ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Anais

VII Encontro Anual da FINEDUCA (2019)

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

CAPES

ISSN: 2595-136X

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

RESUMOS

A Avaliação de Desempenho nos Estatutos e Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério de Municípios do Pará

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

A Busca pela Valorização Profissional nas Principais Greves do Magistério de Santa Catarina

Débora de Souza
Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), Palhoça/SC – Brasil

A composição da remuneração dos professores da rede municipal de Marabá/PA: o que mudou com a Lei nº 11.738/2008 – a Lei do Piso?

Cristianne da Silva Botelho
Faculdade Conhecimento e Ciência (FCC), Belém/PA – Brasil
Bruna Letícia Matos Lima
Soraya de Nazaré Camargo Vargas
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

A Formação Inicial de Professores da Pré-Escola: avanços e desafios no cumprimento das exigências das metas do PNE 2014-2024 e PME-THE 2015-2025

Luís Carlos Sales
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal/RN – Brasil
Sandra Regina de Morais Cunha Rodrigues
Universidade Federal do Piauí (UFPI), Teresina/PI – Brasil

A Hora-atividade como fator de composição da Jornada de Trabalho de professores nos municípios de Afuá, Anajás e Bagre/PA

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

A Legislação Brasileira e a Valorização das Docentes de Educação Infantil

Julia Neves Teixeira de Castro
Universidade de São Paulo (USP), São Paulo/SP – Brasil

A Remuneração dos Professores da Rede Estadual de Educação do Pará: a ampliação do vencimento por meio da incorporação de abonos e gratificações

Charles Alberto de Souza Alves
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará (IFPA), Cametá/PA – Brasil

A Saga da Professora Lina: 10 anos na carreira e remuneração de uma professora da educação infantil da rede municipal de educação de Belo Horizonte (RME/BH)

Franceline Rodrigues Silva
Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Belo Horizonte/MG – Brasil
José Eustáquio de Brito
Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), Belo Horizonte/MG – Brasil

Análise da Remuneração Docente dos Anos Iniciais da Educação Básica Paulista a partir de um Estudo de Caso

Cleber de Oliveira Ferreira
Secretaria Municipal de Educação de Manaus, Manaus/AM – Brasil
Claudia Alves Pereira
Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, São Paulo/SP – Brasil

Carreira Docente e Educação Especial: análise dos estados da Região Norte

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

Estrutura da Carreira e da Remuneração dos Professores da FUNBOSQUE de Belém/PA

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

Formação Docente Continuada Enquanto Quesito na Valorização da Carreira do Magistério do Município de Irati/PR

Priscila Pacheco
Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO), Irati/PR – Brasil
Elisandra Aparecida Czekalski
Centro Municipal de Educação Infantil Leopoldina Chudek, Irati/PR – Brasil

Jornada de Trabalho de professores da Região de Integração Tocantins e a previsão de hora-atividade, em tempos de PSPN

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

O vencimento base dos profissionais do magistério público da rede de ensino estadual do Acre

Pelegrino Santos Verçosa
Universidade Federal do Acre (UFAC), Rio Branco/AC – Brasil
Marcos Edgar Bassi
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis/SC – Brasil

Plano de Carreira do Magistério de Suzano: análise do processo de elaboração e implementação da lei 190/2010

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

Política de Carreira e Remuneração do Magistério no município de Itaituba: uma análise dos incentivos na carreira para formação inicial e continuada de professores a partir da política de Fundos

Suzy Mara da Silva Portal
Antonia Sueli Sousa
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Políticas de ajuste local pós Emenda Constitucional 95/2016: efeitos sobre a valorização dos professores municipais

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

Políticas de Remuneração de Seis Municípios do Pará: aproximações e distanciamentos

Raimundo Walber da Silva Pinheiro
Secretaria de Estado de Educação do Pará (SEDUC/PA), Ananindeua/PA – Brasil

Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul: carreira, remuneração e perfil docente

Laura Dexheimer Trein
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre/RS – Brasil

Remuneração Docente em Contexto Federativo: o caso da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul

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

Remuneração dos professores estaduais de educação básica de Santa Catarina

Gisele Vargas
Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), Tubarão/SC – Brasil
Marcos Edgar Bassi
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis/SC – Brasil

Revelando o Cálculo das Gratificações e Vantagens na Remuneração dos Docentes da Rede Estadual de Ensino Público do Pará

Abelcio Nazareno Santos Ribeiro
Secretaria de Estado de Educação do Pará (SEDUC/PA), Belém/PA – Brasil

Tipologia das Regulações que tratam da Carreira e Remuneração de professores da Educação Básica dos municípios do Pará

Paulo Sergio de Oliveira Alvares
Rubens da Costa Ferreira
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Valorização do Professor e Qualidade de Vida

Márcia Andréia Grochoska
Prefeitura de São José dos Pinhais, São José dos Pinhais/PR – Brasil

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Avaliação de Desempenho nos Estatutos e Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério de Municípios do Pará

Rubens da Costa Ferreira

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

Introdução

Este trabalho tem como objetivo apresentar um panorama dos itens que compõe a Avaliação de Desempenho presente nos Estatutos e nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério de municípios paraenses, relacionando-os ao indicativo de produtividade e eficiência do trabalho docente, como perspectiva advinda dos modelos empresariais (CIAVATTA, 2013). Entendemos que a lógica adotada no serviço público brasileiro, que tem como exigência a Avaliação de Desempenho de servidores públicos, notadamente os docentes da educação básica pública, tem como referência a gestão gerencial adotada pelo governo brasileiro a partir da Reforma do Estado de 1995 (GUTIERRES, 2010).

A Avaliação de Desempenho, que nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCRs docentes é quase sempre um dos elementos necessários à movimentação na carreira para posterior ganho remuneratório. Para Bauer (2013) a avaliação de desempenho precisa ser entendida tanto como um dos elementos necessários à avaliação da atuação do docente, permitindo uma reflexão de possíveis melhorias da prática do próprio professor como do sistema educacional como um todo, ou seja, ela tem propósito formativo (BAUER, 2013). Mas esta mesma avaliação quando problematizada também pode ser vista como parte de uma política a serviço de uma visão produtivista do trabalho docente, que pode ser nociva ao seu processo de desenvolvimento profissional, que lhe permita a autonomia necessária ao livre desenvolvimento dos procedimentos de ensino. Portanto, as concepções sobre a Avaliação de Desempenho comportam contradições, a depender das condições objetivas de seu desenvolvimento.

A Avaliação de Desempenho funcional vem se fazendo presente nas normatizações que regem o serviço público brasileiro há bastante tempo. Assim, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, da Lei Nº 8.112/90 que estabeleceu o Regime Jurídico Único dos Servidores Civis já se tratava desse tema. Entretanto, é somente a partir da Reforma do Estado de 1995 e com a Emenda Constitucional nº19/98[1], que a avaliação de desempenho ganhou centralidade na gestão pública, passando inclusive a ser um dos motivos que pode gerar a suspensão da estabilidade do servidor (BRASIL, 1998, Art. 41, III). Em âmbito educacional, a LDB, Lei Nº 9.394/96 e a Resolução CEB/MEC Nº 2, de 28 de maio de 2009, que fixa as diretrizes nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais

[1] Essa E.C. modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública.

do Magistério da Educação Básica Pública também sinalizam a necessidade de avaliação de desempenho como fator de desenvolvimento na carreira.

Metodologia

O presente estudo se fundamenta em uma pesquisa documental que levou em consideração a análise dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério de 38 municípios paraenses cujos Planos de Carreira expressam critérios para a Avaliação de Desempenho. Metodologicamente considerou-se o levantamento documental dos 144 municípios do Pará. Nesta busca se conseguiu localizar os documentos de carreira de 123 municípios, dos quais 117 assumem a nomenclatura de PCCRs e 06 se denominam Estatutos do Magistério e Estatutos de servidores públicos municipais.

Dentre as 123 regulamentações levantadas que tratam do Magistério, filtrou-se a quantidade que apresentam a Avaliação de Desempenho em seus desenhos, seja como critério de movimentação ou como elemento necessário a outras finalidades concernentes à Carreira.

Resultados preliminares

Os 38 municípios e os respectivos Documentos da Carreira Docente que mencionam a Avaliação de Desempenho no Pará são os seguintes:

Quadro 1 – Municípios e respectiva legislação de carreira docente que trata sobre Avaliação de Desempenho vigentes em 2019

Município	Documento
Abaetetuba	Lei nº 295/2009
Alenquer	Lei nº 937/2012
Almerim	Lei nº 1203/2012
Anapu	Lei nº 263/2017
Baião	Lei nº 1570/2016
Bannach	Lei nº 172/2010
Belterra	Lei nº 008/2011
Bragança	Lei nº 4508/2016
Brasil Novo	Lei nº 150/2012
Cachoeira do Piriá	Lei nº 04/2011
Cametá	Lei nº 112/2012
Castanhal	Lei nº 026/2012
Conceição do Araguaia	Lei complementar nº 125/2014
Curralinho	Lei nº 803/2011
Igarapé-Miri	Lei nº 4995/2010
Inhangapi	Lei nº 650/2015
Jacareacanga	Lei nº 328/2010
Jacundá	Lei complementar nº 2504/2011
Melgaço	Lei nº 595/2009
Moju	Lei nº 843/2010
Novo Progresso	Lei nº 362/2012
Oriximiná	Lei nº 7315/2010
Parauapebas	Lei nº 4509/2012
Pau-d'arco	Lei nº 767/2010
Ponta de Pedras	Lei nº 536/2012
Prainha	Lei nº 035/2012

Rio Maria	Lei nº 637/2010
Rondon do Pará	Lei nº 623/2010
Rurópolis	Lei nº 277/2009
Salinópolis	Lei nº 2839/2011
Santa Maria das Barreiras	Lei nº 380/2011
Santana do Araguaia	Lei nº 643/2010
São Domingos do Capim	Lei nº 841/2011
São Geraldo do Araguaia	Lei nº 349/2010
São Miguel do Guamá	Lei nº 311/2015
Tailândia	Lei nº 273/2012
Trairão	Lei nº 190/2012
Vigia	Lei nº 136/2012

Fonte: *Sites* oficiais dos municípios.

As informações do quadro 01 demonstram que a Avaliação de Desempenho está presente nos Planos em vigência a partir do ano de 2009, portanto posterior à publicação das diretrizes para a construção e reformulação dos PCCRs a partir da Resolução CEB/MEC Nº 2/09, que destaca a necessidade de a Avaliação de Desempenho constar nos Planos como elemento obrigatório para a movimentação na Carreira.

Considerando as especificidades de tratamento da avaliação de desempenho nos documentos de carreira, os elementos concernentes à Avaliação de Desempenho são apresentados nos documentos analisados com nomenclaturas diferenciadas, quais sejam: “princípios”, “diretrizes”, “parâmetros”, “fatores de desempenho” e “critérios”, cuja frequência nos referidos documentos é a seguinte:

Quadro 2 – Incidência de nomenclaturas associadas à Avaliação de Desempenho de professores nos municípios do Pará em Estatutos e PCCRs vigentes em 2019

Nomenclaturas	Princípios	Diretrizes	Parâmetros	Fatores de Desempenho	Critérios
Incidência	20	02	06	01	11

Fonte: Estatutos e PCCRs dos 38 municípios. Nota 1: Apenas os municípios de Parauapebas e Tailândia apresentam duas nomenclaturas no mesmo documento: “princípios” e “critérios”.

A partir das informações do quadro 02 é possível inferir que a Avaliação de Desempenho se materializa por um conjunto de elementos que assumem nomenclaturas diversas nos Planos, mas que não necessariamente significam coisas distintas. Ou seja, o que aparece descrito como “fatores de desempenho” em um Plano, por exemplo, pode corresponder a “critérios” em outro, o que somente a análise aprofundada da natureza e do significado de cada elemento pode nos revelar, não sendo objeto de análise no presente texto.

Para tratar sobre a descrição dos itens concernentes à Avaliação de Desempenho dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério de municípios do Pará, realizamos o levantamento em que se considerou os termos de maior frequência nos itens próprios da citada avaliação, que são classificados como “princípios”, “diretrizes”, “parâmetros”, “fatores de desempenho” e “critérios”. Como a relação de termos que aparecem é bastante extensa, para este trabalho foram destacados os 07 (sete) de maior incidência, a fim de posteriormente problematiza-los em relação à exigência de produtividade e de eficiência das escolas e do professor. Os sete elementos de maior incidência relacionados à avaliação de desempenho constam no quadro a seguir:

Quadro 3 – Incidência dos termos que constituem a Avaliação de Desempenho dos Professores na documentação sobre carreira dos municípios paraenses com vigência em 2019

Termos	Critérios	Princípios	Diretrizes	Parâmetros	Fatores de Desempenho	Total
Desempenho	02	17	01	03		23
Assiduidade	08	-	-	04	01	13
Pontualidade	06	-	-	07	01	14
Objetividade	-	13	-	-	-	13
Amplitude	-	11	-	-	-	11
Responsabilidade	01	-	-	01	01	04
Outros critérios	-	10	-	-	-	10

Fonte: Estatutos e PCCRs dos municípios.

Os itens da Avaliação de Desempenho docente nos documentos de carreira levam em conta como fatores de maior importância o Desempenho, a Pontualidade, a assiduidade e a Objetividade. Estes carregam consigo o sentido de produtividade inerente ao processo de produção mercantil, na medida em que adotam nomenclaturas próprias desse processo e indicam que a centralidade dessa avaliação é o professor, que deve não apenas "comprovar" suas qualificações e competências para o trabalho realizado, mas, sobretudo, apresentar resultados. Essa perspectiva é compreendida como parte dos resultados da reforma do Estado brasileiro que definiu uma nova regulação para as políticas educativas que "(...) têm se assentado nos conceitos de produtividade, eficácia, excelência e eficiência, importando, mais uma vez, das teorias administrativas as orientações para o campo pedagógico" (OLIVEIRA, 2004, p. 1130). Esses elementos destacados da Avaliação de Desempenho também nos indicam que o trabalho docente tem se vinculado ao proposto pela ideia de produtividade empresarial em que há imposição de metas, motivando certa perda de autonomia (CIAVATTA, 2013).

Conclusão

A apresentação dos itens e termos que fazem referência à Avaliação de Desempenho nos Estatutos e PCCRs dos municípios de Pará nos permitiu entender que esse processo é realizado dentro de uma perspectiva voltada para a produtividade e intensificação do trabalho docente, sobretudo pelo fato de os termos remeterem a procedimentos próprios do processo de produção mercantil capitalista. Da mesma forma, os termos e itens também nos mostram que o desempenho do docente em seu fazer diário abrange tanto as dimensões do saber-fazer, ou seja, da prática cotidiana, quanto às dimensões do comportamento tais como "assiduidade", "pontualidade" e "responsabilidade". Esse indicativo talvez represente as influências que o processo de regulação estatal das políticas educacionais desencadeia na organização do trabalho pedagógico e, por conseguinte, na autonomia do trabalho docente.

A demonstração desse panorama também representa importante elemento para entender o desenho da avaliação de desempenho nos Estatutos e PCCRs dos municípios do Pará. A perspectiva é de que com o aprofundamento de estudos sobre esse tema se possa avaliar até que ponto o mecanismo de avaliação de desempenho proposto nos documentos de carreira se configuram ou não como instrumentos a serviço da valorização dos profissionais do magistério.

Referências

BAUER, Adriana. Avaliação de desempenho de professores: pressupostos e abordagens. GATTI, Bernardete A. (Org.)**. O trabalho docente: avaliação, valorização, controvérsias**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 10/11/2017.

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

_____. **Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm Acesso em: 10/11/2017.

_____. **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: 10/11/2017.

CIAVATTA, Maria. O trabalho docente e a produtividade: recuperando marcos fundadores. Santa Maria - RS: **Educação**, V. 38 – nº 3, p. 495-506, set./dez. 2013.

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

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães. **A municipalização do ensino no município de Altamira/PA e suas implicações para a democratização educacional.** 2010. 367 f. Tese (Doutorado em Educação). UFRGS. Porto Alegre.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. Campinas - SP: **Educação & Sociedade**, V. 25 – nº 89, p. 1127-1144, set./dez. 2004.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Busca pela Valorização Profissional nas Principais Greves do Magistério de Santa Catarina

Débora de Souza

Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), Palhoça/SC – Brasil

Introdução

A trajetória frágil da remuneração docente tem sido motivação para reivindicações da categoria no que se refere ao pagamento de um valor mínimo de vencimento, de forma a garantir a valorização profissional. O patamar mínimo foi definido com a publicação da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, conhecida como a Lei do Piso, pois regulamentou o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). Em Santa Catarina, o PSPN foi implementado somente em 2011 após uma greve conduzida pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Santa Catarina (SINTE-SC). Diante deste contexto, o presente estudo pretende contribuir com a discussão acerca do tema valorização do magistério público da educação básica, ao buscar elementos que mostrem como o sindicato dos professores de Santa Catarina tem conduzido, ao longo dos anos, lutas por melhorias da remuneração docente.

Os professores do magistério público de Santa Catarina iniciaram sua organização política em 1952 com a fundação da Associação Catarinense dos Professores (ACP) e, posteriormente, com a criação da Associação de Licenciados de Santa Catarina (ALISC) em 1966. O fortalecimento da categoria deu-se com a reunião dessas associações em 1988 na forma de sindicato, passando a serem congregadas, então, pelo SINTE-SC. Isso porque, antes da Constituição Federal de 1988 (CF/88), os servidores públicos não poderiam se organizar na forma de sindicato, apenas em associações.

Dentre as medidas de grande representatividade para o magistério público que desencadearam a história pela luta do PSPN, o inciso VI do artigo 37 da CF/88 reconheceu o direito à sindicalização dos servidores públicos, proporcionando aos professores substituir suas antigas associações, sem representatividade jurídica, por sindicatos com maior poder de negociação junto à classe política (FERRAZ, 2012).

A valorização do professor foi tema das principais reivindicações da ALISC e, posteriormente, do SINTE-SC, manifestadas principalmente por meio de greves, que, a partir de 1980, tornaram-se um instrumento de pressão política amplamente utilizado pelos professores conduzidos nacionalmente pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) (LEMES, 2007).

No trabalho que segue é apresentado um breve retrospecto da luta sindical do magistério público de Santa Catarina. O estudo inicia na primeira greve de 1980, alcançando a greve de 2011 para a implantação efetiva do PSPN.

A proposta deste estudo é analisar as principais greves conduzidas pelo SINTE-SC com destaque às reivindicações dos professores para melhoria salarial e consequente valorização profissional. Como objetivos específicos, têm-se: realizar um levantamento das greves mais

expressivas do magistério público conduzidas pelo sindicato da categoria e identificar os resultados alcançados.

Metodologia

A abordagem qualitativa é um processo de reflexão e análise da realidade através do uso de métodos e técnicas para compreensão detalhada do objeto de estudo em seu contexto histórico (OLIVEIRA, 2007).

As pautas das lutas pela valorização profissional do magistério de Santa Catarina, compreendidas entres os anos de 1980 e 2011, objeto de estudo comparativo, foram obtidas nos dois jornais de grande circulação da época, jornal O Estado e Diário Catarinense. Durante o período investigado observou-se que outras greves ocorreram, contudo foram selecionadas para este estudo apenas aquelas com maior duração e demandas específicas pelo pagamento do Piso Salarial.

Resultados

As greves foram desgastantes e nem sempre tiveram suas reivindicações atendidas. No geral, as demandas pela equiparação do piso ou seu pagamento justo como vencimento inicial e não como teto salarial não foram contempladas no quesito valorização. Os resultados alcançados ficaram aquém do que se esperava, deixando os professores sem aumento, ou quando foi majorado o valor do piso ainda ficava muito abaixo do valor pago definido nacionalmente, conforme demonstrado no quadro a seguir.

Quadro 1 – Principais greves do magistério de Santa Catarina (1980-2011)

ANO	CARACTERÍSTICAS	RESULTADOS ALCANÇADOS
1980	Primeira greve da ALISC e segunda da categoria no Brasil. Iniciou em Blumenau e se espalhou pelo estado, alcançando 90% de adesão. Reivindicavam aumento de 70% do salário; realização de eleições diretas para diretores; enquadramento do magistério público de 1º e 2º Graus dos professores designados.	Direito ao ingresso por concurso público; direito ao aumento salarial; aula-atividade; plano estadual de educação.
1987	Maior greve até então realizada no estado com adesão de servidores estaduais de outras categorias, unificando 18 reivindicações em uma mesma pauta, denunciando perdas salariais de até 131%. Os professores exigiam manutenção do gatilho salarial, aplicação do Plano de Carreira do Magistério, não punição dos grevistas e democratização e valorização do serviço público. A greve durou 54 dias.	Manutenção do gatilho salarial e pagamento de salários atrasados.
1991	Os professores ficaram mobilizados por 64 dias. A visibilidade do movimento grevista foi garantida pela coluna do SINTE no Diário Catarinense, que havia iniciado suas publicações meses antes da greve. Na pauta de reivindicações constavam: recuperação das perdas salariais de 394%; pagamento do salário em dia; manutenção de política salarial mensal; plano de cargos e salários, garantindo isonomia entre o piso e o teto salarial; não à municipalização do ensino; regulamentação na contratação dos Admitidos em Caráter Temporário (ACT); melhoria e qualidade do serviço público.	Dentre as principais conquistas, estão: o encaminhamento para a Assembleia Legislativa de projeto de lei com definições relacionadas à contratação de ACT; realização de concurso público; definição da nova tabela de vencimentos com correção de deficiências na carreira; gratificação de 10% aos especialistas; aumento de gratificações aos diretores e adjuntos.

