cargo	Jornada de trabalho semanal	Jornada extraclasse
Santa Cruz da Esperança	Professor de EI PEB I PEB II	30 horas	5 horas-atividade
Barrinha	Professor de EI	30 horas (redação dada pela Lei nº 2.552/2019)	10 horas-atividade (redação dada pela Lei nº 2.552/2019)
	PEB I	30 horas	5 horas-atividade
	PEB II	30 horas (podendo ser flexibilizada para menos ou mais)	5 horas-atividade
Sertãozinho	Todos	Jornada inicial: 20 horas	4 horas-atividade
		Jornada parcial: 22 horas	2 horas-atividade
		Jornada completa: 30 horas	5 horas-atividade
Nuporanga	Professor de EI	27 horas	9 horas-atividade
	PEB I	32 horas	11 horas-atividade
	PEB II	Jornada reduzida: 12 horas	4 horas-atividade
		Jornada inicial: 24 horas	8 horas-atividade
		Jornada básica: 30 horas	10 horas-atividade
		Jornada integral: 40 horas	13 horas-atividade

Fonte: Santa Cruz da Esperança (2002); Barrinha (2005); Sertãozinho (2010); Nuporanga (2017).

Vê-se que, com a exceção de Nuporanga, que conta com a possibilidade de jornada integral para o PEB II, todas as outras jornadas são inferiores a 32 horas semanais, o que abre margem para a acumulação de cargos e afeta a qualidade de vida e do trabalho do profissional (JACOMINI; PENNA, 2016). O Quadro 1 também revela que os municípios de Santa Cruz da Esperança, Barrinha e Sertãozinho não cumprem a destinação de 1/3 da carga horária total para a jornada extraclasse, prevista desde 2008 pela Lei do PSPN (BRASIL, 2008). Vale a ressalva de que, em Sertãozinho, parte das poucas horas-atividade previstas é composta por "aulas de complementação de estudos", que se destinam à recuperação de alunos (SERTÃOZINHO, 2010) e, portanto, nos termos da Lei do PSPN, não poderiam integrar a jornada extraclasse.

Adentrando a análise dos vencimentos, a Tabela 1 apresenta o valor da hora/aula e do vencimento inicial mensal padronizado para uma jornada de 40 horas semanais por cargo, de acordo com o número de semanas/mês computadas em cada município.

Tabela 1 – Valor da hora/aula e do vencimento inicial padronizado (40h) por cargo

Municípios	Valor (R$)	Professor de EI	PEB I	PEB II
Santa Cruz da Esperança	Hora/aula	12,80	12,80	13,36
	Vencimento inicial	2.560	2.560	2.672
Nuporanga	Hora/aula	12,50	13,12	-
	Vencimento inicial	2.623	2.754	-
Barrinha	Hora/aula	14,50	14,50	14,50
	Vencimento inicial	2.900	2.900	2.900
Sertãozinho	Hora/aula	20,88	24,31	24,31
	Vencimento inicial	5.011	5.834	5.834

Fonte: Santa Cruz da Esperança (2022); Nuporanga (2019); Barrinha (2019); Sertãozinho (2020).

Destaca-se, inicialmente, a diferença da hora/aula de Sertãozinho em relação aos outros municípios. O valor pago ao professor de Educação Infantil em Nuporanga corresponde a 60% da hora/aula do docente que leciona na mesma etapa em Sertãozinho. Nos anos iniciais do Ensino Fundamental, a maior diferença se dá em relação a Santa Cruz da Esperança, que tem a hora/aula equivalente a 52% daquela paga em Sertãozinho.

Ao comparar os vencimentos iniciais padronizados com os valores atualizados do PSPN, iguais a R$ 2.886,24 em 2020 e 2021, vemos que Santa Cruz da Esperança e Nuporanga não cumprem a lei, com a pior situação no primeiro município. Em Barrinha, o valor proporcional é somente 0,5% maior que o estipulado, diferença que chega a ser maior que o dobro em Sertãozinho para os professores do Ensino Fundamental. Considerando o reajuste do PSPN em 2022, que passa a ser de R$ 3.845,63, Barrinha passa a integrar a estatística dos municípios que não cumprem a lei.

Apresenta-se, por fim, os vencimentos médios, também padronizados para a jornada de 40h semanais, em comparação com os vencimentos do estado de São Paulo e valores do PSPN.

Tabela 2 – Remuneração média padronizada para 40h semanais (R$)

Municípios	2014	2015	2016	2017	2018
Santa Cruz da Esperança	2.211	2.414	2.782	2.982	3.433
Nuporanga	2.457	2.638	2.668	-	4.359
Barrinha	3.376	3.104	3.086	3.196	3.364
Sertãozinho	5.778	6.282	6.760	7.421	7.609
Estado de São Paulo[1]	3.628	3.974	4.217	4.490	4.691
Piso (Lei 11.738/2008)	1.697	1.917	2.135	2.298	2.455

Fonte: INEP/RAIS (2022).
[1]Considerando a média das redes públicas de ensino no estado.

