ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Anais

XI Encontro Anual da FINEDUCA (2023)

Eixo Temático

Planos de Carreira e Remuneração de Professores

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

RESUMOS

A Acumulação de Cargo Público de Técnico em Educação no Brasil: o caso da região do Marajó/PA

Dalva Valente Guimarães Gutierres
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
Paulo Sergio de Oliveira Alvares
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
Keila Simone dos Anjos
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
Luizete Cordovil Ferreira da Silva
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

A Aplicação da Lei nº 11.738/2008 no Estado do Piauí de 2018 a 2023

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

A composição da jornada de trabalho dos professores da Rede Municipal de Educação de Manaus/AM

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

A Expansão do Trabalho Temporário do Professorado na Rede Estadual de Ensino do Paraná

Daniele Pereira Meira Cordeiro
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
Andrea Barbosa Gouveia
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
Bianca Larissa Klein
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil

A Identidade Profissional Docente dos Professores que Atuam em Regime de Designação Temporária em Cachoeiro de Itapemirim/ES

Soila Maria Francisco Belo Ramos
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Vitória/ES – Brasil
Andreia Weiss
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Vitória/ES – Brasil

A Remuneração de Professores das Redes Estaduais de Educação no Pará e no Paraná: uma comparação, proveniente dos reflexos das diferenças das políticas públicas adotadas

Gustavo Nogueira Dias
Colégio Tenente Rêgo Barros, Belém/PA – Brasil

Análise da Organização do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do Magistério do Município de Ananindeua/PA

Marilene da Silva Feijão Pereira
Secretaria de Estado de Educação (SEDUC/PA), Belém/PA – Brasil
Maria Elcineide de Albuquerque Marialva
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
Francisco Orinaldo Pinto Santiago
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Análise sobre a situação do indicador da Meta 17 em âmbito nacional, estadual e municipal com dados da Relação Anual de Informações Sociais

Rogério Lopes Craveiro
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
Thiago Alves
Universidade Federal de Goiás (UFG), Goiânia/GO – Brasil

Como se deu a construção do Estatuto do Magistério Público Municipal de São Paulo - Lei n.11.229/92

Eliano Macedo Souza
EMEI Antonio Pereira Lima, São Paulo/SP – Brasil
Ana Paula Santiago do Nascimento
Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), São Paulo/SP – Brasil

Composição da Remuneração dos Professores da Rede Estadual do Paraná: impactos da fixação do auxílio transporte

Adriana Ester Reichert Palú
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
Daniel Schneider Hess
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
Mayara Regina Lourenço
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil

Notas de Pesquisa sobre a Educação e a Remuneração Docente nos Municípios da Região do Litoral do Paraná

Leticia Fleituch
Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR), União da Vitória/PR – Brasil
Cristina Cardoso
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil

O Impacto da Política de Gestão de Recursos Municipais para a Carreira do Magistério em Curitiba

Jokasta Pires Vieira Ferraz
Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba (SISMMAC), Curitiba/PR – Brasil
Diana Cristina de Abreu
Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba (SISMMAC), Curitiba/PR – Brasil
Gabriel Murari de Andrade
Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba (SISMMAC), Curitiba/PR – Brasil

O perfil da precarização docente no Brasil: o professor temporário das redes estaduais

João Batista Silva dos Santos
Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), Rio de Janeiro/RJ – Brasil

O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Rede Pública de Educação de Cametá/PA sob a Ótica dos Professores

Daihana Maria dos Santos Costa
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

O Regime de Recuperação Fiscal e a precarização do professorado na rede pública do estado do Rio de Janeiro (2014-2022)

Pablo Augusto Ribeiro Santos da Silva
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro/RJ – Brasil

O Thesaurus Brasileiro da Educação como ferramenta de exploração da produção de artigos: o tema da carreira e valorização docente entre os anos de 2012 e 2022

Maria Clara Lima de Araújo
Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa/PB – Brasil
Marcus Quintanilha da Silva
Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa/PB – Brasil

O Vencimento Base Inicial dos Professores da Rede Municipal de Araruama/RJ (2014 até 2023)

Lohane Cristina de Castro Dantas
Prefeitura Municipal de Araruama, Araruama/RJ – Brasil
Prefeitura Municipal de Iguaba Grande, Iguaba Grande/RJ – Brasil

Qualidades estatutárias e precarização da profissão docente no Plano de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da rede estadual da Paraíba: primeiras aproximações

Marcus Quintanilha da Silva
Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa/PB – Brasil
Maria Clara Lima de Araújo
Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa/PB – Brasil

Remuneração Bruta Média de Docentes da Educação Básica Estadual em Rondônia (2006 a 2016)

Alessandra Bertasi Nascimento
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Nova Andradina/MS – Brasil

Remuneração Docente Frente ao Orçamento Público Municipal (2018 a 2022)

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

Remuneração Docente na Produção Acadêmica e na Produção Material da Vida

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

Trabalhadores da Educação ou Profissionais da Educação: uma aproximação conceitual

Laurimar de Matos Farias
Secretaria Municipal de Educação, Belém/PA – Brasil
Daihana Maria dos Santos Costa
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Vencimentos de Docentes da Rede Pública do Estado de São Paulo (1996-2022)

José Quibao Neto
Centro Universitário Eniac, Guarulhos/SP – Brasil
Rubens Barbosa de Camargo
Universidade de São Paulo (USP), São Paulo/SP – Brasil
Ingrid Costa Ribeiro Souza
Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Guarulhos/SP – Brasil
João Batista Silva dos Santos
Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), Rio de Janeiro/RJ – Brasil

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Acumulação de Cargo Público de Técnico em Educação no Brasil: o caso da região do Marajó/PA

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

Paulo Sergio de Oliveira Alvares
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
paulooalvares@gmail.com

Keila Simone dos Anjos
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
keila.anjos@altamiraeduc.com.br

Luizete Cordovil Ferreira da Silva
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
lucordovil02@gmail.com

Resumo

A funções exercidas no setor educacional preconizam percepções diferentes quanto à ocupação dos cargos e funções dentro do serviço público. Desse modo, este texto buscou compreender o que diz a legislação brasileira sobre a acumulação de dois cargos públicos de técnico em educação no Brasil; verificar o entendimento do Superior Tribunal de Justiça (STJ) e o Tribunal de Contas da União (TCU) sobre a diferenciação entre cargos técnicos e científicos e perceber como o pedagogo se enquadra dentro da categoria dos profissionais da educação, com foco nas leis de carreira da região do Marajó. Mediante uma pesquisa documental, entende-se que dois cargos de profissional que exerce a função de suporte direto à docência se enquadram dentro da regra de exceção de acúmulo remunerado de cargos públicos.

Palavras-chave: **Acumulação de cargos. Serviço público. Educação. Marajó.**

The Accumulation of Public Office of Education Technician in Brazil: the case of the Marajó region/PA

Abstract

The functions performed in the educational sector advocate different perceptions regarding the occupation of positions and functions within the public service. Thus, this text sought to understand what the Brazilian legislation says about the accumulation of two public positions of education technician in Brazil; verify the understanding of the Superior Court of Justice (STJ) and the Court of Auditors of the Union (TCU) on the differentiation between technical and scientific positions and realize how the pedagogue fits within the category of education professionals, focusing on the career laws of the Marajó region. Through a documentary research, it is understood that two positions of professional who performs the function of direct support to teaching fall within the exception rule of paid accumulation of public offices.

Keywords: **Accumulation of positions. Public Service. Education. Marajó.**

ISSN: 2595-136X

La Acumulación de Cargos Públicos de Técnico en Educación en Brasil: el caso de la región de Marajó/PA

Resumen

Las funciones desempeñadas en el sector educativo abogan por diferentes percepciones con respecto a la ocupación de puestos y funciones dentro del servicio público. Así, este texto buscó comprender lo que dice la legislación brasileña sobre la acumulación de dos cargos públicos de técnico en educación en Brasil; verificar la comprensión del Tribunal Superior de Justicia (STJ) y el Tribunal de Cuentas de la Unión (TCU) sobre la diferenciación entre posiciones técnicas y científicas y darse cuenta de cómo el pedagogo encaja dentro de la categoría de profesionales de la educación, centrándose en las leyes de carrera de la región de Marajó. A través de una investigación documental, se entiende que dos cargos de profesional que desempeña la función de apoyo directo a la enseñanza caen dentro de la regla de excepción de acumulación remunerada de cargos públicos.

Palabras-clave: **Acumulación de cargos. Servicio público. Educación. Marajó.**

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Aplicação da Lei nº 11.738/2008 no Estado do Piauí de 2018 a 2023

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

Marina Gleika Felipe Soares
Universidade de São Paulo (USP), São Paulo/SP – Brasil
marinagleika@ors.uespi.br

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

Lucineide Maria dos Santos Soares
Universidade Estadual do Piauí (UESPI), Teresina/PI – Brasil
lucineidemaria@cpm.uespi.br

Resumo

O artigo analisou a política de valorização do magistério piauiense a partir da aplicação da Lei nº 11.738/2008 no Estado do Piauí de 2018 a 2023. O trabalho foi delineado metodologicamente por um estudo documental e bibliográfico, através do levantamento de dados – financeiros e da remuneração nas fontes oficiais da SEDUC/PI, SEFAZ-PI, FNDE e o levantamento bibliográfico da legislação sobre a carreira docente em *sites* governamentais, com vistas a analisar evolução e as modificações na composição da carreira dos professores da Rede Pública Estadual do Piauí. Constatou-se que a lei do Piso tem avançado pouco no contexto da educação pública piauiense, pois tem-se ainda muitas manobras contábeis de governos, com achatamentos nos planos de carreira, cargos e remuneração, além de interpretações divergentes da letra da lei.

Palavras-chave: **Políticas Educacionais. Piso Salarial. Remuneração Docente. Carreira Docente.**

The Application of Law nº 11.738/2008 in the State of Piauí from 2018 to 2023

Abstract

The article analyzed the policy of valuing the teaching of Piauí from the application of Law No. 11,738/2008 in the State of Piauí from 2018 to 2023. The work was methodologically delineated by a documentary and bibliographic study, through the collection of data - financial and remuneration in the official sources of SEDUC / PI, SEFAZ-PI, FNDE and the bibliographic survey of the legislation on the teaching career in government sites, with a view to analyzing evolution and changes in the composition of the career of teachers of the State Public Network of Piauí. It was found that the Floor law has advanced little in the context of public education in Piauí, because there are still many accounting maneuvers of governments, with flattening in career plans, positions and remuneration, as well as divergent interpretations of the letter of the law.

Keywords: **Educational Policies. Salary Floor. Teacher Remuneration. Teaching career.**

ISSN: 2595-136X

La Aplicación de la Ley n° 11.738/2008 en el Estado de Piauí de 2018 a 2023

Resumen

El artículo analizó la política de valoración de la enseñanza de Piauí a partir de la aplicación de la Ley Nº 11.738/2008 en el Estado de Piauí de 2018 a 2023. El trabajo fue delineado metodológicamente por un estudio documental y bibliográfico, a través de la recolección de datos - financieros y remunerados en las fuentes oficiales de SEDUC / PI, SEFAZ-PI, FNDE y el estudio bibliográfico de la legislación sobre la carrera docente en sitios gubernamentales, con miras a analizar la evolución y los cambios en la composición de la carrera de los docentes de la Red Pública Estatal de Piauí. Se encontró que la Ley de Piso ha avanzado poco en el contexto de la educación pública en Piauí, porque todavía hay muchas maniobras contables de los gobiernos, con aplanamiento en planes de carrera, cargos y remuneración, así como interpretaciones divergentes de la letra de la ley.

Palabras-clave: **Políticas educativas. Piso salarial. Remuneración del profesorado. Carrera docente.**

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A composição da jornada de trabalho dos professores da Rede Municipal de Educação de Manaus/AM

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

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

Maria Madalena Vieira da Silva
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
mada_vieira@yahoo.com.br

Introdução

A discussão sobre a valorização do professor da educação básica permeia diversos eixos de análise que perpassam pela remuneração, com destaque para a instituição de um piso salarial profissional; ingresso na carreira por meio de concurso público de provas e títulos; qualificação profissional; tempo remunerado para estudos e a garantia de uma jornada de trabalho que proporcione condições para o planejamento do trabalho através da reserva de tempo destinado às atividades extraclasses, esses são alguns dos temas que nas últimas décadas têm sido, amplamente, debatidos pelos pesquisadores e têm servido de parâmetro para a luta organizada e a defesa de uma carreira pública de professores que, minimamente, garanta melhores condições de trabalho (DUTRA JUNIOR *et. al*. 2000; LEHER, 2010; JACOMINI; PENNA, 2016).

Neste sentido, no que se refere à valorização dos professores por meio da jornada de trabalho, a legislação educacional brasileira avançou na última década no sentido da criação de diversas leis e normativas, sobretudo, a partir da implementação da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério (PSPN/2008), que prevê o mínimo de 1/3 da jornada de trabalho a ser destinado à hora-atividade ou atividades extraclasse. Deste modo, questiona-se, após 15 anos de aprovação da Lei do Piso, como os estados e municípios brasileiros têm praticado em seus Planos de Carreira tais regulamentações (CAMARGO; JACOMINI, 2011).

Diante do exposto, o presente estudo tem como temática a composição da jornada de trabalho dos professores da rede municipal de educação de Manaus/AM, com o objetivo de trazer à discussão a jornada de trabalho dos professores e verificar, nos termos da legislação municipal em vigor, se está em conformidade com a Lei nº 11.738/2008 – PSPN/2008, no que se refere à composição da jornada de trabalho dos professores e se há a reserva de 1/3 dessa jornada para atividades extraclasses, ou seja, em atividades de estudo, planejamento e avaliação do trabalho pedagógico.

ISSN: 2595-136X

Metodologia

A metodologia baseou-se em estudo documental. Como fonte foram utilizadas as Leis nº 591, de 23 de março de 2001, que dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Servidores do Magistério Público Municipal (PCCR/2001), a Lei nº 1126, de 05 de junho de 2007, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Subsídios dos Profissionais do Magistério do Município (PCCS/2007) e o Decreto nº 2907, de 12 de setembro de 2014, que regulamenta a hora de trabalho pedagógico dos professores da rede pública municipal de Manaus.

Resultados e Discussão

Antes de adentramos na discussão sobre a jornada de trabalho dos professores da rede municipal de Manaus/AM, cabe apresentar uma breve caracterização deste município. Para tanto, na tabela 1 temos as seguintes informações:

Tabela 1 – Municípios segundo a População, PIB per capita e IDHM

Município	População	PIB per capita	Densidade demográfica	IDHM
Manaus	2.063.547	41.345,11	181,00	0,737

Fonte: IBGE. População, IDHM e % da população (2010). População ocupada e PIB per capita (2020).

De acordo com informações do Censo do IBGE (2010) Manaus, a capital do estado do Amazonas, apresenta a população de 2.063.547 habitantes e, portanto, é a mais populosa da Região Norte. Com relação à economia, Manaus se destacou em 2020 como a 32ª capital com maior PIB per capita, com valores registrados de R$ 41.345,11. Vale ressaltar o destaque que Manaus adquire a partir de 1970, quando começou a Zona Franca de Manaus, que fortaleceu a economia local.

Com relação aos dados educacionais de Manaus, na tabela 2, a seguir, traremos informações gerais sobre o atendimento da educação básica, por etapas e modalidades nos anos de 2007 e 2020.

Tabela 2 – Matrícula na Educação Básica por etapa e Modalidades – 2007-2020

Município	Ano	Educ. Infantil		Ens. Fundamental		EJA	Educ. Espec.	Total
		Creche	Pré-escola	Anos Iniciais	Anos Finais			
Manaus	2007	3.215	42.641	124.463	60.649	13.419	2.177	246.564
	2020	5.050	44.427	118.840	54.466	13.266	6.717	242.766

Fonte: INEP.

A rede municipal de educação de Manaus congrega o volume de atendimento às matrículas na educação básica de aproximadamente 250.000 matrículas em 2020. De forma geral, houve uma queda nas matrículas em -1,5% no período, mas aumentou suas matrículas em creche em 57,0%. Em relação ao ensino fundamental, houve retração da matrícula em -4,5%. Ainda assim, Manaus atendeu a maior quantidade de matrículas nos anos iniciais do ensino fundamental entre todas as redes das capitais da Região Norte em 2020, totalizando 118.840 matrículas. Em relação aos anos finais do ensino fundamental, houve redução nas matrículas em 10,0%.

ISSN: 2595-136X

De fato, para viabilizar o atendimento a esses quantitativos de matrículas na Educação Básica, há necessidade de professores e de políticas que fomentem a valorização desses profissionais. Assim sendo, a carreira dos professores da rede municipal de Manaus/AM está atualmente regida pela Lei nº 1126, de 05 de junho de 2007, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e subsídios (PCCS/2007) dos profissionais do magistério do município, no entanto, também trataremos a respeito da Lei nº 591, de 23 de março de 2001 (PCCR/2001), a fim de estabelecer as diferenças ocorridas na composição da jornada de trabalho dos professores, nessas legislações.

A jornada de trabalho dos professores, o município de Manaus/AM passou pelas seguintes modificações em sua definição:

Quadro 1 – Definição de jornada de trabalho dos professores nas legislações de Manaus

Legislação	Definição de jornada de trabalho	Localizador
PCCR/2001	O regime semanal de trabalho do docente, professor e pedagogo, é de 20 horas; Poderá ser fixado em 40 horas semanais, de conformidade com o interesse da administração	Art.16 e 17
PCCS/2007	A jornada de trabalho docente pode ser de 20, 40 ou 60 horas	Art.6º

Fonte: Legislações municipais de Manaus/AM.

Os dados indicam que no PCCR/2001 havia apenas o estabelecimento da carga horária semanal de 20 horas e excepcionalmente 40 horas. Tal situação é modificada com o PCCS/2007, no Art.6º, onde é fixada a possibilidade de a jornada de trabalho dos professores ser de 20, 40 ou 60 horas semanais, nesta última, para os casos de acumulação de cargos, nos termos que seguem: “§ 3º No caso de acumulação de cargos, na atividade ou inatividade, a jornada semanal máxima de trabalho permitida é de sessenta horas” (Manaus, 2007). Em relação a composição da jornada de trabalho dos professores, as variações entre o PCCR/2001 e PCCS/2007 compreendem:

Tabela 3 – Composição da jornada de trabalho dos professores da Rede Municipal de Manaus

Legislação	Cargo	Jornada semanal	Atividades extraclasse ou hora atividade (%)
PCCR/2001	Professor Nível I Professor Nível II	20, 40	20 a 25
PCCS/2007	Professor Nível Superior Professor Nível Médio	20, 40 ou 60	20

Fonte: Legislações municipais de Manaus/AM.

De acordo com o Art. 16 do PCCR/2001 a jornada de trabalho compreendia uma parte de horas aulas e de 20% a 25% do total da jornada de atividades extraclasse. Contudo, observa-se que, com o PCCS/2007, no §1º do Art. 6º, há a fixação de um percentual único destinado à hora-atividade de 20% do total da jornada suprimindo a possibilidade 25% prevista na redação do PCCR/2001. A redução de 25% (PCCR/2001) para 20% (PCCS/2007) mostra uma contradição levando em conta que em 2007 o país estava em plena discussão do PSPN, que culminou na sua implementação em 2008, em que fora fixado o mínimo de 1/3 da jornada de trabalho dos professores destinado para atividades extraclasse.

ISSN: 2595-136X

Em 2014, houve nova alteração[1] do PCCS/2007. Desta feita, por meio do Decreto nº 2907, de 12 de setembro de 2014, tem-se a regulamentação da Hora de Trabalho Pedagógico dos professores do ensino fundamental da Rede Pública Municipal de Ensino de Manaus.

Conforme o Art.2º do referido decreto, a HTP dos professores de 1º ao 9º ano do ensino fundamental será de 04 horas semanais e conforme o parágrafo único, este tempo será destinado "[...] ao planejamento de aulas, avaliação, formação continuada e atendimento de pais, responsáveis e alunos, assim como para o desenvolvimento de atividades pedagógicas que contribuam para qualificar o trabalho docente" (Manaus, 2014).

No que concerne a efetivação da HTP, a cada 08 turmas será lotado além do professor titular, 02 professores, sendo um habilitado em educação física e outro em Pedagogia ou Normal Superior para viabilizar o atendimento das turmas e conforme o Art.5º, § 1º, A HTP será de 4 (quatro) horas aula, durante a semana, intercalada ou não, sem prejuízo da carga horária letiva anual. Com relação aos professores lotados em turmas de 6º ao 9º ano, no Art. 6º se define que a HTP deve ser organizada priorizando-se o corpo docente que atua com o mesmo componente curricular. Por fim, durante a jornada de 04 horas destinada a HTP, o professor fica dispensado de ministrar aulas.

Conclusões

Em Manaus verificou-se que a jornada de trabalho dos professores passou por modificações em sua definição, antes fixada em 20h e de 40h e com o PCCS/2007 passou a ser de 20, 40 ou até de 60 horas, nesta última, se o professor estiver em acúmulo de função. No que concerne à composição da jornada de trabalho constatou-se que houve perda significativa na passagem do PCCR/2001 para o PCCS/2007, pois no primeiro previa 25% da jornada para atividades extraclasse e no PCCS/2007 apenas 20%, o que torna o tempo destinado ao planejamento extremamente precário, sobretudo ao professor que possui 60 horas semanais de trabalho. Evidentemente isto é uma contradição quanto à garantia de direitos e valorização do professorado e da qualidade do ensino público. Conclui-se que nos termos da legislação municipal em vigor, o município de Manaus não está em conformidade com o PSPN/2008, pois não há o cumprimento da reserva de 1/3 dessa jornada de trabalho docente para atividades extraclasse, o que exige dos trabalhadores em educação da rede municipal manauara enfrentar os desafios para assegurar a sua materialização.

Referências

CAMARGO, R; JACOMINI, M.A. **Carreira e Salário do pessoal docente da educação básica: Algumas demarcações Legais**. Revista educação em Foco. Ano 14 - n. 17 - julho 2011 - p. 129-167. Disponível em: http://www.uemg.br/openjournal/index.php/educacaoemfoco/article/view/106/141

DUTRA JÚNIOR *et al*. **Plano de carreira e remuneração do magistério público: LDB, FUNDEF, Diretrizes nacionais e nova concepção de carreira**. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

[1] A Lei nº 1879, de 04 de junho de 2014, apresenta no art. 4º, III, o prazo de noventa dias para o estabelecimento de regulamentação própria das Horas de Trabalho Pedagógico – HTP para os professores do 1º aos 5º anos do Ensino Fundamental.

JACOMINI, M.A; PENNA, M. G. de O. **Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional**. PRO.POSIÇÕES. V. 27, N. 2 (80) maio/ago. Educação, Guarulhos, SP, 2016. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pp/a/M34nYfJTrzB4Sfv7NqVgTTp/abstract/?lang=pt

LEHER. R. Valorização do magistério. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. Dicionário: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010

MANAUS (AM). Lei nº 591, de 23 de março de 2001. **Dispõe sobre o novo Plano De Carreira, Cargos e Remuneração dos Servidores do Magistério Público Municipal, e dá outras providências.**

MANAUS (AM). Lei nº 1.126, de 05 de junho de 2007. **Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Subsídios (PCCS) dos profissionais do magistério do município e adota outras providências.**

MANAUS (AM). Lei nº 1.621, de 19 de dezembro de 2011**. ALTERA os dispositivos que especifica, da Lei nº 1.126, de 05 de junho de 2007** [...]