1995	A mais extensa pauta de luta da categoria até aquele momento. A greve durou 59 dias. Os professores pediam: reposição das perdas salariais que variavam entre 181% a 351%; manutenção do piso salarial nacional (Santa Catarina pagava menos); reajuste mensal conforme a inflação; recomposição da tabela salarial; isonomia entre os Três Poderes; eleição direta nas escolas; revisão no Plano de Carreira do Magistério; concurso público anual; concurso público para secretário de escola; retorno do triênio de 6%; auxílio-alimentação, transporte e adicional noturno; regulamentação da insalubridade para agentes de serviços gerais; ampliação e liberação de dirigentes sindicais; aposentadoria especial para especialistas em educação; retorno à contribuição de 8% para o Instituto de Previdência do Estado de Santa Catarina (IPESC); não a qualquer tipo de punição.	Aumento do piso salarial de R$ 215,00 para R$ 277,00, contudo ainda abaixo do valor determinado nacionalmente que era de R$ 381,30; devolução dos 10% da gratificação por regência de classe que havia sido incorporada ao vencimento para aumentar o piso; reajuste linear da tabela salarial de 6,38%.
2000	A greve durou 66 dias, sendo a mais longa da história do sindicato. As principais reivindicações eram a reposição salarial e o aumento do Piso de R$ 277,00 para os R$ 744,00 previstos na Lei do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF). Também pediam o pagamento imediato dos salários atrasados; vale-alimentação; tabela unificada para funcionários das escolas.	A conquista mais expressiva foi o pagamento do vale-alimentação a ser pago a partir de 2001. Não alcançaram o aumento do Piso, que já estava congelado há quase cinco anos.
2004	O movimento grevista reivindicava reajuste salarial de 14,81% referente ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC); equiparação do vale-alimentação com os professores da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), de R$ 300,00; vale-alimentação para vigias e serventes; extensão do abono de R$ 100,00 para todos os professores, não apenas os atuantes em sala de aula.	Abono de R$ 100,00 parcelado a partir do mês seguinte ao término da greve apenas para professores com atuação em sala de aula; abono de R$ 150,00 que havia sido concedido no ano anterior; abertura de novo concurso para ingresso de mais professores e quarta chamada para contratação de professores.
2006	Os professores pediam a incorporação do abono de R$ 200,00 (Prêmio Educar) ao salário, com piso equiparado ao de outros servidores estaduais; eleições para diretores; não à terceirização de serventes e merendeiras; plano de saúde para os professores contratados em caráter temporário.	Não alcançaram a incorporação do abono e a equiparação do Piso. O governo ofereceu a regularização do vínculo empregatício de servente e merendeiras, eleições para diretores e comprometeu-se em verificar a possibilidade da inclusão do plano de saúde para servidores ACT.
2011	Reivindicavam a implantação imediata do Piso Salarial Profissional definido nacionalmente em R$1.187,90 contra os R$ 609,46 pagos até então. A greve durou 62 dias.	Aumentou o valor do vencimento dos professores com ensino médio (vencimento inicial da carreira) de R$ 609,00 para R$1.187,00, contudo a carreira foi achatada, pois beneficiou apenas aqueles que detinham formação em nível médio.

Fonte: As informações deste quadro foram adaptadas dos jornais O Estado e Diário Catarinense (1980, 1987, 1991, 1995, 2000, 2004, 2006 e 2011 apud SOUZA, 2018, p. 46-48).

Conclusão

Santa Catarina não tem uma história de respeito ao professor no que se refere ao pagamento de um valor mínimo de vencimento que assegure a valorização profissional. Nas pautas de lutas das greves investigadas, a isonomia com outros estados no pagamento do Piso só foi alcançada após a greve de 2011, três após a publicação da Lei do Piso, antes disso todas as reivindicações referentes à manutenção de valores pagos nacionalmente foram

mitigadas. Os resultados alcançados revelam o descaso do governo em solucionar as fragilidades da remuneração dos professores e as distorções na carreira.

Referências

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 julho de 2008**. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 18 jun. 2017.

FERRAZ, M. Sindicalismo docente no Brasil: elementos para uma análise. *In*: BARBOSA, Andréa Gouveia; FERRAZ, Marcos (Org.). **Educação e Conflito**: luta sindical docente e novos desafios. 1. ed. Curitiba: Appris, 2012. p. 17-45.

LEMES, L. P. **A organização política-sindical dos profissionais da educação do Oeste de Santa Catarina**: o SINTE - regional de Maravilha (1988-2006). 2007. 144 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade do Oeste de Santa Catarina, Joaçaba, 2007.

OLIVEIRA, M. M. de. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis-RJ: Vozes, 2007.

SOUZA, Débora. **Implantação do Piso Salarial Profissional no Magistério Público Estadual de Santa Catarina**: resultados da ação sindical. 2018. 80 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2018.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A composição da remuneração dos professores da rede municipal de Marabá/PA: o que mudou com a Lei nº 11.738/2008 – a Lei do Piso?

Cristianne da Silva Botelho

Faculdade Conhecimento e Ciência (FCC), Belém/PA – Brasil

Bruna Letícia Matos Lima

Soraya de Nazaré Camargo Vargas

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

Resumo

Este artigo analisa a composição da remuneração dos professores da rede municipal de Marabá/PA, no período de 2009 a 2017, na perspectiva de verificar se houve mudanças a partir da instituição da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN. Trata-se de uma pesquisa documental em que foram utilizados os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração e Leis de alteração salarial. Verificou-se que no PCCR/2003, a carreira atendia o professor que tinha especialização e para as demais qualificações, o professor recebia adicional de titularidade. No PCCR/2011 passou a atender até o doutorado. Porém, a partir da Lei nº 17.782/2017, a carreira do professor passou a ter cargo único, para o professor com nível superior. Em relação ao vencimento e o PSPN, o professor sempre recebeu acima do piso, porém, com a instituição do cargo único, o professor com nível superior recebia apenas 50% acima do Piso, voltando a receber adicional de titularidade para as demais formações.

Palavras-chave: **Composição da Remuneração. Vencimento. Valorização docente.**

The composition of the remuneration of municipal teachers in Marabá/PA: what changed with Law 11.738/2008 - the Law of the national minimum?

Abstract

The paper analyzes the composition of the teachers compensation of the municipal network of Marabá/PA, from 2009 to 2017, in order to verify if there were changes from the Teachers National Minimum Wage - PSPN. It is a documentary research in which the Plans of Positions, Career and Remuneration and Laws of salary alteration were used. It was verified that in the PCCR/2003, the career attended the teacher who had specialization and for the other qualifications, the teacher received additional ownership. At PCCR/2011, he attended the PhD. However, as of Law 17.782/2017, the teacher's career began to have a single position, for the teacher with a higher level. Regarding maturity and the PSPN, the teacher always received above the national minimum, but with the institution of the single position, the teacher with a higher level received only 50% above the national minimum, returning to receive additional ownership for the other formations.

Keywords: **Composition of the Remuneration. Salary. Teacher Valorization.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Formação Inicial de Professores da Pré-Escola: avanços e desafios no cumprimento das exigências das metas do PNE 2014-2024 e PME-THE 2015-2025

Luís Carlos Sales

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

Sandra Regina de Morais Cunha Rodrigues

Universidade Federal do Piauí (UFPI), Teresina/PI – Brasil

Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar os avanços e desafios das políticas de formação inicial dos professores da Pré-escola de Teresina no cumprimento das metas do PNE 2014-2024 e PME/THE 2015-2025. Trata-se de uma pesquisa quanti-qualitativa, tendo como fonte os Microdados do Censo Escolar da Educação Básica do ano de 2017, disponíveis no portal INEP. A extração desses Microdados e a posterior análise estatística foram realizadas com a utilização do SPSS. A pesquisa revelou que o perfil de formação dos professores ainda não foi alcançado, estando muito distante da meta estipulada nestes dois planos, visto que somente 52,9% dos 1.276 docentes, das escolas de pré-escola do município de Teresina, concluíram o curso de formação de nível superior. No entanto, considerando o quantitativo de docentes já licenciados e os que estavam cursando licenciatura em Pedagogia, há um indicativo de que esta meta poderá ser cumprida a médio ou longo prazo no município pesquisado.

Palavras-chave: **Valorização docente. PNE. Formação de professores. Pré-escola.**

Initial Formation of Pre-School Teachers: advances and challenges in compliance with the requirements of the goals of PNE 2014-2024 and PME-THE 2015-2025

Abstract

This article aimed at the advances and challenges of the initial training policies of Teresina Preschool teachers in meeting the PNE 2014-2024 and PME / 2015-2025 goals. This is a quanti-qualitative research, based on the Microdados of the School Census of Basic Education of 2017, available on the INEP portal. The extraction of these microdata and a later statistical analysis were done using the SPSS. The secondary school has not yet reached 52.9% of the 1,276 teachers in the pre-school schools in the municipality of Teresina, completed higher education. However, considering the number of teachers already graduated and those taking a degree in Pedagogy, there is an indicator that they can be fulfilled by an average or unrecognized term.

Keywords: **Teachers Valoration. PNE. Teacher training. Preschool.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Hora-atividade como fator de composição da Jornada de Trabalho de professores nos municípios de Afuá, Anajás e Bagre/PA

Rosangela Andrade do Nascimento

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

Introdução

O trabalho analisa a composição da jornada de trabalho dos professores das redes municipais de ensino de Afuá, Anajás e Bagre, pertencentes à Região de Integração do Marajó[1], no Estado do Pará, na perspectiva de verificar se as mesmas contemplam tempo reservado para planejamento, preparação de aulas e atividades extraclasse – a hora-atividade.

A necessidade de tempo para atividades extraclasse é uma reivindicação dos professores e está presente em vários documentos de orientação de políticas, tais como: o documento de Recomendação da OIT/UNESCO, de 1966; a Lei nº 9.394/1996 (LDB), na Lei nº 11.738/2008 (PSPN) a Resolução n° 02/2009, visto que todas essas legislações ressaltam que a jornada de trabalho seja constituída por tempo de interação com os educandos e que tenha tempo para estudos e planejamento do ensino.

Desta forma, o estudo procurou responder às seguintes questões: Como está constituída a composição da jornada de trabalho nos planos de Carreira dos municípios de Afuá, Anajás e Bagre? Nessa composição de jornada há previsão de tempo para execução de trabalhos extraclasse ou hora-atividade?

Metodologia

Para responder os questionamentos realizados se adotou como procedimento metodológico a pesquisa documental, utilizando como fonte os Estatutos e Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos profissionais do magistério (PCCR) das redes municipais de Afuá, Anajás e Bagre.

Resultados e discussão

A Recomendação da OIT/UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal Docente se apresenta como um importante conjunto de orientações para a promoção do estatuto dos professores e surgiu com o intuito de estabelecer direitos e responsabilidades para estes profissionais, contendo também recomendações para a participação docente nas decisões educativas através de consultas e negociações com as autoridades da educação. As recomendações entre outros assuntos refletem sobre a necessidade de as horas de trabalho, levarem em

[1] A Região de Integração (RI) Marajó é composta por 16 municípios e abrange uma área de mais de 104 mil quilômetros quadrados, o que representa 8% da área territorial total do Pará. (http://www.ioepa.com.br).

consideração para organização da carga horária do professor, elementos como número de alunos com os quais esse professor vai trabalhar, disponibilidade de tempo através do qual o professor pode comunicar e consultar os pais sobre o progresso dos alunos, além de tempo necessário para a preparação das aulas e correção de exercícios, entre outras recomendações.

A Resolução do CNE/CEB n.º 3/1997 que fixa Diretrizes para os Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios aprovada logo após o Fundef definia que a jornada de trabalho dos docentes poderia ser de até 40 horas e incluir parte destas horas entre 20% (vinte por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) para a realização de atividades extraclasse. A Resolução também descrevia que essas horas atividades deveriam ser utilizadas na preparação e avaliação do trabalho didático, na colaboração com a administração da escola, em reuniões pedagógicas, no aperfeiçoamento profissional e em atividades relacionadas à proposta pedagógica da escola. (Art. 6º, inciso IV).

A Lei de Diretrizes e bases da educação (Lei nº 9.394/96), no caput do art. 67 define que os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes em seus estatutos e Planos de Carreira "período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho" (BRASIL, 1996). A Lei nº 11.738/2008, que dispõe sobre o Piso Salarial Nacional dos profissionais do magistério público da educação básica – PSPN institui em seu art. 2º, § 4º que "Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos", ou seja, pelo menos 1/3 da jornada deve ser dedicado a atividades extraclasses ou hora-atividade.

A Lei nº 10.172/2001 que instituiu o Plano Nacional de Educação (2001-2011) definia que a valorização dos profissionais da educação requer garantia de condições adequadas de trabalho, entre elas o tempo para estudo e preparação das aulas. Em função disso estipula como uma de suas metas a implementação gradual de uma jornada de trabalho de tempo integral, preferencialmente cumprida em um único estabelecimento escolar com a destinação de 20 e 25% da carga horária dos professores para preparação de aulas, avaliações e reuniões pedagógicas.

Para Carissimi e Trojan (2011), a Jornada de trabalho é um período de tempo diário em que o empregado está à disposição do empregador em razão de seu contrato de trabalho (p. 65), para Leal (2010), a hora-atividade, seria um "período reservado, dentro da carga horária de trabalho remunerado do professor para planejamento de aulas, estudos, elaboração e correção de materiais, entre outros" (s/p). De acordo com Cação (2001), o estado de São Paulo foi um dos primeiros a implantar a hora-atividade como parte da composição da jornada de trabalho dos professores. Diante do exposto, como é a composição da jornada de trabalho ocorre nos municípios de Afuá, Anajás e Bagre?

a) Sobre a duração e a composição da Jornada de Trabalho nos municípios de Afuá, Anajás e Bagre

Em Afuá, a jornada de trabalho docente pode ser de 100 ou 160 horas mensais, estas últimas para atuação no ensino modular[2] (art. 14, §3º da Lei nº 289/07). Em Anajás a jornada

[2] O Sistema de Ensino Modular (SOME) configura-se com uma estratégia de oferta de ensino em módulos ofertado pela Secretaria Estadual de Educação (SEDUC) em parceria com os munícipios para localidades de acesso difícil (PEREIRA, 2016).

poderá ser de 125hs ou de 240hs. Admite-se ainda a hora-aula destinada aos docentes que atuam nos anos finais do ensino fundamental (art. 32 da Lei n° 59/02). Em Bagre a jornada máxima do professor é de 40 horas semanais e o professor de 1ª a 4ª e EJA (1ª E 2ª etapas) fará jus a jornada de 20h, sendo esta a carga horária mínima atribuída aos docentes de 5ª a 8ª séries e EJA (3ª e 4ª etapas) (art. 32, 33 da Lei n° 005/05).

Na composição das jornadas de trabalho se inclui tempo para atividades extraclasses ou hora-atividade, cujos conceitos e quantitativos destinados para esse fim são os seguintes:

Quadro 1 – Afuá, Anajás e Bagre: Descrição e % de CH para Hora-atividade

Município	Descrição da Hora-atividade	%
Afuá	No regime de 100 horas mensais, serão 80 horas destinadas para sala de aula e 20 horas para planejamento escolar. No regime de 160 horas mensais serão destinadas 80% da carga horária para sala de aula e 20% para planejamento escolar, o que corresponde a 128 horas mensais e 32 horas mensais respectivamente.	20
Anajás	A jornada de 240 horas corresponderá a 40 horas/semanais, com 30 horas de aula e 10 de hora-atividade. A jornada de 125 horas, corresponderá a 20 horas semanais, com 20 horas de aula e 5 de atividades.	25
Bagre	Fica estabelecida em 40 horas semanais a carga horária máxima do professor, das quais 8 horas serão destinadas ao trabalho letivo e individual.	20

Fonte: Planos de Carreira Municipais.

As legislações dos três municípios estipulam período reservado para cumprimento de hora-atividade. O município de Afuá destina 20% da sua jornada semanal de trabalho para este fim, estipulando que o Professor se dedique ao trabalho pedagógico coletivo e individual, sem dar maiores detalhes de como deve ser executado este momento (art. 14, §2º da Lei nº 289/2007).

Em Anajás a jornada de trabalho inclui além das horas de aula, as horas de atividades que devem ser cumpridas de acordo com a proposta pedagógica da escola em preparação e avaliação de trabalho, colaboração com a administração da escola, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e repouso remunerado (art.31, da Lei n° 59/2002).

Em Bagre é estipulado o período de 8 horas para estudos e planejamentos de ensino, que correspondem a 20% da carga horária de trabalho. Entretanto chama a atenção o fato de que a legislação não faz menção à hora-atividade para outras jornadas que não seja a de 40 horas semanais (art. 31, da Lei n° 005/05).

Conclusões

Em vista das perspectivas legais e recomendações historicamente construídas (Recomendações da OIT/UNESCO de 1966, com a Resolução n.º 3/97, com a LDB) houve necessidade de investigar a composição das jornadas dos professores das redes municipais de ensino de Afuá, Anajás e Bagre, de modo a verificar o seu cumprimento. Conclui-se que os municípios cumprem com esses dispositivos quando estabelecem percentual correspondente a 20 a 25% da carga horária estipulada por lei, para o cumprimento da hora-atividade. No entanto, se levarmos em conta que atualmente a Lei nº 11.738/2008 que instituiu o PSPN recomenda 1/3 da carga horária para hora-atividade, há necessidade de atualização dos documentos de carreira. Nos chama a atenção o fato de o município de Bagre estipular hora-atividade apenas para os docentes lotados na carga horária de 40 horas/semanais, como se os que atuam com outras jornadas pudesses prescindir dos fazeres típicos da profissão como o planejamento e preparação de aulas.

Referências

AFUÁ. **Lei n° 289/2007 de 16 de Janeiro de 2008**. Dispõe sobre a criação do Plano de Cargos, remuneração e carreira dos servidores permanentes do grupo magistério. Disponível em: http://www.afua.pa.gov.br/wp-content/uploads/2016/05/Lei-289-2008-GAB-PMA-de-16-01-2008.pdf. Acesso em: 10/12/2018.

ANAJÁS. **Lei n° 59/2002 de 18 de Março de 2002.** Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Anajás. Disponível em: http://anajas.pa.gov.br/wp-content/uploads/2017/04/PLANO-DE-CARGOS-E-CARREIRAS-MAGIST%C3%89RIO.pdf. Acesso em: 10/12/2018.

BAGRE. **Lei n° 005/05 de 08 de Novembro de 2005**. Dispõe sobre o Estatuto e Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério Público do Município de Bagre. Disponível em: http://www.bagre.pa.gov.br/wp-content/uploads/2017/10/PLANO-DE-CARGOS-E-CARREIRA-MAGISTERIO.pdf. Acesso em: 10/12/2018.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 21 dez. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: Acesso em: 30 de julho de 2018.

CAÇÃO, M. I. **Jornada de trabalho docente**: delineamento histórico da organização do trabalho do magistério público paulista. Tese de Doutorado. UNICAMP. Campinas, SP [s.n.], 2001. Disponível em: http://taurus.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/251012/1/ Cacao_MariaIzaura_D.pdf Acesso em: 29 ago. 2018.

CARISSIMI A. C. V; TROJAN R. M. A valorização do professor no Brasil no contexto das tendências globais. **Jornal de Políticas Educacionais**. n° 10 Ago-Dez de 2011 | pp. 57–69. Disponível em: http://www.jpe.ufpr.br/n10_6.pdf Acesso em 22 de julho de 2018.

LEAL, A.A.A. Hora atividade. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

OIT/UNESCO. 1966. **A recomendação da OIT/UNESCO de 1966, relativa ao Estatuto dos Professores e Recomendação de 1997 da UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior**. Paris, 5 de outubro de 1966. Disponível em: http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495por.pdf . Acesso em: 10/12/2018.

PEREIRA, R. C. **Sistema de Organização Modular de Ensino (Some) e a Inclusão Social dos Jovens e Adultos do Campo.** Disponível em: https://periodicos.ufpa.br/index.php/revistamargens/article/download/4257/4128. Acesso: 10/12/2018.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Legislação Brasileira e a Valorização das Docentes de Educação Infantil

Julia Neves Teixeira de Castro

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

Introdução

Este artigo é fruto de pesquisa mais ampla cujo objetivo é analisar as condições de trabalho das docentes de educação infantil (EI) do município de Ribeirão Preto por meio da análise do Plano de Carreira municipal. Aqui, temos como objetivo sistematizar a legislação que vem se construindo desde a Constituição Federal de 1988 para garantir condições de trabalho docente que sejam consideradas de qualidade.

Adriana Duarte (2010) realiza o levantamento de teses e dissertações sobre o tema "trabalho docente" entre os anos de 1987 e 2007 e afirma que, dos 467 trabalhos encontrados, apenas 3% (a menor porcentagem entre as etapas da educação básica) se concentravam na EI, além disso, esses doze trabalhos tratavam acerca da formação docente e de gênero e trabalho docente, nenhum estudo encontrado pela autora tratava sobre as condições de trabalho docente.

A autora afirma ainda que, a partir de sua análise foi possível perceber que este tema pode ser tratado a partir de diferentes aspectos de investigação, portanto, antes de iniciarmos as discussões acerca da legislação brasileira, consideramos importante registrar o que se entende por condição de trabalho neste trabalho. Assim, concordamos com Lívia Vieira e Tiago Oliveira (2013, p. 133) quando afirmam que: "(...) as condições de trabalho na educação compreendem tudo aquilo que é necessário para os sujeitos docentes desempenharem com sucesso e bem-estar o trabalho docente." Porém, considerando que nossa análise se origina do Plano de Carreira, iremos considerar como aspectos da condição de trabalho docente alguns que estão relacionados a este documento, a saber: jornada de trabalho, salário, forma de ingresso e possibilidade de formação continuada.

Metodologia

Para desenvolver este trabalho, fizemos a leitura de diferentes artigos que tratam sobre o tema, além disso buscamos na legislação brasileira o que se refere às condições de trabalho docente, à valorização docente e à qualidade da educação. Esta última é considerada por diferentes autores (CORREA, 2003; DUARTE; MELO, 2013, GOUVEIA ET AL. 2006) como um fator que pode ser definido e considerado a partir de diferentes aspectos, dependendo de quem a defende. Além disso, na legislação brasileira não se especificou o que seria o padrão de qualidade até o Plano Nacional de Educação, quando ficou estabelecido o Custo Aluno Qualidade Inicial (Caqi) e o Custo Aluno Qualidade (Caq), portanto, concordamos com Bianca Correa (2003, p. 91) quando afirma que: "(...) uma forma interessante, para pensar a qualidade no atendimento à criança relaciona-se à ideia de garantia e efetivação de seus direitos, já consagrados universalmente e, do ponto de vista legal, bem definidos." Dessa forma,

buscaremos analisar as condições de trabalho dos docentes de educação infantil a partir do que já temos afirmado nas legislações.

Resultados e Discussões

Por meio de inúmeros movimentos sociais, principalmente o de mulheres, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) determinou que o Estado tem o dever em garantir o atendimento de crianças de zero a cinco anos na EI, assim como estas têm o direito a esta etapa da educação. Além disso, afirma como princípios básicos da educação a valorização dos profissionais, a garantia de planos de carreira e de ingresso exclusivamente por concurso público, a gestão democrática e a qualidade na oferta educacional.

O Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (BRASIL, 1990), documento que é reconhecido internacionalmente como avançado, reafirma o dever do Estado em assegurar o direito das crianças de zero a cinco anos a frequentar a educação infantil. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 1996) reafirma o direito das crianças e determina a educação infantil como primeira etapa da educação básica, sendo formada, portanto, por esta, pelo ensino fundamental e pelo ensino médio. Além disso, divide a educação infantil entre o atendimento em creches, para crianças de zero a três anos e em pré-escolas para as de quatro e cinco.