Como se vê, quando se leva em conta em conta a remuneração média, todos os municípios superam o mínimo definido nacionalmente, já que o valor médio computa os vencimentos de todos os níveis da carreira. Mesmo assim, continuamos observando a hierarquia vista na Tabela 1, com os maiores valores em Sertãozinho que, aqui, superam o PSPN em três vezes e continuam distantes dos outros três municípios que, por sua vez, situam-se abaixo da média do estado.

Conclusão

Embora a valorização docente seja definida como o principal objetivo dos quatro planos de carreira analisados, vê-se graves problemas nas condições de trabalho ofertadas aos professores, já que todos os municípios deixam a desejar em pelo menos alguns dos aspectos analisados. No que se refere à remuneração, constatou-se que, considerando o valor do PSPN vigente em 2022, três dos municípios analisados não cumprem a lei. Vale relembrar que, ainda que Sertãozinho apresente a melhor situação neste aspecto, o município transgride a legislação no que se refere à jornada extraclasse. À visto disso, urge que estas prefeituras dediquem espaço em suas agendas para a real valorização do magistério e se adequem ao que está previsto pela lei desde 2008.

Referências

BARRINHA. Lei nº 1.836, de 25 de outubro de 2005. Dispõe sobre o Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público Municipal e dá outras providências correlatas. **Secretaria de Educação de Barrinha**, 25 out. 2005.

BARRINHA. Lei nº 2.552, de 16 de dezembro de 2019. Altera dispositivos da Lei Complementar nº 1.836, de 25 de outubro de 2005 e dá outras providências. **P.M. de Barrinha**, 16 dez. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Ministério da Educação. CNE/CEB. 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. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 29 mai. 2009, Seção 1, p. 41-42.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 17 jul. 2008, Seção 1, p. 1.

CAMARGO, R. B. *et al*. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. **RBPAE**, Brasília, v. 25, n. 2, 2009.

CARISSIMI, A. C. V. O trabalho docente e condições de emprego no serviço público brasileiro: comparativo da conjuntura nacional com as reivindicações sindicais no estado do Paraná. In: XI REUNIÃO REGIONAL DA ANPED, 2016, Curitiba. **Anais** [...]. Curitiba: UFPR, 2016.

CNTE. **Saiba quais estados brasileiros não respeitam a Lei do Piso.** Brasília: CNTE, 2019. Disponível em: https://www.cnte.org.br/index.php/menu/tabela-salarial. Acesso em: 10 jun. 2022.

INEP. Ministério da Educação. **Gastos com educação**: Sumário Executivo. Grupo de Trabalho sobre Financiamento da Educação. Brasília, 2003.

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

NUPORANGA. Lei nº 1.634, de 31 de janeiro de 2017. Dispõe sobre a alteração dos incisos II, III, IV, V, VI e VII e § 4º do Artigo 19 da Lei nº 1.061 e dá outras providências correlatas. **P.M. de Nuporanga**, 31 jan. 2017.

NUPORANGA. **Concurso Público nº 001/2019**: Edital completo. Nuporanga, 2019. Disponível em: encurtador.com.br/yzKY3. Acesso em: 15 mai. 2022.

QUIBAO NETO, J. **Docentes não concursados na Rede Estadual de Ensino de São Paulo**: ordenamento jurídico, perfil e remuneração. 2015. Dissertação (Mestrado em Educação) – FFCLRP-USP, Ribeirão Preto, 2015.

SANTA CRUZ DA ESPERANÇA. Lei nº 023, de 12 de julho de 2002. Institui o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério. **P.M. de Santa Cruz da Esperança**, 12 jul. 2002.

SANTA CRUZ DA ESPERANÇA. **Processo Seletivo 01/2022**: Edital de abertura completo. Santa Cruz da Esperança, 2022. Disponível em: encurtador.com.br/hlwLV. Acesso em: 15 mai. 2022.

SCHEIBE, L. Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo Plano Nacional de Educação. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 112, 2010.

SERTÃOZINHO. Lei nº 257, de 10 de dezembro de 2010. Dispõe sobre a alteração do Estatuto do Magistério do município (Lei nº 6/1992) e dá outras providências. **P.M. de Sertãozinho**, 10 dez. 2010. Disponível em: http://leismunicipa.is/idrot. Acesso em: 15 mai. 2022.

SERTÃOZINHO. Comunicado nº 002/2020: Torna pública a ratificação de cargos e salários desta Prefeitura Municipal. Sertãozinho, 2020. Disponível em: encurtador.com.br/kpKW4. Acesso em: 15 mai. 2022.

TAVARES, F. M. M. Regime jurídico único. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **Dicionário**: trabalho, profissão e condição docente: Belo Horizonte: UFMG, 2010.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Remuneração docente em Curitiba e na Região Metropolitana entre 2017 e 2021

Jokasta Pires Vieira Ferraz
Prefeitura de Curitiba, Curitiba/PR – Brasil
jokastaferraz@hotmail.com

Marta Clediane Rodrigues Anciutti
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
martanciutti@gmail.com

Introdução

O objeto de estudo desta pesquisa é a remuneração dos profissionais do magistério, da rede municipal de Curitiba e de onze cidades que fazem parte do primeiro anel da região metropolitana: Almirante Tamandaré, Araucária, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Colombo, Fazenda Rio Grande, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras e São José dos Pinhais. O objetivo é identificar o movimento da média de remuneração, durante o período de 2017 a 2021, a partir dos dados disponíveis no Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE).