MANAUS (AM). Decreto nº 2907, de 12 de setembro de 2014. **REGULAMENTA a Hora de Trabalho Pedagógico dos professores do ensino fundamental da Rede Pública Municipal de Ensino de Manaus, e estabelece outras providências.**

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Expansão do Trabalho Temporário do Professorado na Rede Estadual de Ensino do Paraná

Daniele Pereira Meira Cordeiro
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
meira.dani@hotmail.com

Andrea Barbosa Gouveia
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
andrea-gouveia@uol.com.br

Bianca Larissa Klein
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
biancalklein@yahoo.com.br

Introdução

No campo do financiamento público educacional o debate acerca das formas de contratação dos professores e suas implicações nas diversas dimensões do trabalho docente é preocupação constante: direitos (GOMES, 2017); subjetividades (CARVALHO, 2022), precarização (GARCIA, 2018;) e diferentes condições de remuneração entre estatutários e temporários (JACOMINI, 2020; THEODOROSKI, 2020).

Dado que a demanda de educação básica é predominantemente direcionada à escola pública e, portanto, o investimento financeiro do Estado recai sobre os seus entes, na medida de suas competências e pelo regime de colaboração, resulta que, o financiamento público viabiliza a "reprodutibilidade da contratação por tempo determinado, comumente chamado de 'temporário', forma esta que, apesar de subtrair direitos trabalhistas básicos das professoras" (SANTOS, 2021, p.188) incorporou-se nas redes com permissão legal sob o pretexto de interesse público excepcional.

As pesquisas acerca do trabalho temporário de professores têm demonstrado que tal vínculo gera uma precarização, pelo viés da remuneração, e, consequente desvalorização profissional (SANTOS, 2017; SOUZA, 2011).

Neste contexto o presente trabalho visa abordar o movimento de utilização estratégica, pelo estado do Paraná, nas gestões de 2012 até 2022, de contratos de trabalho temporário docente, por meio de Processos Seletivos Simplificados (PSS) como mecanismo que vem, de forma acentuada, substituindo a carreira dos professores estatutários pela atividade provisória, temporária e precarizada.

Metodologia

Metodologicamente optou-se por desenvolver o estudo por meio de revisão bibliográfica e pesquisa documental (MARCONI; LAKATOS, 2003). Os documentos utilizados foram produções acadêmicas, dados do Censo Escolar de 2012 a 2022 disponibilizados pelo INEP,

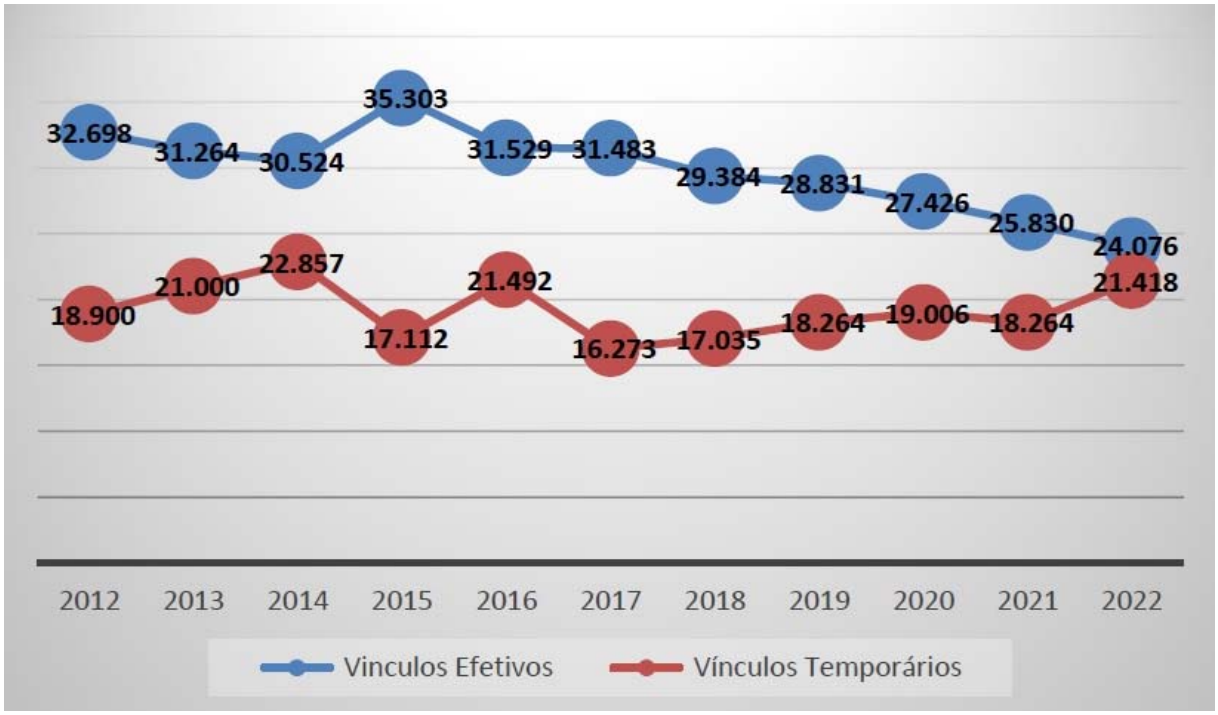
dados dos editais de PSS e dados de fluxo de contratos no período de 2012 a 2022 disponíveis no Portal de Transparência do Estado do Paraná.

A análise visa explorar as seguintes dimensões: valor da remuneração por hora aula do professor temporário; o montante de professores que ingressaram na rede como temporários; a configuração contratual via editais próprios considerando prazos, perfil e condições de remuneração. A abordagem integrada destas vertentes pode oferecer evidências importantes sobre as implicações da ampliação do quadro de temporários como estratégia de economia com a folha de pagamento de pessoal docente no estado.

Resultados e discussão

A dimensão do concurso público como condição imprescindível da valorização dos profissionais da educação é um princípio constitucional, ainda assim, ampla literatura evidencia a permanência especialmente nas redes estaduais, de formas temporárias de vínculo. Na rede estadual do Paraná os dados do Censo Escolar revelam não apenas a permanência, mas uma acentuada ampliação desta modalidade. Há uma década os professores temporários na rede estadual eram 37% dos vínculos. Em 2022 este grupo chega a 47% dos vínculos, especialmente pela diminuição no total de professores efetivos em exercício (gráfico 1). Destaca-se que o último concurso público na rede estadual ocorreu em 2015 com ingresso naquele ano de mais de 5 mil professores. A expansão a partir de 2017 dos vínculos de PSS acompanham a diminuição do grupo de efetivos. Em 2023 há um concurso público em curso.

Gráfico 1 – Número de professores na rede estadual do Paraná conforme vínculo (2012 -2023)



Fonte: INEP/MEC e Laboratório de Dados Educacionais UFPR.

O regime de trabalho dos professores temporários é estabelecido por meio de contratos, sendo que de 2012 a 2022 foram publicados dezesseis (16) editais destinados à realização de PSS, ou seja, mais do que um processo por ano, impondo aos professores uma

provisoriedade contínua como condição de trabalho. Ressalta-se que, ao longo dessa série histórica, os critérios de classificação se alteram. Até 2019 eram escolaridade por meio de prova de títulos, tempo de serviço e aperfeiçoamento profissional, dispensando o pagamento de taxa de inscrição. Em 2020 altera-se a lógica de inscrição e classificação, realizando-se duas etapas para classificação: a primeira com a prova objetiva, passando os classificados para a prova de títulos, com a exigência de pagamento de taxa de inscrição. A forma de seleção gerou embate entre o sindicato de professores (APPP-sindicato) e o governo do estado, visto que a cobrança da taxa de inscrição e realização de prova objetiva não são mecanismos adequados para a contratação temporária de professores, que conforme indicado no gráfico 1, representava 41% dos vínculos em 2020. Entretanto, tal forma se manteve no ano de 2021 e ampliou a exigência no ano de 2022, ao incluir, além da prova objetiva e da prova de títulos, uma prova prática que consiste no envio de um plano de aula e de um vídeo, características que estão mais próximas da realização de um concurso público.

O fluxo dos profissionais a partir dos dados de recursos humanos do portal da transparência do Estado do Paraná revelam elementos desta condição temporária e precária. O volume de professores ingressantes evidencia o esforço que, individualmente, fazem para manter seu trabalho, além do ônus do sistema educacional em repetir anualmente os processos seletivos que se dá pela contratação de empresas para a realização de provas. Os dados da tabela 1 acompanham este movimento com destaque para o fato de que em alguns anos há um fluxo maior de vagas. É sintomático o pequeno número de ingressos em 2020, pois os contratos de 2019 foram mantidos no ano da pandemia e os encerrados não foram reabertos com novas vagas. Ressalta-se a predominância de ingressantes mulheres, ainda que a participação masculina seja significativa.

Tabela 1 – Número de professores ingressantes no vínculo PSS no Paraná – 2012-2022

Ano de ingresso	Feminino	%	Masculino	%	Total
Ingresso_2012	21.282	76	6.889	24,5	28.171
Ingresso_2013	8.925	74	3.114	25,9	12.039
Ingresso_2014	24.408	75	8.129	25,0	32.537
Ingresso_2015	19.789	74	6.808	25,6	26.597
Ingresso_2016	23.812	74	8.176	25,6	31.988
Ingresso_2017	18.666	75	6.378	25,5	25.044
Ingresso_2018	19.003	74	6.694	26,0	25.697
Ingresso_2019	19.381	73	7.293	27,3	26.674
Ingresso_2020	1.528	72	592	27,9	2.120
Ingresso_2021	16.339	71	6.729	29,2	23.068
Ingresso_2022	5.645	70	2.385	29,7	8.030

Fonte: Portal da Transparência PR.

A tabela 2 sintetiza a remuneração pelos dados da folha de pagamento de maio de 2022, não apresentando os dados de jornada de trabalho e evidenciando a diferença entre as condições de vencimento e remuneração entre professores efetivos e temporários. Em 2012 a média de vencimento dos temporários correspondia a 79,39% da média dos

estatutários, observa-se que distribuindo os professores em grupos, 50% dos temporários recebiam até 2.927 reais, o que corresponde a 96,66% do vencimento dos estatutários e, apenas 25% dos professores temporários (que compõe o último quartil), recebem vencimento um pouco maior que o dos estatutários. Considerando que para a retribuição dos PSS não há adicionais por tempo de serviço ou avaliação de desempenho, o que explica esta aproximação, possivelmente é a jornada de trabalho. Quando se observa a remuneração bruta, os valores médios de estatutários se afastam bastante da remuneração dos PSS, neste caso devido aos adicionais previstos na carreira.

Tabela 2 – Vencimento e remuneração bruta de professores por vínculo, maio 2022. PR

Vínculo	Vencimento				Remuneração Bruta			
	Média	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75	Média	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75
Estatutário	3.422	2.884	3.029	3.681	6.394	4.304	5.776	7.937
Temporário	2.717	1.952	2.927	3.903	4.137	2.773	4.570	5.546
Diferença	79,39	67,66	96,66	106,03	64,71	64,43	79,11	69,87

Fonte: Portal da Transparência PR.

Na série histórica dos Editais de PSS, no item que trata do vencimento, em todos os anos o valor do salário inicial é definido como equivalente ao valor inicial da tabela de vencimentos e remuneração da carreira do Quadro Próprio do Magistério – QPM. Os valores são calculados por horas-aulas e seus respectivos valores estão sintetizados na tabela 3.

Tabela 3 – Valores do salário dos professores PSS por horas-aula, conforme indicado nos editais de seleção

	VALORES		
Edital/Ano	LP	LC	SL
30/2022	21,68	16,226	15,17
51/2021	22,54	17,22	16,06
47/2020	25,29	18,97	17,70
70/2019	19,35	14,50	13,54
10/2018	17,52	15,15	14,15
34/2018	17,52	15,15	14,15
21/2017	20,91	15,69	14,64
72/2017	18,12	15,67	14,64
26/2016	21,35	16,01	14,94
58/2016	21,35	16,01	14,94
31/2015	19,87	14,91	13,91
59/2015	19,87	14,91	13,91
76/2014	22,11	16,59	15,48
170/2013	21,27	15,95	14,89
156/2012	*	*	*

** O edital de 2012 não consta valores.
Fonte: Editais. Valores Atualizados pelo INPC – dez/2022.

Os editais distinguem três categorias de valores do salário por hora-aula a depender da formação apresentada: licenciatura plena (LP), licenciatura curta (LC) e acadêmicos e detentores do ensino médio (SL). É bastante problemática esta diferenciação, indo na direção

oposta do que a rede estadual mantém para o QPM. Para os estatutários o nível inicial é de licenciatura plena com valorização de aspectos de formação e tempo de serviço. Os editais do PSS rebaixam as exigências de formação dos professores.

Conclusões

As condições de contratação têm consequências eminentes na qualidade de vida dos profissionais como dimensão fundamental de uma política educacional que prime pela qualidade da educação. A ampliação dos contratos temporários, com rebaixamento das exigências de formação e menor remuneração, desconsidera as trajetórias de experiência e titulação dos professores, resultando num problema contínuo e ampliado no estado do Paraná na última década. A ampliação de exigências para o Processo Seletivo contribui para ampliar a pressão individual nos professores por qualificar seu trabalho sem a contrapartida de uma política de valorização efetiva destes profissionais.

Referências

CARVALHO. A F N Socialização profissional de um grupo de professores temporários de ciências e biologia da rede estadual de ensino do Paraná e a precarização das condições de trabalho. 2022. Tese (Doutorado em Educação). UFPR, Curitiba. 2022.

GARCIA, R. G. O contrato por Processo Seletivo Simplificado como um meio de desprofissionalização docente? Um estudo no Paraná (2016-2017). Dissertação (Mestrado em Sociologia). UFPR. Paraná, Curitiba, 2018.

GOMES, T. A. M. M. Contratação de professores temporários nas redes estaduais de ensino no Brasil: implicações para a categoria docente. Dissertação (Mestrado em Educação). UFRJ. Rio de Janeiro, 2017.

JACOMINI, Márcia Aparecida et al. Contribuições para um Balanço do Fundeb: redistribuição dos recursos, despesas com remuneração e vínculo de trabalho docente. *FINEDUCA - Revista De Financiamento Da Educação*, 10.2020. Disponível em https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/102695. Acesso em 15/07/23.

MARCONI, M A; LAKATOS, E M. Fundamentos da metodologia cientifica. São Paulo: Editora Atlas, 2003. SANTOS, J. B. S. dos. Os recursos para a Educação do Estado de São Paulo: o sentido contrário ao da valorização docente. *FINEDUCA - Revista De Financiamento Da Educação*, *7.* 2017. Disponível em: https://doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v7-68617. Acesso em 15/07/23.

SANTOS, J. B. S. dos. Diferenciar para precarizar: uma tipificação das professoras da educação básica nas redes estaduais da região Sudeste. Anais IX Encontro Anual da FINEDUCA, 2021.

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

THEODOROSKI, E F. Condições de trabalho e alocação de docentes da educação básica: uma análise dos professores temporários no município de Curitiba. Dissertação (Mestrado em Educação). UFPR. Paraná, 2020.

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Identidade Profissional Docente dos Professores que Atuam em Regime de Designação Temporária em Cachoeiro de Itapemirim/ES

Soila Maria Francisco Belo Ramos
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Vitória/ES – Brasil
soilinha0@gmail.com
Andreia Weiss
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Vitória/ES – Brasil
andreiaweiss@yahoo.com.br

Introdução

Neste trabalho buscamos mostrar como se estabelecem as relações de trabalho e identidade dos professores que atuam em regime de Designação Temporária (DT), nas series iniciais do Ensino Fundamental, na rede municipal de Cachoeiro de Itapemirim - ES.

Segundo o Censo Escolar de Educação Básica (2020), em 2020 foram registrados 2,2 milhões de professores na educação básica brasileira. A maior parte deles atuantes no ensino fundamental (63,0%), ou seja, 1.378.812 docentes. Dentre esses profissionais, encontra-se uma quantidade considerável de professores que atuam de forma temporária.

A esses profissionais, são negligenciados alguns direitos garantidos aos servidores de carreira do magistério público (FELISBERTO e MUELLER, 2021). Em outras palavras, se fortalece o processo de precarização do profissional docente, devido à constante rotatividade e à falta de realização de concursos públicos para a contratação efetiva de professores. Nesse sentido, se visualiza um impacto no processo da construção da profissionalidade docente (NÓVOA, 1992).

Nosso objetivo é tecer um diálogo que envolve a precariedade da designação temporária no município de Cachoeiro de Itapemirim-ES e como isso se articula com a construção da identidade profissional docente. Assim, visamos contribuir com a ampliação dos estudos na área de valorização profissional dos DTs.

Metodologia

Ao discorrermos sobre a problemática desenvolvida, buscamos compreender como a precariedade do trabalho do professor DT se articula para construção da sua identidade profissional. Assim, pelo fenômeno em pesquisa versar a realidade desses professores, recorremos à pesquisa de natureza qualitativa pautada em Minayo (1995). Para analisarmos as leis que amparam a designação temporária, propomos como instrumento a consulta documental, conforme nos apresenta Sá-Silva, Almeida e Guindani (2009).

Para compreendermos como se constitui a identidade docente, desenvolvemos uma consulta bibliográfica, que tem como finalidade "[...] levar o pesquisador(a) a entrar em contato

direto com obras, artigos ou documentos que tratem do tema em estudo" (OLIVEIRA, 2010, p. 69). Sob esta perspectiva, trazemos discussões de Nóvoa (1992), Freire (1991), Gatti, Barreto e André (2011), Pimenta (1999) e demais autores que abordam essa temática.

Contudo, apresentaremos uma análise parcial da forma de contratação e permanência do professor DT em Cachoeiro de Itapemirim-ES.

Resultados

Ao tratarmos sobre a construção da identidade profissional docente, trazemos a concepção de Pimenta (1999), que articula os saberes teóricos às práticas pedagógicas no processo dessa constituição, bem como Freire (1991) que aborda a importância da formação permanente. Dessa forma, os dados construídos apontaram que a Secretaria Municipal de Educação de Cachoeiro de Itapemirim, nos anos de 2021 e 2022, intensificou a oferta de formação continuada para professores, efetivos e DTs atuantes na rede, o que, sob essa ótica, é considerado um fator contribuinte para a valorização profissional.

Contudo, apuramos que o recrutamento do professor DT no município é realizado por meio do Processo Seletivo Simplificado e os contratos têm a duração máxima de 12 meses (CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM, 2022). Dessa forma, esses professores são sujeitos à novas inscrições e gastos com impressões e cópias das documentações exigidas todos os anos. Para muitos, o processo seletivo é ainda mais árduo, visto que a escolha da escola, do turno de trabalho e da turma a ser assumida depende do resultado da classificação, ocasionando, muitas vezes, no ingresso em uma nova escola, nova comunidade e nova realidade.

Nesse contexto, Jann (2016) pondera que essa forma de ingresso do professor DT evidencia caminhos tortuosos, porque, na contratação dos seus serviços, os docentes tem vínculos de curta duração, na luta constante para alcançar uma vaga a cada início de ano.

Outro dado apurado diz respeito ao número de professores temporários contratados, que foram 1182 professores no ano de 2022. No Quadro 1 apresentamos o quantitativo desses profissionais.

Quadro 1 – Quantidade de professores em contratação temporária na Prefeitura Municipal de Cachoeiro de Itapemirim - 2022

CARGOS CONTRATADOS TEMPORARIAMENTE	Nº DE PROFISSIONAIS
Professor de Educação Básica–A (PEB-A)	295
PEB-B	550
PEB-C	216
PEB-D	121
TOTAL	1182

Fonte: Secretaria Municipal de Educação de Cachoeiro de Itapemirim-ES (2022).

Por conseguinte, apresentamos a quantidade de docentes efetivos em Cachoeiro de Itapemirim-ES:

Quadro 2 – Quantidade de docentes efetivos em Cachoeiro de Itapemirim-ES

CARGOS EFETIVOS	Nº DE PROFISSIONAIS
PEB-A	228
PEB-B	379
PEB-C	174
PEB-D	81
TOTAL	862

Fonte: Secretaria Municipal de Educação de Cachoeiro de Itapemirim-ES (2022).

A partir desses 02 Quadros, podemos analisar que evidenciamos um alto índice do número de professores DT, ou seja, temos a presença de 1.182 DTs na rede municipal de ensino, contra 862 professores efetivos na mesma rede. Logo, podemos pontuar que essa forma de contratação dos docentes é uma realidade das instituições escolares municipais em Cachoeiro de Itapemirim-ES, mostrando também que o município está em defasagem com seus concursos públicos. É importante pontuar que o último concurso público do magistério realizado no município foi no ano de 2016 em que foram ofertadas apenas 192 vagas.

Se considerarmos os 2044 professores atuantes na rede municipal de Cachoeiro de Itapemirim-ES, observamos que o número de docentes efetivos até o ano de 2022 equivale a 42,18%, um percentual menor se comparado ao número de professores temporários, que é de 57,82%. Não obstante, fazemos menção à Lei Federal nº 12.425/2011, que prevê o limite máximo de 20% de contratados, bem como, a Lei Estadual nº 809/2015, que determina um percentual de até 30% de contratos temporários (BRASIL, 2021). Logo, o quantitativo de DTs apresentados no município em estudo está acima do percentual das leis supracitadas.

Relacionando essa informação com a Meta 17 presente no Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024), Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, que estabelece os planos de carreira dos profissionais de educação, bem como a Constituição de 1988, em seu art. 206, V, que assegura a elaboração e adequação do plano de carreira dos professores (BRASIL, 1988), podemos constatar que quando se trata do professor DT, essa valorização deixa a desejar, pois não é assegurado à eles um plano de carreira. Com isso, a realidade enfrentada por esses profissionais, é de uma constante instabilidade.

Assim, evidenciamos “[...] a precariedade dos contratos de trabalho que traz consigo o rodízio excessivo de professores, instabilidade das equipes escolares, e até mesmo, a desistência da profissão” (GATTI; BARRETO; ANDRÉ, 2011, p. 159). Uma vez que, apesar de muitas vagas serem oferecidas, diferente do professor efetivo, a maioria não consegue atuar na escola que gostaria, não podendo dar continuidade ao trabalho do ano anterior, o que, é um grande desafio.

Um fator a ser destacado é que os professores DTs de Cachoeiro de Itapemirim foram beneficiados com o auxílio-alimentação, garantido pela Lei Municipal nº 7790/2019. O valor do tíquete, atualmente, é de R $350 reais mensais, recebido pelos que possuem carga horária mínima de 25 horas semanais. O benefício, apesar de ser um grande auxílio no orçamento, ainda não é considerado equânime, quando comparado ao tíquete dos professores efetivos, que recebem R$700 reais (CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM, 2022).

Apesar de os professores terem a mesma formação acadêmica, a falta de equidade se estende a outras vantagens, tais como: folga de aniversário, prêmio incentivo, licença para

óbito, casamento e acompanhante de familiar, o que nos faz refletir sobre as consequências que essa precariedade pode impactar na construção da identidade profissional docente (GATTI, BARRETO, ANDRÉ, 2011).