Diana Cristina Abreu (2010) afirma que é a partir da LDB que os temas de carreira e remuneração docente começam a ganhar força no cenário brasileiro. Desse modo, em relação aos profissionais da educação, determina-se que, para o atendimento em creches e pré-escolas admite-se, como formação mínima, a de nível médio em modalidade normal, além da formação em nível superior. E, para garantir a valorização desses profissionais, determina-se a existência de planos de carreira e estatutos do magistério, ingresso exclusivamente por concurso público, formação continuada, piso salarial, progressão na carreira, período para estudos e condições de trabalho adequadas.

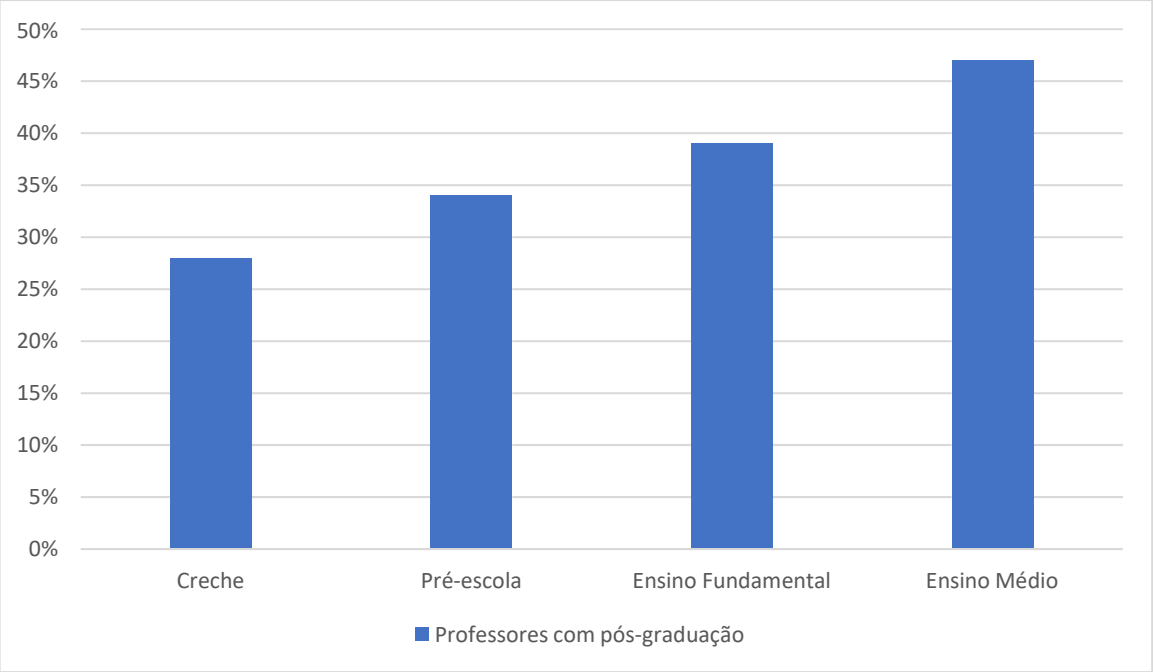
A Lei 11.494 (BRASIL, 2007) que instituiu o FUNDEB, passou a considerar para a distribuição de recursos todas as etapas da educação básica e não mais apenas o ensino fundamental, como o extinto Fundef. O FUNDEB tem como um de seus objetivos diminuir as desigualdades entre os estados por meio da vinculação de 25% da receita de impostos para o desenvolvimento e manutenção do ensino. Lenilda Macêdo e Adelaide Dias (2011) afirmam que o FUNDEB representou um importante avanço para a educação pois foi a partir desse momento que a EI passou a ter recursos vinculados para sua manutenção, embora estes ainda sejam insuficientes, pois esta é a etapa mais custosa em razão de suas particularidades. Ainda, em relação à valorização docente, determina-se, no artigo 22, que pelo menos 60% dos recursos anuais dos Fundos deverão ser destinados à remuneração dos profissionais do magistério, além de reafirmar a necessidade da criação de planos de carreira e garantir a instituição de um Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN).

Portanto, em 2008 é instituída a Lei do Piso (BRASIL, 2008) que, segundo José Marcelino Pinto e Aline Sonobe (2015), também tem como objetivo diminuir as diferenças e desigualdades existentes no país e, com isso, aumentar a qualidade da educação. Determina-se, portanto, o valor mínimo que os entes federativos devem seguir para definir o vencimento das carreiras do magistério para a jornada de 40 horas semanais. Além disso, garante-se que

1/3 da jornada dos profissionais serão realizados fora da sala de aula, para atividades de planejamento, organização e estudos.

Para concluir, trataremos sobre o Plano Nacional de Educação - PNE (BRASIL, 2014) que também traz avanços para a qualidade e valorização da educação e do trabalho docente. Especificamente sobre este aspecto, o Plano estipula algumas metas, entre elas está a 15 que garante a formação em nível superior aos professores da educação básica, a meta 16 também tem relação com a formação destes e determina que, até 2024, 50% devem estar formados em nível de pós-graduação, além de garantir formação continuada a todos os profissionais. De acordo com o Observatório do PNE[1], temos 36,2% de docentes formados em nível superior no Brasil, porém quando olhamos para o gráfico 1 vemos a diferença entre as etapas, além disso, consideramos importante destacar que 92% da formação em pós-graduação é por meio de especialização, enquanto 6% se refere a mestrado e apenas 1%, doutorado.

Gráfico 1 – Porcentagem de professores de creche, pré-escola, ensino fundamental e médio com pós-graduação



Fonte: A autora com base em Sinopse Estatística da Educação Básica (INEP), 2018.

Já a meta 17 determina que os salários dos professores devem se equiparar aos de outros profissionais com formação semelhante até o final de 2020. O aspecto salarial, apesar de não ser o único determinante, é essencial para uma educação e condições de trabalho de qualidade, Andreza Barbosa (2012) afirma que, a partir da análise de diferentes estudos, os baixos salários na carreira docente trazem consequências negativas para a profissão, como dificuldade em atrair estudantes e alta taxa de abandono, além de causar a intensificação da jornada de trabalho, já que muitos professores têm que dobrar suas jornadas para garantir um salário maior. Andréa Gouveia et al. (2006) afirmam que a dedicação exclusiva a somente uma escola é um aspecto importante para a qualidade da educação, ademais a extensão da

[1] Disponível em: <http://www.observatoriodopne.org.br/home/16/31/#a-plataforma>.

jornada traria problemas na saúde dos profissionais, desgaste físico e emocional, além da falta de tempo para atualização profissional e planejamento escolar.

Desse modo, percebemos movimentos de avanços e retrocessos no que se refere à legislação brasileira em relação às condições de trabalho das docentes de EI. Esse movimento pode ser visto também na relação entre o que é afirmado na lei e o que ocorre no dia-a-dia das professoras e é apontado por diferentes pesquisas (PASCHOAL; MACHADO, 2009; DUARTE; MELO, 2013). Assim, entendemos que, mesmo que a educação infantil e seus profissionais sejam reconhecidos na legislação, a profissão e as suas condições de trabalho ainda são desvalorizadas em inúmeros aspectos, como formação, salário e jornada de trabalho.

Referências

ABREU, Diana Cristina. Análise da condição de ingresso e evolução na carreira docente nas redes estadual de ensino do Paraná e municipal de ensino de Curitiba. **Educação em foco**, Ano 13, n. 16, dezembro, 2010.

BARBOSA, Andreza. As implicações dos baixos salários para o trabalho docente. **35ª Reunião Anual da Anped**. 2012.

BRASIL. Congresso Nacional. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal/Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Lei nº 8.069**, de 13/07/1990. Dispõe sobre o Estatuto da criança e do adolescente (ECA). Brasília, 1990.

BRASIL. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília,1996.

BRASIL. **Lei nº 11.494**, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nos 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. Brasília, 2007.

BRASIL. **Lei nº 11. 738**, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, 2008.

BRASIL. **Lei nº 13.004**, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. 2014.

CORREA, Bianca Cristina. Considerações sobre qualidade na educação infantil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 119, p. 85-112, julho, 2003.

DUARTE, Adriana. A produção acadêmica sobre trabalho docente na educação básica no Brasil: 1987-2007. **Educar em Revista**, Curitiba, n. especial 1, p. 101-117, 2010.

DUARTE, Adriana; MELO, Savana Diniz Gomes. Qualidade da educação e política de remuneração docente: quais as implicações dessa relação? **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 46, n. 32, p. 202-225, maio/ago. 2013.

GOUVEIA, Andréa Barbosa; CRUZ, Rosana Evangelista da; OLIVEIRA, João Ferreira de; CAMARGO, Rubens Barbosa de. Condições de trabalho docente, ensino de qualidade e custo-aluno-ano. **RBPAE**, v. 22, n. 2, p. 253-276, jul./dez. 2006.

MACÊDO, Lenilda Cordeiro; DIAS, Adelaide Alves. A política de financiamento da educação no Brasil e a educação infantil. **RBPAE**, v. 27, n. 2, p. 165-184, maio/ago. 2011.

PASCHOAL, Jaqueline Delgado; MACHADO, Maria Cristina Gomes. A história da educação infantil no Brasil: avanços, retrocessos e desafios dessa modalidade educacional. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, n. 33, p. 78-95, mar. 2009.

SONOBE, Aline Kazuko; PINTO; José Marcelino de Rezende. Um olhar sobre a evolução da legislação acerca da valorização docente no Brasil. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 5, n. 5, 2015.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Remuneração dos Professores da Rede Estadual de Educação do Pará: a ampliação do vencimento por meio da incorporação de abonos e gratificações

Charles Alberto de Souza Alves

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará (IFPA), Cametá/PA – Brasil

Resumo

O trabalho analisa, com base em dados de folhas de pagamento dos servidores da SEDUC/PA, componentes de natureza variável da remuneração dos professores que foram utilizados pelo governo estadual com vistas a cumprir o valor nacional definido para o pagamento do PSPN. Os dados indicam que, a partir de 2011, ocorreram realocações dos valores do abono FUNDEB, abono GEP e gratificação de convênio vestibular que foram incorporados aos valores de vencimento básico. Com isso, o governo estadual visava cumprir os valores fixados para o PSPN e adequar os gastos a Lei de Responsabilidade Fiscal, como lógica de não aumentar os recursos com pagamento de pessoal. A política de remuneração praticada, apesar de não ser orientada primordialmente para a valorização dos professores, possibilita os valores pagos com abonos e gratificações seja permanente, uma vez que realocados para o vencimento básico não poderão ser retirados dada a natureza constitucional irredutível que o vencimento possui.

Palavras-chave: **Remuneração. Professores. Educação básica. Estado do Pará.**

The Remuneration of the Teachers of the State Education Network of Pará: the increase of the salary through the incorporation of allowance and gratification

Abstract

The paper analyzes, based on payroll data from SEDUC / PA servers, components of variable nature of teachers' compensation that were used by the state government in order to meet the national value defined for PSPN payment. The data indicate that, as of 2011, there were reallocations of the FUNDEB manure, GEP fertilizer and vestibular covenant gratification values that were incorporated into the basic maturity values. With this, the state government aimed to comply with the values set for the PSPN and to adjust the expenses to the Fiscal Responsibility Law, as a logic of not increasing the resources with payment of personnel. The remuneration policy practiced, although it is not oriented primarily to the valuation of teachers, allows the amounts paid with credits and gratuities to be permanent, since reallocated to the basic salary can not be withdrawn given the irreducible constitutional nature that the maturity has.

Keywords: **Remuneration. Teachers. Basic education. State of Pará.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Saga da Professora Lina: 10 anos na carreira e remuneração de uma professora da educação infantil da rede municipal de educação de Belo Horizonte (RME/BH)

Franceline Rodrigues Silva

Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Belo Horizonte/MG – Brasil

José Eustáquio de Brito

Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), Belo Horizonte/MG – Brasil

Resumo

A Professora Lina ingressou na carreira de Educador Infantil da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte (RME/BH) em janeiro de 2005, nomeada pela aprovação em concurso realizado no ano de 2004. Esse artigo apresenta os dados da análise das fichas financeiras da professora, de 2005 a 2015, além disso, descrevemos algumas das mudanças na carreira de Lina após a aprovação da Lei nº 11.132, de 18 de setembro de 2018, legislação sancionada após uma greve de 52 dias da categoria profissional. A análise dos dados evidencia que é no vencimento-base que se encontra uma das chaves mais importantes para a valorização remuneratória e da carreira do docente da educação infantil na RME/BH. Ademais, concluímos ser o ano de 2018 um marco importante para as professoras da educação infantil da RME/BH, apesar da unificação da carreira com os/as docentes do ensino fundamental ainda não ter sido concretizada.

Palavras-chave: **Educação Infantil. Professor(a). Carreira. Remuneração. Município.**

The Saga of Teacher Lina: 10 years throughout the career and remuneration of an early childhood teacher from the municipal education network of Belo Horizonte (RME/BH)

Abstract

Teacher Lina started her career of Early Childhood Teacher of the Municipal Education Network of Belo Horizonte (RME/BH) in January 2005, approved in a civil service exam held in 2004. This article presents the data from the analysis of the teacher's financial statements from 2005 to 2015. In addition, we describe some of the changes in Lina's career after the approval of Law 11.132, approved on September 18, 2018, a legislation that was sanctioned after a 52 days strike of the professional category. The analysis of the data shows that it is in the basic salary that one of the most important keys to the remuneration valorization and the career of the early childhood education in the RME/BH is found. In addition, we conclude that 2018 is an important milestone for RME/BH's early childhood teachers, despite the career merging with elementary school teachers have not yet materialized.

Keywords: **Early Childhood Education. Teacher. Career. Compensation. Municipality.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Análise da Remuneração Docente dos Anos Iniciais da Educação Básica Paulista a partir de um Estudo de Caso

Cleber de Oliveira Ferreira

Secretaria Municipal de Educação de Manaus, Manaus/AM – Brasil

Claudia Alves Pereira

Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, São Paulo/SP – Brasil

Resumo

Este artigo tem como objeto de estudo o Professor dos Anos Iniciais do estado de São Paulo, sendo estes os professores do 1º ao 5º ano (anteriormente nomeado de 1ª a 4ª série do 1° grau). Assim a partir de um estudo de caso particular, observou-se por meio de uma série histórica, o modo como se comportou o conjunto do Total Remuneração Bruta e Líquida de uma professora, ao longo de 36 anos de trabalho, confrontando sua remuneração com a Remuneração Inicial dos demais docentes do estado. Foi utilizado como parâmetro comparativo o Salário Mínimo Oficial e a Cesta Básica de Alimentos. Empregou-se o índice de correção inflacionária IGP-DI: Índice Geral de Preços – Disponibilidade Interna, mensurado pela Fundação Getúlio Vargas, com a intenção de demonstrar um retrato do comportamento da remuneração docente nesta etapa de ensino no período de 1979 a 2015 com valores atualizados para dezembro de 2015.

Palavras-chave: **Professores do ensino fundamental. Remuneração docente. Salário Mínimo. Cesta Básica de Alimentos.**

Analysis of the Teaching Compensation of the Initial Years of Basic Education Paulista from a Case Study

Abstract

This article has as object of study the Professor of the Initial Years of the state of São Paulo, these being the teachers from the 1st to the 5th year (previously named 1st to 4th grade). Thus, from a particular case study, it was observed, through a historical series, the way in which the total Gross and Net Remuneration of a female teacher behaved during 36 years of work, comparing her remuneration with the Initial Remuneration of other teachers in the state. The official minimum wage and the basic food basket were used as the comparative parameter. The inflation index IGP-DI: General Price Index - Internal Availability, measured by the Getúlio Vargas Foundation, was used to show a picture of the behavior of teacher remuneration in this stage of education in the period from 1979 to 2015 with values updated to December 2015.

Keywords: **Teachers of Basic School. Teacher remuneration. Minimum wage. Basic Food Basket.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Carreira Docente e Educação Especial: análise dos estados da Região Norte

Márcia Maria dos Santos

Ilma de Andrade Barleta

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

Introdução

Este resumo expandido faz parte de pesquisa em andamento vinculada ao Programa de Pós-Graduação do Mestrado em Educação da Universidade Federal do Amapá - UNIFAP. A pesquisa se propõe analisar o trabalho docente, tendo como objeto de pesquisa a carreira docente com o foco no (a) professor (a) da Educação Especial do Magistério público estadual.

A pesquisa tem como objetivo analisar a estruturação da carreira dos professores da Educação Especial nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos Estados brasileiros. Para esta etapa da pesquisa, foi investigado o tratamento dado ao (a) docente da Educação Especial na carreira docente dos Estados da Região Norte.

Justifica-se pelo interesse em compreender a carreira do professor da Educação Especial. Isso decorre de inquietações oriundas da experiência pessoal e profissional desta pesquisadora. Visto que, ao escolher pela carreira de docente da Educação Especial o profissional se depara com enormes desafios, sejam do ponto de vista da formação, sejam dos possíveis entraves na carreira que desfavorecem um melhor desempenho do profissional nesse seguimento educacional. Quanto à relevância social, a pesquisa contribui para o esclarecimento e compreensão dos elementos que compõem a carreira dos professores desse seguimento educacional, já à relevância acadêmica, a pesquisa contribui por traçar um panorama da Região Norte em relação ao incentivo e valorização do magistério para o docente da Educação Especial.

Para aprofundamento do tema em estudo foi realizada revisão de literatura na base de dados da Revista FINEDUCA no período de 2011 a 2017, na qual foram identificados 37 artigos abordando aspetos da careira docente. Nessa revisão não se encontrou nenhum trabalho específico sobre a temática carreira docente na Educação Especial, intensificando assim, o interesse pelo tema.

Metodologia

Na fundamentação teórico-metodológica deste estudo, buscou-se realizar uma análise documental apoiada no materialismo histórico dialético. Segundo Evangelista e Shiroma (2015), deve-se analisar os documentos procurando decifrar, nos textos, os objetivos velados de determinada política, para entender como se articular ou como dificultam a construção de uma sociedade que possa superar o modo de produção aos mandos do capital.

Nesse sentido, a carreira docente constitui um todo organizado concretamente apresentando as suas múltiplas relações sociais articuladas com a realidade dos fatos que

envolvem capital, trabalho e as políticas que orientam o trabalho docente. E a partir destes elementos constitutivos das relações de trabalho e carreira deve-se perceber as categorias que constituem as articulações internas da sociedade dentro da esfera global do capitalismo (MARX, 2011).

Além disso, as reflexões sobre carreira docente na Educação Especial devem estabelecer os nexos existentes entre as influências das reformas educacionais que apresentam discursos de valorização do magistério, as relações de trabalho e educação no capitalismo aproximando a análise das políticas que orientam o trabalho docente no Brasil para entender as determinações e os efeitos produzidos pelas políticas que regulam a carreira no atual sistema operante.

Tais mediações carecem de um entendimento mais efetivo da conjuntura global que reestruturam as relações de trabalho e carreira no poder econômico, social e cultural que busca fortalecer a hegemonia, apontando exigências e condicionantes, principalmente nas políticas sociais e educacionais dando organicidade a política educacional brasileira a partir da década de 1990.

Resultados e Discussão

Os dados apresentados até o momento referem-se a estrutura da carreira docente no que focaliza a formação, ingresso, gratificações e vantagens adicionais para a Educação Especial que constam nos Planos de Cargos, Careira e Remuneração (PCCR) dos Estados da Região Norte. Porém, a pesquisa na sua totalidade compreende todos os Estados brasileiros.

Tabela 1 – Estrutura da Carreira Docente com Foco na Educação Especial nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos Estados da Região Norte

			CATEGORIAS			
N.	ESTADOS	PCCR	FORMAÇÃO	INGRESSO	GRATIFICAÇÕES (Educação Especial)	VANTAGENS (Educação Especial)
01	ACRE	Lei n. 67/1999	Professor de nível médio à doutor	Concurso público de provas e títulos	Varia de 05% a 15%	–
02	AMAPÁ	Lei n. 0949/2005	Professor de nível médio à doutor	Concurso público de provas e/ou provas e títulos	10% do vencimento básico	—
03	AMAZONAS	Lei n. 3951/2013	Professor de nível médio à superior	Concurso público de provas e/ou provas e títulos	Por natureza de trabalho de caráter especial	Professor 20h = 450,00 Professor 40h = 900,00
04	PARÁ	Lei n. 7.442/2010	Professor a nível médio à superior	Concurso público de provas e títulos	50% do vencimento básico	10% para professor da Educação Especial com licenciatura plena
05	RONDÔNIA	Lei complementar n. 680/2012	Professor com formação na área da Educação Especial. Professor Bilíngue/ LIBRAS	Concurso público de provas e títulos	20% R$= 400,00	—
06	RORAIMA	Lei n. 892/2013	Professor com nível superior	Concurso público de provas e títulos	R$= 732,00 (GIDAE) (reajustada de acordo com a GID da Educação Básica e Indígena do Estado)	–
07	TOCANTINS	Lei n. 2859/2014	Professor de nível médio à doutor	Concurso público de provas e/ou provas e títulos	—	–

Fonte: Elaborada pela autora, 2019.

Para compor o quadro analítico desse estudo sobre carreira docente na educação Especial foi definido como categorias de análise: formação, forma de ingresso, cargo, gratificações e vantagens adicionais. Para este trabalho foram analisados os PCCRs dos Estados da Região Norte: Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins.

De acordo com a resolução n. 4 de 2009/CNE/CEB no art. 12, "para atuar no Atendimento Educacional Especializado (AEE), o professor deve ter formação inicial que o habilite para o exercício da docência e formação específica para a Educação especial" (BRASIL/MEC, 2009, p. 3).

Dessa forma, a estrutura da carreira nos planos em estudo se apresentam de forma geral, sem definição específica para a Educação Especial[1]. O que diferencia são os níveis de formação exigida para o exercício da carreira, como sendo à nível médio até a titulação de doutor em alguns casos e em outros complementa com formação técnica, como é o caso de interprete de LIBRAS e cuidadores (PCCR de Rondônia).

Quanto a forma de ingresso na carreira, em todos os planos analisados tem definida a forma de concurso público de provas e/ou provas e títulos. Em consonância com a legislação instituída para a efetivação deste direito constitucional.