A remuneração dos profissionais do magistério está diretamente relacionada à duas políticas públicas: a política de fundos e a lei do piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica brasileira. O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF) vigora até 2007, quando passa a se chamar Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) e desde então, abrange toda a educação básica, o segundo modelo de fundo foi aprovado com um período de vigência determinado, e em 2020 o novo FUNDEB é aprovado, depois de uma ampla mobilização e da realização de dezenas de audiências envolvendo a Câmara dos Deputados, representantes das universidades, grupos e associações de pesquisas, sociedade civil, representantes de diferentes forças, com interesses diversos.

O novo FUNDEB, lei nº 14.113, mantém a subvinculação da receita de 20% dos impostos listados no artigo 3º da legislação, além da complementação da União, em três formas: I- a complementação VAAF, de âmbito estadual, que diz respeito a 10%, quando o valor anual por aluno não for atingido. II - a VAAT é uma complementação de 10,5% para a rede que não alcançar o valor mínimo por aluno. III – complementação VAAR, que se trata de 2,5% para as redes que cumprirem uma serie de condições a respeito de gestão, indicadores de aprendizagem e redução de desigualdades. Outra mudança, concerne ao percentual mínimo que deve ser destinado para remuneração, anteriormente era 60% e no novo modelo destina 70% do fundo para a remuneração dos profissionais da educação básica em efetivo exercício.

A remuneração é um dado utilizado em algumas pesquisas, como indicador da valorização docente e da qualidade da educação. A legislação brasileira afirma a relação entre remuneração e valorização docente, a Constituição Federal de 1988, no artigo nº 206 afirma que a valorização dos profissionais da educação e o estabelecimento de um piso salarial profissional nacional fazem parte dos princípios sob os quais o ensino deve ser ministrado. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) nº 9.394/1996, prevê, em seu artigo 67, que os planos de carreira do magistério público deverão prever formas de valorização dos profissionais da educação, essa relação também está presente na lei do piso salarial profissional e na Lei nº 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE 2014 a 2024).

Para Monlevade (2000) a aprovação de um piso salarial nacional para os professores faz parte de uma reivindicação histórica dos professores, e que se torna uma legislação importante para fixar o mínimo de dignidade para os professores brasileiros que viviam condições tão díspares no território nacional, e como elemento importante de valorização docente.

A publicação "Panorama da Educação Destaques do Education at a Glance 2021", divulgado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), comenta a partir dos dados organizados pelo países-membros e parceiros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) que o Brasil possui a menor remuneração inicial legal da carreira docente entre os países e declaram "que o Brasil possui a menor remuneração inicial legal da carreira docente entre os países. A média dos países-membros da OCDE (USD 35.609 PPP) é 2,5 vezes maior que o piso nacional do magistério no Brasil" (2021, p. 26).

Para Barbosa e Fernandes (2016) "é necessário que se cumpra a lei do piso salarial dos professores quanto ao valor mínimo e, também, quanto à composição da jornada de trabalho. E, posteriormente, é necessário que se caminhe no sentido de equiparar a remuneração dos professores com a de outros profissionais com mesma formação, como prevê o PNE atual." (2016, p. 247)

Os dados que constituem os resultados deste artigo evidenciam diferentes perfis de remuneração do magistério municipal, em doze cidades da mesma região, e, portanto, apontam para o desafio que é pensar em remuneração docente em um país federativo, no qual os municípios são como entes autônomos.

Metodologia

O presente estudo integra uma pesquisa maior que busca analisar o FUNDEB na região metropolitana de Curitiba e a Remuneração Docente, os seus impasses, desafios e perspectivas, e no tocante ao artigo em tela, cabe a análise da remuneração docente nos últimos cinco anos, para os doze municípios que compõem o objeto de análise.

Os dados referentes à remuneração dos docentes foram obtidos na ferramenta "Consulta Remuneração dos Profissionais da Educação" que integra o SIOPE, disponibilizada pelo Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), este banco de dados dispões de informações a partir do ano de 2017 até o presente momento.

Para comparar a remuneração do conjunto de cidades do primeiro anel da região metropolitana de Curitiba, foi selecionado o mês de outubro como referência, tendo em vista

que, em geral, a data-base da maioria dessas cidades é no primeiro semestre do ano e que em outubro não há o pagamento do 13º salário ou do terço de férias, assim sendo, toda a análise aqui apresentada reflete os dados de um único mês de cada ano. Em apenas uma situação houve divergência, o município de Piraquara não disponibilizou no SIOPE a remuneração do magistério de outubro de 2019, diante disso, apenas em 2019 e para o referido município utilizou-se os dados do mês de novembro.

Os recursos estatísticos utilizados na análise foram o levantamento da média e da variância da remuneração. Todos os valores foram atualizados utilizando como referência o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), de junho de 2022.