Portanto, apesar de acreditarmos que o aumento de professores efetivos representa custos mais altos para o poder público (CARVALHO, 2018), é fundamental a valorização docente, bem como a implementação de políticas de concursos públicos para efetivação desses professores, contribuindo assim com a construção identitária deles.

Conclusões

A pesquisa possibilitou compreender a realidade do professor temporário, além de contribuir com um novo olhar sob a designação temporária a partir dos apontamentos e conhecimentos produzidos.

Ao analisarmos a situação dos professores que atuam sob o regime de designação temporária no município de Cachoeiro de Itapemirim-ES, observamos que a demanda desses profissionais nas escolas equivale a 57,82% dos docentes atuantes. Um fator que nos chama a atenção é a ausência da realização de concursos públicos no município de Cachoeiro de Itapemirim- ES, sendo que o último foi realizado em 2016. Além disso, constatamos que muitos benefícios que são contemplados aos efetivos, são negligenciados aos professores DTs.

Apesar da intensificação da formação continuada, oferecida a todos os professores, a necessidade de investimentos na valorização profissional, bem como equiparação dos direitos do professor, é presente no município. Um fator a ser considerado em meio a toda complexidade política e social, que permeia a construção identitária do professor temporário, é a dificuldade em sistematizar seu planejamento de ensino, de forma a acompanhar a imensidão das possibilidades de aprendizagem de seus alunos, em virtude da rotatividade.

Diante desse cenário, apontamos a necessidade de refletirmos a precariedade do trabalho dos professores DTs e enfatizamos a importância de fomentar políticas públicas para realização de concursos públicos, de forma a equiparar os direitos do professor que atua em caráter temporário, considerando-o um elemento significativo na construção da identidade profissional docente.

Referências

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Art. 37, IX da constituição.

BRASIL. **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira**. Censo da Educação Básica 2020: notas estatísticas. Brasília, DF: INEP, 2021.

BRASIL. Plano Nacional de Educação PNE 2014-2024: Linha de Base. Brasília, DF: Inep, 2015.

CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM. Lei n.º 6.123. Dispõe sobre o Plano Municipal de Educação – PME e dá outras providências. Diário de Cachoeiro de Itapemirim-ES, de30 de janeiro de 2008. Cachoeiro de Itapemirim, 2022

CARVALHO, Maria Regina Viveiros de. Perfil do Professor nas Etapas da Educação Básica. In: **Cadernos de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais**, n. 1. Inep/MEC. Brasília, p.119-141, 2018.

FELISBERTO COSTA, M.; MUELLER, R. Flexibilização e Precarização do Trabalho Docente: uma análise das condições de trabalho dos Professores Admitidos em Caráter Temporário no Magistério Público de Santa Catarina. **REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS - POLÍTICA & TRABALHO**, v. 1, n. 53, p. 181-197, 2021.

FREIRE, Paulo. **A Educação na Cidade**. São Paulo: Cortez, 1991.

GATTI, Bernadete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá, ANDRÉ, Maria Eliza Dalmazo de Afonso. **Políticas docentes no Brasil:** um estado da arte. Brasília. Unesco, 2011.

JANN, Margaret. **O acesso e permanência dos professores contratados nas instituições educativas**: uma análise das suas experiências. 2016. 133 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Educação, Vitória, 2016.

MINAYO, M. C. de S. *O desafio do conhecimento*. São Paulo: Hucitec, Abrasco, 1995.

NÓVOA, Antonio. **Os professores e a sua formação**. Lisboa: Dom Quixote, 1992.

OLIVEIRA, Djalma. P. R. **Planejamento Estratégico:** conceitos, metodologia e práticas. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PIMENTA, S. G. Formação de professores: identidade e saberes da docência. In: **Saberes pedagógicos e atividade docente**. São Paulo: Cortez Editora, 1999. p. 15-34.

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

A Remuneração de Professores das Redes Estaduais de Educação no Pará e no Paraná: uma comparação, proveniente dos reflexos das diferenças das políticas públicas adotadas

Gustavo Nogueira Dias
Colégio Tenente Rêgo Barros, Belém/PA – Brasil
gustavonogueiradias@gmail.com

Resumo

A proposta de trabalho deste estágio pós-doutoral é discutir, comparar e propor soluções aos problemas oriundas da remuneração dos professores provenientes da carreira do magistério referente ao Ensino Básico dos Estados do Pará e do Paraná. Como principal objetivo de pesquisa temos a intenção de comprovar através da pesquisa de campo e documentos e leis oficiais dos Estados do Paraná e Pará as diferentes políticas salariais, voltadas ao magistério presentes na rede pública estadual, comprovando a diferente isonomia salarial dos dois Estados. Com relação a Metodologia de trabalho o enfoque será Qualitativo e Quantitativos, com a inserção do pesquisador no ambiente de trabalho, com entrevistas e questionários propostos aos professores e gestores educacionais em diversos níveis da carreira do magistério dos dois Estados. Pretende-se indicar uma política pública assertiva com relação a valorização do magistério no que se refere a sua remuneração como um todo.

Palavras-chave: **Remuneração dos Professores. Leis Oficiais. Política Salarial. Isonomia Salarial. Valorização do Magistério.**

The Remuneration of Teachers in State Education Networks in Pará and Paraná: a comparison, based on the reflections of the differences in public policies adopted

Abstract

The work proposal of this post-doctoral internship is to discuss, compare and propose solutions to problems arising from the remuneration of teachers from the teaching career relating to Basic Education in the States of Pará and Paraná. As the main research objective, we intend to verify, through field research and official documents and laws of the States of Paraná and Pará, the different salary policies, aimed at teaching, present in the state public network, proving the different salary equality of the two States. Regarding the work methodology, the focus will be Qualitative and Quantitative, with the insertion of the researcher in the work environment, with interviews and questionnaires proposed to teachers and educational managers at different levels of the teaching career in both States. The aim is to indicate an assertive public policy regarding the appreciation of teaching in terms of its remuneration as a whole.

Keywords: **Teachers' Remuneration. Official Laws. Salary Policy. Salary Equality. Valuing Teaching.**

La remuneración de los docentes de las redes educativas estatales de Pará y Paraná: una comparación a partir del reflejo de las diferencias en las políticas públicas adoptadas

Resumen

La propuesta de trabajo de esta pasantía posdoctoral es discutir, comparar y proponer soluciones a problemas derivados de la remuneración de docentes de la carrera docente relacionados con la Educación Básica en los Estados de Pará y Paraná. Como principal objetivo de la investigación, pretendemos verificar, a través de investigaciones de campo y documentos y leyes oficiales de los Estados de Paraná y Pará, las diferentes políticas salariales, orientadas a la docencia, presentes en la red pública estatal, comprobando la diferente igualdad salarial de los dos Estados. En cuanto a la metodología de trabajo, el enfoque será Cualitativo y Cuantitativo, con la inserción del investigador en el ambiente laboral, con entrevistas y cuestionarios propuestos a docentes y gestores educativos de diferentes niveles de la carrera docente en ambos estados. El objetivo es indicar una política pública asertiva en cuanto a la valorización de la enseñanza en términos de su remuneración en su conjunto.

Palabras-clave: **Remuneración Docente. Leyes Oficiales. Política salarial. Igualdad salarial. Valoración de la Enseñanza.**

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Análise da Organização do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do Magistério do Município de Ananindeua/PA

Marilene da Silva Feijão Pereira
Secretaria de Estado de Educação (SEDUC/PA), Belém/PA – Brasil
marilenefeijao@gmail.com

Maria Elcineide de Albuquerque Marialva
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
elcineide@yahoo.com.br

Francisco Orinaldo Pinto Santiago
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
chicounifap@gmail.com

Resumo

Este trabalho analisa a organização do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) de professores do município de Ananindeua. Trata-se de pesquisa documental na qual se interpreta o PCCR – Lei nº 2.355/2009 e suas alterações. Para tal, selecionou-se as categorias de critérios de ascensão da carreira docente; tipos de ingresso; licença para formação continuada; distribuição da jornada de trabalho; composição da remuneração. Constatou-se que, apesar da implementação do PCCR/2009, há um aumento na forma de contratação precária em detrimento ao concurso público, a jornada de trabalho de 40h ainda não alcança a hora pedagógica na prática, as condições de trabalhos são precárias e há redução na remuneração em função do Piso Salarial, a promoção ocorre de forma automática, sem realização da avaliação de desempenho. Conclui-se que há diferenças entre o planejado e o executado quando se trata da valorização dos professores com a implementação do PCCR/2009 e suas atualizações.

Palavras-chave: **PCCR. Professores. Carreira. Remuneração. Ananindeua.**

Analysis of the Organization of the Position, Career and Remuneration Plan (PCCR) of the Magisterium of the Municipality of Ananindeua/PA

Abstract

This paper analyzes the organization of the Position, Career, and Remuneration Plan (PCCR) for teachers in the municipality of Ananindeua. It is a documentary research project in which it interprets the PCCR, Law No. 2.355/2009, and its amendments. To this end, the categories of teaching career ascension criteria were selected: ticket types; license for continuing education; distribution of working hours; remuneration composition. It was found that despite the implementation of PCCR/2009, there is an increase in precarious hiring to the detriment of the public tender, the 40-hour working day still does not reach the pedagogical hour in practice, working conditions are precarious, there is a reduction in remuneration due to the Salary Floor, and promotion occurs automatically without carrying out a performance evaluation. It is

ISSN: 2595-136X

concluded that there are differences between what was planned and what was executed when it comes to valuing teachers with the implementation of PCCR/2009 and its updates.

Keywords: **PCCR. Teachers. Career. Remuneration; Ananindeua.**

Análisis de la Organización del Plan de Cargo, Carrera y Remuneraciones (PCCR) del Magisterio del Municipio de Ananindeua/PA

Resumen

Este trabajo analiza la organización del Plan de Cargos, Carrera y Remuneración (PCCR) de los docentes del municipio de Ananindeua. Es un proyecto de investigación documental en el que interpreta el PCCR, la Ley N° 2.355/2009, y sus modificaciones. Para ello, se seleccionaron las categorías de criterios de ascenso a la carrera docente: tipos de boleta; licencia para educación continua; distribución de las horas de trabajo; composición de la remuneración. Se encontró que a pesar de la implementación del PCCR/2009, hay un aumento de la contratación precaria en detrimento de la licitación pública, la jornada laboral de 40 horas aún no llega a la hora pedagógica en la práctica, las condiciones de trabajo son precarias, hay una reducción de la remuneración por el Piso Salarial y la promoción se da automáticamente sin realizar una evaluación de desempeño. Se concluye que existen diferencias entre lo planificado y lo ejecutado a la hora de valorar a los docentes con la implementación del PCCR/2009 y sus actualizaciones.

Palabras-clave: **PCCR. Docentes. Carrera. Remuneración. Ananindeua.**

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Análise sobre a situação do indicador da Meta 17 em âmbito nacional, estadual e municipal com dados da Relação Anual de Informações Sociais

Rogério Lopes Craveiro
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
rogerio.craveiro@gmail.com

Thiago Alves
Universidade Federal de Goiás (UFG), Goiânia/GO – Brasil
thiagoalves.edu@gmail.com

Introdução

O Plano Nacional de Educação (PNE) aponta como uma de suas diretrizes a "valorização dos profissionais da educação" (art. 2º, inciso IX) e, especificamente, a meta 17, que projeta "valorizar os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE", ou seja, até 2020.

O dispositivo legal que estabelece a valorização dos profissionais da educação através da equalização de seus rendimentos é corroborado por pesquisas que evidenciam que os profissionais do magistério ainda têm seus rendimentos médios abaixo da média dos demais profissionais com escolaridade equivalente (MORICONI, 2008; BRITTO; WALTENBERG, 2014; JACOMINI; ALVES; CAMARGO, 2016).

O monitoramento da meta 17 é realizado através de um indicador que estabelece a relação percentual entre o rendimento dos profissionais do magistério e o dos demais profissionais com a mesma escolaridade.

> Indicador 17A: Relação percentual entre o rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas da educação básica, com nível superior completo, e o rendimento bruto médio mensal dos demais profissionais assalariados, com o mesmo nível de escolaridade (BRASIL, 2020).

O relatório do 3° ciclo de monitoramento das metas do PNE, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), apontou que, em 2019, esse percentual era de apenas 78,1%. Para que seja alcançada a meta 17, essa relação percentual deveria atingir 100% em 2020 (BRASIL, 2020).

O indicador da Meta 17 em âmbito nacional foi analisado em vários estudos (ALVES; PINTO, 2011; CARVALHO, 2012; JACOMINI; ALVES; CAMARGO, 2016; ALVES; SONOBE, 2018; SILVA, 2019). O objetivo desse artigo é apresentar uma metodologia de análise sobre a situação do indicador da meta 17 não somente em âmbito nacional, como também em âmbito estadual e municipal, com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano de 2019.

Metodologia

Os sujeitos desta pesquisa são os professores das redes públicas estaduais e municipais de educação básica com formação em nível superior ou pós-graduação, como também os demais profissionais com formação equivalente. Foi realizada uma pesquisa em âmbito nacional, estadual e municipal. A fonte de dados sobre a remuneração é a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano de 2019.

Para o cálculo da remuneração o valor da remuneração média nominal na RAIS foi dividido pela quantidade de horas contratuais por semana, em seguida, o resultado foi multiplicado por 40, obtendo assim a variável que denominamos de *Remuneração Média Padronizada para 40 Horas Semanais*. Essas operações são descritas conforme a equação abaixo:

$$RP_{40h} = \left[\frac{R_m}{Q_h} \times 40\right]$$

Onde:

RP_{40h} = Remuneração média padronizada para 40 horas semanais

R_m = Remuneração média do trabalhador (variável original = VlRemunMédiaNom)

Q_h = quantidade de horas contratuais por semana (variável original = QtdHoraContr)

Para a determinação do indicador da Meta 17, calculou-se a remuneração média padronizada para 40 horas semanais, dos professores com formação em nível superior ou pós-graduação por estado e município. Não foi adotada nenhuma restrição ou opção quanto às características relacionadas: ao tipo de vínculo empregatício; ao tempo de serviço dos trabalhadores; e a dependência administrativa dos vínculos. Também se calculou a remuneração média padronizada para 40 horas semanais dos trabalhadores do setor público ou privado, com formação em nível superior (incluindo pós-graduação). A metodologia utilizada para retirada de valores discrepantes teve como referência o procedimento do IBGE para análise da variável *rendimento* no Censo Demográfico 2010 (BRASIL, 2013). Também não foi adotada nenhuma restrição ou opção quanto às características relacionadas: ao tipo de vínculo empregatício; ao tempo de serviço dos trabalhadores; e aos tipos de ocupação que compõem o grupo dos demais profissionais. A equação para o cálculo é a seguinte:

$$M17 = \frac{RM_{prof}}{RM_{demais}}$$

Onde:

$M17$: indicador da Meta 17;

RM_{prof}: remuneração média dos docentes com nível superior ou pós-graduação;

RM_{demais}: remuneração média dos demais profissionais com nível superior ou pós-graduação.

Resultados e Discussões

A seguir, serão realizadas algumas análises sobre a situação do indicador em âmbito nacional, estadual e municipal, com dados da RAIS 2019.

Tabela 1 – Remuneração média e razão entre a remuneração de professores e demais profissionais (todos os vínculos) com formação em nível superior ou pós-graduação e jornada de 40 horas semanais, por estado, Brasil, 2019

UF	Demais profissionais				Professores da educação básica				Meta 17 (% em relação a média)
	nº de vínculos	média	mediana	CV	nº de vínculos	média	mediana	CV	
AC	25.691	5.823	4.423	0,91	19.186	4.686	4.030	0,48	80,5%
AM	105.323	7.232	4.550	1,07	59.020	4.544	3.744	0,58	62,8%
AP	53.879	6.232	5.495	0,84	5.153	5.794	5.143	0,58	93,0%
PA	174.295	6.654	4.356	1,11	97.690	6.885	5.366	0,69	103,5%
RO	60.777	5.159	3.048	1,01	14.730	4.614	3.857	0,63	89,4%
RR	29.013	5.292	4.009	0,91	7.268	5.591	4.886	0,67	105,6%
TO	59.078	6.290	3.997	1,02	27.857	4.375	3.604	0,52	69,5%
AL	95.164	5.071	3.626	0,91	23.748	4.344	3.922	0,62	85,7%
BA	337.071	5.874	3.821	1,04	122.991	5.543	4.945	0,59	94,4%
CE	267.001	5.425	3.443	1,03	104.552	4.192	3.609	0,68	77,3%
MA	136.987	6.264	4.246	0,98	80.733	5.009	4.789	0,50	80,0%
PB	123.202	4.307	2.825	1,01	40.162	4.591	3.284	0,95	106,6%
PE	311.980	5.502	3.267	1,15	109.804	3.794	3.237	0,68	69,0%
PI	89.897	5.336	2.827	1,20	47.882	4.087	3.860	0,52	76,6%
RN	113.860	5.663	3.605	1,06	38.485	5.061	4.261	0,70	89,4%
SE	65.118	6.040	3.588	1,12	30.236	5.037	4.528	0,67	83,4%
ES	182.521	5.531	3.674	1,02	65.602	4.478	3.823	0,56	81,0%
MG	951.018	5.634	3.838	0,97	198.159	5.205	4.075	0,74	92,4%
RJ	822.203	7.923	5.130	1,00	209.188	5.185	4.223	0,65	65,4%
SP	3.038.575	6.627	4.545	0,94	664.281	4.858	4.078	0,64	73,3%
PR	629.315	5.768	3.887	0,97	206.546	6.122	5.177	0,63	106,1%
RS	521.344	6.564	4.427	0,97	174.517	5.369	4.441	0,66	81,8%
SC	463.251	5.554	3.887	0,95	150.128	4.911	3.670	0,73	88,4%
DF	376.778	11.083	8.201	0,86	50.901	7.912	7.024	0,52	71,4%
GO	266.986	5.200	3.086	1,09	103.184	5.279	4.665	0,66	101,5%
MS	154.047	7.020	4.988	0,98	52.770	6.102	5.269	0,56	86,9%
MT	160.405	6.060	4.061	0,98	78.127	4.416	4.306	0,57	72,9%
BR	**9.614.779**	**6.453**	**4.229**	**1,00**	**2.782.900**	**5.121**	**4.216**	**0,67**	**79,4%**

Fonte: O autor (2022).

A tabela 1 mostra que a média da remuneração padronizada para 40 horas semanais dos professores com formação em nível superior ou pós-graduação, considerando todos os vínculos foi de R$ 5.121. Esse valor corresponde a 79,4% da remuneração média dos demais profissionais com formação equivalente (R$ 6.453). Com isso, os dados revelaram que o indicador da Meta 17 do PNE não foi atingido em âmbito nacional em 2019[1]. Constatou-se

[1] O indicador da Meta 17 deveria atingir 100% até 2020.

que 2.145.971 vínculos de professores da educação básica (77%) ainda recebiam valores remuneratórios abaixo da remuneração média dos demais profissionais com mesma formação no contexto nacional. A média da remuneração dos professores era 26% menor que a dos demais profissionais. Se houvesse um aumento desse valor percentual sobre a remuneração de cada vínculo docente, ainda assim, 64% dos vínculos de professores ficariam com média remuneratória abaixo dos demais trabalhadores com mesma formação. Isso mostra a precarização do trabalho docente, com desprestígio social e menor poder de compra em comparação com outros profissionais com nível superior.

Para as UFs, verifica-se que o indicador da Meta 17 apresentou grande desigualdade na remuneração média mensal dos profissionais do magistério o dos demais profissionais nas diferentes regiões do Brasil. Os dados indicaram que cinco estados atingiram o indicador da Meta 17 em 2019, foram eles: Pará, Roraima, Paraíba, Paraná e Goiânia. Percebe-se que o estado da Paraíba apesar de estar entre os que atingiram o indicador, teve remuneração docente 12% abaixo da média nacional. O estado do Amazonas foi o que apresentou valor percentual mais distante da meta estabelecida (62,8%). Na perspectiva dos vínculos, apenas 16% dos vínculos docentes estavam em estados que superaram a meta estipulada.

Tabela 2 – Situação do indicador da Meta 17 em âmbito municipal, Brasil, 2019

Situação do indicador da Meta 17	Nº de município	%	Nº de vínculos	%
Municípios que atingiram	3.265	60%	1.043.431	37%
Municípios que não atingiram	2.152	40%	1.739.469	63%
Total	5.417	100%	2.782.900	100%

Fonte: O autor (2022).

Em razão da grande dispersão econômica entre os municípios, quando o indicador da Meta 17 é analisado em âmbito municipal, observa-se que mais da metade dos municípios analisados tinham equiparado a remuneração dos profissionais do magistério à dos demais profissionais com escolaridade equivalente. No entanto, o que ocorre é que em vários municípios do Brasil a situação econômica é tão precária que a remuneração dos professores, mesmo que esteja abaixo da média nacional, pode estar entre as “melhores” remunerações do município. Portanto, se a análise for realizada na perspectiva dos vínculos, constata-se a real situação dos professores. Ou seja, 63% dos contratos docentes estão em municípios onde o poder de compra dos profissionais do magistério ainda é inferior aos dos demais profissionais com formação equivalente. Dessa forma, a análise do indicador da Meta 17 deve ser feita de forma contextual para evitar possíveis erros de análise.

Conclusões

Apesar das conquistas alcançadas com o Plano Nacional de Educação, fruto de muitas lutas e reinvindicações dos educadores que buscaram fixar metas para a valorização da remuneração docente, o dispositivo ainda traz pontos que limitam os direitos dos profissionais do magistério. O indicador da Meta 17 pode não garantir um aumento real na remuneração dos professores, por estar relacionado a remuneração dos demais profissionais. Ou seja, se por algum motivo, como por exemplo, recessão econômica, houver uma diminuição nos rendimentos brutos dos demais profissionais, mesmo que a remuneração docente permaneça estável, o indicador tende a aumentar. Foi o que aconteceu entre os anos de 2014 e 2019 em

que houve crescimento no indicador da Meta 17. No entanto, esse avanço não se deu devido a uma política de valorização da remuneração docente, mas sim, pelo motivo da média salarial dos demais profissionais ter decrescido (INEP, 2019).

Referências

BRASIL. Metodologia do Censo Demográfico 2010. Rio de Janeiro: [*s. n.*], 2013. v. 28 Disponível em: https://doi.org/978-85-240-4309-3

BRASIL. Relatório do 3 ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação - 2020. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2020.

BRITTO, Ariana Martins de; WALTENBERG, Fábio D. É atrativo tornar-se professor do Ensino Médio no Brasil?: Evidências com base em decomposições paramétricas e não paramétricas. Estudos Econômicos (São Paulo), [*s. l.*], v. 44, n. 1, p. 5–44, 2014. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0101-41612014000100001

JACOMINI, Márcia; ALVES, Thiago; CAMARGO, Rubens Barbosa de. Remuneração docente: desafios para o monitoramento da valorização dos professores brasileiros no contexto da meta 17 do plano nacional de educação. Arquivos Analíticos de Políticas Educativas, [*s. l.*], v. 24, p. 1–35, 2016.