No que se refere as gratificações e vantagens adicionais para o docente da Educação Especial as definições e percentuais se apresentam de forma diferenciada em cada Estado e incidem no vencimento. Desta forma: no Acre, o percentual varia de 5% a 15%; no Amapá é de 10%; no Amazonas a gratificação se define como de natureza de trabalho especial apresentando para professor de 20hs de trabalho o valor de R$ 450,00 e para o professor de 40hs, R$ 900,00; no Pará o valor da gratificação é de 50% mais 10% para o professor que tiver licenciatura plena; em Rondônia o percentual é de 20% mais gratificação de R$ 400,00 para o professor bilíngue/LIBRAS que atue em mais de três matérias da Educação Básica, aqui o único Estado que apresenta vantagens adicionais, Roraima tem um quadro bem definido de gratificações para os diversos cargos da educação Pública, no caso da Educação Especial se apresenta como Gratificação Individual na Docência por Atendimento Educacional Especializado (GIDAE) que representa neste plano (PCCR/2013) de R$ 732,00 reajustada de acordo com o vencimento básico da Educação, o Estado do Tocantins não apresenta registro de gratificação para a Educação Especial.

Conclusão

Por fim, sobre a análise dos PCCR dos Estados da Região Norte no que concerne ao docente da Educação Especial alguns pontos devem ser analisados. Dessa forma, apesar de a partir da LDBEN/1996 prevê a formação para o ingresso na carreira na Educação Básica a nível superior, há ainda em alguns Estados a possibilidade de ingresso a nível médio. Quanto a forma de ingresso na carreira, pode-se considerar como avanço pois em todos os Estados da Região Norte já se realiza através de concurso público.

Outro ponto a considerar são as gratificações e vantagens adicionais, percebeu-se claramente a diversidade de gratificações entre os estados, em alguns casos não aparece a

[1] Como os PCCR pesquisados até o presente não contemplam a informação sobre a forma de ingresso na carreira docente de acordo com as especificidades da Educação Especial, cabe a pesquisa se expandir para os editais dos concursos públicos atuais dos Estados, o que constará no corpo do trabalho completo.

definição específica para docente da Educação Especial e apenas o Estado do Pará apresenta vantagens adicionais. Este cenário marca a autonomia dos Estados em criarem os seus próprios planos de carreira e estruturarem os mesmos da maneira que lhes convém.

Referências

ACRE. **Lei Complementar n. 67/1999** - Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Ensino Público Estadual e dá outras providências. Disponível em: http://www.al.ac.leg.br/leis/wp-content/uploads/2014/09/LeiComp67.pdf.

AMAPÁ. **Lei n. 0949/2005** - Dispõe sobre normas de funcionamento do Sistema Estadual de Educação, reestrutura o Grupo Magistério do Quadro de Pessoal do Governo do Estado do Amapá e organiza o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Profissionais da Educação Básica do Poder Executivo Estadual. Disponível em: http://www.al.ap.gov.br/ver_texto_consolidado.php?iddocumento=21549.

AMAZONAS. **Lei Ordinária n. 3.951/2013** - 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. Disponível em: https://sapl.al.am.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2013/8406/8406_texto_integral.pdf.

BRASIL/CNE/CEB. **Resolução n. 04, de 02 de outubro de 2009**. Institui Diretrizes Operacionais para o Atendimento Educacional Especializado na Educação Básica, modalidade Educação Especial. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rceb004_09.pdf >. Acesso em 20. jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 9.394/1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1996/lei-9394-20-dezembro-1996-362578-publicacaooriginal-1-pl.htm

EVANGELISTA, Olinda. SHIROMA, Eneida Oto. Subsídios teórico-metodológicos para o trabalho com documentos de política educacional: contribuições do marxismo. **Minicurso.** GT 9. 37ª Reunião Nacional da ANPED. Florianópolis, SC, 2015.

MARX, Karl. **Grundrisse**: manuscritos econômicos de 1857-1858: esboços da crítica da economia política. Trad. Mario Duayer e Nélio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2011.

PARÁ. **Lei n. 7.442/2010** - Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Pública de Ensino do Estado do Pará e dá outras providências. Disponível em: http://bancodeleis.alepa.pa.gov.br:8080/arquivos/lei7442_2010_91368.pdf.

RONDÔNIA. **Lei Complementar n. 680/12** - Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Rondônia e dá outras providências. Disponível em: http://ditel.casacivil.ro.gov.br/COTEL/Livros/Files/LC680.pdf.

RORAIMA. **Lei n. 892/2013** - Dispõe sobre a criação do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações dos Servidores da Educação Básica do Estado de Roraima (PCCREB), e dá outras providências. Disponível em: http://imprensaoficial.rr.gov.br/app/_edicoes/2016/04/doe-20160429.pdf.

TOCANTINS. **Lei n. 2.859/14** - Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica Pública, e adota outras providências. Disponível em: http://sintet.org.br/administracao/files/files/Lei%202859-14%20PCCR%20Educacao%20Estadual.pdf.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Estrutura da Carreira e da Remuneração dos Professores da FUNBOSQUE de Belém/PA

Danielle Cristina de Brito Mendes

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

Resumo

O trabalho objetiva analisar preliminarmente a configuração da política de valorização do magistério da FUNBOSQUE de Belém-PA, por meio da análise dos elementos: carreira e remuneração. A metodologia utilizada foi qualitativa, a discussão dividida em três partes: contextualização da carreira e remuneração do magistério no Brasil; histórico e processo de constituição da FUNBOSQUE; e análise da carreira e remuneração de seus professores. Concluímos preliminarmente que, leis federais, estaduais e municipais determinam a instituição de piso salarial e PCCR, mas os professores da FUNBOSQUE ainda não fazem jus a estes direitos, sendo necessária a adequação do município de Belém para garanti-los.

Palavras-chave: **Política de Valorização do Magistério. Carreira Docente. Valorização Docente.**

Structure of the Career and Remuneration of the Teachers of the FUNBOSQUE from Belém/PA

Abstract

This paper analyzes the configuration of the value policy teaching of FUNBOSQUE in Belém-PA, through the analysis of the elements: career and remuneration. The methodology used was qualitative, the discussion divided into three parts: contextualization about the career and remuneration of the teaching profession in Brazil; History and process of constitution of FUNBOSQUE; And analysis of the career and remuneration of their teachers. We preliminarily concluded that federal, state and municipal laws determine the establishment of salary floor and PCCR, but FUNBOSQUE teachers still do not live up to these rights, and it is necessary to adjust the municipality of Belém to guarantee them.

Keywords: **Value Policy Teaching. Career Teaching. Teacher Value.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Formação Docente Continuada Enquanto Quesito na Valorização da Carreira do Magistério do Município de Irati/PR

Priscila Pacheco

Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO), Irati/PR – Brasil

Elisandra Aparecida Czekalski

Centro Municipal de Educação Infantil Leopoldina Chudek, Irati/PR – Brasil

Resumo

O presente estudo tem como objetivo apresentar os elementos da valorização docente presentes no âmbito da formação continuada de professores da rede municipal de Irati – PR. Para esta análise, traz-se inicialmente as principais características gerais e educacionais da rede municipal de Irati-PR. Em seguida, apresenta-se a valorização docente, a partir dos documentos locais norteadores da educação: Plano de Carreira do Magistério Municipal (2006) e Plano Municipal de Educação (2015). Enfatiza-se nesse item como a questão da formação continuada se apresenta nos documentos. Na sequência, destaca-se a consequência da parceria público-privada, a partir de 2001, na aquisição de sistema privado de ensino, que consequentemente concentrou o encargo pela formação continuada dos docentes no município. Este evento perdurou por três gestões seguidas, e teve mudanças somente na gestão de 2013-2016, com a execução do plano de ação da Secretaria Municipal de Educação (SME), voltado para formação continuada dos professores, com foco no estudo da Pedagogia Histórico Crítica (PHC). Ao final deste processo de formação, houve ampliação da compreensão da PHC por um número maior de professores, porém não atingiu a totalidade. Constatou-se ainda a oferta rasa de formação continuada por parte da SME, que sempre ficou a cargo da editora contratada, via parceria público-privada.

Palavras-chave: **Formação Continuada. Valorização Docente. Proposta Curricular Municipal.**

The Continued Teaching Formation while Aspect in the Valorization of the Teaching Career in the City of Irati/PR

Abstract

The purpose of the present study is to present the elements used to value the work of teachers in the framework of the continuing education program for teachers of the city education network of Irati, state of Paraná. For this analysis, we first present the main general and educational characteristics of the school system of the city of Irati, state of Paraná. Next, we present the policies designed to value the work of teachers based on the local documents used as guidelines for education: Career Plan for Teachers of the City School System (2006) and City Education Plan (2015). Next, we highlight the consequences of the public-private partnership that started in 2001 with the acquisition of the private education system, which consequently concentrated the responsibility for the continuing education of teachers. This event lasted for three city administration terms in a row, with changes implemented only in the 2013-2016 administration, with the development of the Action Plan for continuing education aimed at the study of the Critical Historical Pedagogy – CHP, promoted by the City Department of Education. At the end of this education process, the CHP training was extended to a larger number of teachers, without, however, reaching 100% of them. The study found few continuing education offerings by the City Department of Education, because continuing education has always been the responsibility of the publishing company contracted through a public-private partnership.

Keywords: **Continued Formation. Teaching Valorization. Municipal Curricular Tender.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Jornada de Trabalho de professores da Região de Integração Tocantins e a previsão de hora-atividade, em tempos de PSPN

Bruna Letícia Matos Lima

Dalva Valente Guimarães Gutierres

Rosangela Andrade do Nascimento

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

Resumo

O estudo trata da composição da jornada dos professores das redes municipais de ensino de 8 dos 11 municípios da Região de Integração Tocantins. Com base em estudo documental, procurou-se avaliar se a composição da jornada de trabalho nesses municípios atende às orientações relacionadas a destinação de 1/3 (um terço) para a realização de atividades extraclasse, ou seja, a hora-atividade, presentes na Lei n° 11.738/2008 que institui o Piso Salarial Nacional do Magistério da Educação Básica (PSPN). Dos 8 municípios, 7 preveem a hora-atividade como parte da composição da jornada de trabalho dos professores, porém, somente 3 estão de acordo com o que estabelece a Lei do PSPN, no que diz respeito a jornada.

Palavras-chave: **Jornada de Trabalho de professores. Hora-atividade. PSPN.**

Abstract

The study examines the composition of teachers' working journeys from the municipal network of schools from 8 of 11 cities of the Integration Region of Tocantins. Based on documentar research, the composition of working journeys in these cities is analysed to see if they attend the orientations about the destination of 1/3 (one third) of the working journeys to the realization of extracurricular activities, in other words time activity, present in the Law 11.738/2008 that institutes the National Minimum Wage to Teaching and Basic Education (PSPN). From 8 cities, 7 foresee time activity as part of the composition of teacher's working journeys, however, only 3 are obeying what the Law PSPN establishes according to teacher's working journeys.

Keywords: **Working journeys. Time activity. PSPN.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

O vencimento base dos profissionais do magistério público da rede de ensino estadual do Acre

Pelegrino Santos Verçosa

Universidade Federal do Acre (UFAC), Rio Branco/AC – Brasil

Marcos Edgar Bassi

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis/SC – Brasil

Introdução

O objetivo deste artigo é de aprofundar nossos estudos a respeito do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual do Acre, com destaque para o detalhamento do vencimento base, pois desenvolvemos pesquisas a respeito dessas temáticas, bem como, consideramos necessário ampliar e dedicar mais esforços na busca pela compreensão das dinâmicas que envolvem o magistério público em suas mais variadas áreas. Assim sendo, o estudo é de caráter documental, explorando a legislação, dados e documentos a respeito da temática. Para realização das análises nos sustentamos em revisão da literatura da área, com a perspectiva de aproximar as análises das pesquisas. Por fim, procuramos organizar os estudos explorando algumas das questões que envolvem o vencimento base do professor da rede de ensino público estadual, reconhecendo que pela dinâmica que envolve a questão, se trata de um trabalho em continua atualização.

Metodologia

Para realização da pesquisa se processou a identificação, levantamento e análise dos documentos legais relacionados ao PCCR do magistério público estadual do Acre, considerando o contexto posterior a LDB 9.394/1996. Nesse aspecto, se procurou ressaltar aspectos da política educacional, sobretudo, os elementos da legislação federal e estadual relacionados ao magistério público.

Assim sendo, adensamos as análises nos documentos já identificados em nossos estudos e desenvolvidos em outras ações de pesquisa que nos comprometemos. Mesmo assim, procuramos, no âmbito local, produzir a atualização dos dados junto ao Governo do Estado do Acre, Secretaria Estadual de Educação do Acre, Secretaria de Fazenda do Estado do Acre, Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Acre (SINTEAC), Sindicato dos Professores do Acre (SINPROACRE).

Dessa forma, a pesquisa se desenvolve metodologicamente por uma revisão bibliográfica e pela análise documental, com a devida atualização dos dados relacionados ao vencimento base, fazendo uso da calculadora do cidadão desenvolvida pelo Banco Central.

Resultados e Discussões

O vencimento dos professores da rede de ensino público estadual do Acre é fixado levando em consideração a classe inicial e o nível de habilitação ao qual se encontra o

profissional (ACRE, 1999). No geral, essas definições são estabelecidas nos PCCRs, sendo que, no caso do estado do Acre, ficou estabelecido como normas o vencimento inicial e vencimento final, considerando as especificidades de cada uma das variações na carreira. No nosso caso, lidamos essencialmente com os professores formados em nível superior e aspecto definidos pelo Piso Salarial Profissional nacional – PSPN.

Na sequência um quadro elaborado em nossas pesquisas com os dados do vencimento inicial e vencimento final do magistério público, considerando as políticas do momento e os governos locais. Foi possível identificar que o vencimento inicial indica um crescimento real de 11%; ao passo que o vencimento final chega a 41%. O maior percentual de valorização do vencimento final se explica pela inclusão de novas classes ao final da carreira (de A até F para A até J) que aumentaram paulatinamente a sua amplitude da carreira entre 2005 e 2007. Esta que demarcava uma distância de 50% entre o menor (inicial) o maior (final) vencimento (1,5) passou a ser de 90% em 2007 (1,9) (ACRE, 1999, Art. 35).

Quadro 1 – Vencimento Inicial e Final Vigente em dezembro - PII - Habilitação Graduação - Jornada de 30 horas semanais - 1999 – 2018 (INPC/IBGE – Dez./2017)

Política educacional vigente		Gestão de governo	Ano/período	PII – 30 h/s		
				Vencimento Inicial	Vencimento Final	Dispersão
FUNDEF		Jorge Viana	1999	2.158,70	3.238,06	1,5
			2000	2.046,73	3.070,09	1,5
			2001	2.602,34	3.903,51	1,5
			2002	2.959,57	4.439,35	1,5
			Variação 1999/2002	37%	37%	
		Jorge Viana	2003	2.624,77	3.937,15	1,5
			2004	2.480,96	3.721,44	1,5
			2005	2.742,81	4.388,50	1,6
			2006	2.860,75	4.862,14	1,7
			Variação 2003/2006	9%	23%	
FUNDEB		Binho Marques	2007	2.879,39	5.470,85	1,9
			2008	2.848,75	5.412,63	1,9
	PSPN		2009	2.718,54	5.196,17	1,9
			2010	2.465,31	4.898,16	1,9
			Variação 2007/2010	-14%	-10%	
		Tião Viana	2011	2.428,05	4.613,29	1,9
			2012	2.291,58	4.354,00	1,9
			2013	2.604,47	4.948,51	1,9
			2014	2.449,34	4.653,74	1,9
			Variação 2011/2014	1%	1%	
		Tião Viana	2015	2.207,26	4.193,80	1,9
			2016	2.055,39	3.905,24	1,9
			2017	2.272,17	4.317,13	1,9
			2018	2.402,68	4.565,10	1,9
			Variação 2015/2018	9%	9%	
			Variação 99/18	11%	41%	

Fonte: Os autores, com base em Acre (1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2013 e 2017).

Desse modo, entre o início e o final de carreira os professores podem quase duplicar seus vencimentos, sem contabilizar os incentivos e as gratificações, que incidem sobre o valor dos vencimentos.

A análise por gestão de governo mostra que durante os mandatos de Jorge Viana, quando logo no primeiro ano é implantado, o plano de carreira, houve crescimento real substancial nos vencimentos. No primeiro ano da gestão Binho Marques os vencimentos alcançaram os maiores valores do período. Nos anos seguintes, todavia, os reajustes havidos nas tabelas de salários sequer repõem a inflação.

No governo Tião Viana, além dos vencimentos não terem recuperado a perda anterior, apenas 1% foi reposto no primeiro mandato e 9%, no segundo. Embora tenha ocorrido uma movimentação ligeiramente positiva nos vencimentos entre 2012 e 2013, na sequência observa-se um decréscimo acentuado. Essa situação contribuiu para que no final do último mandato desse governo, a rede estadual de ensino vivenciasse a maior greve de professores da história do Acre, os quais reivindicavam melhores condições de trabalho. Isso pode ser considerado como um indicador de descontentamento da categoria e diante da desvalorização que a carreira e a remuneração sofreram.

Ao entrar na carreira com nível superior, ao obter nova habilitação em cursos de pós-graduação poderá requerer reenquadramento e alcançar níveis mais elevados de remuneração. Caso alcance a última classe no final da carreira, terá seu vencimento beneficiados pela dispersão 1,9, ou seja, com valor 90% superior ao vencimento inicial, ao qual terá sido acrescido em algum momento da carreira 7,5% caso tenha se formado em cursos de especialização, 15% caso tenha concluído o mestrado ou 20% no caso do doutorado. Supondo que chegue à última classe com doutorado, o seu vencimento terá crescido 128%.

Dutra Jr (2000) menciona algumas formas de valorização da pós-graduação que devem ser incorporadas à remuneração do trabalhador, porém não tem um único modelo e/ou percentuais específicos para cada um. Percebe-se na rede estadual a valorização da especialização, o tipo de curso, de modo geral, mais acessível aos professores de nível superior.

Conclusões

Entre as muitas alterações na configuração do PCCR, algumas foram produzidas nos vencimentos inicial e final, destacando que alguns momentos ocorreram ganhos reais, já em outros, se identifica que nem mesmo a correção da inflação do período foi aplicada. Com relação as gratificações se ressalta a atribuída pela pós-graduação, cujo os percentuais diferenciados são acrescidos aos vencimentos dos profissionais do magistério. Além dessas, existem outras, como a atribuída aos professores que atuam em escolas de difícil acesso, porém não é suficiente para atrair os profissionais, estabelecendo uma relação de precariedade.

Mesmo tendo identificado um processo de valorização do magistério estadual, ainda não se alcançou patamares de mais qualitativos, que revelem de forma mais concreta a priorização da educação e de seus profissionais.

Referências

ACRE. **Lei Complementar nº 67**, de 29 de junho de 1999. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Ensino Público Estadual e dá outras providências, 1999. Disponível em: http://www.al.ac.leg.br/leis/?p=11870. Acesso em: 07 jun. 2012.

_____. **Lei nº 20/**2000. Aumenta o investimento anual com Educação de 25% para 30%. Modifica o Art. 197 da Constituição do Estado do Acre, 2000. **SINPLAC**. Disponível em: http://sinplac.dominiotemporario.com/doc/Lei_Naluh.pdf. Acesso em: 06 fev. 2012.

_____. **Lei Complementar nº 87/2000**. Altera os Arts. 13 e 14 da LC nº 67/1999. Disponível em: http://sinplac.dominiotemporario.com/doc/Lei_Complementar_87.pdf. Acesso em: 04 set. 2013.

_____. **Lei Complementar nº 99/2001**. Acresce dispositivos à LC nº 67/1999. Disponível em: http://sinplac.dominiotemporario.com/doc/Lei_Complementar_99.pdf. Acesso em: 04 set. 2013.

_____. **Lei Complementar nº 111/2002**. Altera a LC nº 67/1999. Disponível em: http://sinplac.dominiotemporario.com/doc/Lei_Complementar_111.pdf. Acesso em: 04 set. 2013.

_____. **Lei Complementar nº 127/2003**. Altera a LC nº 67/1999. Disponível em: http://sinplac.dominiotemporario.com/doc/Lei_Complementar_127.pdf. Acesso em: 04 set. 2013.

_____. **Lei Complementar nº 143/2004**. Altera a LC nº 67/1999. Disponível em: http://sinplac.dominiotemporario.com/doc/Lei_Complementar_143.pdf. Acesso em: 04 set. 2013.

_____. **Lei nº 1.632/2005**. Assegura aos professores exercício fora de sala de aula antes da aposentadoria. Disponível em: http://sinplac.dominiotemporario.com/doc/Lei_1632.pdf. Acesso em: 04 set. 2013.

_____. **Lei Complementar nº 144/2005**. Estabelece a nova estrutura do de vencimentos dos profissionais do ensino público estadual e altera a LC nº 67/1999. Disponível em: http://sinplac.dominiotemporario.com/doc/Lei_Complementar_144.pdf. Acesso em: 04 set. 2013.

_____. **Lei nº 1.704/2006**. Estabelece pisos salariais novos cargos criados e concede reajuste aos servidores públicos estaduais. Disponível em: http://sinplac.dominiotemporario.com /doc/Lei_1704.pdf. Acesso em: 10 dez. 2013.

_____. **Lei Complementar nº 174/2007**. Altera a LC nº 1.704/2006. Disponível em: http://sinplac.dominiotemporario.com/doc/Lei_Complementar_174.pdf. Acesso em: 04 set. 2013.

_____. **Lei Complementar nº 185/2008**. Institui nova estrutura de vencimento para os Professores de Nível Superior (PNS) e para especialistas em educação. http://sinplac.dominiotemporario.com/doc/Lei_Complementar_185.pdf. Acesso em: 04 set. 2013.

_____. **Lei Complementar nº 204/2009**. Altera a LC nº 67/1999. Disponível em: http://sinplac.dominiotemporario.com/doc/Lei_Complementar_204.pdf. Acesso em: 04 set. 2013.

_____. **Lei Complementar nº 210/2010**. Altera e acresce dispositivos à LC nº 67/1999 e à Lei nº 1.704/2006. Disponível em: http://sinplac.dominiotemporario.com/doc/Lei_Complementar_86.pdf. Acesso em: 04 set. 2013.

_____. **Lei Complementar nº 274/2013**. Altera a LC nº 67/1999. Disponível em: http://www.al.ac.leg.br/leis/?cat=57. Acesso em: 09 dez. 2014.

_____. **Lei Complementar nº 330/2017**. Altera a LC nº 67/1999. Disponível em: http://www.al.ac.leg.br/leis/?cat=58. Acesso em: 09 jun. 2017.

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

_____. **Emenda Constitucional nº 14**, de 14 de setembro de 1996. Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições constitucionais Transitórias. 1996a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc14.htm#art5 . Acesso em: 07 set. 2018.

_____. **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: 10 de janeiro de 2016.

_____. **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. **Portal da Legislação**. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm>. Acesso em: 14 ago. 2012.

_____. Ministério da Educação e do Desporto. **Pacto pela valorização do magistério e qualidade da educação**. Brasília: MEC, 1994.