Resultados

Para compreender o universo de casos analisados, o quadro 1 lista o número de contratos de trabalho disponíveis no SIOPE, em cada ano e em cada município.

Quadro 1 – Total de contratos de trabalho no magistério municipal, 2017-2021

Município	Ano	Total de contratos	Município	Ano	Total de contratos
Almirante Tamandaré	2017	847	Curitiba	2017	9.850
	2018	626		2018	10.056
	2019	625		2019	9.218
	2020	667		2020	10.315
	2021	765		2021	8.311
Araucária	2017	1.032	Fazenda Rio Grande	2017	1.252
	2018	972		2018	1.263
	2019	89		2019	1.230
	2020	91		2020	1.230
	2021	66		2021	1.298
Campina Grande do Sul	2017	511	Pinhais	2017	941
	2018	370		2018	1.002
	2019	393		2019	1.029
	2020	481		2020	1.029
	2021	482		2021	967
Campo Largo	2017	1.091	Piraquara	2017	1.056
	2018	1.078		2018	1.021
	2019	1.158		2019	1.058
	2020	1.140		2020	1.091
	2021	1.146		2021	1.046
Campo Magro	2017	274	Quatro Barras	2017	220
	2018	280		2018	219
	2019	259		2019	205
	2020	255		2020	207
	2021	254		2021	218
Colombo	2017	1.899	São José dos Pinhais	2017	1.901
	2018	2.055		2018	1.613
	2019	2.069		2019	1.712
	2020	2.066		2020	1.917
	2021	2.001		2021	1.918

Fonte: FNDE/SIOPE. 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021.

Falamos em número de contratos porque em geral as redes de ensino de Curitiba e da região metropolitana de Curitiba se organizam em contratos de vinte horas semanais, tanto para profissionais efetivos como para temporários. No caso de Araucária fica evidente que os dados disponíveis entre 2019 e 2021 não representam a totalidade dos professores dos municípios.

Comparando 2017 e 2021 os municípios com ampliação do quadro foram: Campo Largo, Colombo, Fazenda Rio Grande, Pinhais e São José dos Pinhais; e com redução: Almirante Tamandaré, Araucária, Campina Grande do Sul, campo Magro, Curitiba, Piraquara

e Colombo. As redes com o maior número de contratos são: Curitiba, seguida de Colombo e São José dos Pinhais.

Analisando a média da remuneração a cada ano, Araucária e Curitiba têm as maiores médias em todos os anos, São José dos Pinhais também nos anos de 2017, 2018 e 2021; em 2019 Campo Magro e em 2020 Pinhais tem a terceira maior média.

Campina Grande do Sul tem a menor média nos anos de 2017, 2020 e 2021. Em 2018 as três menores médias são em São José dos Pinhais, Fazenda Rio Grande e Campo Magro e em 2019 Campo Largo, Fazenda Rio Grande e Colombo.

Araucária é o município com maior crescimento percentual da média, ao comparar 2017 com 2021 observa-se 46% de crescimento e comparando 2017 e 2020 o crescimento é 52% e Curitiba têm redução da média em ambas as análises -17% comparando 2017 com 2021 e 13% ao observar 2017 em relação a 2020.

Tabela 1 – Média da remuneração de Curitiba e dos municípios da região metropolitana e o crescimento percentual da média comparando 2017 - 2021 e 2017 - 2020

	MUNICÍPIO											
	Almirante Tamandaré	Araucária	Campina Grande do Sul	Campo Largo	Campo Magro	Colombo	Curitiba	Fazenda Rio Grande	Pinhais	Piraquara	Quatro Barras	São José dos Pinhais
	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c
	Média	Média	Média	Média	Média	Média	Média	Média	Média	Média	Média	Média
2017	4.179,09	7.366,53	3.220,04	3.297,28	3.614,54	3.513,86	5.854,65	3.339,29	4.481,45	3.521,07	3.633,71	4.885,61
2018	4.371,38	6.662,87	3.943,24	3.714,02	3.572,14	3.554,55	5.382,30	3.465,67	4.382,33	3.756,04	3.724,27	3.306,81
2019	4.552,02	12.173,39	3.764,48	3.509,00	4.628,51	3.696,38	5.567,13	3.655,44	4.356,22	3.853,21	3.797,44	4.172,88
2020	4.277,45	11.182,88	3.441,39	3.583,05	3.640,56	3.727,20	5.084,01	3.748,59	4.289,84	4.221,41	3.472,27	4.254,06
2021	3.926,57	10.731,95	3.401,77	3.489,75	4.057,36	3.826,19	4.863,42	4.245,15	4.211,61	4.338,64	3.770,10	4.426,44
Cresc.% 2017 a 2021	-6	46	6	6	12	9	-17	27	-6	23	4	-9
Cresc.% 2017 a 2020	2	52	7	9	1	6	-13	12	-4	20	-4	-13

Fonte: FNDE/SIOPE. 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021. Valores atualizados com o INPC de junho de 2022.