MORICONI, Gabriela Miranda. Os professores públicos são mal remunerados nas escolas brasileiras? Uma análise da atratividade da carreira do magistério sob o aspecto da remuneração. 81 f. 2008. - Fundação Getúlio Vargas, [*s. l.*], 2008. Disponível em: https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

ISSN: 2595-136X

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Como se deu a construção do Estatuto do Magistério Público Municipal de São Paulo - Lei n.11.229/92

Eliano Macedo Souza

EMEI Antonio Pereira Lima, São Paulo/SP – Brasil

macedo200910@hotmail.com

Ana Paula Santiago do Nascimento

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

ana.santiago@unifesp.br

Resumo

Este artigo é parte da dissertação de Mestrado em Educação defendida no ano de 2023 em que analisa o processo de elaboração do Estatuto do Magistério Público Municipal de São Paulo, pela Lei n. 11.229/92, com base na atuação dos profissionais da educação, representados por seus sindicatos (sociedade civil) e representantes do governo (sociedade política) que participaram diretamente da elaboração e da negociação da proposta encaminhada à Câmara Municipal a época. O objetivo central é analisar a elaboração, no período de 1989 a 1992, desse Estatuto, no tocante à valorização docente e à gestão democrática.

Palavras-chave: **Estatuto do Magistério. Valorização Docente. Gestão Democrática.**

How the São Paulo Municipal Public Teaching Statute was created - Law n.11.229/92

Abstract

This article is part of the Master's dissertation in Education defended in 2023, which analyzes the process of drafting the Statute of Municipal Public Teaching in São Paulo, by Law no. 11.229/92, based on the performance of education professionals, represented by their unions (civil society) and government representatives (political society) who participated directly in the preparation and negotiation of the proposal sent to the City Council at the time. The central objective is to analyze the elaboration, in the period from 1989 to 1992, of this Statute, with regard to teaching valorization and democratic management.

Keywords: **Teaching Statute. Teacher Appreciation. Democratic management.**

Cómo se creó el Estatuto Municipal de Enseñanza Pública de São Paulo - Ley n.11.229/92

Resumen

Este artículo forma parte de la disertación de Maestría en Educación defendida en 2023, que analiza el proceso de elaboración del Estatuto de la Enseñanza Pública Municipal en São Paulo, por la Ley n. 11.229/92, con base en la actuación de los profesionales de la educación, representados por sus sindicatos (sociedad civil) y representantes gubernamentales (sociedad política) que participaron directamente en la elaboración y negociación de la propuesta enviada al Ayuntamiento en su momento. El objetivo central es analizar la elaboración, en el período de 1989 a 1992, de este Estatuto, en lo que respecta a la valorización de la enseñanza y la gestión democrática.

Palabras-clave: **Estatuto Docente. Apreciación del maestro. Gestión democrática.**

ISSN: 2595-136X

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Composição da Remuneração dos Professores da Rede Estadual do Paraná: impactos da fixação do auxílio transporte

Adriana Ester Reichert Palú
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
profadrianareichert@gmail.com

Daniel Schneider Hess
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
dshess91@gmail.com

Mayara Regina Lourenço
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
mayararl35@gmail.com

Introdução

Carreira e remuneração são elementos importantes para a valorização docente, definidos pelo artigo 206 da Constituição Federal de 1988, bem como são tema de outros dispositivos legais, tais com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1996 (Lei 9.394/96), a lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) (Lei 11.738/2008), o Plano Nacional de Educação (PNE) (Lei 13.005/2014), a Emenda Constitucional 108 de 2020 que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (Fundeb) Permanente, além dos documentos definidores de Carreira.

Apesar da legislação nacional definir a existência de Planos de Carreira para todos profissionais do magistério, considerando os reajustes do PSPN, a pesquisa de Jacomini e Penna (2016) demonstra que há cenários diversos no país, que revelam grandes desigualdades no que diz respeito às carreiras e remuneração dos docentes da educação básica pública.

No Estado do Paraná, o Plano de Carreira dos professores da Rede Estadual de Educação é definido pela Lei Complementar (LC) 103/2004, contudo em 2021 ele sofreu significativas alterações com a LC 242/2021. Algumas dessas alterações foram a fixação do Auxílio Transporte (AT) e a instituição da Gratificação de Tecnologia e Ensino (GTE).

Neste sentido, este trabalho apresenta um recorte de uma pesquisa mais ampla[1] e busca compreender os impactos das recentes alterações instituídas pela LC 242/2021 na remuneração dos professores da Rede Estadual de Educação do Paraná (REEP), no período de 2019 a 2023, e tem como foco a análise das alterações nos componentes flexíveis da remuneração.

[1] Este trabalho é produto da pesquisa intitulada “Políticas para carreira e remuneração docente: Um diálogo entre Brasil e Chile frente às marchas e contramarchas do neoliberalismo” financiada pelo Edital de Humanidades/CNPQ.

ISSN: 2595-136X

Metodologia

O presente trabalho utilizou a abordagem qualitativa, e como instrumento de pesquisa a Análise Documental. De acordo com Cellard (2008), este é um instrumento de coleta de dados importante, pois o documento é um testemunho de atividades que ocorreram na sociedade, materializando assim os parâmetros da política.

A base da pesquisa documental consiste na LC 104/2004 que institui o Plano de Carreira dos professores da REEP, a LC 242/2021 que estabelece alterações no Plano de Carreira, as tabelas de vencimentos do Quadro Próprio do Magistério de 2019 (Lei 18.493/2015 - Resolução 04279/2016), 2020 (Lei 19.912/2019 - Decreto Nº 3.846/2020), 2021 (Lei 19.912/2019 - Decreto 3.846/2020), 2022 (Lei 20.934/2021 - Decreto 10.209) e 2023 (PL 532/23) (PARANÁ, 2016; 2020; 2022; 2023).

Para responder ao recorte proposto neste trabalho foi definido como período de análise os anos de 2019 a 2023, a fim de verificar os recentes efeitos das alterações no plano de carreira dos professores da REEP, estabelecidos pela LC 242, que fixou o valor concedido de AT e instituiu a GTE.

Quanto os vencimentos analisados, utilizamos valores referentes a carga horária de 20 horas semanais, excluindo os níveis especiais, que se encontram em extinção de acordo com o Plano de Cargos e Carreira (PARANÁ, 2004).

Alterações legislativas que afetam a remuneração docente no estado do Paraná

Os professores efetivos do Estado do Paraná são regidos pela Lei Ordinária 6.174/70 (Estatuto do Funcionário Público); LC 007/77 (Estatuto do Magistério); LC 103 (Plano de Carreira dos Professores); LC 106/04 (Alteração de Plano de Carreira dos Professores), e os professores temporários, pela LC 108 (que regulamenta o processo de Seleção Simplificado).

A LC 103/2004 levou em consideração demandas dos professores, incluindo diferentes dispositivos de valorização da carreira. Neste sentido, foram criados níveis e classes com o objetivo de estimular o desenvolvimento profissional. Destacamos o Programa de Desenvolvimento Educacional (PDE), regulado por lei própria, com o objetivo de proporcionar formação de qualidade e condições de evolução no plano de carreira, é a partir deste dispositivo que os professores têm acesso ao nível mais alto do plano.

Outro dispositivo foi a formulação do AT que correspondia à no mínimo 24% sobre o vencimento do Nível I, Classe 5, da Carreira. Ele surge como um instrumento de composição salarial importante, fundamental para a locomoção dos professores, visto que muitos trabalham em mais de uma instituição. A fixação de percentual sobre o vencimento também dissocia dos custos locais de transporte considerando que a rede estadual está presente em 399 municípios com diferentes condições de locomoção. Como resultado temos a promulgação da LC 242/2021, que trouxe algumas mudanças na composição da remuneração docente.

Entre as grandes transformações que ocorreram está a reorganização do AT, que deixou de ser calculado através da porcentagem e ganhou um valor fixo de R$ 421,27 para a jornada de 20 horas, e o dobro para professores que possuem 40 horas semanais, calculado

proporcionalmente para carga horária extraordinária, reajustado a depender de decreto específico do poder executivo. Apesar do caráter reformista, a lei traz novos dispositivos, a citar gratificação GTE, no valor de R$ 400 para o cargo de 20 horas, e o dobro para professores que possuem 40 horas semanais e calculado proporcionalmente para carga horária extraordinária. Ainda as gratificações deixam de ser pagas durante os períodos de inatividade como recesso escolar, férias, e licenças, além de não serem utilizadas como base para cálculo de quaisquer vantagens.

A remuneração flexível como estratégia de economia de recursos no Paraná

O uso de formas flexíveis de retribuição ao trabalho docente, em muitos casos, tem sido caracterizado pelo pagamento de bônus ou gratificações que não são constituintes de sua remuneração fixa, o que implica não poderem ser incorporadas, por exemplo, na aposentadoria. Para Pacheco (2009), as parcelas variáveis da remuneração passaram a fazer parte das discussões, sendo em muitos casos uma promessa de aumento do salário. No caso da REEP, a remuneração dos professores é composta pelo vencimento, AT, GTE, além de outros para casos específicos como a gratificação pelo trabalho noturno. Percebemos, ao analisar o montante dos vencimentos, que as gratificações compõem parte significativa da remuneração final dos docentes.

Os dados analisados nos levam a algumas reflexões sobre as condições do trabalho dos professores da rede estadual do Paraná. Chamamos atenção às alterações quanto à legislação, sendo que, algumas delas passam a depender da “vontade” dos governantes. Como exemplo disso podemos citar a alteração quanto ao AT que tinha valor vinculado ao reajuste salarial e passou a ter condição de correção dependendo de decreto específico.

Para Garcia, Malacarne e Bizzo (2009) a precarização do trabalho docente está, sobretudo, atrelada à questão salarial, que induz os docentes a ampliarem suas cargas de trabalho o que tem reflexo, entre outras coisas, no tempo para estudos, na valorização do magistério e no reconhecimento como profissional, que se encontra imerso em sentimento de insatisfação e ansiedade. Nesse sentido, outros fatores que possam possibilitar melhorias nas condições de remuneração passam a não ser acessados por falta de tempo.

TABELA 1: Composição da remuneração dos professores da rede estadual do PR

ANO	PSPN (R$)	Vencimento 20h PR (R$)	Auxílio transporte (R$)	Gratificação de tecnologia de ensino (R$)
2019	2.557,74	1.279,27	413,01	-
2020	2.886,15	1.444,09	421,27	-
2021	2.886,15	1.444,09	421,27	-
2022	3.845,63	1.951,66	421,27	400,00
2023	4420,55	2.210,25	423,19	447,66

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Paraná (2016; 2020; 2022; 2023)

Ressaltamos que o valor do AT, caso não tivesse ocorrido a alteração da lei, em 2023 seria de R$ 552,00 uma diferença de R$ 128,81 além da alteração que exclui o pagamento

desse valor em períodos que o professor não esteja atuando em sala de aula, como licenças, férias e gratificação natalina.[2]

Assim, pode-se dizer que quanto à remuneração o professor da REEP, vem sofrendo um processo de desvalorização referente a alteração da lei que fixa valores para as gratificações. Percebemos ainda, que a implantação de nova gratificação tornou essa forma de composição ainda mais significativa quando comparada ao vencimento.

Assinala-se, assim, que os processos de transformação das condições de trabalho dos professores tornam-se cada vez mais dependentes das condições impostas pelos governantes. Verificamos que em 2021 a gratificação de AT representava 29% do total dos vencimentos dos professores, em 2022 com a implantação da GTE as duas passaram a representar 42% do total recebido pelo professor que trabalha 20 horas semanais enquadrado no Nível I, classe 1. Vale salientar, que essas gratificações não são incorporadas aos vencimentos e são pagas somente no período em que os professores estiverem efetivamente em trabalho, evidenciando assim perdas quanto aos ganhos reais dos docentes.

Considerações finais

As reflexões pontuadas acerca da constituição da remuneração dos professores da REEP delineiam um quadro preocupante. As reformas ocorridas na base de cálculo, apresentam uma nova organização de reajustes, tornando a remuneração ainda mais dependente das negociações e condições das políticas vigentes em cada momento histórico.

Diante desse cenário, faz-se urgente repensar algumas questões que envolvem a docência, como a dependência de gratificações para a composição dos vencimentos. O impacto dessas gratificações sobre os valores finais, como é tratada a correção monetária e quais princípios estão sendo atendidos quando a concessão de gratificações e não aumentos reais na remuneração dos professores da REEP. Com vistas às lutar pela adoção de políticas permanentes de estímulo à profissionalização, formação continuada, melhoria da remuneração e garantia de condições dignas de trabalho, reiteramos a necessidade de mais pesquisas sobre o impacto das mudanças ocorridas na lei estadual quanto à constituição da remuneração.

Referências

CELLARD, A. A Análise Documental. In: POUPART et al. **A pesquisa Qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis: Editora Vozes, 2008.

GARCIA, P. S.; MALACARNE, V.; BIZZO, N. O Percurso Formativo, a Atuação e Condições de Trabalho de Professores de Ciências de Duas Regiões Brasileiras. ACTA SCIENTIAE (ULBRA), v. 11, p. 119-140, 2009.

JACOMINI, M. A; PENNA, M. G. O. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Pro. Posições**. v. 27, n. 2 (80), maio/ago. 2016. p. 177-202.

PACHECO, Regina Sílvia V. Mensuração de desempenho no setor público: os termos de um debate. In: II Congresso Consad de Gestão Pública. **Anais** Brasília: Consad, 2009.

[2] Em 2023 foi utilizado a previsão de valores conforme o Projeto de Lei 532/2023.

PARANÁ. **Anexo ao Decreto 10.209**. Tabela De Vencimento Básico e Remuneração Quadro Próprio Do Magistério - QPM. Paraná, 2022. Disponível em: https://www.administracao.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2022-04/decreto_no_102092022_-_anexo_i.pdf. Acesso em: 17 jul 2023.

PARANÁ. **Anexo X da Resolução Nº 04279/2016**. Tabela De Vencimento Básico e Remuneração Quadro Próprio Do Magistério - QPM. Paraná, 2016. p. 13. Disponível em: https://www.administracao.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2019-06/tabelassalariais2016.pdf. Acesso em: 17 jul 2023.

PARANÁ. **Anexo X do Decreto 3.846/2020**. Tabela De Vencimento Básico e Remuneração Quadro Próprio Do Magistério - QPM. Paraná, 2020. p.14. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.administracao.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2020-01/anexo_do_decreto_3846-2020.pdf. Acesso em: 17 jul 2023.

PARANÁ. Lei complementar 103 de 15 de março de 2004. Institui e Dispõe sobre O Plano De Carreira Do Professor Da Rede Estadual De Educação Básica Do Paraná E Adota Outras Providências. **Leis Estaduais**: Paraná. 2004.

PARANÁ. Lei Complementar 242 de 17 de dezembro de 2021. Altera as Leis Complementares nº 103, de 14 de março de 2004 e nº 123, de 9 de setembro de 2008, que dispõe sobre Plano de Carreira do Professor e do Quadro de Funcionários da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, respectivamente. **Leis Estaduais**: Paraná. 2021.

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Notas de Pesquisa sobre a Educação e a Remuneração Docente nos Municípios da Região do Litoral do Paraná

Leticia Fleituch
Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR), União da Vitória/PR – Brasil
lfleituch@gmail.com
Cristina Cardoso
Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR – Brasil
cardosocristina2015@gmail.com

Introdução

A discussão sobre a valorização e remuneração docente segue em necessários debate e pesquisa, como elemento constitutivo da qualidade em Educação. Dada a escassez de escritos, analisando as carreiras e condições de trabalho docente no litoral do Paraná, pretende-se neste trabalho apresentar notas de pesquisa relacionadas às especificidades das carreiras e da região litorânea mencionada. As informações coletadas sobre o cumprimento do piso são de difícil acesso ou interpretação. Os dados coletados e aqui apresentados pretendem oportunizar e vislumbrar um panorama da realidade social, econômica e educacional, ainda que não de forma definitiva, dos municípios investigados, quais sejam: Antonina, Guaraqueçaba, Guaratuba, Matinhos, Morretes, Paranaguá e Pontal do Paraná.

Desenvolvimento

A valorização do magistério é um elemento fundamental para garantir a qualidade da educação (Grochoska, Gouveia 2020); (Jacomini 2020). Embora existam normativas legais para assegurá-la, nem sempre são efetivadas nas ações em relação a esse processo. Como apontam (Estormovski, Esquinsani 2022), existem discrepâncias entre o previsto e o implementado a exemplo do piso salarial Lei 11.738/2008 (PSPN).

O tema da qualidade da educação é certamente perpassado por múltiplos aspectos desde aqueles inerentes às condições do trabalho docente (Oliveira,2022); (Assunção, Oliveira, 2009), até os relativos à falta de infraestrutura, falta de equipamentos e materiais de apoio (Schneider, 2018), violência, problemas relacionados à saúde do professor (Oliveira, Pochmann, 2020), entre outros.

Tais fatores "indica(m) as dificuldades encontradas no cotidiano docente, gerando condições que limitam a atuação do/a professor/a, afetando seu trabalho e o modo como sua valorização é concretizada" (Estormovskt, Esquinsani, 2022, p. 214). Sendo assim, compreende-se que uma boa atuação docente requer condições de trabalho, sem as quais não há valorização desse profissional.

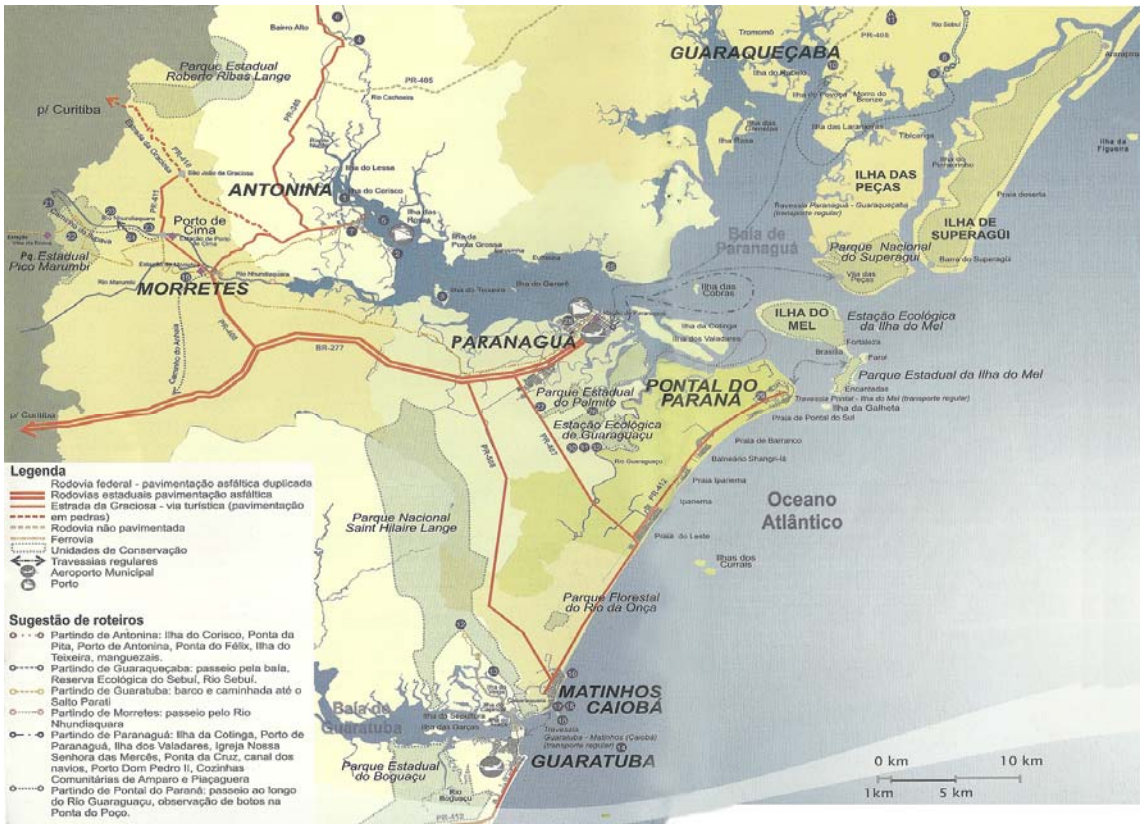
O conceito de valorização docente vai muito além de normativas legais, englobando questões mais complexas para efetivação da real valorização. Segundo Ferreira e Gutierres, "[...]falar em valorização profissional dos professores da educação básica é atentar para essas

diversas dimensões da vida funcional e pessoal do servidor, que muitas vezes não podem ser mensuradas" (Ferreira, Gutierres, 2020, p. 3).

Frente a estas reflexões este trabalho pretende colocar foco em um dos aspectos da valorização que é central na política educacional municipal: as condições de remuneração de professores. Como campo empírico toma-se os sete municípios do litoral do Paraná.

No mapa a seguir, representando o litoral do Paraná, observam-se pequenas ilhas, algumas pertencentes a Paranaguá e outras já constituídas como município.

Figura 1 – Mapa da Região do Litoral do Paraná



Fonte: Copyright © Guia Geográfico – Paraná Turismo.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foi realizada a busca por informações gerais dos municípios no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES) as relativas às matrículas e outras relacionadas ao contexto da educação nos municípios. Os dados educacionais foram organizados com base nos dados encontrados no Laboratório de dados da UFPR e na Sinopse Estatística de 2021, disponível em https://www.gov.br/inep e nos Portais da Transparência de cada município. Cabe destacar que apesar da legislação relativa à transparência encontrou-se as já debatidas dificuldades de acesso, publicidade e inteligibilidade para os dados de remuneração (Quirino, 2018; Quirino, Cardoso, 2022).

Os planos de carreira e a remuneração no Litoral Paranaense

Os planos de cargo, carreira e salário foram encontrados no *site* www.leismunicipais.com.br, sendo que os municípios de Matinhos e Morretes não têm plano de cargos, carreiras e salários específicos do magistério, a vida profissional de professores/as

é regulamentada pelo plano dos servidores municipais. Para o levantamento dos dados referentes aos salários dos profissionais da educação de cada município, foram necessárias diferentes fontes, como se pode observar na tabela a seguir

Tabela 1 – Dados de educação e contexto no Litoral do Paraná

	Cidades	Antonina	Guaraqueçaba	Guaratuba	Matinhos	Morretes	Paranaguá	Pontal do Paraná
Informações sobre Salários	Tem Plano Específico do Magistérios	x	x	x			x	x
	Salario Incial 40h com Graduação	3.182	*3.844	4230,2	3.296,00	3845,64	4420,58	3845,62
	Fonte de Dados Dos Salários	App Sindicato	Jornal Local	LEI 1931/2022 - ANEXO V	LEI Nº 2.343/2022	Nota da Prefeitura Justificando o não cumprimento do piso (perde de receitas)	Portaria 06/2022	Edital Concursos
IBGE: Cidades e Estado 2021	Área Territorial (2021)	882,317	2.017,03	1.326,67	117,899	684,58	826,431	200,41
	Populaçã Estimada em (2021)	18.819	7.554	37.974	35.705	16.485	157.378	28.529
	IDHM (2010)	0,687	0,587	0,717	0,743	0,686	0,750	0,738
	Pib Per Capita (2020)	30.251,42	14.947,17	23.546,70	23.357,36	22.519,05	77.282,41	21.238,46
Dados 2020 e 2021	Números de Escolas de 2021	20	32	38	31	23	134	28
	Número de Docentes 2020	234	144	492	480	247	2.213	388
	Número de Matrículas Ed. Básica 2020	4.204	1.770	10.249	9.223	4.126	40.261	6.741
Número de alunos por turma	Total anos iníciais	18.8	8.8	26.1	24.5	18.6	18.8	22.9
	Total pré escola	16.5	12.7	22.5	11.9	17.7	14.4	9.4

Fonte: Banco de dados da pesquisa.