CAMARGO, R. B. de; JACOMINI, M. A. Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais. **Educação em Foco**, Ano 14, n. 17, p. 129-167, Julho, 2011.

CAMARGO, R. B. de et al. Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual de São Paulo em 2010: descrição e análises preliminares. **FINEDUCA**, v. 4, n. 10, p. 1-36, 2014.

SOUZA, A. R. de et al. Planos de carreiras da rede de ensino do Paraná e da rede municipal de ensino de Curitiba: um exercício comparativo. **Educação em Foco**, Ano 15, n. 19, p. 301-330, Junho, 2012.

VERÇOSA, P. S.; BASSI, M. E. Política de valorização do magistério público: a bonificação na rede de ensino estadual do Acre. **Jornal de Políticas Educacionais**, [S.l.], v. 12, n. 14, jul. 2018. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/jpe/article/view/59063>. Acesso em: 13 set. 2018. doi: http://dx.doi.org/10.5380/jpe.v12i0.59063.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Plano de Carreira do Magistério de Suzano: análise do processo de elaboração e implementação da lei 190/2010

Ingrid Costa Ribeiro Souza

Márcia Aparecida Jacomini

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

1. Introdução

A construção da carreira docente no Brasil está entrelaçada à expansão das redes de ensino no final do século XIX e início do século XX. Desde a segunda metade do século XIX, os países do ocidente instituíram processos para moldar comportamentos das novas gerações e a escola é um lugar privilegiado para tal. Além disso, utilizaram as instituições civis para refinar suas práticas de gerenciamento dos indivíduos e controle da população em busca do desenvolvimento do sistema capitalista. Dessa forma, no Brasil, a construção da carreira docente ocorre, particularmente, à medida que aumentam o número de grupos escolares.

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) reafirma o ingresso na carreira docente por concurso público e indica a necessidade de um piso salarial e planos de carreira para os professores que atuam na educação pública. Em 1996, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/96) (BRASIL, 1996), além do já previsto na CF/88, estabeleceu uma formação mínima para o exercício do magistério e a formação continuada, como forma de garantir um padrão de qualidade do exercício docente.

Embora a temática da valorização docente passe a permear a legislação nacional desde esse período, estudos recentes revelaram que ainda não existe uma verdadeira valorização do professor (GOUVEIA; FERRAZ, 2012; CAMARGO; JACOMINI, 2015).

Em diálogo com os estudos sobre carreira e remuneração da educação básica, neste texto analisamos a participação dos professores da rede municipal de Suzano no processo de elaboração do Estatuto e Plano de Carreira do Magistério do município, tendo em vista verificar em que medida houve valorização destes profissionais.

2. Metodologia

Adotou-se como método de análise o materialismo histórico dialético, cujos elementos contribuem para a compreensão da construção do Estatuto do Magistério de Suzano em termos históricos, bem como das contradições do processo.

Nessa perspectiva, foi realizado um estudo de caso com ênfase na pesquisa documental, tendo como fonte a legislação municipal, especialmente o Estatuto do Magistério de Suzano, a legislação nacional sobre carreira docente, além de documentos internacionais e entrevistas semiestruturadas. O conteúdo das entrevistas foi categorizado e analisado de acordo com a análise de conteúdo de Bardin (2016).

Na etapa de análise, o tratamento dos dados e as interpretações tiveram como objetivo responder se a participação docente durante a construção do Estatuto do Magistério de

Suzano garantiu um processo democrático de tomadas de decisões e se as reivindicações dos professores foram incorporadas ao plano de carreira.

3. Resultados e Discussão

Ao assumir o comando da cidade de Suzano o prefeito do Partido dos Trabalhadores encontrou o quadro de servidores da prefeitura contratados em regime de Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), cujo regime de previdência era o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Os servidores municipais de Suzano reivindicavam um regime próprio de previdência.

No ano de 2005, os professores da cidade contavam apenas com o Estatuto do Magistério Público Municipal, Lei nº 2.828/1994 (SUZANO, 1994), que não contemplava a realidade da rede que naquele momento atendia, educação infantil, creche, ensino fundamental e EJA (Educação de Jovens e Adultos) e a referida lei contemplava apenas os professores de educação infantil, pois no momento de sua aprovação o município só atendia essa etapa da educação básica.

Após a vitória da coligação em torno de uma candidatura do PT, em 2004, o Sindicato dos Servidores Municipais procurou a gestão da Secretaria Municipal de Educação (SME) e o prefeito, para solicitar a realização de um novo estatuto e um plano de carreira para todos os servidores, entretanto tal proposta só foi atendida no ano de 2007, pelo Decreto Municipal nº 7.610/07 (SUZANO, 2007), que instituiu um Grupo de Trabalho (GT) com membros do sindicato, servidores da educação e governo para elaborar uma proposta de estatuto e plano de carreira para os funcionários da SME.

Durante os anos de 2007 e 2008, o Grupo de Trabalho (GT) elaborou um plano de carreira para a categoria docente e para os profissionais da educação da cidade de Suzano. De modo geral, o processo conduzido pelo GT não apresentou uma real participação dos professores e funcionários da SME, os momentos de participação ficaram restritos apenas ao ato de responder o questionário enviado pela coordenadora do grupo, e a participação dos representantes das escolas não influenciou nas decisões do GT. O GT era composto por dez membros titulares representantes da rede de ensino municipal, e oito suplentes; três membros titulares, representantes do Sindicato dos Funcionários Públicos e Servidores Públicos da Câmara Municipal (Sindserv), Autarquias, Fundações e Prefeitura Municipal de Suzano; dois membros titulares representantes da SME e um suplente; um membro titular representante da Secretaria Municipal de Negócios Jurídicos; um membro titular da Secretaria Municipal de Administração e um membro titular da Secretaria Municipal de Finanças.

Ainda que a proposta de integrar sindicato, governo e servidores na elaboração do Plano de Carreira dos Servidores da Educação tenha um caráter supostamente democrático, os poderes em jogo, a ausência de uma proposta de carreira exclusiva e consolidada do sindicato e dos servidores e a crença na “conciliação” de interesses, por vezes antagônicos, culminou em uma proposta com problemas sobretudo do ponto de vista econômico, pautando a remuneração dos professores em uma política de gratificações não incorporadas ao vencimento base e descolada da realidade orçamentária do município. O documento elaborado pelo GT não propôs uma tabela de progressão funcional e nenhum aumento salarial, fato que deixa claro as limitações do GT nos aspectos referentes à valorização docente.

Após a entrega da proposta de plano de carreira para o prefeito da cidade pelo GT e a reeleição do candidato do PT no mesmo no ano de 2008, a proposta ficou arquivada. Somente no ano de 2010 a administração petista voltou a discutir a implementação do plano de carreira da rede municipal de ensino, tendo apresentado no mesmo ano um plano bem diferente do proposto pelo GT, fato que gerou insatisfação dos funcionários e culminou na primeira greve dos servidores municipais no mesmo ano.

Após um período de onze dias de greve sem negociação entre sindicato, trabalhadores e governo, a greve foi para a Justiça do Trabalho e como fruto do acordo foi constituído um novo grupo para promover ajustes no plano de carreira do magistério e dos funcionários demais servidores públicos municipais. Em agosto de 2010 foi aprovado o novo Plano de Carreira Municipal, promovendo a alteração do regime jurídico de contratação dos funcionários, instituindo o Instituto de Previdência Municipal e promovendo aumento real no salário dos funcionários do município de Suzano.

4. Conclusões

A relação entre o sindicato dos servidores públicos de Suzano e os docentes sempre foi alvo de conflitos, principalmente pela composição da diretoria e o tempo que a mesma se perpetua no poder, no caso de Suzano o presidente do sindicato, o Sr. Cláudio Aparecido dos Santos é o mesmo desde 1988, quando a Constituição (BRASIL, 1988) garantiu o direito de associação sindical aos servidores públicos. No período da aprovação do Estatuto e Plano de Carreira do Magistério da cidade, o sindicato dos servidores (Sindserv) era vinculado à Força Sindical e a última eleição sindical havia acontecido no ano de 2007.

A greve dos servidores públicos de 2010 demonstrou toda ebulição das relações entre o sindicato e a categoria, pois esta demandava maior participação nas deliberações da categoria e negociação com o governo, entretanto com o fim da greve e a judicialização das decisões, os servidores foram excluídos das negociações que ficaram restritas ao governo e entidade sindical, que não representava de fato os interesses dos servidores da educação.

A luta dos trabalhadores da educação pelo Estatuto e Plano de Carreira do Magistério e dos Profissionais da Educação, embora tenha sido alvo de constantes conflitos desde 2007, resultou em uma Lei que promoveu avanços na valorização desses profissionais na rede municipal de Suzano, garantindo direitos como progressão funcional, licença prêmio, afastamento para estudo e equiparação salarial entre professores especialistas e os professores que atuavam na educação infantil e anos iniciais, dentre outros.

Referências

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** Editora Edições 70, 2016

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.> Acesso em 26 ago. 2018.

_____. **Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**.** Brasília, DF: Casa Civil, 1996**.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em 26 out. 2018.

CAMARGO, Rubens B. de; JACOMINI, Márcia A. **Vencimento e remuneração docente no Brasil:** resultados de pesquisa. São Paulo: Xamã, 2015.

GOUVEIA, A; FERRAZ, M. **Educação e conflito:** luta sindical docente e novos desafios. Curitiba, PR: Appris, 2012.

SUZANO. **Lei Municipal nº 3.973/2005**. Estabelece diretrizes para organização e funcionamento dos Conselhos Escolares. Disponível em: <http://leis.camarasuzano.sp.gov.br/szn/legislacao/leis/2005/L3973.htm>. Acesso em: 21 jan. 2019.

SUZANO. **Lei Municipal nº 2.828/1994**. Estabelece o Estatuto do Magistério Municipal. Disponível em: http://leis.camarasuzano.sp.gov.br/szn/legislacao/leis/1994/L2828.htm . Acesso em 22 jan. 2019.

SUZANO. **Decreto Municipal nº 7.610/2007**. Dispõe sobre a constituição e nomeação do Grupo de Trabalho para a revisão da Lei nº 2828/1994. Disponível em: https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/suzano/decreto/2007/761/7610/decreto-n-7610-2007-dispoe-sobre-a-constituicao-e-nomeacao-do-grupo-de-trabalho-para-a-revisao-da-lei-n-2828-de-7-de-janeiro-de-1994-que-dispoe-sobre-o-estatuto-do-magisterio-publico-municipal-e-para-a-implantacao-de-plano-de-carreira-e-remuneracao-dos-profissionais-da-educacao-2007-09-03 . Acesso em: 23 jan. 2019.

SUZANO. **Lei Municipal nº 190/ 2010**. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos da Prefeitura de Suzano. Disponível em: https://leismunicipais.com.br/a1/sp/s/suzano/lei-complementar/2010/19/190/lei-complementar-n-190-2010-dispoe-sobre-o-estatuto-dos-servidores-publicos-do-municipio-de-suzano-e-da-outras-providencias> . Acesso em: 01 fev. 2019.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Política de Carreira e Remuneração do Magistério no município de Itaituba: uma análise dos incentivos na carreira para formação inicial e continuada de professores a partir da política de Fundos

Suzy Mara da Silva Portal

Antonia Sueli Sousa

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

Resumo

O objetivo deste artigo foi analisar a Política de Carreira e Remuneração do Magistério no município de Itaituba: uma análise dos incentivos para formação inicial e continuada dos professores da rede municipal de ensino a partir da política de fundos Fundef e Fundeb. A análise traçou um panorama histórico dos PCCRs do magistério no município de Itaituba no período de 1998 a 2012, na perspectiva de entender o papel do SINTEPP nesse processo, a configuração da carreira, e de que forma estas políticas influenciaram na valorização profissional dos docentes desta realidade local. Para realização da pesquisa, realizaram-se um estudo preliminar do objeto, examinando cada plano de carreira construído de 1998 a 2012, e suas configurações no que tange aos incentivos na formação inicial e continuada dos professores da rede municipal de ensino de Itaituba - PA. Como metodologia, adotou-se a revisão bibliográfica e análises de documentos oficiais de Sindicatos e esfera governamental. Constatou-se que a Licença para Aprimoramento Profissional estabelecidos nos três planos de carreira do magistério público do município de Itaituba represente um incentivo na formação continuada dos professores, não significa elemento de valorização profissional se levarmos em consideração os sacrifícios e esforços realizados pelos professores que se deslocam da sede do município para cursar pós-graduação em nível de Mestrado e Doutorado para capital do Estado e até mesmo fora do Estado do Pará.

Palavras-chave: **Política de carreira. Remuneração. Valorização profissional.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Políticas de ajuste local pós Emenda Constitucional 95/2016: efeitos sobre a valorização dos professores municipais

Andréa Barbosa Gouveia

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

Introdução

O financiamento da educação pública brasileira tem como estrutura básica a vinculação constitucional da receita de impostos, inclusive oriundas de transferências entre entes governamentais, à manutenção e desenvolvimento do ensino. Farenzena (2006) destaca que este mecanismo dota o sistema de uma estabilidade relativa e Castro (2011), ao analisar os dados de financiamento da educação na primeira década do século XXI destaca o movimento de ampliação dos recursos para educação como efeito do crescimento da economia e evidencia como o cenário econômico afeta de maneira muito incisiva as condições de efetivação do direito à educação.

A medida do esforço em educação no Brasil teve um horizonte importante na aprovação da Emenda 59/2009 que definiu que o Plano Nacional de Educação definiria obrigatoriamente meta de aplicação de recursos públicos em educação como proporção do PIB, o que resultou em 2014 na meta fixada na Lei 13.005/2014. A articulação entre as regras de vinculação constitucional de recursos e a fixação de percentual do PIB como meta a ser atingida compunham um cenário de reconhecimento de que o sistema educacional brasileiro demanda um maior investimento público em um contexto de políticas neodesenvolvimentistas (MORAES & SAAD-FILHO, 2011).

Este é o ciclo interrompido pela aprovação da Emenda Constitucional 95/1996, e tal emenda afeta a capacidade do Estado brasileiro em produzir política pública ao congelar por 20 anos os gastos primários do governo federal, induzindo fortemente à retração também dos gastos dos demais entes federados. Neste artigo propõe-se observar especificamente o significado desta disputa no que se refere às condições de oferta, tomando o docente como foco da política.

O ciclo de definições da prioridade de ampliação do investimento foi também um ciclo em que o tema da valorização dos professores esteve no centro do debate. A Emenda 95/2016 atinge de maneira direta as condições do debate sobre valorização profissional pois, além da fixação de teto para as despesas primárias, a Emenda fixa um conjunto de definições sobre que tipos de despesas deverão ser cortadas para adequação das contas públicas onde a questão da política de pessoal é central. Evidentemente, como a Emenda congela os gastos do governo federal, isto é imediatamente aplicável no âmbito apenas dos servidores federais. Porém, há fortes indícios do efeito indutor para os demais entes federados, posto que diferentes municípios e estados aprovaram legislações locais produzindo o mesmo efeito nas contas subnacionais já em 2017. As próximas sessões dedicam-se a analisar duas opções de ajuste fiscal municipal em municípios do Paraná: Curitiba e Pinhais.

Dois casos de ajuste local: Curitiba e Pinhais

Os dois casos analisados aqui são de municípios que aprovaram leis de contingenciamento após a Emenda Constituição 95/2016 e nos dois casos a questão central do contingenciamento é a diminuição de gastos com pessoal.

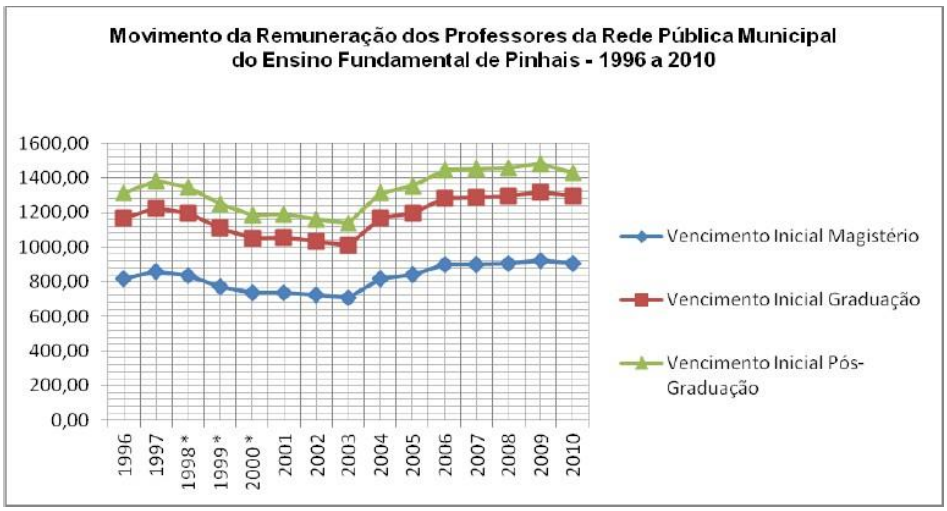
Em Curitiba, a Lei Complementar 101 de 25 de agosto de 2017 define normas para responsabilidade de gestão fiscal e previdenciária, e, no caso do Pinhais, a legislação local aprovada em 5 de janeiro de 2017 define medidas de inovação e adequação legislativa para contenção de despesas "por precaução e cautela".

A legislação de Curitiba define a medida de responsabilidade à luz da Lei de Responsabilidade Fiscal de 2000 e define que o poder executivo municipal pode contingenciar recursos de modo a prevenir despesas extraordinárias ou frente a "frustação da receita" (CURITIBA, 2017). Para suspensão do reajuste anual dos servidores públicos a lei municipal definiu uma relação entre o crescimento da receita e o crescimento das despesas com pessoal, na seguinte forma: "a variação nominal da despesa total com pessoal ativo (...), a cada exercício, não poderá superar 80% da variação nominal da receita corrente líquida apurada no exercício anterior" (Curitiba, 2017). Isto implica que a despesa com pessoal nunca poderá crescer na mesma proporção da receita municipal, de forma a que o ajuste econômico municipal se faz pela folha de pagamento. Esta regra geral foi aprovada um mês após outra lei municipal suspender os planos de carreira de todos os servidores públicos até 31 de dezembro de 2019. A mesma Lei 15.043 alterou a revisão anual dos vencimentos de março para 31 de outubro.

No caso de Pinhais uma única norma municipal - Lei 1784 de janeiro de 2017- estabelece as medidas de ajuste e congelamento dos planos de carreira. Justifica a sua pertinência a partir do "*cenário econômico nacional, da vigência da EC-Emenda Constitucional nº 95/2016 (conhecida como "PEC do teto") e da reconhecida necessidade de ajuste das contas públicas*" (PINHAIS, 2017, art. 9). Em relação ao reajuste anual a lei municipal em Pinhais estabelece que tal ação dependerá de estudo prévio de viabilidade a ser realizado em cada exercício. Portanto, no caso da reposição anual da inflação o município cria uma condicionalidade entre a disponibilidade orçamentária e a efetivação de reajuste.

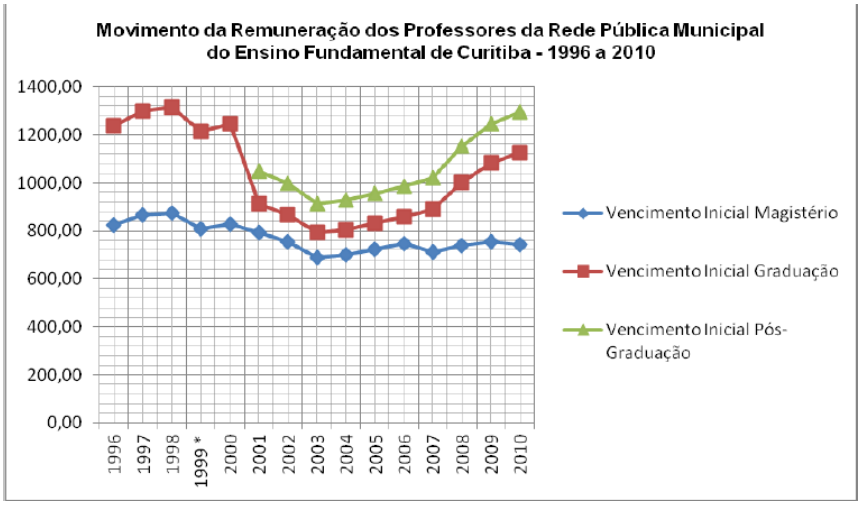
Os efeitos desta política de congelamento afetam a valorização do magistério a curto e longo prazo. Estudo de Subirá (2012) sobre os planos de carreira na região metropolitana de Curitiba no período de 1996 e 2010 evidencia que a política de reajuste anual já era descontinua, o que a longo prazo significava que os vencimentos seguiam conferindo pouca atratividade para a carreira do magistério, e, destaca o papel das progressões por titulação como elemento que produz melhoria relativa nas condições de remuneração.

A figura 1 retirada do trabalho de Subirá (2012) evidencia a trajetória em Pinhais. A possibilidade de progressão por titulação seria o elemento de valorização mais forte do que a reposição salarial anual.



Fonte: Subirá (2012, p. 107).

Um cenário similar, mas não tão acentuado a mesma autora encontra no caso de Curitiba, uma valorização na remuneração por titulação e uma curva em forma de U no caso dos vencimentos básicos. Na rede de Curitiba o nível médio de formação para professores foi extinto em 2001. A figura 2 apresenta a síntese dos vencimentos iniciais por formação para Curitiba no período de 1996 a 2010.



Fonte: Subirá (2012, p. 97).

A importância do desenvolvimento do plano de carreira também será indicada nos estudos no âmbito do grupo do Observatório da Remuneração Docente que desenvolveu um acompanhamento da remuneração de professores em 12 estados e 12 capitais brasileiras. No caso de Curitiba a análise da série histórica até 2015 revelava a mesma tendência de baixo movimento nos vencimentos iniciais e a perspectiva de incremento na remuneração a partir dos avanços na carreira:

> Podemos indicar que na trajetória de Curitiba as mudanças na carreira podem agregar a perspectiva de valorização, ainda que os patamares iniciais da carreira de nível médio (em extinção) ou do nível de licenciatura façam uma trajetória ascendente muito tênue. A diferença entre o vencimento inicial de nível médio, entre 1996 e 2015, é de apenas 3,83%; e a diferença entre o vencimento inicial de nível licenciatura no mesmo período é de 4,91%.

> Assim, apenas pelos vencimentos é possível identificar pouco efeito de valorização. O incremento dos vencimentos de forma articulada à formação permite identificar um movimento de valorização mais expressivo, porém, cabe ponderar que a ênfase na formação individualiza as trajetórias de valorização (GOUVEIA et al., 2017, p. 123).