Araucária tem a maior variância, entre os municípios, em todos os anos, seguida de Curitiba. E na comparação entre os municípios, Fazenda Rio Grande, Campo Magro, Campo Magro e Colombo tem menor variação em praticamente todos os anos. Analisando individualmente, cada município ao longo dos anos, os municípios: São José dos Pinhais, Curitiba e Campo Largo indicam um decréscimo na variância observada entre 2017 e 2021. A variação indica que os munícipios com as maiores médias também apresentam maior diferença de valores da remuneração, ou seja, apresentam uma desigualdade maior.

Tabela 2 – Variação da média da remuneração de Curitiba e dos municípios da região metropolitana, 2017 - 2021

	MUNICÍPIO											
	Almirante Tamandaré	Araucária	Campina Grande do Sul	Campo Largo	Campo Magro	Colombo	Curitiba	Fazenda Rio Grande	Pinhais	Piraquara	Quatro Barras	São José dos Pinhais
	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c	Total_a_b_c
	Variação	Variação	Variação	Variação	Variação	Variação	Variação	Variação	Variação	Variação	Variação	Variação
2017	1.463.284,34	6.764.036,65	1.692.015,81	694.348,28	762.030,49	911.841,13	3.358.162,61	615.424,82	1.263.020,79	927.494,92	794.696,76	2.450.617,36
2018	1.197.053,69	4.898.750,12	1.399.848,99	1.594.362,33	804.549,24	1.059.644,77	2.736.888,27	649.242,67	1.135.899,46	1.016.455,08	1.299.566,70	4.740.195,81
2019	1.475.061,37	20.297.111,24	1.527.322,21	1.071.828,64	1.325.536,26	1.198.886,69	3.339.271,64	737.373,36	1.187.689,42	1.075.870,18	1.176.611,53	3.284.941,90
2020	1.753.879,14	17.167.161,81	1.456.672,81	1.383.364,38	1.132.462,50	1.278.103,52	2.864.062,78	923.034,68	1.246.016,49	1.513.270,39	1.295.026,13	1.803.167,21
2021	1.865.597,43	18.969.470,96	1.736.855,30	1.293.007,81	1.406.420,62	1.552.424,64	3.143.228,31	1.379.723,60	1.356.225,96	1.662.098,86	1.391.326,81	2.333.216,96

Fonte: FNDE/SIOPE. 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021. Valores atualizados com o INPC de junho de 2022.

Calculando a variação da remuneração média, entre os municípios, não se observa um decréscimo, 2021 e 2017 são os anos onde a variação entre os municípios é menor

(864.418,70 e 1.450.359,490). Em 2019 e 2020 a variação entre os municípios é maior, ou seja, existe maior desigualdade de remuneração (4.173.408,22 e 5.233.636,17). Assim, não é possível afirmar, que na comparação entre os municípios, a média da remuneração se torna menos desigual ao longo dos anos.

Conclusões

Analisando os dados da remuneração docente em Curitiba e na Região Metropolitana entre 2017 e 2021, identificamos que os municípios com as maiores médias (Araucária e Curitiba) apresentam também a maior variação. Curitiba e São José dos Pinhais, têm redução da média da remuneração ao comparar 2017 com os dois últimos anos da pesquisa, enquanto Araucária chega a apresentar mais 50% de crescimento na média salarial.

Se faz necessário uma análise do perfil da arrecadação dos municípios, esse elemento pode contribuir para a compreensão dos fenômenos encontrados. Outro ponto que pode ser relevante para a discussão, é o estudo de caso sobre mudanças na carreira do magistério dos municípios analisados, Curitiba, por exemplo, extingue os planos de carreira de todos os servidores municipais em 2017, essa política certamente reflete na redução da média salarial do magistério que observamos na tabela 1, o decréscimo chegou a 17%. Em paralelo a esse exemplo, outros municípios, que historicamente possuem uma arrecadação de impostos menor, apresentam ampliação da média de remuneração.

Esse panorama de Curitiba e das cidades do primeiro anel da região metropolitana, dão indícios da diferença da remuneração docente, que certamente são possíveis de observar nos municípios brasileiros.

Referências

BARBOSA, A.; FERNANDES, M. J. da S. Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 10, n. 18, p. 243-257, jan./jun. 2016. Disponível em: file:///C:/Users/usuario/Downloads/662-Texto%20do%20Artigo-1688-2085-10-20160729.pdf

MEC/INEP. PANORAMA DA EDUCAÇÃO DESTAQUES DO EDUCATION AT A GLANCE. Brasília-DF Inep/MEC 2021. Acesso https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/panorama_da_educacao_destaques_do_education_at_glance_2021.pdf

MONLEVADE, J. Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica pública. 2000. 315 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Valorização docente no plano de carreira do magistério de Suzano-SP[1]

Ingrid Costa Ribeiro Souza

Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), São Paulo/SP – Brasil

ingridcrs27@gmail.com

Márcia Aparecida Jacomini

Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), São Paulo/SP – Brasil

jacominimarcia@gmail.com

Resumo

Neste artigo analisa-se o processo de elaboração do estatuto e plano de carreira do magistério de Suzano/SP. O objetivo é verificar em que medida as políticas públicas de valorização do magistério em âmbito nacional se fazem presentes nas políticas locais. A metodologia adotada foi o estudo de caso com ênfase na pesquisa documental, tendo como fonte a legislação municipal, a legislação nacional sobre carreira docente, além de documentos internacionais. Como conclusão, destaca-se que, embora a formação de um grupo de trabalho, com a função de elaborar uma proposta de estatuto e plano de carreira para o magistério, integrando governo, sindicato e professores, fosse considerado um avanço democrático, a minuta produzida pelo grupo ficou distante das orientações nacionais para a elaboração de planos de carreira, especialmente no que se refere à jornada de trabalho e à composição da remuneração, e não se constituiu numa real valorização do magistério.