Nenhum dos municípios, até julho de 2023, pagam o piso salarial, chama-se atenção para o fato de que em Paranaguá e Guaratuba os professores com Graduação recebem o piso nacional que se refere aos professores com Ensino Médio. As fontes para organização dos dados sobre remuneração foram diversas: APP-Litoral (Sindicato Dos Trabalhadores Em Educação Pública Do Paraná) legislação, no caso de Morretes, uma nota no *site* da Prefeitura justifica o não cumprimento da lei do PSPN devido queda de arrecadação em função do fechamento da praça de pedágio; editais de concursos.

Mais uma vez chama-se a atenção para o dado do município de Guaraqueçaba: antes de optar por registrar a informação do jornal local, tentou-se contato telefônico, mas não houve atendimento, assim registra-se que o salário desse município necessita de confirmação oficial.

De acordo com os dados encontrados no Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) não existe nos municípios casos de excesso de alunos por professor. Os dados foram organizados a partir dos indicadores educacionais divulgados na página da entidade em 2022 e atualizado em 2023. O número de alunos foi organizado somando o total de alunos da educação infantil e das séries inicias de cada município. Em tese, nenhum deles ultrapassa 30 alunos por docente. O número de escolas por município não ultrapassa 40 unidades. Paranaguá tem sob sua jurisdição 9 ilhas, que ao todo tem 14 escolas do campo, além das escolas urbanas. Registra-se que a travessia dos professores em embarcação é subsidiada pela Prefeitura segundo informações oficiais.

Considerações Finais

Até o momento, a pesquisa demonstrou que dos sete municípios, nenhum cumpre a lei do PSPN e os maiores salários são os de Paranaguá e Guaratuba que pagam o valor do piso para formação média para professores com graduação. Dos sete municípios cinco deles têm Plano de Carreira do magistério e ressalta-se que salário e carreira são indispensáveis para garantir a valorização do professor. O acesso aos dados também é uma barreira para análise, pois os limites de acesso, publicidade e inteligibilidade se impõem nos portais da transparência dessas cidades.

As especificidades desse território chamaram atenção das pesquisadoras, principalmente na travessia dos professores para as ilhas, que tem na totalidade 15 escolas do campo. Somando-se todas as escolas do campo da região litorânea, passa-se a contar 62 instituições do campo. Essa condição continua sendo investigada, bem como outras especificidades do território litorâneo.

Referências

ASSUNÇÃO, Ada Ávila; OLIVEIRA; Dalila Andrade. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 30, p. 349-372, 2009.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2020. Acesso em 25 jun. 2023.

BRASIL. Portal da Transparência do Governo Federal, **Convênios por Estado/Município**: banco de dados. 2023. Disponível em: http://www.portaltransparencia.gov.br/convenios/ConveniosListaEstados. Acesso em: 12 jul. 2023.

CARDOSO, Cristina; QUIRINO, Simony Rafaeli. Limites e Possibilidades para Discutir a Remuneração Docente com Base nas Informações dos Portais da Transparência. X Encontro da Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação – FINEDUCA, “Neoliberalismo, Fundo Público e o Financiamento da Educação: como conter o desmonte do Estado Brasileiro?”, ANAIS 2022.Florianópolis. disponível em: https://fineduca.org.br/wp-content/uploads/2022/12/Eixo-Planos-de-Carreira-e-Remuneracao-de-Professores.pdf. Acesso em:12 de jul. de 2023.

ESTORMOVSKI, Renata Cecília; ESQUINSANI, Rosimar Serena Siqueira. A filantropização da educação como mecanismo de privatização da intelectualidade do professor. **Revista Retratos da Escola**, v. 16, p. 207 a 221, jan.-abr. 2022.

FERREIRA, Rubens da Costa; GUITIERRES. Dalva Valente Guimarães. Movimentação na carreira de professores da educação básica em municípios do Pará a partir do desempenho: valorização ou gerencialismo. **FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação**, v. 10, n. 11, 2020.

GROCHOSKA, Marcia Andreia; GOUVEIA, André Barbosa. Professores e qualidade de vida: reflexões sobre valorização do magistério na educação básica. **EDUCAÇÃO E PESQUISA**, v. 46, p. 1-23, 2020.

INEP-INSTITUTO NACIONAL DE ESTUTDOS E PESQUISAS EDICACIONAIS ANISIO TEIXEIRA. Disponível em: https://www.gov.br/inep. Acesso em 20 de agosto de 2023.

IPARDES – INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICA E SOCIAL. Disponível em: https://www.ipardes.pr.gov.br/. Acesso em: 12 junho de 2023.

JACOMINI, Maria Aparecida; NASCIMENTO, Ana Paula Santiago do.; IMBÓ, Katia Aparecida dos Santos. Composição da remuneração docente nos planos de carreira de capitais brasileiras: vencimento base e vantagens pecuniárias. **Educação em Foco**, ano 23, n. 30, p. 64-87, jan.-abr. 2020.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. (2022). Políticas conservadoras no Brasil: ameaças ao direito à educação e ataques à autonomia docente. **Revista Educación, Política Y Sociedad**, 7(2).

OLIVEIRA. Dalila Andrade; POCHMANN, M. A. **Devastação do trabalho**: a classe do labor na crise da pandemia. 1. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

PARANÁ. Laboratório de Dados Educacionais. Universidade Federal do Paraná. Núcleo de Políticas Educacionais. Disponível em: http://www.nupe.ufpr.br/labdados.html. Acesso em: 18 jun. 2023.

QUIRINO, Simony Rafaeli. **Transparência pública e financiamento da educação**: uma análise a partir das leis orçamentarias. 2018, 216 f. Tese (Doutora em Educação). Universidade Federal Do Paraná Setor De Educação, Curitiba, 2018.

SCHNEIDER, Gabriela. Condições materiais e estruturais das escolas brasileiras: um retrato. **Jornal de Políticas Educacionais**, v. 12, n. 25, dez. 2018.

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

O Impacto da Política de Gestão de Recursos Municipais para a Carreira do Magistério em Curitiba

Jokasta Pires Vieira Ferraz
Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba (SISMMAC), Curitiba/PR – Brasil
jokastaferraz@hotmail.com

Diana Cristina de Abreu
Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba (SISMMAC), Curitiba/PR – Brasil
dianacristinaabreu@gmail.com

Gabriel Murari de Andrade
Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba (SISMMAC), Curitiba/PR – Brasil
murari.dados@gmail.com

Introdução

No contexto da remuneração e planos de carreira o município de Curitiba a partir de 2001 até 2017 teve vigente duas legislações: a Lei nº 10.190/2001 e a Lei nº 14.544/2014. Em que pese as minúcias desse debate, a informação relevante é que no primeiro momento a lei aprovada em 2014 substituiria a lei de 2001, a partir de 1 de dezembro de 2016, para aquelas profissionais do magistério que fizessem a adesão a mudança. Entretanto, essa migração definitiva e os ganhos financeiros dela decorrente foram frustradas, uma vez que o prefeito Gustavo Fruet (PDT) não oficializa a migração na data estabelecida e na sequência, em junho de 2017 o prefeito Rafael de Macedo Greca (PSD), na ocasião da votação da lei nº 15.043/2017, promove um episódio de muita violência física e institucional contra os servidores municipais, e a lei 15.043/2017 suspende todos os planos de carreira dos servidores que estavam em vigor, sob o argumento da suposta necessidade de uma política de ajuste fiscal. Mantendo suspenso qualquer procedimento de carreira até agosto de 2023, quando é aprovada nova lei nº 16.202/2023

Importante destacar que o ajuste fiscal promovido no município de Curitiba a partir de 2017, tem como plano de fundo a EC nº 95 aprovada no final de 2016, no governo de Michel Temer, após o impeachment da Presidenta Dilma Rousseff. O cenário de ajuste fiscal iniciado nacionalmente, com o governo Temer e depois os quatro anos de governo Bolsonaro, serão responsáveis por duros ataques aos trabalhadores da educação no Brasil e em Curitiba. Somam se ao ajuste fiscal medidas como a reforma trabalhista e a reforma da previdência, cortes de verbas para educação, ataques constantes à democracia e aos serviços e servidores públicos.

No caso específico de Curitiba, a opção por manter os servidores públicos por mais de seis anos sem planos de carreira, foi a principal iniciativa para promover o que a gestão Greca chamou de Plano de Recuperação Fiscal. É importante salientar que esse cenário fez com que professoras e professores que ingressaram nos concursos de 2012 e 2014 ficassem uma

década ou mais, estagnados na referência inicial da tabela que organiza a carreira, ou seja, são anos sem que uma carreira exista para uma boa parte do magistério municipal.

Entretanto, não é apenas o contexto de 2017 que deve ser considerado, Gouveia e Ferraz (2016) já sinalizavam os efeitos de achatamento da carreira e do piso, como um dos impactos da lei do piso salarial profissional nacional (PSPN), lei federal nº Lei 11.738/2008, para o magistério municipal de Curitiba (GOUVEIRA; FERRAZ, 2016, p. 296).

E Silva (2021) analisando como o financiamento da educação em Curitiba, em especial o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), e como este se relaciona com valorização do magistério e a austeridade fiscal, no contexto de duas administrações municipais com perfis políticos distintos, conclui, dentre outras, coisas que,

> No caso das professoras de ensino fundamental, contratadas por 20 horas, a queda da média de 5,63% expressa os efeitos danosos da austeridade fiscal na valorização destes profissionais. Entretanto, o que para este grupo é mais latente é a desigualdade remuneratória, expressa pelo alto coeficiente de variação e a distância entre os que estão entre as 25% menores remunerações e as 75%. O enquadramento desordenado no ano de 2015 e 2016, sem conceder a oportunidade a todos os profissionais de migrarem para o novo PCCR, aliado à rápida ação da gestão 2017 – 2020 de, logo no início do mandato, congelar os PCCRs e impedir novos servidores e antigos que ainda não tinham sido enquadrados no novo PCCR parece tem ampliado a desigualdade de remunerações no sistema de ensino (SILVA, 2021, p. 93).

Assim sendo, podemos observar que os profissionais do magistério municipal de Curitiba vêm passando por um processo de desvalorização da sua remuneração a mais de uma década, primeiro com o efeito de achatamento constatado por Gouveia e Ferraz (2016), posteriormente pela ampliação da desigualdade remuneratória, fruto de a implementação parcial do projeto de Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) aprovado em 2014 e mais recentemente pela suspensão das carreiras ocorrida em 2017. E infelizmente nova lei aprovada em agosto de 2023, lei nº 16.202/2023, apesar de retirar a suspensão da carreira, não assegurou mecanismos que corrigissem as distorções causadas pelas decisões políticas tomadas até o momento.

Diante do contexto apresentado o objetivo desse trabalho é analisar os efeitos desse contexto, na carreira do magistério municipal de Curitiba, que atua no ensino fundamental, trabalhando com dados do mês de agosto de 2022.

Metodologia

Para desenvolver os objetivos propostos, contamos com um banco de dados disponibilizados pela Prefeitura Municipal de Curitiba, que foi obtido mediante requisição embasada no conjunto de legislações brasileiras que tratam da transparência dos dados públicos.

As informações dizem respeito a remuneração dos servidores do magistério, referente ao mês de agosto de 2022. Além disso, foram utilizados os dados do Censo Escolar, disponíveis no Laboratório de Dados Educacionais (https://dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/). Para tratar as informações foram utilizados os recursos disponíveis para pesquisas quantitativas, a partir do software R e para a análise dos dados foi imprescindível estabelecer

um paralelo com a conjuntura da política municipal e federal, além de situar os resultados do estudo perante as legislações vigentes.

Resultados e Discussão

O município de Curitiba, segundo dados de agosto de 2022, conta com 10.273 profissionais do magistério em seu quadro de servidores, sendo que, cada uma corresponde a um contrato de 20 horas semanais (uma profissional pode ter dois contratos vigentes, assim ela é contabilizada duas vezes no total dos 10.273 profissionais). No que tange a formação, estima-se, a partir dos dados do Censo Escolar, que 1941 profissionais (20%) não possuem remuneração adequada a sua formação, isto porque o período de suspensão do plano de carreira, impediu movimentação na carreira, mas as profissionais continuaram se especializando.

Do total de 10.273 profissionais, 2.455 (24%) estão enquadras no início da carreira, cuja remuneração base é R$ 2.491,90, para 20 horas semanais, com em média, 7 anos de serviço, outros 8% da categoria referência seguinte a remuneração inicial (recebem 2,8% a mais), com média de tempo de serviço de 11 anos, ou seja, ao longo desse tempo obtiveram apenas um crescimento na carreira.

No que tange ao financiamento da educação, o gasto com folha de pagamento, considerando os recursos do Fundeb que chegou a ser superior a 90% no último ano da gestão Fruet (2013/2016) reduziu para o mínimo definido constitucionalmente em 2021.

Conclusões

O contexto federal e as medidas aplicadas após a aprovação da Emenda Constitucional nº 95/2016, induziram ou abriram as portas para a realização de políticas municipais que tiram recursos destinados a remuneração dos servidores e levaram a estagnação da remuneração e a suspensão dos procedimentos de avanço na carreira.

Em Curitiba, o magistério do ensino fundamental, representa 41% do quadro de servidores do Município, mas ocupa atualmente 11% da folha de pagamentos dos servidores. O que indica o quão desproporcional é a aplicação de recursos na remuneração dos professores.

Os efeitos desse contexto, na carreira do magistério municipal de Curitiba, vão para além da remuneração, os 24% dos professores, com, em média, 8 anos de serviço e os 8% que possuem, em média, 11 anos de serviço, além de receberam a remuneração inicial da carreira desde que ingressaram no serviço público, estão com a remuneração da aposentadoria comprometida, porque nos dois casos, esses professores se aposentam com a média da remuneração que tiverem ao longo da vida funcional, pois ingressaram no serviço público após 2003, assim estão sujeitos a reforma previdenciária que ocorreu no início dos anos 2000. Ficar por 11 anos recebendo a remuneração inicial, significa que a média calculada para aposentaria provavelmente terá um efeito de rebaixamento.

Para pesquisas posteriores, ainda cabem gerar análises estatísticas aprofundadas, preferencialmente trabalhando em uma perspectiva longitudinal para visualizar os efeitos do achatamento e da suspensão dos crescimentos na carreira ao longo dos anos, além de cotejar os dados com as informações sobre o financiamento da educação no município de Curitiba.

Referências

GOUVEIA, A. B.; FERRAZ, M. A. S. Financiamento da educação e luta sindical: conflitos em uma grande rede de ensino. **Educ. Soc**., Campinas, v. 37, nº. 134, p.285-302, jan.-mar., 2016. Disponível em: https://www.scielo.br/j/es/a/mvMXV3kDKSmkqbWBq3SvQLL/?format=pdf&lang=pt. Acesso em 31/08/2023.

SILVA, M. Q. VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO E AUSTERIDADE FISCAL EM CURITIBA. Relatório de Pós-Doutorado. Disponível em: https://www.prppg.ufpr.br/site/ppge/wp-content/uploads/sites/45/2022/01/relatorio-pos-doutorado-marcus-quintanilha-da-silva-versao-final-1.pdf. Acesso em 31/08/2023.

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

O perfil da precarização docente no Brasil: o professor temporário das redes estaduais

João Batista Silva dos Santos
Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), Rio de Janeiro/RJ – Brasil
joao.santos@alumni.usp.br

Resumo

O objetivo deste artigo é analisar o perfil dos professores temporários das redes estaduais brasileiras. Para tal, o estudo tomou por base um estudo comparativo entre os direitos garantidos na legislação específica que regulamentava este tipo de contratação em 2022 em relação aos principais direitos garantidos aos professores efetivos nos planos de carreira e estatutos do magistério, no âmbito de cada estado e para o mesmo ano. Foi possível definir 7 (sete) eixos em que os direitos existentes para os professores efetivos e temporários foram classificados e permitiram materializar, em termos da perda de direitos, a precarização das relações de trabalho vivenciadas pelos professores temporários das redes em estudo.

Palavra-chave: **Precarização. Professor Temporário. Educação Básica.**

The profile of precarious teaching in Brazil: the temporary teacher in state networks

Abstract

The objective of this article is to analyze the profile of temporary teachers in Brazilian state networks. To this end, the study was based on a comparative study between the rights guaranteed in the specific legislation that regulated this type of contract in 2022 and the main rights guaranteed to effective teachers in the career plans and teaching statutes in each state for the same year. It was possible to define 7 (seven) axes in which the existing rights for permanent and temporary teachers were classified and allowed to materialize, in terms of loss of rights, the precariousness of labor relations experienced by temporary teachers in the networks under study.

Keywords: **Precariousness. Temporary teacher. Basic education.**

El perfil de la enseñanza precaria en Brasil: el profesor temporal en las redes estatales

Resumen

El objetivo de este artículo es analizar el perfil de los docentes temporales en las redes estatales brasileñas. Para ello, el estudio se basó en un estudio comparativo entre los derechos garantizados en la legislación específica que reguló este tipo de contratación en 2022 en relación con los principales derechos garantizados a los docentes permanentes en los planes de carrera y estatutos docentes, en el ámbito de cada estado y para el mismo año. Fue posible definir 7 (siete) ejes en los que se clasificaron los derechos existentes para los docentes permanentes y temporales y permitieron materializar, en términos de pérdida de derechos, la precariedad de las relaciones laborales que viven los docentes temporales en las redes en estudio.

Palabra-clave: **Precariedad. Profesor Temporal. Educación básica.**

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Rede Pública de Educação de Cametá/PA sob a Ótica dos Professores

Daihana Maria dos Santos Costa
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil
daihanamaria18@gmail.com

Resumo

Analisa-se o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério Público do Município de Cametá-PA, bem como apresenta-se a visão dos profissionais afetados pela referida lei acerca dos aspectos contidos no PCCR. Fundamenta-se em autores como Monlevade (2000), Dultra Jr (2000), Arelaro (2014), entre outros. Observa-se, a partir da análise do PCCR 212/2012, diversas características em relação a como se configura a carreira e a remuneração dos professores que estão em harmonia com as orientações legais sobre valorização docente. Constata-se que a política de remuneração dos profissionais do magistério do município de Cametá é absolutamente embasada nas determinações do PCCR 212/2012. Portanto, conclui-se que é uma bem intencionada política de remuneração, porém, desde que todas as prerrogativas sejam efetivamente cumpridas.

Palavras-chave: **Carreira. Remuneração. PCCR. Profissionais do magistério.**

The Plan of Positions, Career and Remuneration of Teaching Professionals of the Public Education Network of Cametá/PA from the perspective of teachers

Abstract

It analyzes the Plan of Positions, Career and Remuneration of the Public Teaching Professionals of the Municipality of Cametá-PA, as well as presents the vision of the professionals affected by that law about the aspects contained in the PCCR. It is based on authors such as Monlevade (2000), Dultra Jr (2000), Arelaro (2014), among others. It is observed, from the analysis of the PCCR 212/2012, several characteristics in relation to how the career and remuneration of teachers are configured that are in harmony with the legal guidelines on teacher valorization. It is found that the remuneration policy of the teaching professionals of the municipality of Cametá is absolutely based on the determinations of PCCR 212/2012. Therefore, it is concluded that it is a well-intentioned remuneration policy, however, provided that all prerogatives are effectively fulfilled.

Keywords: **Career. Remuneration. PCCR. Teaching professionals.**

El Plan de Cargos, Carrera y Remuneración de los Profesionales de la Enseñanza de la Red Pública de Enseñanza de Cametá/PA desde la perspectiva de los docentes

Resumen

Se analiza el Plan de Cargos, Carrera y Remuneraciones de los Profesionales de la Enseñanza Pública del Municipio de Cametá-PA, así como la visión de los profesionales afectados por esta ley sobre los aspectos contenidos en el PCCR. Se basa en autores como Monlevade (2000), Dultra Jr (2000), Arelaro (2014), entre otros. El análisis del PCCR 212/2012 revela varias características en relación a cómo se configura la carrera y la remuneración de los docentes que están en armonía con los lineamientos legales sobre la valorización docente. Se constata que la política de remuneración de los profesionales de la enseñanza del municipio de Cametá está absolutamente basada en las determinaciones del PCCR 212/2012. Por lo tanto, se concluye que es una política de remuneración bien intencionada, sin embargo, siempre que todas las prerrogativas sean efectivamente cumplidas.

Palabras-clave: **Carrera professional. Remuneración. PCCR. Profesionales de la enseñanza.**

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

O Regime de Recuperação Fiscal e a precarização do professorado na rede pública do estado do Rio de Janeiro (2014-2022)

Pablo Augusto Ribeiro Santos da Silva
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro/RJ – Brasil
pabloribeiro@live.com

Introdução

O objetivo principal desta pesquisa é investigar a inter-relação entre a crise nacional, a crise fiscal vivenciada pelo estado do Rio de Janeiro e seus impactos diretos no professorado estável-formal vinculado à Secretaria de Educação do Estado do Rio de Janeiro (SEEDUC). Buscamos analisar a aceleração e imposição de uma agenda para a intensificação de exploração laboral e espoliação social para com o professorado, dando enfoque aos resultados propiciados pelo pacto em torno do "Regime de Recuperação Fiscal" (2017).

A hipótese a embasar esta pesquisa é que o Regime de Recuperação Fiscal precarizou ainda mais os vencimentos do professorado fluminense, levando à uma perda salarial real, fragilizando (ou algum sinônimo) atratividade da carreira vinculada ao estado e acometendo em perdas reais no número de servidores ativos.

A partir de 2015, o estado do Rio de Janeiro veio a se caracterizar pelo que alguns autores chamam de "tempestade perfeita" (PINTO, 2019, p. 345). Segundo Pinto, nesse caso, a "tempestade perfeita" foi composta pela (i) pela forte redução do preço do petróleo e dos investimentos da Petrobras que impactaram negativamente tanto na geração de emprego e renda como na arrecadação fiscal do ERJ; (ii) pela desaceleração cíclica dos investimentos em infraestrutura com a conclusão de parte das obras para os megaeventos do Rio de Janeiro; e (iii) pela crise econômica nacional e seus efeitos sobre o estado.

Dada essa conjunção de fatores, que levou o estado do Rio de Janeiro a um período de insolvência financeira, articulou-se no parlamento fluminense e no Congresso Nacional a aprovação da Lei Complementar n.º 159/2017, que instituiu o "Regime de Recuperação Fiscal dos estados e do Distrito Federal – RRF". Essa Lei Complementar trouxe, por parte de seus formuladores, o discurso de que seria possível, a partir de então, recuperar a solvência dos estados garantindo a sustentabilidade econômico-financeira ao cruzar reescalonamento da alta dívida dos estados e ajuste fiscal. Em linhas gerais, *o RRF* mostrou-se, na verdade, um novo modelo de gestão de endividamento e das finanças públicas estaduais utilizadas pela União, com impactos graves nos serviços públicos e no funcionalismo.