No longo prazo a perspectiva que decorre destes estudos e da opção de congelamento das carreiras feita pelas redes públicas em análise é de ruptura com o breve e, em certa medida, frágil ciclo de valorização do magistério. A dependência da valorização das trajetórias individuais dos professores pautadas na formação, especialmente, é rapidamente interrompida quando os efeitos da formação deixam de ser aplicados na remuneração. Ainda temos um período pequeno para analisar, mas ainda assim os dados sobre a média da remuneração dos professores em 2017 e 2018 a partir da folha de pagamento disponibilizada no SIOPE pode dar uma ideia inicial do significado deste debate.

A tabela 3 apresenta os dados de todas as remunerações pagas em 12 meses para todos os profissionais da educação nos dois municípios, observe-se que nos dois municípios tem um aumento no número médio de casos mês. Mas, este número não se refere necessariamente a número de docentes, pois o mesmo docente pode ocupar mais de um contrato, seja acumulando dois cargos de 20 horas, seja em alguns meses fazendo horas extras, o número de casos mês é apenas uma informação aproximada do número de profissionais que trabalhavam em cada uma das redes.

Tabela 3 – Média das remunerações pagas em Curitiba e Pinhais, 2007 e 2018. Atualizados pelo INPC 12/2018

Município		Curitiba		Pinhais	
Ano		2017	2018	2017	2018
Número de casos / mês		8.680	9.584	801	881
Média		4.380	4.167	3.693	3.651
Mediana		3.751	3.614	3.379	3.231
Desvio Padrão		2.081	1.895	1.502	1.349
Percentil	25	3.094	3.031	2.824	2.778
	50	3.751	3.614	3.379	3.231
	75	5.311	4.996	4.376	4.359

Fonte: SIOPE (2017-2018).

Considerando os valores reais é evidente a perda de poder de compra da média salarial nos dois casos. Em Curitiba a perda é de 4,8% na média enquanto em Pinhais a perda é de 1,1%. Nas duas cidades o desvio padrão das remunerações é muito alto, dada a dispersão das remunerações e a dependência desta dispersão dos crescimentos verticais promovidos pelo plano de carreira. Observe-se que 75% das médias de remuneração dos professores de Curitiba foram no máximo de R$ 4996 e acumularam uma perda de 5,94%. Se considerarmos as remunerações que estão entre as 25% mais baixas (até R$ 3031 reais em 2018) a perda real foi de 2,03%. Em Pinhais, o 3 quartil da remuneração vai até R$ 4.359 reais e apresentou uma perda menor de poder de compra 0,40%, enquanto entre as 25% mais baixas remunerações (até R$ 2778 reais) a perda real foi de 1,64%.

Estes dados apesar de iniciais, permitem problematizar os efeitos perversos da mudança de direção na política nacional e evidencia o rompimento com os compromissos

nacionais de valorização dos professores. Os efeitos de um novo ciclo de retração da economia, de diminuição do investimento em educação e de desvalorização da carreira como política de profissionalização do magistério parece já estar em curso.

Referências

CASTRO, J. A., Financiamento da Educação Pública no Brasil: Evolução dos Gastos. In: Andréa Barbosa Gouveia; José Marcelino de Rezende Pinto; Paulo Roberto Corbucci. (Org.). **Federalismo e Políticas Educacionais na Efetivação do Direito à Educação no Brasil**. Brasília: IPEA, 2011, v., p. 29-50.

CURITIBA LEI Nº 15.043 de 28 de junho de 2017. Altera o art. 1º da Lei Municipal nº 8.680/1995; suspende os planos de carreira previstos nas leis. Disponível em: http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/BibLegislacaoForm.jsp Acessado em 01/08/2017.

FARENZENA, N. **A política de financiamento da educação básica**: rumos da legislação brasileira. 1.ª. ed. Porto Alegre, RS: UFRGS, 2006.

GOUVEIA, A. B.; ALVES, T.; SONOBE, A. K.; HECK, B. M.; CAMARGO, B. C.; ABREU, D C.; FREIRE, L.; GROCHOSKA, M. A.; GODOY, Marina. **Remuneração de Professores de Escolas Públicas de Educação Básica no Contexto do Fundeb e do PSPN**. Relatório Estadual - Paraná. 2017. (Relatório de pesquisa).

MORAES, L; SAAD-FILHO, A. Da economia política à política econômica: o novo-desenvolvimentismo e o governo Lula. **Revista de Economia Política**, vol. 31, nº 4 (124), pp. 507-527, outubro-dezembro/2011.

Plataforma Política Social, Austeridade e retrocesso - finanças públicas e política fiscal no Brasil. setembro de 2016.

PINHAIS Lei Nº 1784, de 05 de janeiro de 2017. Estabelece medidas de inovação e adequação legislativa e contenção de despesas, preponderantemente, mediante alteração de leis que especial. Disponível em: www.leis.municipais.com.br Acessado em 01/08/2018.

SUBIRÁ, J. **Um Panorama da Remuneração Inicial Do Professores nos Municípios do Primeiro Anel Metropolitano de Curitiba**: Configurações, impasses e perspectivas. Dissertação de mestrado: UFPR, 2012.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Políticas de Remuneração de Seis Municípios do Pará: aproximações e distanciamentos

Raimundo Walber da Silva Pinheiro

Secretaria de Estado de Educação do Pará (SEDUC/PA), Ananindeua/PA – Brasil

Introdução

O presente trabalho é um recorte dos resultados de dissertação de mestrado apresentada em 2017 sobre as políticas de remuneração de seis municípios do Pará.

Apresentação da Temática

A investigação sobre as políticas de remuneração que se revelam nos planos de carreira de seis municípios do Pará tiveram por base o município de cada Mesorregião do Pará com o maior Produto Interno Bruto (PIB) no ano de 2014, conforme discriminados a seguir.

Quadro 1 – Municípios da pesquisa e documentos utilizados

Mesorregião	Município	PIB (R$ 1.000)	Posição (PIB) no Estado em 2014	Legislação Municipal	
Metropolitana de Belém	Belém	28.706.165	1º	Lei nº 7.528/91	Estatuto do Magistério
Sudeste Paraense	Parauapebas	15.568.461	2º	Lei nº 4.509/12	Plano de Cargos, Carreira e Remuneração.
Baixo Amazonas	Santarém	3.789.328	7º	Lei nº 17.246/02	Plano de Carreira e Remuneração.
Sudoeste Paraense	Altamira	3.950.289	5º	Lei nº 1.553/05	Estatuto e Plano de Carreira e Remuneração.
Nordeste Paraense	Abaetetuba	1.058.232	17º	Lei nº 295/09	Plano de Cargo, Carreira e Remuneração.
Marajó	Breves	613.983	29	Lei nº 2.236/11	Plano de cargos, carreira e remuneração.

Fonte: IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

No quadro 1, observamos que do total de municípios do Pará (144), àqueles que foram selecionados no estudo estão (com relação ao PIB dos municípios do Pará) entre os 30 maiores, sendo que quatro deles estão entre os sete maiores. Cinco municípios possuem planos de carreiras docente elaborados entre os anos de 2002 e 2012, entretanto no município de Belém a carreira docente ainda é regida por um Estatuto do Magistério.

O quadro a seguir apresenta alguns dados sobre a movimentação (vertical e horizontal) expressa nos planos de carreiras docente dos municípios investigados.

Quadro 2 – Movimentação na carreira docente em seis municípios do Pará

Municípios	Movimentação Horizontal	Movimentação Vertical					
		Formação / Níveis					
	Referências	Ensino Médio		Graduação	Especialista	Mestre	Doutor
Belém	I a XII	MAG. 01	MAG.02	MAG. 04	---	---	---
Parauapebas	A a K	Professor Nível I		Professor Nível II	Professor Nível III	Professor Nível IV	Professor Nível V
Altamira	I a XV	Professor Nível Especial		Professor Nível I	Professor Nível II	---	---
Santarém	A a H	Professor Nível I		Professor Nível II	Professor Nível III	Professor Nível IV	Professor Nível V
Abaetetuba	A a I	Professor Nível Especial		Professor Nível I	Professor Nível II	Professor Nível III	Professor Nível IV
Breves	01 a 16	GOM – PD - I		GOM – PD - II	GOM – PD - III	GOM – PD - IV	GOM – PD – V

Fonte: Planos de Carreira de seis municípios do Estado do Pará.

No quadro 2 é possível inferir que a movimentação na carreira constitui-se como elemento constituinte da própria definição da carreira. “Carreira são as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa” (LONDON E STUMPF apud DUTRA, 1996, p. 17),

A movimentação horizontal é a “evolução de colaborador dentro de um mesmo cargo/função” (CIOFFI, 2016, p. 39), enquanto que a movimentação vertical “indica quase sempre o requisito de escolaridade exigido para o desempenho das atribuições dos cargos” (DUTRA JÚNIOR et al., 2010, p. 215).

No que concerne à composição da remuneração docente, temos o vencimento base, que no ano de 2016 pautava-se no Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), acrescido de Vantagens Pecuniárias (Gratificação e Adicional), conforme observado no quadro síntese a seguir.

Quadro 3 – Composição da Remuneração em seis municípios do Pará

Municípios	Vencimento	VANTAGENS PECUNIÁRIAS				
		Gratificação	(%)	Adicional		%
Belém	P.S.P.N (2016) R$ 2.135,64	Regência de Classe	20	Tempo Serviço	Triênio	5
		Magistério - (após 25 anos)	10			
		Incentivo ao Aperfeiçoamento	7,5 a 40	Escolaridade		60 a 100
Parauapebas		Exercício Direção ou Vice-direção	5 a 30	Titulação		3 a 20
		Escola de difícil acesso	15			
		Docência c/ alunos com deficiência	15	Tempo Serviço	Triênio	3
Altamira		Docência (diversos)	5 a 20	Tempo Serviço	Anuênio	1
		Direção / Vice-direção de Unidade Escolar	30, 50 ou 100	Pós-Graduação		20 a 30
		Nível superior	40			
		Regência de classe	20			
Santarém		Função	20 a 80	Tempo Serviço	Quinquênio	5
				Escolaridade		20 a 60
Abaetetuba		Docência com alunos com deficiência;	20	T.de Serviço	Anuênio	1
		Atuação em área de difícil acesso;	10 a 15	Hora-Atividade		20 a 25
		Direção de unidades escolares,	Venc.Suplem.	Escolaridade		10 a 50
Breves		Pós-Graduação	10 a 30	Tempo Serviço	Quinquênio	5
		Magist. em Escolas da Zona Rural (R$100,00)	20			
		Magistério	15			
		Hora-Atividade	35			
		Nível Superior	80			
		Função	35 a 40			

Fonte: Planos de carreira de seis municípios do Pará.

Da análise do quadro 3 depreende-se que há relativa padronização de vantagens pecuniárias (particularmente no que se refere aos adicionais) sendo que em alguns municípios (em virtude de suas peculiaridades) há pequenas diferenciações nos tipos de gratificações.

Objetivos

Investigar as políticas de remuneração de seis municípios do Pará expressas nos planos de carreira docente através da análise das formas e critérios de concessão da movimentação na carreira e da composição da remuneração docente.

Justificativa

O estudo sobre as políticas de remuneração de seis municípios do Pará constitui-se como um enorme e gratificante campo a ser explorado, desvelado e socializado. Nesse sentido, o estudo pretende contribuir com reflexões iniciais e futuras investigações, tendo em vista que não se pretende esgotar o assunto, mas apresentar a predileção por um caminho metodológico objetivo de análise e interpretação dessas políticas que perpassam pela movimentação e composição da remuneração, sem necessariamente limitar-se a esses itens.

Metodologia

A análise das políticas de remuneração de seis municípios do Pará expressa nos planos de carreira teve como critério de recorte a escolha do município de maior Produto Interno Bruto (PIB), conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dentro de suas respectivas mesorregiões do Estado do Pará.

A abordagem qualitativa serviu de base para a pesquisa visto que “não se apresenta como uma proposta rigidamente estruturada, ela permite que a imaginação e a criatividade levem os investigadores a propor trabalhos que explorem novos enfoques” (GODOY, 1995, p. 21), apoiado na pesquisa documental, visto que “os documentos normalmente são considerados importantes fontes de dados para outros tipos de estudos qualitativos, merecendo, portanto atenção especial” (GODOY, 1995, p. 21).

Resultados e Discussão

A análise das políticas de remuneração evidenciadas nos planos de carreira de seis municípios do Pará permite compreender as possibilidades que o professor tem de alcançar níveis melhores de remuneração, entretanto dependem do atendimento a condições específicas como tempo de serviços, formação, exercício de função, dificuldade de acesso, etc. o que não garante uniformidade na remuneração de todos os professores.

A movimentação na carreira apresenta-se como ponto em comum em todos os planos de carreira analisados, embora o percentual acrescido a remuneração e as condições para obtenção atendam a critérios específicos em cada documento analisado.

Sobre a composição da remuneração, os municípios seguem o preconizado na lei do PSPN que estabelece vencimento mínimo para jornada de 40 horas. Ademais, somado ao vencimento, há a previsão de vantagens pecuniárias (gratificação e adicional).

Os tipos de gratificações são pagas em virtude de características especificas às realidades dos municípios, enquanto que no pagamento dos adicionais, há maiores similaridades entre os planos dos municípios.

Conclusões

O estudo teve como objetivo principal desvelar e analisar as políticas de remuneração subjacentes aos Planos de Carreira e Remuneração que regem a carreira docente em seis municípios do Estado do Pará, visando discutir as perspectivas de carreira que se configuram a partir da remuneração.

Nessa perspectiva, não é possível inferir ou estabelecer um caminho comum percorrido pelos municípios, haja vista a multiplicidade de fatores e particularidades inerentes aos planos. Dessa forma, não há como falar em "política de remuneração", mas em "políticas de remuneração", pois em conformidade com (TELES, 2014) a política de remuneração representa o paradigma da organização, no caso, dos municípios.

Não foi possível estabelecer uma tendência de que a movimentação (horizontal e/ou vertical) agrega um valor maior do vencimento ou se o vencimento permanece inalterado e a vantagem é concedida em forma de vantagem pecuniária.

Outro ponto a destacar é que ao considerarmos que a remuneração, segundo (CAMARGO et al., 2009), é a soma de todos os valores recebidos pelos docentes, adentramos nas particularidades das políticas de remuneração expressa nos planos que individualizam o professor fazendo com que um leque de vantagens seja disponibilizado a um grupo específico de professores em detrimento a outros, ou seja, não há uniformidade quanto a remuneração dos professores, ainda que pertençam a mesma rede municipal de ensino.

Uma questão que pode ser colocada e que vai além da proposta da pesquisa é a seguinte: se o plano de carreira serve para o vislumbre do percurso temporal a ser percorrido pelos docentes e a composição da remuneração revela os ganhos financeiros possíveis de serem alcançados, e considerando também que tanto a qualificação profissional quanto a experiência podem contribuir positivamente para a qualidade do ensino, quais seriam as dificuldades de o professor atender tais condições e às redes de ensino promover de forma mais ativa a efetivação dessas condições para o professor?

Referências

ABAETETUBA. Prefeitura Municipal de Abaetetuba. **Lei nº 295/09 - Dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração da rede pública municipal de ensino de Abaetetuba e dá providências correlatas**, 2009.

ALTAMIRA. Prefeitura Municipal de Altamira. **Lei nº 1.553/05 - Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério Público do município de Altamira**, 2005.

BELÉM, Prefeitura Municipal de Belém. **Lei n° 7.528, de 5 de agosto de 1991 – Estatuto do Magistério**, 1991.

BREVES. Prefeitura Municipal de Breves. **Lei N.° 2.236/2011. Dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração dos trabalhadores em Educação Pública do Município de Breves**, Estado do Pará e dá outras providências. 2011.

CAMARGO, R. B. de et al. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. **RBPAE**, Rio Grande do Sul, v. 25, n. 2, p. 341-363, maio/ago. 2009.

CIOFFI, J. L. **Remuneração estratégica**. Rio de Janeiro: SESES, 2016.

DUTRA, J. S. **Administração de carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

DUTRA JÚNIOR, A. et al. **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público**: LDB, FUNDEF, Diretrizes Nacionais e nova concepção de carreira. Brasília: FUNDESCOLA/ MEC, 2010.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Rev. adm. empres**., São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, Jun 1995.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. **Cidades**, 2016. [online] Disponível em: <http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php> Acesso em 15 de fev. 2016.

PARAUAPEBAS. Prefeitura Municipal de Parauapebas. **Lei nº 4.509/12 - Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para os integrantes do quadro do magistério público do município de Parauapebas, estado do Pará, e dá outras providências**, 2012

SANTARÉM. Prefeitura Municipal de Santarém. **Lei nº 17.246/02 - Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Grupo Magistério da Rede Municipal de Ensino do município de Santarém**, 2002.

TELES, E. **A remuneração como ferramenta de gestão**. In: Administradores.com. Artigos, 2014. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/mobile/artigos/carreira/a-remunera cao-como-ferramenta-de-gestao/76830/> Acesso em 10 de ago. 2016.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul: carreira, remuneração e perfil docente

Laura Dexheimer Trein

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre/RS – Brasil

Resumo

É traçada uma contextualização sobre os professores da Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul, partindo-se da análise de dados acerca de sua carreira, remuneração, vínculo empregatício e jornada de trabalho. Realizou-se um levantamento de informações junto ao governo estadual (referentes aos anos de 2018 e 2019), sendo elas: tabelas de vencimentos, número de docentes classificados por vínculo empregatício, pela duração de sua jornada de trabalho e por sua alocação nas diferentes posições do plano de carreira. Constatou-se que a maioria dos professores da rede é efetiva, com jornada de 20h semanais e habilitação em nível de pós-graduação. Observou-se diferentes expressões da desprofissionalização docente, como a alta porcentagem de contratos temporários, a diferenciação quanto à composição da jornada de trabalho em função da sua etapa de atuação, as significativas perdas salariais ocasionadas pelo não cumprimento do valor do PSPN e falta de reajustes em sua tabela de vencimentos.

Palavras-chave: **Carreira Docente. Remuneração Docente. Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul. Profissionalização Docente.**

Rio Grande do Sul State Education Network: career, remuneration and teachers' profile

Abstract

This paper intends to outline a contextualization about the teachers of Rio Grande do Sul State Education Network based on data analysis of their career, remuneration, hiring conditions and working time. A survey of the following information was conducted with the State Government: salary tables, number of teachers classified by their hiring conditions, their working time and their position in the career structure (all information regarding the years 2018 and 2019). It was verified that most of the teachers of the state network of Rio Grande do Sul are tenured, work 20 hours per week and are postgraduate. Different expressions of teacher de-professionalization were observed, as the high percentage of temporary contracts, the differences regarding the composition of the working hours depending on the teachers' work stage, the significant wage losses caused by the non-compliance with the *National Basic Education Public Teachers Minimum Wage* (PSPN) and lack of wage readjustments.

Keywords: **Teacher Career. Teacher Remuneration. Rio Grande do Sul State Education Network. Teacher Professionalization.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Remuneração Docente em Contexto Federativo: o caso da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul

Maria Dilnéia Espíndola Fernandes

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

Os dispositivos constitucionais de valorização docente por meio da remuneração salarial foram normatizados pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 1988, 1996a). Tal normativa não significou, contudo, a imediata valorização docente por meio remuneratório.

Certamente, as normativas e regulamentações da carreira e remuneração docente emanadas do Governo Central enquanto concepção, devem se materializar em interseção com aquelas dos governos locais, dada a organização político-administrativa do país em República Federativa, que compreende a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, entes com autonomia e interdependência entre eles, nos termos da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Diante disso, dado o modelo de alto grau de descentralização da política educacional e do modelo tributário, que vincula constitucionalmente, recursos para manutenção e desenvolvimento do ensino (MDE) e que se apresenta pelo binômio de concentração de recursos pela União mas, ao mesmo tempo, descentraliza tais recursos para os entes federativos, são estes entes que, as suas expensas financeiras, devem pagar a remuneração docente de suas respectivas redes de ensino. Assim, tem-se que, ao tempo que a União induz a política educacional local, as localidades são as responsáveis, diante de sua receita tributária, pelo pagamento remuneratório dos docentes da educação básica.

Como materialização desse processo desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), situa-se a aprovação da Emenda Constitucional n. 14/1996, que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef) e que foi regulamentado pela Lei n. 9.424/1996 (BRASIL, 1996b, 1996c). Assim o Fundef, dispôs a obrigatoriedade induzida pela União que os entes federados deveriam, aprovar Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCRs) aos docentes. Também o Fundef reservou no mínimo, 60% dos recursos destinados a MDE, ainda que limitados somente aos professores do ensino fundamental, para o pagamento remuneratório. A substituição do Fundef pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais em Educação (Fundeb) feita pela aprovação da Emenda Constitucional n. 53/2006, que regulamentou a Lei n. 11.494/2007 (BRASIL, 2006, 2007), criou o vínculo para a materialização de uma das reivindicações mais antigas dos docentes da educação brasileira, a saber, a instituição de um Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). O vínculo legal entre Fundeb e PSPN, contudo, só viria a ser legitimado em 2008, com a aprovação da Lei n. 11.738 (BRASIL, 2008a). A legitimação legal, todavia, só viraria realidade nas condições materiais de existência dos docentes em 2011, quando o Supremo Tribunal Federal julgou a Ação Direta de Inconstitucionalidade sobre a Lei 11.738/2008

(BRASIL, 2008a, 2008b, 2011), impetrada por governadores, que alegaram quebra de autonomia federativa por parte da União, ao impor aos entes federados matéria que não seria de sua competência, dado que estes entes seriam, a partir de então, obrigados pela União, a pagar o PSPN aos docentes. Resolvida a contenda federativa, o PSPN entrou em vigor no país com pelo menos, três anos de atraso.

Estudos sobre a temática (FERNANDES, FERNANDES, 2016; MIURA, 2019), demonstraram que, ao se tomar como unidade de análise o estado de Mato Grosso do Sul no que concerne a política educacional de reprodução da força de trabalho docente por meio do pagamento do PSPN e sua incidência na carreira, o estado demonstrou esforço para materializar a política, ainda que, no período de 2011 a 2018, não pagou o PSPN em sua integralidade. Assim no período de 2011 a 2018, observou-se que a remuneração docente em início de carreira, com formação em nível médio e com jornada de trabalho de 40 horas semanais, elevou-se em 173% em valores nominais. O professor formado em Nível superior com mesma jornada de trabalho obteve cerca de 179% de elevação remuneratória no período, em valores nominais. A elevação remuneratória do período demonstrou também o PSPN incidindo na carreira e em 2018, a remuneração chegou a 86,6% do valor do PSPN.

Em 2019, o estado de Mato Grosso do Sul apresentou nacionalmente a segunda maior remuneração docente do contexto federativo brasileiro. A primeira remuneração do *ranking* foi a do estado do Maranhão. (FOLHAMAX, 2019).