Palavras-chave: **Carreira Docente. Sindicalismo Docente. Democratização da Gestão Pública. Plano de Carreira.**

[1] Este artigo foi produzido com base na dissertação de mestrado intitulada [OMITIDO], de autoria de [OMITIDO].

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Volume de trabalho dos professores dos anos finais do ensino fundamental: uma análise comparativa entre Brasil, Estados Unidos, França e Japão

Gabriela Miranda Moriconi
Fundação Carlos Chagas (FCC), São Paulo/SP – Brasil
gmoriconi@fcc.org.br

Nelson Gimenes
Fundação Carlos Chagas (FCC), São Paulo/SP – Brasil
ngimenes@fcc.org.br

Luciana França Leme
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo/SP – Brasil
luleme@gmail.com

Introdução

De modo geral, as condições de trabalho docente são compreendidas como os aspectos que possibilitam aos professores a realização do seu trabalho, tratando-se de um amplo conjunto de fatores que podem envolver as políticas dos sistemas educacionais ou estarem circunscritos ao contexto escolar, como as instalações físicas; os equipamentos, materiais e recursos; os diversos tipos de apoio; as culturas, estruturas e procedimentos; as características dos estudantes e da comunidade; entre outros (LEITHWOOD, 2006; OLIVEIRA; ASSUNÇÃO, 2010).

Dentre essas condições, existem algumas intimamente relacionadas ao que ocorre em sala de aula e que compõem o volume de trabalho dos professores, tais como tamanho das turmas, número total de alunos, quantidade e tipo de tarefas assumidas, bem como tempo gasto e sua distribuição (LEITHWOOD, 2006).

Há diversos motivos pelos quais o volume de trabalho docente merece especial atenção das políticas públicas no Brasil e em muitos outros países. Em primeiro lugar, porque afeta a saúde dos professores. Há evidências, por exemplo, da associação entre longas jornadas de trabalho de professores com sofrimento mental e também com faltas ao trabalho devido a questões de saúde (LEVY; NUNES SOBRINHO; SOUZA, 2009; ALBUQUERQUE et al., 2018; RODRÍGUEZ-LOUREIRO et al., 2019). Em segundo lugar, porque afeta a aprendizagem dos estudantes. Também há evidências, por exemplo, de redução dos níveis de aprendizagem dos estudantes em turmas maiores de 30 alunos (OLIVEIRA, 2010) e quando aumenta o número de escolas em que um professor leciona (ELACQUA; MAROTTA, 2020).

Tendo em vista a importância do tema, este estudo tem como objetivo analisar, de modo comparado, condições relativas ao volume de trabalho de docentes dos anos finais do ensino fundamental do Brasil, Estados Unidos, França e Japão. Tem como propósito oferecer

informações que contribuam para reconhecer as condições de trabalho docente como uma questão crítica, que deve compor a agenda de políticas educacionais do Brasil.

Metodologia

Neste trabalho, optou-se pela realização de uma análise internacional comparada, tendo em vista sua capacidade de fornecer parâmetros para as reflexões sobre a adequação do volume de trabalho dos professores brasileiros.

Estados Unidos, França e Japão foram selecionados para a análise comparada por dois motivos. Primeiro, por seus estudantes terem desempenhos no Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (Pisa) próximos da média de países da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) — critério no qual as metas do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) se baseiam. Segundo, por apresentarem pelo menos alguma das seguintes características que os tornam mais próximos – ainda que não similares – da realidade brasileira: população, Índice de Gini ou taxa de pobreza maior que a mediana dos países da OCDE.

A principal fonte de dados deste estudo é a *Teaching and Learning International Survey* (TALIS) de 2018, pesquisa coordenada pela OCDE (OECD, 2019). Análise de documentos oficiais e consultas a profissionais dos quatro sistemas educacionais investigados também foram importantes recursos metodológicos deste estudo. Para o detalhamento das análises referentes ao Brasil, foram utilizados adicionalmente os dados do Censo da Educação Básica de 2019 (BRASIL, 2020).

Resultados e Discussão

O primeiro achado desta análise comparativa diz respeito às diferenças significativas em aspectos relativos à contratação e às atribuições dos professores nos quatro países.