Metodologia

A pesquisa em quadro orienta-se pelo materialismo histórico-dialético como possibilidade de interpretação e apreensão do movimento do real, entendendo esse movimento dinâmico e em transformação constante. Busca-se fugir da aparência do objeto

para então penetrar em sua essência, como compreende Henry Lefebvre (LEFEBVRE, 1991). A partir do método dialético almejamos uma investigação analítica e uma exposição crítica a partir da interpretação profunda das contradições do objeto em pesquisa.

Assim sendo, faz-se necessário abandonar a aparência e o imediato para investigar se a crise fiscal do estado do Rio de Janeiro (2015-2016) e a aprovação do Regime de Recuperação Fiscal impactaram na educação pública fluminense, em específico sobre o professorado vinculado à rede. Se confirmada a hipótese, buscamos compreender de que ordem foram esses impactos.

Metodologicamente utilizamos como recorte temporal o período de 2014 a 2022. Justificamos tal escolha pelo fato do último concurso na rede pública do estado do Rio de Janeiro ter sido realizado em 2014, não obstante as convocações deste certame serem realizadas nos anos subsequentes, e o ano de 2022 por ser o último ano a ser possível coletar dados acerca da rede de ensino em perspectiva, bem como do exercício fiscal. O ano de 2014 também foi o penúltimo reajuste concedido a categoria, que só veria alguma reposição salarial novamente em 2021, acumulando perdas inflacionárias da ordem de 70,09%. Ademais, a partir de 2016, com a *crise fiscal* no estado do Rio de Janeiro, e a posterior promulgação do Regime de Recuperação Fiscal (PLC 159/17) será possível analisar o conjunto de vedações determinadas na legislação e seu impacto material no professorado vinculado à SEEDUC RJ.

Acerca do procedimento, optamos por uma pesquisa qualitativa documental, revisando nos principais bancos de dados a literatura que versa sobre o conceito de crise, a crise econômica nacional nesse período, bem como as especificidades econômicas e sociais do estado do Rio de Janeiro. Isto posto, para compreender os impactos do *RRF* no funcionalismo público e na economia fluminense, necessitou-se do levantamento e/ou requisições, organização e classificação dos seguintes documentos:

a) Lei Complementar Federal nº 159/2017 e a posterior Lei Complementar nº 178/2021;
b) Dados acerca da composição da dívida do ERJ publicados pela Secretaria da Fazenda;
c) Sinopses educacionais do Censo Escolar do INEP;
d) Cadernos de Recursos Humanos da Secretaria Estadual de Planejamento;
e) Quantitativo de docentes ativos vinculados à SEEDUC entre 2014 e 2022;
f) Legislação acerca da autorização para contratação de professores e número final da contratação por ano;
g) Dados acerca dos solicitantes de Gratificação por Lotação Prioritária (hora-extra), subdividindo-os por tipo de vínculo e jornada semanal de trabalho;
h) Quantitativo dentre os professores aprovados no último concurso (2014) de convocados e admitidos ao longo do período analisado (2014 e 2022);

Resultados e Discussão

O processo de pesquisa conseguiu, com certa dificuldade, acesso a dados originalmente não expostos pelos órgãos de governo. Dada a ausência de transparência ativa, a ampla maioria de dados necessários para a interpretação crítica, e maior aproximação da realidade concreta, teve de ser reivindicados via Lei de Acesso à Informação, o que ampliou

consideravelmente o tempo da pesquisa já que, cada solicitação, possui um prazo legal de 20 dias prorrogáveis por mais dez dias, possibilitando recursos e respostas evasivas.

Para observar a grave perda de funcionários, verificamos significativas quedas no número de servidores ativos vinculados à SEEDUC. Essas quedas respondem por distintas funções administrativas ou pedagógicas no sistema de ensino e exacerba, no cotidiano do ambiente escolar, a mais um acúmulo de funções por parte dos docentes. No ano de 2014 eram 88.597 servidores ativos, e em 2022 foram contabilizados 64.714.

Tabela 1 – quantitativo por tipo de vínculo dos professores vinculados à SEEDUC RJ

	Total de professores	Concursado efetivo-estável	Contrato temporário	Terceirizado	CLT
2014	44.603	42.320	2.135	8	140
2015	41.352	40.100	1.176	26	50
2016	42.088	39.645	2.373	5	65
2017	39.444	38.461	955	4	24
2018	38.830	37.697	1.064	15	54
2019	37.094	36.678	357	16	43
2020	36.325	35.679	593	18	35
2021	35.372	34.834	515	19	4
2022	34.217	32.725	1465	25	2

Fonte: Sinopses educacionais do Censo Escolar/INEP.

Por outro lado, a coleta de dados quantitativos de professores mostra uma abrupta queda no número de concursados-estáveis ao longo do período analisado, e uma variação não percentualmente considerável acerca dos contratados. Este fato nos levou a observar resoluções da SEEDUC RJ que versavam sobre o Regime de Ampliação de Jornada de Trabalho, as chamadas “Gratificação Por Lotação Prioritária” (GLP). Este regime enquadrado como gratificação especial, não vinculado ao vencimento-base, passa, com a instituição do Regime de Recuperação Fiscal, a ser ampliado como instrumento para suprir as vacâncias e déficits de turmas sem professores. Paga-se, enquanto gratificação, por hora/aula ministrada em sala, descartando assim os proventos em período de férias escolares ou adicionados para cálculo de aposentadoria. Não obstante, a hora-aula tem como valor de referência o cargo e jornada de início de carreira. No início de 2020, o Secretário de Educação ampliou a possibilidade da soma da carga horária do cargo efetivo do professor com as GLPs, saindo de 49h totais para 65h semanais.

Tabela 2 – Quantidade de hora-aula extra (GLPs) pagas

Ano de referência	Quantidade de GLPs pagas
2014	707.626
2015	837.172
2016	735.145
2017	226.272
2018	396.324
2019	933.344
2020	1.240.191
2021	1.491.412
2022	1.555.402

Fonte: Sistema de Integração de Gestão de Recursos Humanos - SIGRH/SEFAZ.

Conclusão

Observamos que a promulgação do Regime de Recuperação Fiscal, e as vedações impostas ao funcionalismo público no que diz respeito a novos concursos e aumento salarial, levaram, ao longo do tempo, a uma vertiginosa queda no total de servidores ativos e de professores concursados na rede. Pudemos verificar, também, que os anos posteriores ao RRF significaram uma queda com gasto em pessoal na função educação, e ao fim, um aumento no pagamento de juros e encargos da dívida. Não obstante, a Secretaria do Estado de Educação optou por responder à perda de quadros com o pagamento de gratificações, as chamadas GLPs, que, após o Decreto 46.920/20 significou uma ampliação de investimentos da Secretaria em ampliação de jornadas de trabalho. Com uma categoria que acumulou perdas inflacionárias de mais de 70% pela ausência de reposição salarial entre os anos de 2014 e 2021, e necessitando materialmente da gratificação, as GLPs também passaram a serem utilizadas como mecanismos coercitivos e de controle por parte do Governo Estadual contra as greves do Sindicato (SEPE RJ).

Referências

BRASIL. Lei Complementar nº 159, de 19 de maio de 2017. Institui O Regime de Recuperação Fiscal dos Estados e do Distrito Federal e Altera As Leis Complementares no 101, de 4 de Maio de 2000, e no 156, de 28 de Dezembro de 2016. **Diário Oficial da União**, Brasília, 01 agosto 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp159.htm. Acesso em: 01 de Agosto. 2023.

BRASIL. Lei Complementar nº 178, de 13 de janeiro de 2021. Estabelece o Programa de Acompanhamento e Transparência Fiscal e o Plano de Promoção do Equilíbrio Fiscal; altera a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a Lei Complementar nº 156, de 28 de dezembro de 2016, a Lei Complementar nº 159, de 19 de maio de 2017, a Lei Complementar nº 173, de 27 de maio de 2020, a Lei nº 9.496, de 11 de setembro de 1997, a Lei nº 12.348, de 15 de dezembro de 2010, a Lei nº 12.649, de 17 de maio de 2012, e a Medida Provisória nº 2.185-35, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 janeiro 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp178.htm. Acesso em: 01 de Agosto. 2023.

LEFEBVRE, Henri. **Lógica formal e lógica dialética.** 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.

PINTO, Eduardo Costa. Estado do Rio de Janeiro em convulsão: economia do petróleo, crise fiscal e avanço das milícias. In. **INCERTEZAS E SUBMISSÃO**? p .339- 355, 2019.

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

O Thesaurus Brasileiro da Educação como ferramenta de exploração da produção de artigos: o tema da carreira e valorização docente entre os anos de 2012 e 2022

Maria Clara Lima de Araújo
Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa/PB – Brasil
mcla@academico.ufpb.br

Marcus Quintanilha da Silva
Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa/PB – Brasil
marcusquintanilhasilva0@gmail.com

Introdução

O objetivo deste trabalho é de problematizar a produção científica sobre carreira e valorização do magistério, a partir da coleta e análise de artigos publicados entre os anos de 2012 e 2022. Metodologicamente, este trabalho se ancorou na exploração das potencialidades e limites do Thesaurus Brasileiro da Educação, tendo como critérios de seleção temporal e temática os interesses específicos do programa de pesquisa intitulado "Políticas para carreira e remuneração docente: Um diálogo entre Brasil e Chile frente às marchas e contramarchas do neoliberalismo" realizado por um grupo de discentes e docentes da UFPR, UFMS, UEMS, UFPA, UFPB e UTalca-Chile, com a coordenação da primeira universidade citada e financiado pelo CNPq, tendo a carreira e valorização do magistério consideradas como a temáticas centrais.

Neste trabalho, não há uma caracterização de revisão de literatura ou estudo bibliométrico, especificamente, mas sim uma proposta híbrida, pois, por se tratar de um trabalho voltado para a iniciação científica e de retomada da produção do tema, buscando conhecer o que se publicou em termos de pesquisa e gerar indicativos de interesses locais em torno do tema no Brasil, principais autores e autoras e periódicos de maior aceitação. Além disso, buscou-se analisar o potencial do Thesaurus para este tipo de trabalho, bem como os limites e possibilidades em torno da gerência de seu vocabulário controlado.

Metodologia

A Diretoria de Estudos Educacionais, ligada ao Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), realiza estudos com foco em temas relacionados à educação que são de interesses do INEP e do MEC, gerando o conhecimento educacional, preservando a memória institucional. Um dos seus setores é o da Gestão Terminológica que desenvolveu o Thesaurus, que é um vocabulário controlado que reúne termos e conceitos relacionados entre si, sendo uma ferramenta de indexação e recuperação da informação de acervos da Biblioteca do Centro de Informação e Biblioteca em Educação (Cibec) e gerenciado por uma rede de especialistas em educação, a revisão, validação e definição de termos de todos os trabalhos da plataforma estão depositados na Biblioteca Brasileira de Educação.

Contudo, o Thesaurus é um instrumento que não está ligado diretamente às palavras-chave de um trabalho acadêmico, mas sim de termos que ao serem consolidados pelo campo da educação, podem remeter a uma pesquisa alinhada à temática procurada a partir do termo ou conceito descrito na busca. Neste viés, a estrutura conceitual da área de educação consiste em: I- Termo: originário de um conceito e, quando aceito, o termo se torna um descritor ou indexador. Caso não se torne um descritor, pode ser tido como remissivo, ou seja, ligado a um descritor; II- Relação dos termos: todos têm alguma relação com ao menos um outro termo; III- Conceituação: definida pelo sistema ontológico da área e estudos de cada termo.

Durante o processo de busca do grupo, optou-se por trabalhar com palavras genéricas que foram selecionadas a partir do diálogo direto com as palavras-chave do projeto e que pudessem representar os interesses amplos da pesquisa. Logo, foram selecionados trabalhos que dialogam com a problemática da carreira e a valorização docente no Brasil ou nos entes subnacionais, com cuidado no tratamento bibliométrico da informação, e de leitura dos títulos, resumos, introdução e conclusão de todas as pesquisas publicadas.

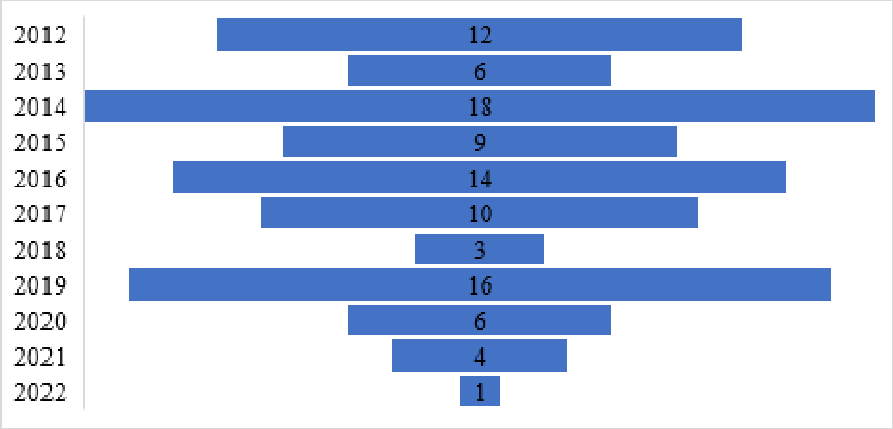
Durante a pesquisa foram utilizadas separadamente as seguintes palavras: valorização, remuneração e carreira, visto que a valorização é um conceito amplo e não se remete a uma preocupação de pesquisa somente ao profissional do magistério, a remuneração, parte fundamental e de grande interesse dos pesquisadores (as) que depende diretamente da alocação de recursos para a sua efetividade, e carreira, dispositivo constitucional que efetiva o primeiro conceito em termos legais (GROCHOSKA, 2015; SILVA, 2019). Os resultados e discussões são tratados na seção seguinte.

Resultados e discussões

Durante a busca realizada no Thesaurus foram encontrados dez termos (descritores ou indexadores) ligados às três palavras de interesses da pesquisa escolhidos para o trabalho exploratório: carreira, remuneração e valorização. Como resultado, os descritores selecionados para os artigos ligados a eles serem explorados foram: Valorização do magistério; Valorização do professor; Valorização salarial do professor; Valorização social do professor; Remuneração docente injusta; Remuneração do professor; Remuneração média docente; Carreira do magistério; Plano de carreira docente; Progressão na carreira docente.

Ao todo foram encontrados seiscentos e trinta e sete trabalhos. Após uma filtragem envolvendo o ano de publicação do texto, a leitura dos resumos, introdução, conclusão e, eventualmente, seu desenvolvimento, sobraram noventa e nove artigos que eram comuns aos temas trabalhados. Destes, após a leitura, noventa e cinco tinham diálogo direto com a temática do projeto, o que indica que, além de terem sido adequadas as palavras usadas, o trabalho da gestão terminológica parece ser efetivo no cruzamento das informações e a criação de uma lista de textos de interesse específico em torno de um tema. Dos noventa e nove trabalhos, é perceptível um acúmulo da produtividade nos anos de 2012, 2014, 2016 e 2019, em grande parte, até o ano de 2016 as produtividades podem ser devido a dois fatores: o percurso da política educacional e os financiamentos de pesquisa que tiveram grande destaque com sua efetividade durante esse período.

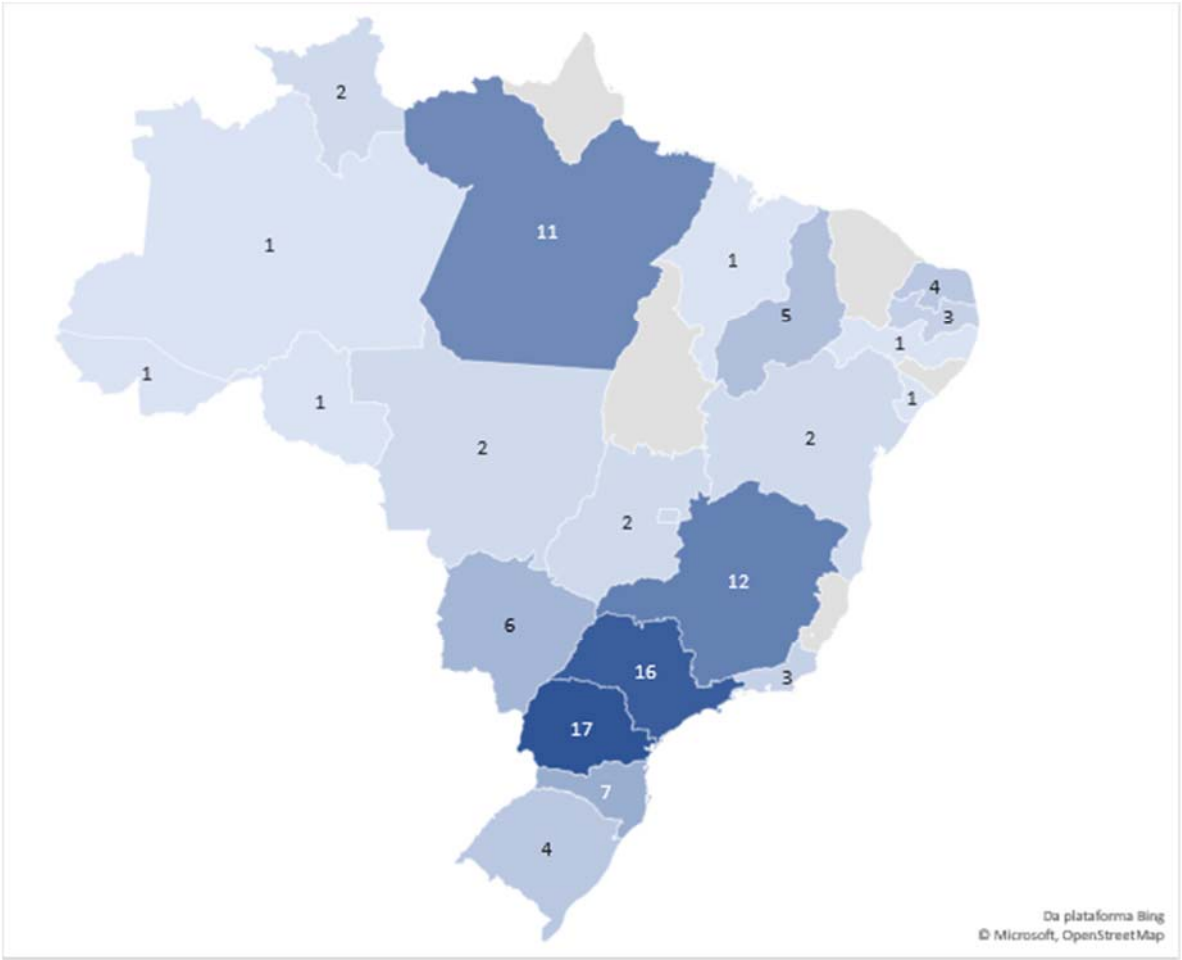
Gráfico 1 – Quantitativo de produção acadêmica por ano – 2012-2022



Fonte: Thesaurus (2023). Dados trabalhados pelos autores (2023).

Podemos observar com os trabalhos encontrados que, em sua maioria, autores e autoras objetivam entender a política a partir das ações do Governo Federal e seus efeitos na carreira e valorização dos profissionais do magistério. Dos artigos explorados, apenas sete foram com entrevistas, evidenciando a necessidade de dar voz aos profissionais docentes sobre os aspectos que estruturam o seu trabalho e sua qualidade de vida.

Mapa 1 – Trabalhos mapeados distribuídos por foco de interesse investigativo – 2012-2022



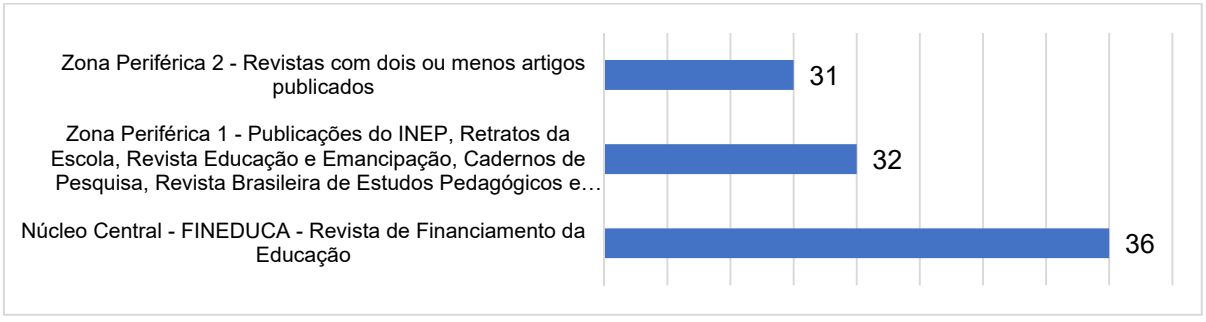
Fonte: Thesaurus (2023). Dados trabalhados pelos autores (2023).

A partir do mapeamento realizado pudemos notar que o foco das pesquisas não é totalmente sobre os sistemas estaduais de ensino, mas que há uma certa inclinação a investigar o seu estado, município ou entes federados municipais da sua região. Apenas em quinze das pesquisas publicadas não houve foco local de investigação. Os estados com maior produtividade foram o Paraná, São Paulo e Minas Gerais, entes com representantes de um dos projetos financiados pelo Observatório da Educação, política federal de fomento à pesquisa citado anteriormente, o Programa Observatório da Remuneração Docente (Pord).O referido programa foi coordenado pela Universidade de São Paulo (USP) e englobou professores e alunos vinculados aos Programas de Pós-Graduação em Educação (PPGE) de mais de uma dezena de Universidades, evidenciando a importância do financiamento de pesquisa e sua relação com a produtividade do campo.

No processo de produção dos estudos bibliométricos, uma das formas de levantar as características de um campo de estudo é utilizando a Lei do Elitismo elaborada por Price (1963). Por essa métrica, há um limite quantitativo indicando que a diferença do número dos autores mais produtivos dos autores menos produtivos é dada pela raiz quadrada do número total de autores, mas também ressalta que é possível compreender quando um pequeno número de produtores pode contribuir na mesma quantidade que um grande quantitativo de autores. Através desse trabalho que realizamos observamos que cento e trinta e sete autores (as) diferentes assinaram a autoria dos noventa e nove dos artigos trabalhados, mas ao inserir a métrica de Price (1963), percebe-se que sete autores/as assinaram 30% das produções sendo três do programa de pesquisa que origina este trabalho.

Outro aspecto explorado está relacionado aos periódicos em que estes estudos são publicados. Pela lei de dispersão de Bradford (1961), é possível distinguir os principais periódicos em torno de um tema ou um assunto a partir de uma métrica bibliométrica, dividindo os trabalhos em três grupos com aproximadamente um terço do total de textos, um núcleo central, com os periódicos de maior interesse e duas zonas periféricas, com maior variação em número de revistas procuradas.