Destaca-se também, no contexto nacional, a aprovação da Lei n. 13.005/2014 (BRASIL, 2014), que instituiu o Plano Nacional de Educação 2014-2024 (PNE 2014-2024) e dispôs que a ele se alinhassem os Planos Estaduais (PEE) e Municipais de Educação (PME). Especificamente para a questão da remuneração docente, o PNE 2014-2024 inovou na proposição da equivalência da remuneração docente aos demais profissionais com mesma formação e jornada de trabalho. O PEE-MS, instituído pela Lei n. 4.621/2014 (MATO GROSSO DO SUL, 2014), garantiu o dispositivo da equivalência na Meta 18, em alinhamento ao PNE 2014-2024.

Ainda que em início de 2019 se encontre este cenário para a remuneração docente da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul, que permite visualizar certa valorização remuneratória por meio de reajustes salariais ano a ano, e a incidência do PSPN na estrutura de carreira, o contexto nacional apresenta tendências que poderão vir a interferir negativamente na condução da política educacional local no que tange a remuneração docente, dado o pacto federativo construído.

O contexto nacional vem apresentando, desde 2016, medidas que restringem direitos e que já vem se materializando para o conjunto da sociedade brasileira. Entre tais medidas que afetam a questão remuneratória docente, foi a aprovação da Emenda Constitucional n. 95/2016 (BRASIL, 2016), que limitou por 20 anos, a partir de 2017, os gastos públicos com políticas sociais. Nessa conjuntura, os entes federados vêm fazendo esforços para se ajustar à condução nacional em curso. No caso do estado de Mato Grosso do Sul, encontra-se aprovada a Emenda à Constituição Estadual n. 77/2017 (MATO GROSSO DO SUL, 2017), com vistas a se adequar a realidade nacional. A aprovação da Emenda em questão no estado, tem provocado efeitos no regime de aposentadoria dos servidores públicos estaduais e redefinições na política de gestão do sistema de ensino e de escolas. Tais efeitos, podem ser vislumbrados como por exemplo, no aumento de contratos temporários de professores pelo

estado, em detrimento da realização de concurso público, dispositivo constitucional de valorização docente. (FETEMS, 2019).

Como se pode observar, na interseção da política nacional com as locais, vem assumindo protagonismo aquelas de restrição de direitos, entre elas, pode-se encontrar também, no caso do estado de Mato Grosso do Sul, a solicitação feita pelo Governador Reinaldo Azambuja, de autorização de cortes salariais dos servidores públicos estaduais. De fato: "Mato Grosso do Sul é um dos nove estados do País a solicitar ao Supremo Tribunal Federal (STF) autorização para cortar o salário dos servidores" (JARA, 2019, p. 01). A matéria ainda registra que Mato Grosso do Sul foi um dos estados, cujos "representantes pedem que o Supremo reestabeleça à medida que prevê a possibilidade de redução da jornada de trabalho dos servidores públicos com o correspondente corte dos vencimentos em caso de frustação de receitas". (Ibid, idem). Certamente, trata-se de uma conjuntura de incertezas para conquistas recentes dos trabalhadores, como foi a do PSPN pelos docentes da rede estadual de ensino.

Referências

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

_____. Presidência da República. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Brasília, 1996a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9394.htm>. Acesso em: 3 jan. 2019

_____. Presidência da República. (Constituição). **Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996**. Brasília: 1996b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc14.htm>. Acesso em: 15 jun. 2017.

_____. Presidência da República. **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996.** Brasília, 1996c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9424.htm>. Acesso em: 3 jan. 2019.

_____. Presidência da República. (Constituição). **Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006**. Brasília, 2006a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm>. Acesso em: 7 jan. 2019.

_____. Presidência da República. **Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007**. Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm >. Acesso em: 7 jan. 2019.

_____. **Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008**. Brasília: 2008a. Disponível em: <http://planalto.gov.br/ccivil_03/_ Ato20072010/2008/Lei/L11738.htm>. Acesso em: 29 mar. 2010.

_____. Supremo Tribunal Federal. Petição Inicial. **Ação Direta de Inconstitucionalidade, 28/10/2008**. Brasília: 2008b. Disponível em: <www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=4167&classe=ADI& origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>. Acesso em: 3 mar. 2010.

_____. Supremo Tribunal Federal. Notícias STF. **Publicado acórdão sobre piso nacional para professores**. Brasília: 2011. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=187243&tip=UN > Acesso em: 24 set. 2018.

_____. Presidência da República. **Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016**. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc95.htm>. Acesso em: 04 abri. 2019.

FETEMS. **Jornal Quadro Verde**. Campo Grande, 2019. Disponível em: <http://www.fetems.org.br/Utilidades/view/a-vergonhosa-contratacao-de-mais-de-dez-mil-10000-professores-temporarios-todos-os-anos/i:2297/categoria:/searchprofessores%20temporarios/menu:/submenu>. Acesso em: 04 abr. 2019.

FERNANDES, M.D. E. FERNANDES, S. J. Vencimento salarial docente. O caso do Fundeb e do PSPN. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n. 18, p. 275-292, jan./jun. 2016.

FOLHAMAX. Educação. **Mato Grosso paga o 3º melhor salário para professores do Brasil**. Cuiabá, 2019. Disponível em: <http://www.folhamax.com/politica/mato-grosso-paga-o-3-melhor-salarios-para-professores-do-brasil/197327>. Acesso em: 04 abr. 2019.

JARA, T. Correio do Estado. Ajuste Fiscal. **MS pede autorização ao STF para corte no salário de servidores**. 07/02/2019. Campo Grande, 2019. Disponível em: https://www.correiodoestado.com.br/economia/mato-grosso-do-sul-pede-autorizacao-ao-stf-para-corte-no-salario-de/346825/. Acesso em: 08 abr. 2019.

MATO GROSSO DO SUL. **Lei nº 4.621, de 22 de dezembro de 2014**. Aprova o Plano Estadual de Educação de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. Campo Grande, 2014. Disponível em: < http://www.sed.ms.gov.br/wp-content/uploads/sites/67/2015/05/Plano-Estadual-de-Educa%C3%A7%C3%A3o-MS.pdf >. Acesso em: 04 abri. 2019.

MATO GROSSO DO SUL. **Emenda Constitucional nº 77 de 18/04/2017**. Campo Grande, 2018. Disponível em: < https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=337791 >. Acesso em: 04 abri. 2019.

MIURA, B. H. **A valorização docente no contexto do planejamento educacional: um estudo sobre o caso do estado de Mato Grosso do Sul**. 2019. 101 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2019.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Remuneração dos professores estaduais de educação básica de Santa Catarina

Gisele Vargas

Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), Tubarão/SC – Brasil

Marcos Edgar Bassi

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis/SC – Brasil

Introdução

Este estudo examina a remuneração dos professores de educação básica da rede estadual de ensino de Santa Catarina entre 2006 e 2014. Nesse período, a remuneração dos professores recebeu forte indução de um conjunto de políticas educacionais implementadas em âmbito nacional a partir de meados dos anos 1990.

Entre 1998 e 2006 esteve em vigor o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), (BRASIL, 1996). O Fundef reorientou parcela importante dos recursos de estados e municípios vinculados à educação pública ao ensino fundamental e ao pagamento dos profissionais do magistério desta etapa de ensino.

A partir de 2007, entrou em vigor, em substituição ao Fundef, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb). O Fundeb estendeu a cobertura do financiamento público à todas as etapas e modalidades da educação básica (BRASIL, 2006). A nova política manteve a obrigação dos governos estaduais e municipais aplicarem, ao menos, 60% da receita proveniente do fundo na remuneração dos profissionais do magistério da educação básica. No escopo desta política é implementado e fixado em lei o piso salarial profissional nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica a partir de 2009 (BRASIL, 2008a), sendo que nenhum professor, com formação de ensino médio, na modalidade Normal, e carga horária de 40 horas semanais, teria salário inferior a R$ 950,00. Valor a ser atualizado no início de cada ano, com base na variação de crescimento do Fundeb.

Contudo, os governadores do Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul e Ceará entraram com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) (BRASIL, 2008b) no Supremo Tribunal Federal (STF) contra a lei que regulamentou o PSPN, logo após a sua promulgação (BRASIL, 2008a). Até a decisão final do STF, que afirmou a constitucionalidade da lei em 2011, muitos governos protelaram o seu cumprimento, como foi o caso do governo do estado de Santa Catarina.

Estudos sobre os professores realizados nesse contexto mostram a valorização real da remuneração do magistério. O DIEESE verificou um crescimento real de 41,1% no rendimento médio dos professores entre 2002 e 2013, sendo que, no entanto, “permanecia a necessidade de o professor obter acréscimo da renda por meio de outros trabalhos ou outras fontes” (DIEESE, 2014, p. 11). O INEP corrobora estes dados ao constatar que a remuneração média

dos professores com 12 ou mais anos de escolaridade passou de R$ 1.965,80, em 2004, para R$ 2.740,45, em 2014, um crescimento real de 39,4% (BRASIL, 2016). Mesmo assim, a remuneração média correspondia a 81,6% da remuneração média de não professores com escolaridade equivalente, quando em 2004 não passava de 59,3%.

Metodologia

É nesse contexto que este estudo examina a trajetória da remuneração dos professores de educação básica da rede estadual de ensino de Santa Catarina. Recorre basicamente a uma análise descritiva de dados sobre a remuneração média de uma tipologia de professores da educação básica pública, organizados em gráficos e tabelas em séries históricas, extraídos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), entre 2006 e 2014, obtidos junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A RAIS exibe informações como o número de vínculos de emprego, gênero, faixa etária, grau de escolaridade, tempo de serviço e os rendimentos, propriamente ditos, por nível ocupacional, por região geográfica e setor, o que possibilitou a extração dos dados para a rede estadual de ensino de Santa Catarina.

A remuneração média dos professores dessa fonte é cotejada com vários indicadores educacionais, orçamentários e econômicos do contexto, de forma a mensurar a sua correlação estatística e assim tentar explicar os fatores que tiveram implicação em termos de intensidade e direção em sua trajetória.

Resultados e discussão

A análise da RAIS revelou que os vínculos de empregos de professores estaduais cresceram ao longo do período. Mais de 12 mil vínculos foram acrescentados aos pouco mais de 40 mil de 2006. Esse crescimento esteve associado à significativa elevação do número de professores com vínculo não efetivo, que corresponde aos professores Admitidos em Caráter Temporário (ACT), *pari passu* à redução dos professores estatutários. Em 2006, os ACTs representavam 45% do total de professores, em 2014 já eram 63%.

Os professores com vínculo não efetivo ficam sujeitos a condições precárias de trabalho, e sua remuneração é inferior à dos estatutários, invariavelmente equivalente àquela recebida pelos professores estatutários com ensino superior em início de carreira.

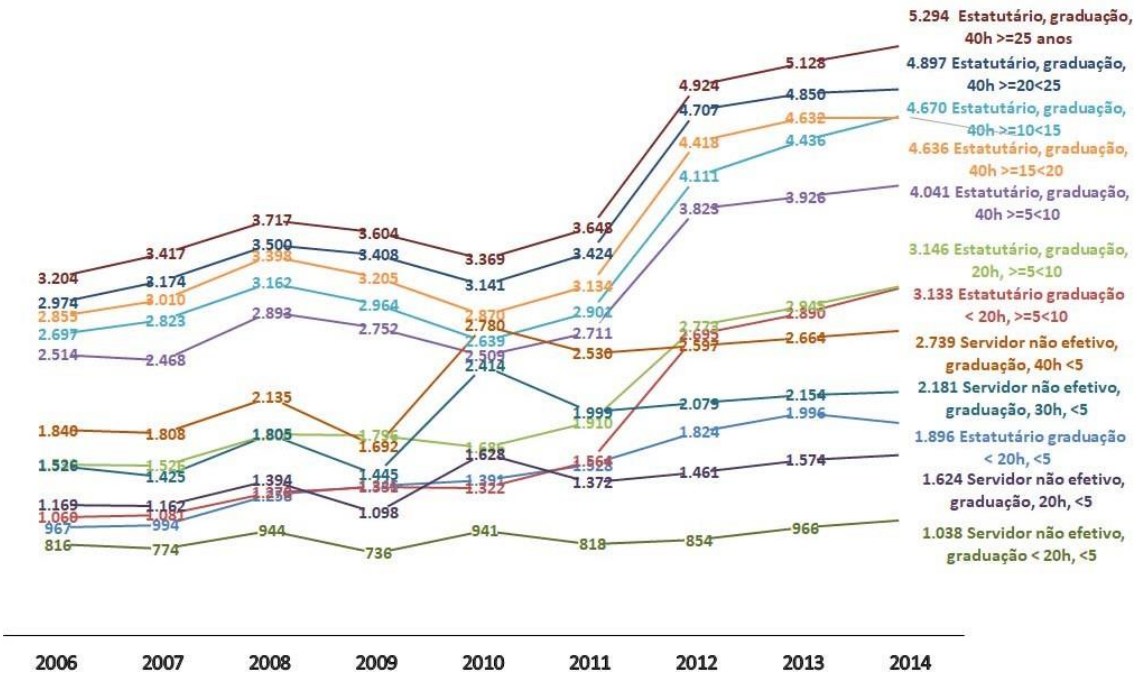
A maioria dos professores possuía ensino superior completo, com um pequeno e crescente número de professores com mestrado e doutorado.

O tempo de emprego reflete esse quadro de professores não efetivos e temporários, pois 72% do magistério tinham menos de 5 anos de contrato em 2014. Nas faixas superiores de tempo de emprego distribuem-se os professores estatutários, o que decorre do funcionamento das regras de progressão na carreira.

Em sua maioria, os professores são contratados para jornadas de trabalho semanal de 20 e de 40 horas semanais, havendo também jornadas de 10 e 30 horas semanais.

A combinação dessas 4 (quatro) variáveis (tipo de vínculo, formação, jornada semanal e tempo de serviço) permitiu construir uma tipologia de professores, ilustrada no Gráfico 1, onde são apresentados os 12 tipos mais frequentes, que juntos representam 80% da tipologia da rede estadual. Ao todo, a tipologia reúne perto de 100 tipos de combinações.

Gráfico 1 – Remuneração média anual da tipologia selecionada de professores, segundo vínculo de emprego, formação, jornada e tempo de serviço, 2006 a 2014 (valores de dez. /2014)



Fonte: elaborado pelos autores com base em dados organizados por pesquisadores do NuPE/UFPR.

Observa-se, com maior nitidez a partir de 2012, a trajetória de 2 agrupamentos que separam os professores estatutários, com os maiores valores de remuneração média, dos servidores não efetivos, com exceção de 1 tipo de estatutário que figura no agrupamento dos Servidores não efetivos.

As trajetórias das remunerações médias dessa tipologia podem ser melhor compreendidas (Tabela 2) quando correlacionadas estatisticamente com as trajetórias das variáveis educacionais e econômicas reunidas na Tabela 1.

Tabela 1 – Evolução do número de matrículas, número de docentes, PSPN, Salário mínimo, Valor-aluno FUNDEB, Gasto-aluno MDE - 2006-2014 (valores de dez./2014)

Aspectos	valores	Ano								
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Número de matrículas	número absoluto	849.251	738.642	714.061	679.528	666.478	631.405	589.418	563.936	553.309
Número de docentes RAIS	número absoluto	40.626	42.006	42.935	42.397	43.649	50.250	54.526	51.423	53.459
Valor-aluno FUNDEB	R$ valor real		1.726	2.159	2.506	2.803	3.221	3.291	3.328	3.532
Gasto-aluno MDE	R$ valor real	1.782	2.250	2.722	2.577	2.921	3.314	3.691	3.815	4.060
PSPN	R$ valor real				1.281	1.302	1.421	1.639	1.677	1.710
Salário Mínimo	R$ valor real	473	527	583	627	648	652	703	725	730

Fontes: Elaborado por pesquisadores do NuPE/UFPR.

No que tange às matrículas, pode-se observar que diminuíram sensivelmente ao longo do período, resultado, entre outros fatores, da redução do crescimento vegetativo da população brasileira a partir dos anos 2000, cujas faixas etárias em idade escolar em decréscimo passaram a requerer, consequentemente, um menor número de vagas escolares. Em sentido oposto, cresce o número de docentes que, como visto, decorreu da maior contratação de servidores não efetivos ou temporários.

O Valor-aluno FUNDEB, razão entre a receita crescente do Fundeb no estado e a diminuição da matrícula da educação básica, mais que dobrou de valor. No caso, foi utilizado o valor aluno ano das séries iniciais urbanas do ensino fundamental.

O Gasto-aluno MDE, razão entre o total das despesas realizadas em manutenção e desenvolvimento do ensino (MDE) e o número de matrículas de educação básica, repetiu a trajetória positiva do anterior.

O PSPN, que apresenta relação direta com a remuneração dos professores, também foi significativamente ascendente no período.

O salário mínimo, também com crescimento real no período, apesar de não ser referência direta para a remuneração dos professores, representa a política pública social implementada pelo governo federal no mesmo período.

A remuneração média de cada um dos 12 tipos selecionados de professores é correlacionada com as trajetórias dos indicadores vistos acima na Tabela 2, a qual calcula os coeficientes de regressão e correlação linear simples.

A primeira constatação destaca a associação forte[1] da remuneração dos professores estatutários com todas as variáveis. Essa associação é sobremaneira forte com o PSPN. Os asteriscos (um ou dois) e os números logo abaixo dos coeficientes informam que a correlação é forte e significativa.

[1] Em estatística, o coeficiente de correlação linear simples entre duas variáveis pode se posicionar entre 0 e 1, quando o sentido entre elas demarcar uma reta positiva ou entre 0 e -1 quando a reta for negativa. A correlação pode ainda ser forte quanto mais se aproximar de 1 ou de -1, moderada se estiver em posição intermediária entre 0 e 1 ou entre 0 e -1, ou fraca quando próxima de 0. A correlação é perfeita quando o coeficiente é igual a 1 e ausente quando igual a 0.

Tabela 2 – Análise da associação entre remuneração média e variáveis selecionadas, 2006 a 2014 (valores do r de Pearson e p-valor)

Tipo	PSPN	Gasto-aluno MDE	Valor-aluno Fundef/Fundeb	Salário mínimo	Número de professores	Número de matrículas
Estatutário graduação < 20h, <5	,984** ,000	,970** ,000	,933** ,001	,963** ,000	,889** ,001	-,947** ,000
Estatutário graduação < 20h, >=5<10	,988** ,000	,912** ,001	,824* ,012	,852** ,004	,875** ,002	-,855** ,003
Estatutário, graduação, 20h, >=5<10	,983** ,000	,909** ,001	,810* ,015	,849** ,004	,855** ,003	-,852** ,004
Estatutário, graduação, 40h >=10<15	,964** ,002	,847** ,004	,690 ,058	,770* ,015	,820** ,007	-,787* ,012
Estatutário, graduação, 40h >=15<20	,965** ,002	,857** ,003	,694 ,056	,790* ,011	,786* ,012	-,804** ,009
Estatutário, graduação, 40h >=20<25	,973** ,001	,889** ,001	,743* ,035	,829** ,006	,800** ,010	-,841** ,004
Estatutário, graduação, 40h >=25 anos	,977** ,001	,889** ,001	,743* ,035	,824** ,006	,836** ,005	-,838** ,005
Estatutário, graduação, 40h >=5<10	,969** ,001	,865** ,003	,739* ,036	,800** ,010	,835** ,005	-,802** ,009
Servidor não efetivo, graduação < 20h, <5	,645 ,167	,646 ,060	,504 ,203	,565 ,113	,581 ,101	-,536 ,136
Servidor não efetivo, graduação, 20h, <5	,546 ,262	,786* ,012	,687 ,060	,749* ,020	,697* ,037	-,713* ,031
Servidor não efetivo, graduação, 30h, <5	,363 ,480	,752* ,019	,734* ,038	,748* ,020	,656* ,055	-,693* ,038
Servidor não efetivo, graduação, 40h <5	,538 ,271	,831** ,006	,806* ,016	,792* ,011	,763* ,017	-,762* ,017

Fonte: elaborado por pesquisadores do NUPE/UFPR, com base nos dados da Tabela 3.

Quanto a correlação entre a remuneração média de cada servidor não efetivo e as demais variáveis, poucas são fortes, a maioria moderada e algumas fracas. A ausência de asteriscos e o número abaixo dos coeficientes mais elevados indica a correlação pouco significativa, e a fraca associação com a remuneração média. O mais importante nesses casos é constatar que a remuneração média dos servidores não efetivos não é influenciada pelo PSPN.

Considerações finais

O estudo permite constatar, de um lado, que as políticas nacionais voltadas à valorização do magistério, com especial ênfase ao PSPN, possibilitaram, ainda que tardiamente, ganho real no valor da remuneração dos professores estatutários, especialmente a partir de 2012. Por outro lado, de forma perversa, políticas conduzidas pelo governo estadual ampliaram a condição desigual e precarizada de trabalho e remuneração dos servidores não efetivos e temporários, que já são ampla maioria no quadro do magistério da rede estadual de educação básica de Santa Catarina.

Referências

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996*. Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições constitucionais Transitórias. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc14.htm. Acesso em: 18 jun. 2018.

_____. *Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006.* Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm. Acesso em: 18 jun. 2018.

_____. *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. 2008a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 18 jun. 2018.

_____. MEC. INEP. *Relatório do 1º ciclo de monitoramento das metas do PNE*: biênio 2014-2016. 2016. Disponível em: http://download.inep.gov.br/outras_acoes/estudos_pne/2016/relatorio_pne_2014_a_2016.pdf. Acesso em: 06 jun. 2018.

_____. STF. *ADIn nº 4.167, de 17 de dezembro de 2008.* Disponível em: http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=590415. Acesso em: 25 jun. 2018.

DIEESE. *Transformações recentes no perfil do docente das escolas estaduais e municipais de educação básica*. Disponível em: https://www.dieese.org.br/notatecnica/2014/notaTec141DocentesPnadvf.pdf. Acesso em: 06 jun. 2018.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Revelando o Cálculo das Gratificações e Vantagens na Remuneração dos Docentes da Rede Estadual de Ensino Público do Pará

Abelcio Nazareno Santos Ribeiro

Secretaria de Estado de Educação do Pará (SEDUC/PA), Belém/PA – Brasil

Introdução

O contracheque é o documento que registra os componentes da remuneração dos trabalhadores. Nossa experiência como professora e sindicalista nos fez perceber que parte dos professores da rede estadual de ensino do Pará não compreendem o cálculo dos componentes da sua remuneração (PCCR e do RJU).

Assim, buscamos nesse trabalho explicar como se calcula e identifica as nomenclaturas contidas nos contracheques e nas legislações, os percentuais que orientam os cálculos das gratificações para efeito de remuneração.