Dentre elas, podemos destacar que nos sistemas educacionais de Estados Unidos, França e Japão, as escolas regulares funcionam em turno único e os professores possuem um contrato de trabalho com um único empregador, atuando, salvo raras exceções, em tempo integral em uma única escola. Enquanto isso, no Brasil, a maioria das escolas que ofertam EFII funciona em pelo menos dois turnos e cada empregador define as jornadas de trabalho por meio das quais contrata seus professores, tendo como referência os tempos de aula que irão compor os turnos e podendo ser exercidas em uma ou mais escolas e em uma ou mais etapas de ensino. Além disso, no Brasil é permitido ao docente ter outro emprego, inclusive em outra rede (BRASIL, 1988).

Em relação às atribuições dos professores, embora exista um conjunto básico de atribuições comuns nos quatro países, também há diferenças em relação às atividades desenvolvidas por esses profissionais. Por exemplo, no Japão e nos Estados Unidos é comum que os professores sejam responsáveis por atividades extracurriculares, bem como atividades de apoio à dinâmica escolar, como recepção de alunos na entrada e supervisão no intervalo — tarefas assumidas somente em casos excepcionais no Brasil e na França. Exceto no Brasil, nos países estudados também é comum que os professores assumam responsabilidades adicionais, como a coordenação de um ano ou série, de uma disciplina ou de uma turma.

Essas expressivas diferenças em aspectos relativos à contratação e às atribuições dos professores nos quatro países vão se refletir em diversas condições que afetam o volume de trabalho dos que lecionam no EFII, como pode ser observado na tabela a seguir.

Tabela 1 – Resumo das condições relativas ao volume de trabalho docente nos quatro países

Condições	Brasil	EUA	França	Japão
Mais de uma escola de EFII	20%[1]	1,7%	4,7%	2,7%
Mais de uma etapa	61%	Até 36%[2]	Não ocorre	
Mais de uma rede	30%	Não ocorre		
Professores com mais de 30 alunos por turma	48%	27%	7%	65%
Número de turmas por professor (matemática)	56% até 6 31% de 7 a 10 13% mais de 10	Até 7	Até 4	Até 7
Número de turmas por professor (língua estrangeira)	30% até 6 26% de 7 a 10 44% mais de 10	Até 7	Até 6	Até 5
Número total de alunos por professor (matemática)	64% até 200 22% de 201 a 300 14% mais de 300	Até 280	Até 140	Até 280
Número total de alunos por professor (língua estrangeira)	40% até 200 21% de 201 a 300 39% mais de 300	Até 280	Até 210	Até 280
Professores que atuam em tempo integral (considerando todos os empregos como docentes)	43%	97%	83%	90%
Média de horas por semana ensinando em uma escola[3]	28	28	19	18
Média de horas totais de trabalho por semana em[4] uma escola	36	47	39	59

Fontes: TALIS 2018 (OECD, 2019) e Censo da Educação Básica de 2019 (BRASIL, 2020).

Dentre os resultados, podemos destacar que, enquanto os professores dos Estados Unidos, França e Japão lecionam, via de regra, em apenas uma escola de uma rede, no Brasil 45% dos professores atuam em mais de uma escola e 30% em mais de uma rede. A proporção de tempo de trabalho que os docentes passam em sala de aula é maior no Brasil: 73%, quando comparado aos Estados Unidos com 60% e à França e ao Japão com menos de 50%. Chama atenção, também, que no Brasil 60% dos professores de língua estrangeira e 36% dos professores de matemática têm mais de 200 alunos no total, enquanto no Japão e nos Estados Unidos eles têm, geralmente, menos de 200 alunos no total, podendo chegar, no máximo, a 280.

[1] No Brasil, 36% dos professores do EFII ensinam em mais de uma escola, considerando-se todas as etapas nas quais lecionam.

[2] Neste caso, o dado disponível se refere ao percentual de escolas americanas que oferecem EFII com mais alguma outra etapa.

[3] Para os que lecionam em tempo integral em uma escola.

[4] Idem ao anterior.

Conclusão

Neste estudo, foram encontradas diferenças expressivas entre o volume de trabalho dos professores dos anos finais do ensino fundamental no Brasil e nos Estados Unidos, França e Japão. Dentre as principais causas para esses resultados estão as diferenças nas formas de contratação e nas atribuições estabelecidas para os professores no Brasil e nos demais países analisados.

A principal conclusão deste trabalho é, portanto, a necessidade de mudança no paradigma de contratação e definição de atribuições dos docentes por parte das redes de ensino brasileiras. É preciso que estas empreendam esforços para que os professores sejam cada vez menos tratados como "fornecedores de aulas" e, cada vez mais, como professores de uma unidade escolar.

Dentre esses esforços, destacamos a urgência de: (1) garantir pelo menos um terço da jornada de trabalho para atividades extraclasse, conforme estabelecido na Lei do Piso (BRASIL, 2008); (2) garantir que os docentes possam trabalhar em apenas uma única escola; (3) oferecer jornada de tempo integral, com remuneração que se aproxime da média das outras ocupações que requerem o mesmo nível de formação no mercado de trabalho local, conforme definido no Plano Nacional de Educação (PNE) (BRASIL, 2014); (4) limitar as turmas do EFII em, no máximo, 40 alunos e, sempre que possível, mas especialmente no caso de escolas que atendem alunos de menor nível socioeconômico, reduzir esse limite para 30 alunos por turma, conforme recomendação do Conselho Nacional de Educação (BRASIL, 2010).