Gráfico 2 – Trabalhos mapeados na plataforma Thesaurus da Educação distribuídos por periódicos – 2012-2022



Fonte: Thesaurus (2023). Dados trabalhados pelos autores (2023).

Ao organizar os trabalhos a partir desta lógica, fica evidente que a FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação é o periódico mais procurado por autores (as) que têm o interesse em discutir as temáticas levantadas neste mapeamento, com mais de um terço (trinta e seis artigos). Historicamente, os encontros anuais da Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação, grupo que assume a edição do periódico tem nos Planos de carreira e remuneração de professores um de seus eixos de trabalho, o que se

caracterizou como um ponto de encontro historicamente construído entre pesquisadores/as que discutem a temática, refletindo no volume de trabalhos publicados no periódico.

Conclusões

Este trabalho é uma fração do projeto de pesquisa realizado por discentes e docentes que buscam compreender melhor quais são os aspectos que contribuem para a valorização docente. Nesta direção, entende-se, como conclusões parciais, que: a) o contexto político e o financiamento de pesquisa influenciam na produção de trabalhos e, provavelmente, o interesse na investigação da temática; b) há focos de produção e investigação do tema no Brasil, especialmente nos estados do Paraná, São Paulo e Minas Gerais no período explorado; c) os assuntos explorados são variados, mas a maioria se centra, a partir das palavras utilizadas na exploração do Thesaurus, em salário, remuneração, formação profissional, progressão na carreira e, em menor escala, condições de trabalho e qualidade de vida.

Outro comentário é de que o Thesaurus se revelou uma ferramenta interessante para o mapeamento de trabalhos de pesquisa, tanto na revisão de literatura a partir da exploração de artigos, como ao estudo bibliométrico. Seu potencial permite aos pesquisadores/as retomar a leitura, mapear produções e identificar redes de trabalho locais, mas tem em seu limite estrutural a conceituação de termos. A indicação é que o uso seja realizado por um pesquisador que possui aproximação com o tema em estudo, para que consiga realizar o mapeamento se faz necessário diferenciar a utilização de palavras, termos genéricos e indexadores/descritores.

Referências

BRADFORD, S. C. O caos documentário. In: **Documentação**. Samuel Clement Bradford. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961, p. 196-216.

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. 269 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

PRICE, D. de S. **Little science, big science**. New York: Columbia University Press, 1963.

SILVA, M. Q. da. **Remuneração de professores públicos municipais no Brasil**: execução orçamentária, partidos públicos e valorização docente (2008 – 2016). 247 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

O Vencimento Base Inicial dos Professores da Rede Municipal de Araruama/RJ (2014 até 2023)

Lohane Cristina de Castro Dantas
Prefeitura Municipal de Araruama, Araruama/RJ – Brasil
Prefeitura Municipal de Iguaba Grande, Iguaba Grande/RJ – Brasil
lohanee.castroo@gmail.com

Resumo
O artigo faz parte de uma pesquisa em andamento, acerca do vencimento base inicial dos professores da rede pública de ensino do município de Araruama/RJ. Tem por objetivo analisar se o município de Araruama/RJ tem implementado a Lei n° 11738/2008, que regulamenta o PSPN dos profissionais do magistério público, além disso, verificar se as metas 17 e 18 do Plano Nacional de Educação, inseridas também como metas no Plano Municipal de Educação, foram alcançadas. Portanto, a pesquisa desenvolvida analisou o vencimento base do magistério público municipal de Araruama no período a partir do ano de 2014 até julho de 2023. Os resultados apontam que o município não cumpriu a Lei n° 11738/2008 e tão pouco alcançou as metas 17 e 18 previstas no Plano Nacional de Educação e no Plano Municipal de Educação.
Palavras-chave: **Vencimento base. PSPN. Baixadas Litorâneas. Valorização do magistério.**

The Initial Basic Salary of Teachers in the Municipal School System of Araruama/RJ (2014 to 2023)

Abstract
This article is part of ongoing research into the basic starting salary of public school teachers in the municipality of Araruama/RJ. Its objective is to analyze whether the municipality of Araruama/RJ has implemented Law No. 11738/2008, which regulates the PSPN for public teaching professionals, as well as verifying whether goals 17 and 18 of the National Education Plan, which are also included as goals in the Municipal Education Plan, have been achieved. Therefore, the research carried out analyzed the basic salary of Araruama's public teaching staff from 2014 to July 2023. The results show that the municipality has not complied with Law No. 11738/2008 and has not achieved targets 17 and 18 set out in the National Education Plan and the Municipal Education Plan.
Keywords: **Base salary. PSPN. Baixadas Litorâneas. Valuing teachers.**

Salario Base Inicial del Profesorado de la Red Municipal de Araruama/RJ (2014 a 2023)

Resumen
Este artículo forma parte de una investigación en curso sobre el salario básico de los profesores de la enseñanza pública en el municipio de Araruama, Río de Janeiro. Su objetivo es analizar si el municipio de Araruama/RJ ha aplicado la Ley n.º 11738/2008, que regula el PSPN de los profesionales de la enseñanza pública, además de comprobar si se han alcanzado las metas 17 y 18 del Plan Nacional de Educación, que también se incluyen como metas en el Plan Municipal de Educación. La investigación ha analizado el salario base del profesorado público de Araruama desde 2014 hasta julio de 2023. Los resultados muestran que el municipio no ha cumplido con la Ley 11738/2008, ni ha alcanzado las metas 17 y 18 establecidas en el Plan Nacional de Educación y en el Plan Municipal de Educación.
Palabras-clave: **Salario base. PSPN. Baixadas Litorâneas. Valorización del profesorado.**

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Qualidades estatutárias e precarização da profissão docente no Plano de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da rede estadual da Paraíba: primeiras aproximações

Marcus Quintanilha da Silva
Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa/PB – Brasil
marcusquintanilhasilva0@gmail.com

Maria Clara Lima de Araújo
Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa/PB – Brasil
mcla@academico.ufpb.br

Introdução

No âmbito das pesquisas que investigam a valorização do magistério público, os pontos de partida podem ser diversos. Independentemente de qual aspecto a(s) pesquisa(s) se debruça(m), o dispositivo constitucional que, quando efetivado, tende a atender grande parte dos anseios da classe trabalhadora docente é a carreira.

O tema da carreira e valorização do magistério é uma preocupação das políticas educacionais e um dos reflexos da política de financiamento da educação. Nesta direção, este trabalho se insere em um programa de pesquisa que une esses interesses, intitulado “Políticas para carreira e remuneração docente: Um diálogo entre Brasil e Chile frente às marchas e contramarchas do neoliberalismo”, com financiamento do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), com o objetivo geral de analisar as condições de carreira e remuneração de professores no contexto das mudanças políticas no Brasil e no Chile do século XXI. O estado da Paraíba se insere como um dos casos a serem aprofundados.

Considerando os interesses da pesquisa em rede, o objetivo deste trabalho é de promover uma análise inicial do Plano de Carreira e Remuneração (PCR) dos profissionais do magistério da Paraíba, regulado pela Lei Estadual n. 7.419/2003. Para tanto, buscou-se uma análise documental da lei e suas alterações até o ano de 2023, considerando as qualidades estatutárias e o potencial de precarização do trabalho docente como categorias de distinção e visões antagônicas de valorização profissional.

Apesar de ser uma lei que regula o PCR de todos os profissionais da educação, a análise aqui se centra aos cargos e funções de magistério, que, de acordo com o PCR em análise, são os que exercem as atividades de docência e aos que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, assim consideradas as de direção ou administração, de supervisão, de inspeção e de orientação educacional (PARAÍBA, 2003). Tal delimitação se justifica pois, apesar de as progressões, classes e referências seguirem os mesmos critérios, o Piso Salarial Profissional Nacional, uma das referências de distinção, é parâmetro apenas a este grupo.

Metodologia

A Lei estadual n. 7.413/2003, normativa que rege o PCR dos profissionais do magistério da Paraíba, é o principal documento a ser analisado. Por se inserir em uma análise documental, este trabalho, apoiado em Cellard (2008), realizou uma leitura inicial, com enfoque apenas no documento atualizado com as modificações no percurso histórico. Todavia, em uma segunda leitura, esta análise se apoiou em uma proposta metodológica desenvolvida pelo programa de pesquisa e em processo de editoração de publicação, no qual organiza o PCR em análise a partir de uma leitura crítica do conteúdo da normativa vigente.

A organização do conteúdo do estatuto regulador foi realizada a partir de grandes eixos (remuneração, formação e condições de trabalho) que, em grande medida, embasam a carreira como dispositivo constitucional. Essa organização tem por base legal a Resolução n. 2/2009 do Conselho Nacional de Educação/Câmara da Educação Básica, que Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Como categorização, utilizou-se duas categorias em construção e aprofundamento metodológico: qualidades estatutárias e o potencial de precarização do trabalho docente.

Como qualidades estatutárias, compreende-se como a explicitação de critérios que visem a atratividade, permanência e progressão do magistério público, considerando que o vínculo pelo acesso a concurso público de provas e títulos e a trajetória da carreira tenha robustez protegida pelo Estado. O investimento do poder público no fortalecimento do servidor público é fundamental, pois, sem recursos adequados, a seguridade social e das relações de trabalho, fortalecimento dos vencimentos em detrimento de bolsas e gratificações efêmeras, burocratização das progressões consideração da experiência, formação inicial, continuada e titulação, previsão de regulação de aspectos das condições de trabalho e, logicamente, o provimento dos cargos exclusivamente por concurso público, não se efetivam.

O potencial de precarização do trabalho docente, embasada teoricamente, sobretudo, nas inferências de Dardot e Laval (2016) em torno da construção do homem empresarial, sujeito empreendedor de si que, somente por mérito, desempenho e o incentivo à competitividade supera suas adversidades, constituindo o PCR em um instrumento de formação das relações de trabalho mais inseguras e, consequentemente, com enfoque na concorrência como o motor para a melhoria da qualidade do trabalho docente e do merecimento à progressão. Insegurança, fomento à criatividade, desnecessidade de exigência de formação adequada compatível com a função, flexibilização de salários, carga horária, contratos, condições de trabalho e progressões relacionadas à disponibilidade orçamentária são elementos centrais neste aspecto. Evidentemente, a comparação das duas categorias considera, de um lado, mais Estado e, do outro, mais Mercado.

Considerando os antagonismos de ambas as perspectivas, os aspectos considerados para esta análise estão explícitos no quadro 1 e os resultados parciais, discussões e encaminhamentos de análise nas seções seguintes.

Quadro 1 – Grupos, subgrupos e referências legais do PCR do estado da Paraíba em análise - 2023

GRUPO/SUBGRUPO	Referência legal - lei n. 7419/2003
Remuneração	Art. 5º, inciso I. Art. 7º, Parágrafo 4º, Incisos I e II. Art. 11. Art. 12, 13 e 14 – Acesso e regulação da carreira
	Art. 5º, inciso IV. Art. 6 – Vencimentos e PSPN
	Art. 5º, inciso V. Art. 17, 18, 19, 20 – Vencimentos e progressões
Formação/formação inicial e continuada	Art. 5º, inciso II. Art. 35 – Formação continuada
	Art. 8º, parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º - Exigência de formação e descrição dos cargos
	Art. 5º, inciso VI. Art. 16 - Hora atividade e licenças
	Art. 5º, inciso II. Art. 30, incisos I, II e III. Art. 31 – Licenciamento remunerado
Condições de trabalho	Art. 5º, inciso VII. Art. 29 – Condições adequadas de trabalho, férias e recesso
	Art. 5º, inciso VI. Art. 16 – Hora atividade

Fonte: Paraíba (2003). Dados organizados pela autoria (2023).

Resultados e discussões

Os encaminhamentos analíticos até o momento indicam que o PCR em análise se inclina mais para o favorecimento às qualidades estatutárias. Quanto ao primeiro grupo (Remuneração), as primeiras inferências a partir desta análise sobre o PCR são:

- Qualidades estatutárias: há uma proteção bem definida no que tange ao acesso por concurso de provas e títulos, bem como a referência na qual se adentra à carreira, as indicações de estabilidade, exigência de habilitação específica adequada e compatível com a função do cargo, progressões por titulação e experiência profissional regulamentadas (vertical e horizontal) com diferenciação de vencimentos (10% em cada uma das cinco classes, Polivalente, licenciado, especialista, mestre e doutor), sendo a segunda com interstício de tempo (5 anos). Atualmente, as referências de vencimentos iniciais para a carreira de 30 horas cumprem o Piso Salarial Profissional Nacional e é assegurado a associação sindical à classe trabalhadora;
- Potencial para a precarização da profissão docente: A carreira tem quatro tipo de bolsas, sendo que três delas dependem de qual escola o profissional do magistério está lotado. Uma delas, a Bolsa Desempenho Profissional, é um incentivo à docência, que, desde o ano de 2022, vem sendo incorporado anualmente aos vencimentos (20% ao ano). Além disso, não há qualquer referência de regulação das tabelas salarias a partir do Piso Salarial Profissional Nacional, não há período definido para a data base dos profissionais do magistério e, tampouco, modelos e modos de negociação com os sindicatos e a classe trabalhadora, tornando a decisão sobre reajustes e recomposições salarias mais política e menos protegida por leis nacionais. Sobre os vencimentos, o avanço na carreira entre a primeira referência para graduação e a última para Doutorado simbolizam um avanço de apenas 65,89%, percentual considerado baixo nesta investigação.

Em relação ao segundo grupo (Formação) analisado, alguns aspectos, já apontados no primeiro grupo, se repetem. De modo geral, os apontamentos iniciais são:

- Qualidades estatutárias: há previsão de formação continuada a ser ofertada pela Secretaria de Educação e Cultura, previsão de afastamento remunerado periódico para estudos, explicitação de 1/3 de hora atividade garantido para estudos, planejamento e avaliação, e

exigência de formação mínima compatível com a função do cargo e descrição explícita dos cargos para o acesso ao PCR e a base de suas funções;

- Potencial para a precarização da profissão docente: não é explicitado de que forma se darão as formações continuadas e afastamentos remunerados para estudos. Além disso, o dispositivo da carreira indica a avaliação de desempenho para progressões horizontais, mas, como não foi regulamentado, não está em vigor.

No terceiro grupo analisado, as condições de trabalho são as que mais carecem de investigação e, especificamente no que tange ao conteúdo do PCR analisado, os apontamentos se resumem à carga horaria de 1/3 remunerado reservado à estudos, planejamento e avaliação fora de sala de aula e previsão de férias (30 dias e 15 de recesso). Entende-se que os apontamentos explícitos protegem as qualidades estatutárias do PCR, mas há regulamentações de maior amplitude que poderiam convergir para maiores possibilidades de condições de trabalho docente que aqui não se apresentam.

Conclusões

Os resultados iniciais indicam que as qualidades estatutárias são predominantes no PCR dos profissionais do magistério do estado da Paraíba. No que tange às potencialidades de precarização da profissão docente, inicialmente é possível inferir que as regulamentações relativas a períodos de data base, parâmetro de referência dos vencimentos a partir do PSPN, licenças para estudo remuneradas e outros referentes às condições de trabalho, a maior fragilidade do plano.

Nos limites do que este trabalho se propõe, dados de contexto, aprofundamento nas regulamentações complementares, investigações relativas ao perfil docente, editais de contratação de professores temporários, regras de aposentadoria, dedicação do docente a uma única escola, histórico de vencimentos, portarias de dimensionamento de pessoal e estudantes, potencial financeiro e alocação de recursos para a educação, entre outros, são fundamentais para uma compreensão da totalidade do PCR, seja no âmbito da norma escrita como na sua efetividade.

Referências

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara da Educação Básica. Resolução n. 2 de 28 de maio de 2009. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. 2009. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 mai. 2009.

CELLARD, A. A análise documental. In: POUPART, J. et. Al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Tradução de Ana Cristina Nasser. Coleção Sociologia. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008, p. 295-316.

DARDOT, P. LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Echalar. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

PARAIBA. Governo do Estado. Lei n. 7.413 de 15 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para o Grupo Ocupacional Magistério do Estado da Paraíba, e dá outras providências. 2003. **Diário Oficial da Paraíba**. João Pessoa, 16 out. 2003.

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Remuneração Bruta Média de Docentes da Educação Básica Estadual em Rondônia (2006 a 2016)[1]

Alessandra Bertasi Nascimento
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Nova Andradina/MS – Brasil
alebertasi@gmail.com

Introdução

No contexto da materialização das políticas do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) e do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), analisamos a valorização de docentes da rede estadual de educação básica de Rondônia a partir da remuneração constante nas folhas de pagamento fornecidas pela Secretaria de Estado da Educação de Rondônia de 2006 a 2016. O trabalho é um recorte da tese de doutorado

A análise da política salarial proposta pelos entes federativos estaduais tem características próprias e autonomia para definir salários do funcionalismo, mesmo seguindo diretrizes do governo federal (CAMARGO *et al.,* 2009) com diferentes conformações de política de (des)valorização docente (ALVES, 2017; CARNEIRO, 2017; GOUVEIA; BASSI, 2016). Foi realizada a análise dos dados referentes aos professores que, no período da pesquisa, encontravam-se ativos no exercício da docência em sala de aula, incluindo-se os que, na condição de docente, estavam cedidos com ônus estadual para escolas de outras dependências administrativas (JACOMINI; MINHOTO; CAMARGO, 2012).

Justifica esse recorte a política de remuneração explicitada em três diferentes Planos de Carreira, Cargos e Remunerações (PCCRs) vigentes no período estudado. Tais planos identificaram os professores nas Classes I/A – Nível Médio/Normal (N/MN); II/B – Licenciatura Curta (LC) e III/C – Licenciatura Plena (LP) em jornadas semanais de trabalho de 20, 25 e 40 horas. Também se verificou aumento gradativo no número de gratificações, classificações e tipologias diferenciadas, algumas específicas dos cargos comissionados por suporte pedagógico ao exercício da docência e outras de docentes em exercício em sala de aula.

Metodologia

Analisou-se professores em jornada de trabalho de 40 horas semanais, Classe I/A (N/MN) e III/C (LP), estatutários e celetistas, conforme o PSPN.

Na revisão bibliográfica para levantamento de metodologia de tratamento e análise empregadas no uso das folhas de pagamento e seus resumos, não foram localizados trabalhos publicados que orientassem decisões para o estudo da categoria de conteúdo "remuneração bruta média dos docentes". No tratamento das folhas de pagamento, todas de outubro, os códigos constantes foram identificados, nomeados e, a partir deles, selecionados

[1] Apoio: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e apoio financeiro CAPES.

apenas os professores ativos. Esse trabalho foi orientado por comparação com os resumos das folhas de pagamento, visando excluir aqueles em função de suporte pedagógico e em atividades em instâncias administrativas superiores.

Na folha de pagamento foi utilizado um programa escrito em linguagem de programação *Python*, criado por Cássio Bertasi Nascimento. Sua funcionalidade é gerar, a partir dos códigos, as verbas decorrentes de gratificações próprias dos sujeitos em atividade não docente, uma sintaxe para filtrar os códigos de matrículas a se eliminar. A filtragem foi executada no software GNU PSPP, dando origem a um arquivo com os casos a se analisar. Procurou-se estabelecer controle da funcionalidade do programa por meio dos resumos das folhas de pagamento. Para tanto, nele foram identificados o número de vencimentos de todos os casos classificados como professores e dele foi subtraído o número de verbas decorrentes de gratificações próprias em atividade não docente. O resultado obtido com os resumos foi maior do que o das folhas de pagamento. Acredita-se que isso se deveu ao fato de, pelo programa, ser possível associar a matrícula do professor a mais de uma variável, como licença maternidade, férias, 1/3 de férias, 1/6 de férias, auxílio doença, entre outras, que indicaram o não exercício da docência no período. Os anos de 2007 e 2008 não dispunham de gratificação que identificasse os professores em efetivo trabalho de Supervisão e Orientação, que acabaram compondo o cálculo da remuneração bruta média dos docentes em Rondônia para esses anos.

As exclusões para o cálculo da remuneração bruta média consideraram dois casos específicos: a) em primeiro procedimento, todas as verbas associadas ao código de matrícula identificado como professor em função não docente e; b) verbas não correntes, como pagamentos de diferenças, rescisões contratuais, férias pecúnias e outras.

Os valores nominais foram corrigidos por meio da calculadora do cidadão, disponível no *site* do Banco Central do Brasil pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor de julho de 2023.

Resultados e Discussão

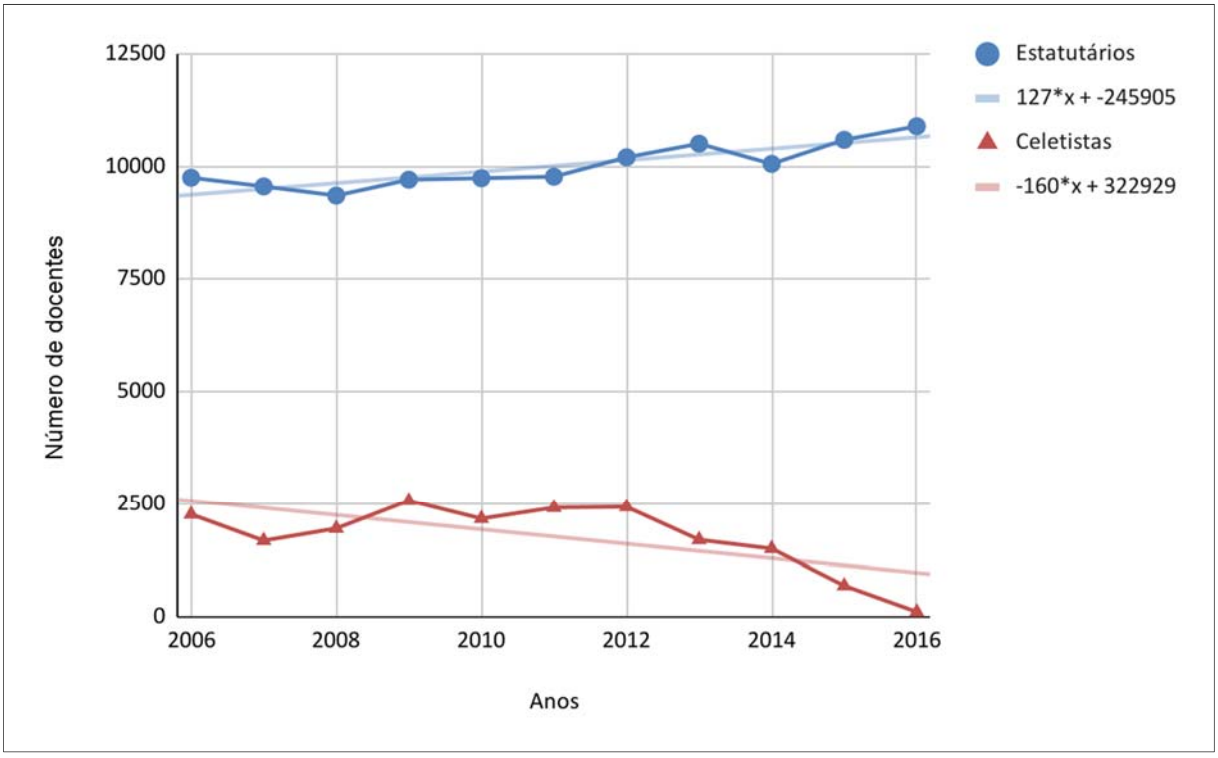
Com base na análise dos PCCRs vigentes no período da série histórica analisada, afirma-se que a estrutura da remuneração dos professores é composta por vantagens pecuniárias permanentes e outros tipos de vantagens, como gratificações, auxílios e adicionais, variando no tempo em quantidade e valor monetário.