Metodologia

O pagamento do professor é regulado pela jornada que pratica, o tempo na carreira, suas devidas progressões e gratificações, além de suas dívidas em empréstimos consignados, assim sendo não existe apenas um tipo de contracheque, nem um único valor salarial, uma vez que cada servidor tem uma vida particular na carreira. Assim sendo, utilizamos alguns componentes que são obrigatórios na grande maioria da remuneração dos profissionais do magistério, apresentando como base um professor lotado na **jornada** de 40 horas semanais (200h mensais), porém que atua numa na regência de classe **(carga horária)** de 200 horas/mês, o que lhe dá direito a 60 **aulas suplementares**, pois ultrapassa a jornada legal estabelecida.

No PCCR a jornada de 200 horas, corresponde a 150 horas de regência de classe e 50 de hora-atividade, e esta corresponde ao tempo destinado ao professor para atividades extraclasse, (período em que o professor prepara suas aulas, avalia a produção dos alunos, participa de reuniões escolares, inclusive cursos objetivando sua formação não é praticada). Na LDB, no art. 67, Item V, a hora atividade é definida como “período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho”.

A *hora-atividade* deve ser praticada dentro ou fora da mesma como prescreve a lei, todavia o que interessa ao professor é a “carga horária”, ou o total de horas trabalhadas e fazer crescer seu salário.

Resultados e discussões

Não é nosso objetivo esgotar cada caso particular da remuneração dos professores, mas explicar 6 (seis) componentes salariais para efeito de remuneração dos docentes e que estão listados na tabela abaixo.

Tabela 1 – Componentes da remuneração do salário dos professores em termos percentuais

	NOMENCLATURA	OBSERVAÇÃO	Valor (%)
1.	VENCIMENTO BASE: VB*		PISO + VANTAGENS
2.	AULAS SUPLEMENTARES: AS*	SÓ TEM DIREITO QUEM EXTRAPOLA A JORNADA DE 200H	20% NO VALOR DA HORA EXTRAPOLADA
3.	GRATIFICAÇÃO DE TITULARIDADE: GRAT. TITULARIDADE.	ESPECIALIZAÇÃO, MESTRADO E	10%, 20% E 30%
4.	GRATIFICAÇÃO DE MAGISTÉRIO: GRAT. MAGISTÉRIO	PARA QUEM ESTÁ NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA	10%
5.	GRATIFICAÇÃO DE ESCOLARIDADE: GRAT. ESCOLARIDADE	TAMBÉM CHAMADA DE GRATIFICAÇÃO DE NÍVEL SUPERIOR	80%
6.	ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO: ADIC. TEMPO SERVIÇO	TAMBÉM CHAMADO DE TRIÊNIO	5% A CADA TRÊS ANOS

Fonte: Elaborado pelo Autor.
* O Vencimento base mais as aulas suplementares fazem parte da **base de cálculo** de todas as gratificações

De acordo com a ordem expressa acima vamos expor os cálculos de cada um dos itens na ordem:

1 – **Vencimento Base** – VB: é o item primeiro do contracheque e é descrito pela jornada em que o professor está lotado (20, 30 e 40 horas semanais que correspondem a 100, 150 e 200 horas mensais). Ele não pode ser menos que o valor do Piso salarial Profissional Nacional (PSPN) e é dele que obtém-se o valor da **hora-aula**, ou seja, divide o valor remuneratório do vencimento base pela **carga horária** através da formula: VB/CA = valor da hora.

2 – **Aulas Suplementares** – AS: Foi regulamentada pela Lei 8.030/14, e atualmente só recebe o professor que ultrapassa a jornada de 200 horas. Para obter o valor das AS se aplica 20% em cima do valor da hora. Exemplificando: Para um professor que possui 60 AS considera-se o seguinte cálculo para efeito de remuneração: Tomando por base o valor médio da hora aula pago até 12 de junho de 2019 que seria R$ 2.100,00 / 200 = R$ 10,50. As AS seriam então 60 x 10,50 = R$ 630,00. Na tabela abaixo buscamos demonstrar como ocorre:

Tabela 2 – Relação entre jornada, AS e remuneração no PCCR do magistério paraense – Lei nº 7.442/10

Jornada*	Regência**	Extrapolação***	Aulas suplementares (AS)****	Remuneração (salário)
200h (40)	150	0	0 %	X
200h (40)	160	+ 10h	10 x 20% = 12	X + 12 AS
200h (40)	170	+ 20h	20 x 20% = 24	X + 24 AS
200h (40)	180	+ 30h	30 x 20% = 36	X + 36 AS
200h (40)	190	+ 40h	40 x 20% = 48	X + 48 AS
200h (40)	200	+ 50h	50 x 20% = 60	X + 60 AS

Fonte: Elaborado pelo Autor com base nos dados dos contracheques dos professores da rede estadual.
*A jornada de 200 horas (40 semanais) compreende o salário base do professor
**A regência (mensal) de classe refere-se as horas trabalhadas em sala de aula, quando ela aumenta, acresce em aulas suplementares
***A extrapolação (mensal) são as horas trabalhadas a mais e que são remuneradas com 20% (cálculo extraído da jornada do estatuto do magistério)
****As aulas suplementares incidem sobre todas as gratificações e compreende um relativo aumento da remuneração.

3- Gratificação de Titularidade (GT): É uma gratificação garantida aos professores de acordo com o artigo 31 do PCCR:

> I – 30% (trinta por cento) para o possuidor de Diploma de Doutorado;
> II – 20% (vinte por cento) para o possuidor de Diploma de Mestrado;
> III – 10% (dez por cento) para o possuidor de Curso de Especialização em Educação.

É calculada a partir da titulação do professor, em 10%, 20% ou 30% sobre o valor total da somatória do VB + AS (base de cálculo). Para um professor com 200h (VB) R$ 2.100, + (AS) R$ 630,00 = R$ 2.730,00. Esse valor é a base de cálculo para a gratificação de titularidade. Utilizando um professor com *especialização* (10%) teríamos R$ 2.730,00 + 273,00.

4- Gratificação de Magistério (GM) - É uma gratificação que corresponde a 10% sobre VB + AS. É específica para o exercício da atividade docente. Apresenta a maior frequência entre o total dos professores da rede estadual por estar vinculada ao exercício da docência.

Exemplo para 200h: (VB) R$ 2.100,00 + (AS) R$ 630,00 = R$ 2.730,00. Acréscimo de 10% que corresponde a R$ 273,00.

5- Gratificação de escolaridade (GE) - Está prevista na Lei 5.810/94 (RJU), art. 132, VII e 140, III. Já no PCCR, permaneceu apenas a Gratificação de Nível

Superior (GNS) e, por isso, professores com nível fundamental e médio não recebem. Corresponde a 80% (oitenta por cento) do VB + AS (base de cálculo). Exemplificando, para 200h: soma-se o (V.B) R$ 2.100,00 + (A.S) R$ 630,00 = R$ 2.730,00. Em seguida incorpora-se 80% sobre R$ 2.730,00 que corresponde a R$ 2.184,00.

6- Adicional tempo de serviço (ATS) - Conhecido como *triênio*, incorpora-se a cada três anos, 5% sobre a somatória do VB + AS + GE + GM. Nesse caso, a base de cálculo para obtenção do triênio é diferente das outras gratificações. É um dispositivo garantido a todo o servidor de carreira do estado do Pará.

Exemplo para 200h que recebe 02 triênios, ou seja, possui 6 anos no serviço público estadual: Nesse caso utiliza-se 10% (dez) sobre a somatória do VB + AS + GE + GM. Vejamos com base nos números:

Bse de cálculo: R$ 2.100,00 (VB) + R$ 630,00 (AS) = R$ 2.730,00 + R$ 273,00 + R$ 2.184,00 = R$ 5.187,00. O ATS é 10% de 5.187,00 que corresponde a R$ 518,7.

Conclusão

Não basta ao trabalhador entender somente o quanto ganha, é necessário compreender todos os direitos contidos na sua remuneração de modo a descobrir de fato seu salário e o que lhe é de direito. Para isso é necessário ir para além da aparência dos contracheques para se entender sua essência que compreende a razão de ser de toda a ciência.

Referências

PARÁ. Lei n° 5.351 de 21 de novembro de 1986. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Estadual do Pará. **Diário Oficial do Estado**, N° 25.874, de 28 nov. 1986.

PARÁ. Lei n° 5.810, de 24 de janeiro de 1994. Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Pará. **Diário Oficial do Estado**, N° 27.764, de 21 jul. 1994.

PARÁ. Lei n° 7.442, de 2 de julho de 2010. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Pública de Ensino do Estado do Pará e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Nº 31.700, 02 jul. 2010.

PARÁ. Lei nº 8.030, de 21 de julho de 2014. Dispõe sobre a jornada de trabalho e as aulas suplementares dos professores da educação básica da rede pública de ensino do Estado do Pará, de que tratam os arts. 35 e 28 da Lei nº 7.442, de 2 de julho de 2010. **Diário Oficial do Estado**, Nº 32.691, de 24 jul. 2014.

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Tipologia das Regulações que tratam da Carreira e Remuneração de professores da Educação Básica dos municípios do Pará

Paulo Sergio de Oliveira Alvares

Rubens da Costa Ferreira

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

Resumo

O objetivo desta pesquisa é tratar das tipologias das regulações acerca da carreira e remuneração de professores da Educação Básica dos municípios do estado do Pará. Utilizando-se da pesquisa qualitativa em educação, do tipo bibliográfica e documental, o estudo realizou o mapeamento dos vários tipos de legislações que versam sobre a carreira e remuneração docente nos municípios paraenses. Revela uma multiplicidade de regulações, que nem sempre tratam especificamente dos professores. Por esta razão, o estudo busca problematizar o sentido de se ter tantas legislações diferentes para tratar da mesma questão. Seriam o contraponto das orientações das políticas de governo para os Planos de Carreira, com o objetivo ou intenção de valorização dos professores, ou seria o desconhecimento por parte dos legisladores municipais das questões e orientações atinentes à construção dos Planos de Carreira? Na tentativa de dialogar com tais questões, o estudo apresenta os dados coletados nos 144 municípios paraenses e em seguida busca a análise do quadro que se formou para tratar da carreira e remuneração docente.

Palavras-chave: **Valorização do professor. Regulações de Carreira. Estatuto do Magistério.**

Typology of the Regulations that deal with the Career and Remuneration of teachers of the Basic Education of the municipalities of Pará

Abstract

The purpose of this research is to deal with the typologies of the regulations regarding the career and remuneration of Basic Education teachers in the municipalities of the state of Pará. Using the qualitative research in education, of the bibliographic and documentary type, the study mapped the various types of legislations that deal with career and teaching remuneration in the municipalities of Pará. It reveals a multitude of regulations, which do not always specifically address teachers. For this reason, the study seeks to problematize the sense of having so many different legislations to address the same issue. Would it be the counterpoint of the guidelines of the government policies for the Career Plans, with the objective or intention of valorization of the teachers, or would it be the lack of knowledge on the part of the municipal legislators of the questions and orientations pertaining to the construction of the Career Plans? In an attempt to dialogue with such questions, the study presents the data collected in the 144 municipalities of Pará and then seeks the analysis of the framework that was formed to deal with career and teacher remuneration.

Keywords: **Teacher appreciation. Career Regulation. Statute of the Magisterium.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Valorização, Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Valorização do Professor e Qualidade de Vida

Márcia Andréia Grochoska

Prefeitura de São José dos Pinhais, São José dos Pinhais/PR – Brasil

Introdução

O presente trabalho tem como objetivo apresentar reflexões sobre carreira dos professores da educação básica e a qualidade de vida desses trabalhadores. Trata-se de um recorte do relatório de pós-doutorado que tem como tema a valorização dos professores. Para a construção desses dados analisou-se duas realidades municipais distintas: um município com condições econômicas favoráveis para a valorização (São José dos Pinhais) e outro com condições econômicas não favoráveis (Piraquara).

Primeiramente vale destacar alguns conceitos importantes, sendo um deles a valorização do professor.

> É o princípio para se chegar a dois objetivos: o primeiro, a qualidade da educação nacional, e o segundo, a qualidade de vida do trabalhador. Esses dois objetivos são necessários para que o professor possa produzir a sua vida, a escola e sua profissão, conforme indica Nóvoa (1995). Para se alcançar estes dois objetivos, existe um mecanismo legal que é a carreira. Para que esta carreira seja um mecanismo de valorização, precisa contemplar três elementos: formação, condições de trabalho e remuneração. Estes elementos primários são compostos por demais dimensões buscando uma maior objetividade na efetivação da política (GROCHOSKA, 2015, p. 99).

A necessidade de valorizar o professor para que ele tenha qualidade de vida sustenta-se na proposta indicada por Nóvoa (1995), que aponta a necessidade de o professor consolidar três dimensões: desenvolvimento pessoal – produzir a vida do professor; desenvolvimento profissional – produzir a profissão docente; e desenvolvimento organizacional – produzir a escola.

O conceito de qualidade de vida se constitui a partir de elementos complexos e de inúmeras variáveis, pois o que pode ser qualidade de vida para um professor, pode não ser para o outro. Assim, perceber como esta representação se constrói num município com possibilidades econômicas positivas e no outro com menor capacidade econômica contribuirá com as reflexões sobre quais elementos são importantes e consolidam os princípios de valorização do professor da educação básica.

Desenvolvimento

A primeira pergunta feita aos professores buscou trazer reflexões sobre qualidade de vida e que tenta absorver a que elementos o professor relaciona essa representação. Em ambos os municípios os professores relacionaram os aspectos de qualidade de vida aos mesmos elementos: Boa remuneração; Lazer e cultura e; Tempo com a família. Vale destacar que, nos dois casos, as variações entre os elementos relacionados com qualidade de vida possuem índices muito próximos, ou seja, para os professores das duas redes, vários

contextos compõem a qualidade de vida. Mudam, no entanto, as prioridades de cada aspecto para cada município.

Ressalta-se que entre os três elementos com maior valor nos dois municípios (Boa remuneração; Lazer e cultura; e Tempo com a família) verifica-se uma variação entre Lazer e Cultura e Tempo com a família nos dois casos. Destaca-se que esses dois elementos possuem interdependência com os aspectos relacionados à remuneração e à jornada, pois, para se ter lazer e cultura, existe a necessidade de tempo e boa remuneração.

Tabela 1 – Qualidade de Vida está Relacionada a que Elementos? Percepção dos Professores dos Municípios de São José dos Pinhais e Piraquara

Município	São José dos Pinhais	Piraquara
Boa remuneração	51,05%	46,89%
Jornada de trabalho	29,22%	27,68%
Não adoecer	39,78%	40,11%
Lazer e cultura	56,69%	50,84%
Acesso a bens de consumo	9,85%	17,7%
Tempo com a família	51,76%	58,19%
Acesso à casa própria	13,38%	14,12%
Realização profissional	37,67%	35,02%

Fonte: Grochoska (2017, p. 26).

A remuneração é um elemento importante que se apresenta como escolha principal da qualidade de vida nas duas redes de ensino. Vale destacar que, independente dos vencimentos nos dois municípios serem diferentes (São José dos Pinhais paga praticamente o dobro de Piraquara), as duas redes colocam que qualidade de vida está associada à remuneração. Nesse sentido reafirma-se que o professor vincula a necessidade de boas remunerações à qualidade de vida.

Quando se pergunta se a profissão lhe propicia qualidade de vida, a maior resposta se associa ao “parcialmente”, no entanto, a rede de Piraquara surpreende com um número significativo de professores que responderam sim.

Tabela 2 – Sua Profissão lhe Propicia Condições para que tenha Qualidade de Vida? Percepção dos Professores dos Municípios de São José dos Pinhais e Piraquara

	São José dos Pinhais	Piraquara
Sim	11,61%	26,55%
Não	7,04%	7,34%
Parcialmente	80,28%	66,10%

Fonte: Grochoska (2017, p. 27).

Em São José dos Pinhais, qualidade de vida está relacionada numa maior escala a Lazer e Cultura; em Piraquara, está relacionada a tempo com a Família. Em Piraquara se tem mais professores trabalhando vinte horas do que em São José dos Pinhais. Nesse sentido, justifica-se que em Piraquara mais professores definem que sua profissão lhes propicia qualidade de vida, partindo da hipótese que mais professores têm uma jornada menor de trabalho.

Na linha da resposta anterior, onde em Piraquara um maior número de professores responderam que a profissão lhes propicia qualidade de vida, a tabela seguinte reforça a representação dos professores sobre como se sentem em relação a sua atividade.

Tabela 3 – Como se Sentem Trabalhando essa Jornada? Percepção dos Professores dos Municípios de São José dos Pinhais e Piraquara

Município	São José dos Pinhais	Piraquara
Feliz	16,54%	22,03%
Realizada	16,19%	27,68%
Cansada	51,40%	46,89%
Esgotada	10,56%	9,03%
Sem tempo para nada	33,09%	20,33%
Irritada	6,69%	4,51%
Tranquila	9,15%	9,60%
Infeliz	0,35%	1,77%
Desmotivada	7,04%	7,90%

Fonte: Grochoska (2017, p. 27).

No município de Piraquara, onde temos mais professores trabalhando uma jornada menor, apesar de se sentirem cansadas, as professoras se sentem mais felizes e realizadas. Tanto que, somando o percentual de felizes e realizadas, obtemos um número maior do que aquelas que se sentem cansadas, mesmo sendo uma rede com ganhos menores. Este resultado pode estar relacionado ao fato de tratar-se de um maior número de professores mais jovens e com menos tempo de trabalho e que ainda atendem menos alunos no dia, ao contrário de São José dos Pinhais, onde o número de professores que trabalham jornada maior é mais significativo, ainda tem como elemento o fato de que se trata de uma rede com mais tempo de carreira e de idade e onde há mais professores que atendem um número maior de alunos.

Percebe-se, no entanto, que mesmo os professores de Piraquara demonstrando uma relação mais positiva com o trabalho, tratando-se de uma rede mais nova e que atende menos alunos, ainda assim a maioria dos profissionais afirma que em algum momento a profissão afetou sua saúde.

Tabela 4 – Sua Profissão tem Afetado sua Saúde? Representação dos Professores dos Municípios de São José dos Pinhais e Piraquara

		Município	
		São José dos Pinhais	Piraquara
Sua profissão tem afetado sua saúde	Não	25,2%	27,2%
	Sim	18,3%	23,1%
	Algumas vezes	56,5%	49,7%

Fonte: Grochoska (2017, p. 28).

Ainda, na análise geral dessa tabela, destaca-se que nas duas redes de ensino o número de professores que em algum momento de sua vida estiveram doente devido à profissão é alto. Esse dado retrata um elemento importante para a valorização do professor, que é pensar políticas de saúde para esse profissional. Tanto professores mais novos quanto os mais velhos estão sendo afetados, em algum momento, no que diz respeito a sua saúde.

A tabela seguinte busca apresentar a relação entre qualidade de vida e remuneração dos professores, partindo do levantamento que a remuneração foi identificada como um dos principais elementos nas representações sobre qualidade de vida.

Tabela 5 – Representação dos Professores dos Municípios de São José dos Pinhais e Piraquara Sobre Remuneração e Qualidade de Vida

		Município	
		São José dos Pinhais	Piraquara
Você tem uma boa remuneração que lhe propicia qualidade de vida?	Não	18,4%	17,5%
	Sim	9,6%	14,0%
	Parcialmente	71,6%	68%
	Não responderam	0,4%	0,0%

Fonte: Elaborada pela autora (2017).

Os resultados não demonstram diferenciação muito grande na percepção dos professores sobre suas remunerações, mas vale destacar que, mesmo os professores de Piraquara tendo vencimentos menores que os do outro município, uma parcela maior defende que a sua remuneração lhe propicia qualidade de vida.

No contexto de discutir a remuneração, e entendendo a aposentadoria como uma condição para a valorização do professor, buscou-se identificar qual a percepção dos professores a respeito desse aspecto.

Tabela 6 – Representação dos Professores sobre a Aposentadoria e Qualidade de Vida dos Professores dos Municípios de São José dos Pinhais e Piraquara

		Município	
		São José dos Pinhais	Piraquara
Como vislumbra a sua aposentadoria	Não responderam	0,4%	1,7%
	Nunca pensei na minha aposentadoria	7,8%	7,5%
	Bem, com qualidade de vida	45,2%	59,0%
	Difícil, com uma baixa remuneração	13,1%	8,7%
	Difícil, com a saúde debilitada	2,8%	2,3%
	Tranquila, vou viajar muito	6,7%	5,2%
	Tranquila, indo a cinemas, teatros e museus	2,5%	2,9%
	Vou continuar a trabalhar em alguma coisa	21,6%	12,7%

Fonte: Grochoska (2017, p. 30).

Torna-se desafiador, no entanto, o fato de que, mesmo com afirmações não positivas sobre a remuneração, a saúde, como se sentem no trabalho e as diferenças de idade e tempo de serviço, em ambos os casos um grande número de professores afirmou que vislumbra a aposentadoria com qualidade de vida.

Tal indicativo pode estar relacionado ao fato de vincular a percepção da aposentadoria com o afastamento da escola ou da sala de aula.

Conclusões

Os dados nos demonstram que em Piraquara os professores estão mais satisfeitos com suas carreiras, mesmo com uma remuneração bem inferior àquela praticada em São José

dos Pinhais. Outros elementos que aparecem nas considerações dos professores de Piraquara tensionam para a percepção de uma melhor qualidade de vida, como mais professores trabalhando uma jornada menor, visto que em ambos os casos a questão “tempo” aparece. No caso de São José dos Pinhais, propõe-se a reflexão que, ao longo da carreira dos professores, algumas situações vão se desenhando e contribuindo para que a percepção sobre a qualidade de vida seja menos positiva.

Em âmbito nacional vale destacar que os debates sobre qualidade de vida e valorização dos professores ainda são poucos em especial no campo da política educacional, no entanto, faz-se necessário ampliar estudos a esse respeito visto que a valorização está diretamente ligada a qualidade de vida, por meio de elementos que permeiam a jornada de trabalho e a remuneração. Valorização essa atacada no contexto das políticas educacionais atuais.

Referências

GROCHOSKA. M.A. **Políticas educacionais e a valorização do professor**: carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do município de São José dos Pinhais/PR. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal do Paraná. Curitiba. 2015.

GROCHOSKA. M.A. **Existem professores com qualidade de vida?** Reflexões sobre valorização e carreira do magistério na educação básica. Relatório de pós-doutorado (Pós-doutorado em Educação). Universidade Federal do Paraná. Curitiba. 2017.

NÓVOA, A. (Org.). **Os professores e a sua formação**. 2. ed. Lisboa: Dom Quixote, 1995.