Se tais recomendações forem adotadas conjuntamente, além de representarem uma mudança de paradigma em relação ao trabalho docente, observaremos efeitos sobre o volume de trabalho dos professores brasileiros, possibilitando melhorias em sua qualidade de vida e na realização de seu trabalho.

Referências

ALBUQUERQUE, G. S. C.; LIRA, L. N. A.; SANTOS JUNIOR, I.; CHIOCHETTA, R. L.; PERNA, P. O.; SILVA, M. J. S. Exploração e sofrimento mental de professores: um estudo na rede estadual de ensino do Paraná. *Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v. 16 n. 3, p. 1.287-1.300, set./dez. 2018.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*.

BRASIL. *Lei n. 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.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara da Educação Básica. *Parecer n. 8, de 5 de maio de 2010*. Estabelece normas para aplicação do inciso IX do artigo 4º da Lei 9.394/96 (LDB), que trata dos padrões mínimos de qualidade de ensino para a Educação Básica pública. 2010.

BRASIL. *Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014*. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 de junho de 2014.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). *Censo Escolar da Educação Básica 2019 - Microdados*. Brasília: Inep, 2020.

ELACQUA, G.; MAROTTA, L. Is working one job better than many? Assessing the impact of multiple school jobs on teacher performance in Rio de Janeiro. *Economics of Education Review*, vol. 78, October 2020.

FERNANDES, R. A universalização da avaliação e a criação do Ideb: pressupostos e perspectivas. *Em Aberto*, Brasília, v. 29, n. 96, p. 99-111, maio/ago. 2016.

LEVY, G. C. T. M; NUNES SOBRINHO, F. P.; SOUZA, C. A. A. Síndrome de *Burnout* em professores da rede pública. *Produção*, v. 19, n. 3, p. 458-465, set./dez. 2009.

LEITHWOOD, K. *Teacher working conditions that matter*: evidence for change. Toronto: Elementary Teacher's Federation of Ontario, 2006.

OLIVEIRA, D. A.; ASSUNÇÃO, A. A. Condições de trabalho docente. *In*: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. (org.). *Dicionário de trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/FAE, 2010.

OLIVEIRA, J. M. *Custo-efetividade de políticas de redução do tamanho da classe e ampliação da jornada escolar: uma aplicação de estimadores de matching*. In: Prêmio BNDES de Economia, 31. Rio de Janeiro: BNDES, 2010.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). *TALIS 2018 - Data*. Paris: OECD Publishing, 2019.

RODRÍGUEZ-LOUREIRO, L.; ARTAZCOZ, L.; LÓPEZ-RUIZ, M.; ASSUNÇÃO, A. A.; BENAVIDES, F. G. Joint effect of paid working hours and multiple job holding on work absence due to health problems among basic education teachers in Brazil: the Educatel Study. *Cadernos de Saúde Pública*, vol. 35, sup. 1, 2019.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Comitê Científico

X Encontro da Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação (FINEDUCA)

Anais do X Encontro da Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação – FINEDUCA - **"Neoliberalismo, Fundo Público e o Financiamento da Educação: como conter o desmonte do Estado Brasileiro?"**, realizado na sua parte presencial, na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), nos dias 30 de novembro e 01 e 02 de dezembro de 2022.

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: Cacilda Cavalcanti e Theresa Adrião

Eixo 1 – Políticas de financiamento da educação básica
Coordenação: Gabriela Schneider

Eixo 2 – Políticas de financiamento da educação superior
Coordenação: André Rodrigues

Eixo 3 – Planos de Carreira e Remuneração de professores
Coordenação: Jarbas de Paula Machado

Eixo 4 – Relações público-privadas no financiamento da educação
Coordenação: Vera Peroni

Avaliadores

Eixo 1 - Políticas de financiamento da educação básica

Andrea Barbosa Gouveia
Calinca Jordânia Pergher
Fabrício Aarão Freire Carvalho
Joedson Brito dos Santos
José Marcelino Rezende Pinto
Maria Cristina das Graças Dutra Mesquita
Maria Luiza Rodrigues Flores

ISSN: 2595-136X

Nalú Farenzena
Rosa Maria Pinheiro Mosna
Simony Quirino

Eixo 2 - Políticas de financiamento da educação superior

Cristina Helena
Emerson Duarte Monte
Epitácio Macário
Fabíola Bouth Grello Kato
Iracema Oliveira Lima
Josué Vidal Pereira
Luiz Fernando Reis
Maria Rosimary Soares dos Santos
Nelson Amaral
Renata Ramos da Silva Carvalho
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
Magna França
Márcia Aparecida Jacomini
Maria Dilnéia Espíndola Fernandes
Pelegrino Santos Verçosa
Rubens Barbosa de Camargo

Eixo 4 - Relações público-privadas no financiamento da educação

Coordenação: Vera Peroni
Cassia Domiciano
Daniela Pires
Henrique Dias G. de Narareth
José Quibao Neto
Raquel Borghi