A formação individual do professor favorece mudança no avanço da carreira e reflete na média salarial (GOUVEIA; SOUZA, 2014) e na média bruta das remunerações. Compreender a remuneração em contexto de ajuste de vencimentos permite analisar o poder de compra no momento da aposentadoria, visto que nela as vantagens não são permanentes. Por não comporem descontos previdenciários, não acompanharão o professor e isso é indicado pela baixa diferenciação entre remuneração e vencimento (GOUVEIA; SOUZA, 2014).

Com base nisso e no tratamento dado às folhas de pagamento, reuniu-se no Gráfico 1, a partir dos vencimentos, o total de docentes de vínculo estatutários e celetistas pertencentes a todos os Níveis/Classes e jornadas semanais de trabalho, conforme o PCCR vigente em cada ano da série. Observa-se que o número de docentes estatutários diminuiu nos anos de 2007, 2008 e 2014, e aumentou em todos os outros. O ano de 2008 marcou o menor número de docentes estatutários e o de 2016, o maior. Verifica-se, ainda, redução dos docentes

celetistas em 2007 e 2010 e uma queda nos resultados a partir de 2013. O maior número de celetistas foi em 2009, quando representavam 21% do quadro estadual, e o menor em 2016, totalizando 1%.

Gráfico 1 – Número de docentes por especificação, rede estadual de educação básica, Rondônia, 2006-2016



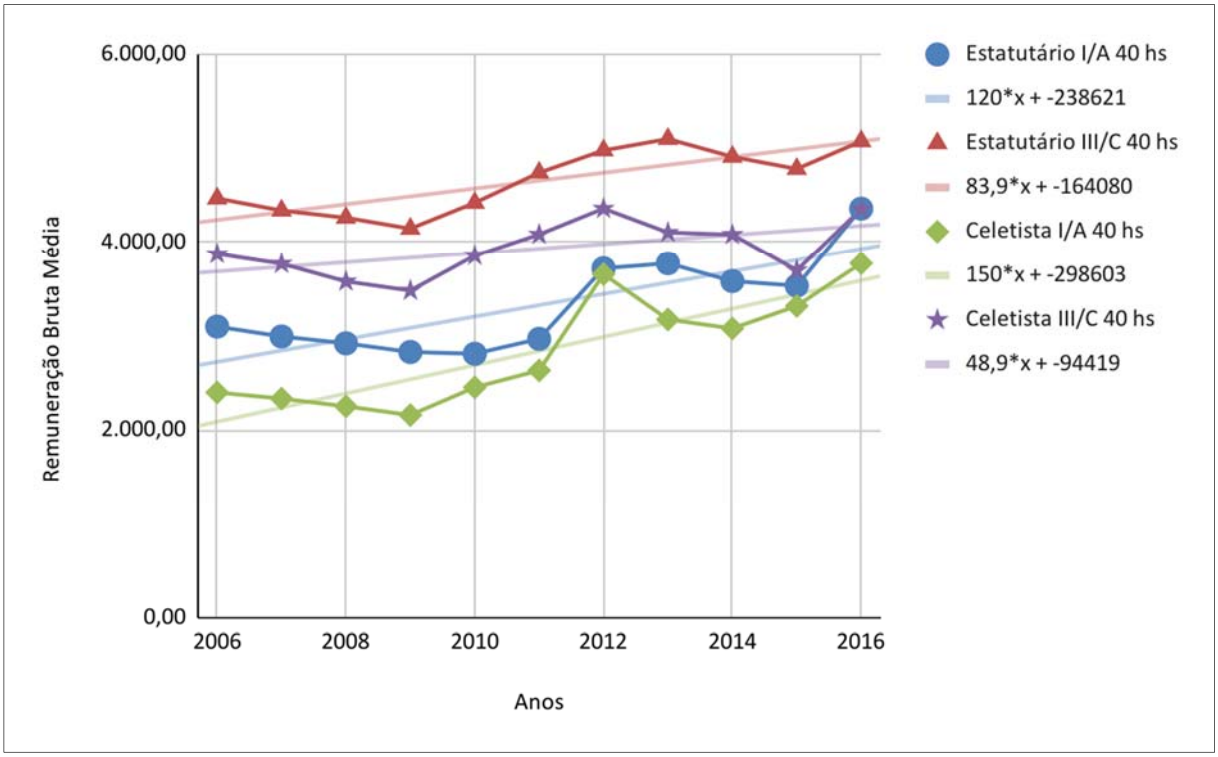
Fonte: Elaboração própria a partir das folhas de pagamento (RONDÔNIA, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016).

O componente econômico também foi evidenciado na opção de redução priorizada sobre as contratações de professores com LP, com custos de remuneração maiores. Revela-se, ainda, clara inversão com progressão média de 127 docentes estatutários/ano e redução média de -160 docentes celetistas/ano, ainda com efetivação frequente de docentes estatutário, mesmo que ínfimo em 2007.

O Gráfico 2 mostra a remuneração bruta média de docentes estatutários e celetistas, com formação N/MN e LP, em jornada de trabalho de 40 horas semanais. O gráfico revela que as menores médias foram predominantemente localizadas em 2009 e as maiores em 2016, exceções à pequena margem de diferença superior para professor estatutário, com LP, no ano de 2013 e para professor celetista, N/MN, em 2012.

ISSN: 2595-136X

Gráfico 2 – Remuneração média bruta de docentes estatutários e celetistas com jornada de 40 horas e formação por especificação, Rondônia, 2006 – 2016



Fonte: Elaboração própria a partir das folhas de pagamento (RONDÔNIA, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016).

Em 2009, a diferença de remuneração bruta média entre os docentes estatutários, Nível I/A e III/C, era de R$1316,41, reduzindo para R$716,86 em 2016, equivalente a uma variação percentual de redução de 45%. Já para os celetistas, a diferença de remuneração bruta média entre os docentes Nível I/A e III/C era de R$1320,26, reduzindo para R$581,29 em 2016, equivalente a uma variação percentual de redução de 60%, em evidente movimento de precarização do trabalho docente e maiores consequências aos sem estabilidade na carreira.

Tais mudanças se devem, também, à mudança de PCCRs datados de 2008 e 2012, no contexto da aprovação do PSPN e decisão pelo Supremo Tribunal Federal de sua constitucionalidade, em 2011, e efeito vinculante, em 2013. Nela, a dispersão percentual na progressão vertical e horizontal foi reduzida de 40% para 30% e de 135% para 36%, respectivamente, configurando baixa atratividade em relação à carreira (ROLIM; GUTIERRES, 2015).

As linhas de tendência revelam progressão na remuneração dos docentes estatutários e celetistas. Para os estatutários, com formação N/MN, o coeficiente angular atingiu crescimento médio aproximado de R$120,00 ano e R$83,9 para o com LP. Na mesma ordem de formação, no caso dos celetistas, resultou em R$150,00 e R$48,9, respectivamente.

Observe-se que até 2009 as retas que representam a remuneração bruta média eram proporcionais e descendentes. A partir de 2010 ocorreu aproximação da remuneração bruta média do celetista N/MN ao do estatutário com mesma formação, a ponto de, em 2012, a diferença ter permitido aproximação considerável. Já entre os com formação em LP, o comportamento continuou proporcional, todavia ascendente.

A partir de 2013, o comportamento oscila em decréscimo e, em 2015, a remuneração bruta média dos docentes, estatutários e celetistas, com formação N/MN e celetista com LP, se aproxima, a ponto de, em 2016, a do estatutário N/MN ultrapassar a do celetista LP em R$6,67. A remuneração bruta média do docente estatutário com LP teve menor oscilação, mantendo-se sempre superior à dos outros docentes, mas não deixou de apresentar, em 2016, resultado equivalente a 2013.

Conclusão

Conclui-se pelo esforço governamental em valorizar o quadro de docentes estatutários a partir da gestão dos contratos de trabalhos celetistas. A análise dos dados permite afirmar que a rede estadual de educação básica rondoniense apresenta uma carreira pouco atrativa, com baixa dispersão salarial, precarização remuneratória principalmente dos docentes celetistas, apesar da progressão no poder de compra dos docentes estatutários em jornada de trabalho de 40 horas com formação N/MN e regressão para os com LP.

Referências

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

CAMARGO, R. B. *et al*. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, Goiânia, v. 25, n. 2, p. 341-363, maio/ago. 2009. DOI: https://doi.org/10.21573/vol25n22009.19501.

CARNEIRO, A. P. S. **Os critérios de movimentação na carreira de professores da educação básica em estados da Região Norte do Brasil**. 2017. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação) – Universidade Federal do Pará, Belém, PA, 2017.

GOUVEIA, A. B.; BASSI, M. E.. Vencimento dos professores no contexto das finanças públicas do Paraná e de Santa Catarina, Brasil. **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 54, p. 101-128, 2016.

GOUVEIA, A. B.; SOUZA, A. R. Remuneração de Professores em redes públicas do Estado do Paraná. **Fineduca**: Revista de Financiamento da Educação, Porto Alegre, v. 4, p. 1-23, 2014.

JACOMINI, M. A.; MINHOTO, M. A. P. M.; CAMARGO, R. B.. Financiamento da educação e remuneração docente na educação básica: uma abordagem a partir de planos de carreira, vencimentos e composição remuneratória em 2010. **Fineduca**: Revista de Financiamento da Educação, Porto Alegre, v. 2, p. 1-36, 2012.

ROLIM, R. M. G.; GUTIERRES, D. V. G. Planos de carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no contexto das relações federativas brasileiras. *In*: GOUVEIA, A. B.; PINTO, J. M. R.; FERNANDES, M. D. E. (orgs.). **Financiamento da Educação no Brasil**: os desafios de gastar 10% do PIB em dez anos. Campo Grande, MS: Oeste, 2015. p. 199-224.

RONDÔNIA. **Folha de pagamento e resumo**. Porto Velho, RO: SEDUC, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016.

ISSN: 2595-136X

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Expandido

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Remuneração Docente Frente ao Orçamento Público Municipal (2018 a 2022)

Maria Dilnéia Espíndola Fernandes

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

mdilneia@uol.com.br

Solange Jarcem Fernandes

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

solangejarcem@yahoo.com.br

Introdução

Este trabalho objetiva desvelar a remuneração docente mediante o orçamento público disponibilizado para financiar Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE) em Campo Grande, capital do estado de Mato Grosso do Sul, durante os anos de 2018 a 2022. Trata-se de observar que, o orçamento público municipal para tal conta, é regrado por dispositivos constitucionais que se expressam na Lei Orgânica Municipal (LOM), aprovada em 1990 e consequentes emendas que atualizam a matéria (BRASIL, 1988; CAMPO GRANDE, 2023).

O período em tela, foi marcado pela austeridade fiscal promovida pelo governo federal com a aprovação da Emenda Constitucional n. 95/2017, que instituiu um "Novo Regime Fiscal" (BRASIL, 2017), cujo objetivo foi o de cortes orçamentários para as políticas sociais. Ainda que o financiamento da educação básica ficasse fora do limite de teto de gastos, o processo de congelamento do mesmo, significaria, para o piso constitucional de 18% ao mínimo, por ano, da receita de impostos da União, ao final de 20 anos da vigência da Emenda, somente 13% (FINEDUCA, CAMPANHA NACIONAL PELO DIREITO A EDUCAÇÃO, 2016). Foi também o período do governo de Jair Messias Bolsonaro, cujo projeto de sociedade se ancorou na economia ultraliberal e ultraconservadora nos costumes. Mas foi, sobretudo, o período da pandemia Covid 19, que exigiu para a sobrevivência, o distanciamento físico entres as pessoas, em que pese o Brasil ter sido um dos países com maior letalidade pelo vírus (GOTLIB, 2022), dado a economia estar colocada acima da vida humana pelos dirigentes do país, principalmente pelo executivo federal.

No contexto pandêmico e de governo federal ultraliberal na economia e ultraconservador nos costumes, este teve que se haver com a aprovação de um novo Fundeb, dado o período de transitoriedade da lei do fundo anterior. A revelia do governo federal e por força de setores do Parlamento Brasileiro em conjunto com setores da sociedade civil, se aprovou em 2020, o "Novo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação Permanente com Custo Aluno Qualidade", por meio da Lei n. 14.113, que ampliou as receitas da União para o fundo em até 23%, de forma escalonada até 2026, quando sua contribuição totaliza os 23%. Também ampliou a parcela de recursos destinada ao pagamento de remuneração de professores de 60% para 70% dos recursos do fundo. (BRASIL, 2020).

Em contexto federativo, as decisões da União, induzem e influenciam as tomadas de decisão nos governos locais. Diante disso, se intenta responder se a austeridade fiscal

promovida pelo governo federal afetou em alguma medida o contexto local no que tange aos recursos orçamentários disponíveis para remuneração docente.

Metodologia

O trabalho foi construído a partir da legislação federal e municipal, os dados foram coletados no Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE) hospedado no sítio do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), que apresentas as seguintes caraterísticas, entre outras:

> Inserção e atualização permanente de dados [...] pelos Municípios; Caráter declaratório; Processos informatizados de declaração, armazenamento, disponibilização e extração dos dados; [...] Realização de cálculo automático dos percentuais mínimos aplicados em manutenção e desenvolvimento de ensino de acordo com a metodologia adotada; Correspondência entre as informações declaradas na base de dados com os demonstrativos contábeis publicados pelos entes da federação. (BRASIL, 2023).

Para a construção do campo empírico, utilizou-se os Relatórios Resumidos da Execução Orçamentária (RREO), Anexo 8, de acordo com o artigo 72 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional para os anos de Anos de 2018 a 2022.

Resultados e Discussão

No período em tela, o município de Campo Grande foi administrado por Marcos Trad, sendo reeleito em 2020 pelo Partido Social Democrático (PSD). Importa registrar, no que tange ao objeto aqui investigado, que os professores da rede municipal de ensino, nunca receberam o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) em sua integralidade, ao incidir na carreira. Recebem o PSPN integral somente no início da carreira, à medida que a carreira vai avançando por tempo e titulação, a remuneração vai ficando defasada frente aos reajustes anuais auferidos pelo Ministério da Educação (MEC), mediante os dispositivos da Lei n. 11.738/2008 (BRASIL, 2008). Os professores da rede municipal de ensino tiveram, em lei específica, a aprovação de um PSPN por jornada de trabalho por 20 horas e o escalonamento de pagamento do PSPN incidindo na carreira, a ser integralizado em 2014. Tal fato não se efetivou e foi adiado por nova legislação aprovada em 2022, escalonando a integralidade do PSPN a ser pago somente em 2024 (CAMPO GRANDE, 2022).

Na tabela 1 se apresentam os recursos para MDE operadas pelo município.

Tabela 1 – Campo Grande: Receitas para MDE e Despesa total em MDE – 2018 a 2022

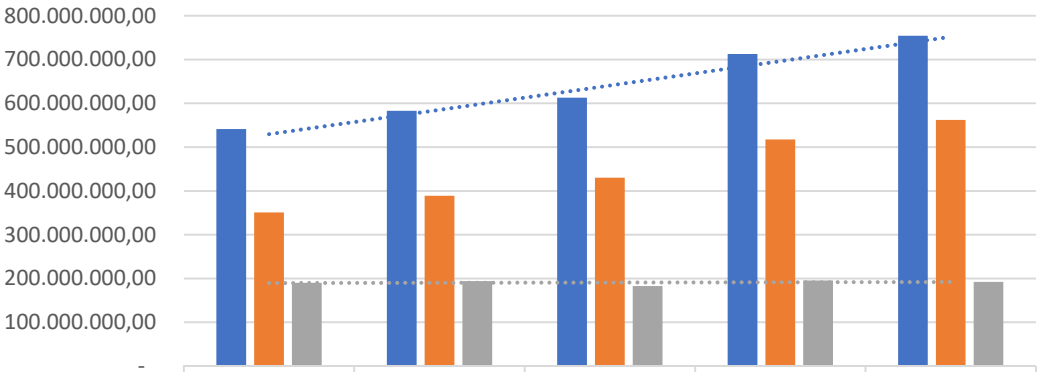
Anos	2018	2019	2020	2021	2022
Receita total	2.273.864.214,11	2.345.102.354,74	2.270.577.931,70	2.382.915.867,87	2.445.546.058,52
25% MDE	568.466.053,53	502.398.730,10	567.644.482,92	595.728.966,97	611.386.514,63
Fundeb municipal	190.030.317,52	200.532.963,14	182.845.601,98	195.463.427,71	192.200.805,69
Fundeb recebido da conta estadual	350.894.624,79	388.850.307,85	430.172.434,06	517.369.539,86	562.093.072,84
Receita total do Fundeb	541.379.005,20	582.851.664,21	613.018.036,04	712.832.967,57	754.293.878,53
Pagamento dos Profissionais do Magistério (despesa Fundeb)	559.699.449,54	484.770.011,86	516.321.228,86	515.069.150,23	594.184.636,63
Despesas total MDE	1.103.309.020,30	1.109.354.814,10	1.060.245.396,14	1.100.015.129,87	*1.117.672.343,17

* Despesas liquidadas.
Fonte: Elaborado pelas autoras a partir de: (BRASIL). Relatório Resumido da Execução Orçamentária - RREO - ANEXO 8 (LDB, art. 72). Anos de 2018 a 2022. (2023). Valores indexados pelo INPC/IBGE/dez.2022. Jul. 2023.

ISSN: 2595-136X

A tabela 1 mostra que a receita total do município entre os anos selecionados cresceu 7,5%, implicando o mesmo percentual de crescimento em MDE. O Fundeb municipal, contudo, aumenta somente 1,1%. Já os recursos que o município recebeu da conta estadual do Fundeb alcançaram um aumento de 60%, o que implicou no demonstrado no gráfico 1, onde se pode observar a composição da remuneração docente mediante a receita arrecada no fundo com aquelas quando somadas as receitas transferidas pela conta estadual que dão o total da receita do Fundeb no município.

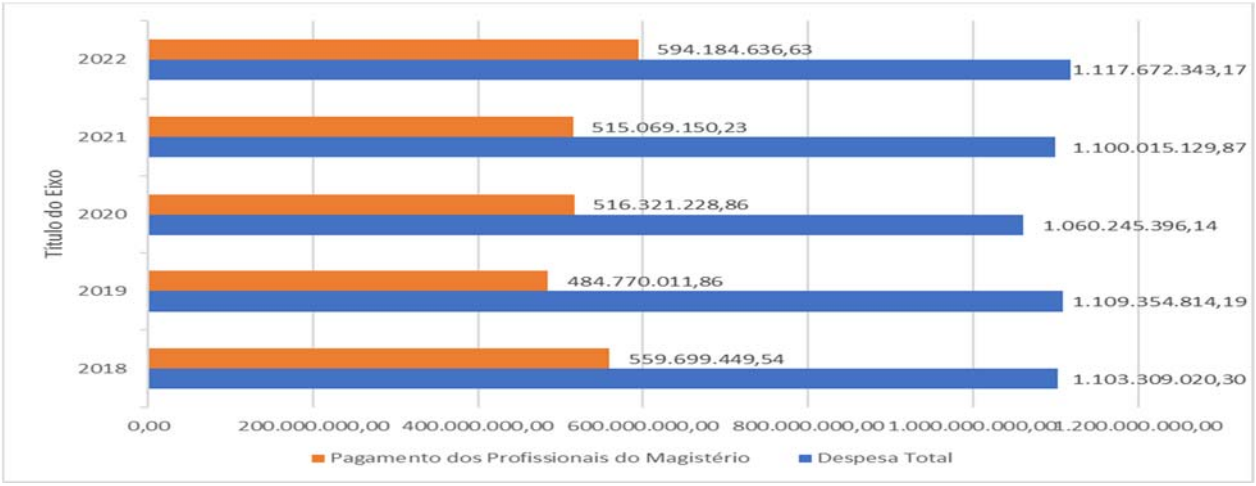
Gráfico 1 – Campo Grande: Demonstrativo da receita do Fundeb municipal e do repasse da conta estadual na formação do Fundeb Total da REME/Campo Grande 2018-2022 (em milhões)



	2018	2019	2020	2021	2022
Fundeb Total	541.379.005,2	582.851.664,0	613.018.036,0	712.832.967,5	754.293.878,5
Recebido Fundo Estadual	350.894.624,0	388.850.307,8	430.172.434,0	517.369.539,8	562.093.072,8
Receita Municipal	190.030.317,5	194.001.356,3	182.845.601,9	195.463.427,7	192.200.805,6

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir de: (BRASIL). Relatório Resumido da Execução Orçamentária - RREO ANEXO 8 (LDB, art. 72). Anos de 2018 a 2022. Valores indexados pelo INPC/IBGE/dez 2022. Jul. 2023.

Gráfico 2 – Comparativo da Despesa Total com Pagamento dos Profissionais do Magistério[1] em relação ao total da despesa de educação



NOTA: Despesas do Fundeb.

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir de: (BRASIL). Relatório Resumido da Execução Orçamentária - RREO ANEXO 8 (LDB, art. 72). Anos de 2018 a 2022. Valores indexados pelo INPC/IBGE/dez 2022. Jul. 2023.

O gráfico 1 dimensiona o volume de receitas do Fundeb total no município, e se observa que, enquanto a receita da conta estadual aumenta as transferências de recursos em 60%, as receitas do município para o fundo aumentaram cerca de 1,1% no período em tela.

Ao se considerar o gasto com profissionais do magistério no âmbito do Fundeb, no gráfico 2, ela é oscilante no período. As despesas desta conta decrescem nos anos de 2019 (-13,3%), 2020 (-7,7%) e 2021 (-7,8%) em relação ao ano de 2018. Em 2022 se recupera em 6,1%. Em relação a despesa total com MDE o gasto foi de 50,7% em 2018, 44% em 2019, 48,1% em 2020, 46%,8% em 2021 e 53% em 2022.

Conclusões

Apesar das despesas de MDE oscilarem no período em tela, o repasse da conta estadual do Fundeb aumentou 60% e a despesa com pagamento dos profissionais do magistério oscilou entre 50% a 53%. Ao compararmos com estudos anteriores, constata-se que a economia do município apresentou certa paralisia no período em tela, diferente daqueles apresentados em períodos anteriores, conforme apontou Miura, (2019). Verifica-se que tal fato, pode ser atribuído em parte à austeridade fiscal instituída pelo governo federal, tanto quanto a pandemia Covid 19, que são temas de estudos futuros.

O Relatório de Monitoramento do Plano Municipal de Educação de Campo Grande 2015-2024, informa que em 2021, os professores da rede municipal de ensino, recebiam 61% do vencimento dos demais profissionais com mesma formação e jornada de trabalho (CAMPO GRANDE, 2021). Na comparação com as despesas de pagamentos (gráfico 2), infere-se que sobraria margem orçamentária para a valorização salarial, por meio da remuneração docente.

Referências

BRASIL. Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. **Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação**. Brasília, 2023. Disponível em: https://www.fnde.gov.br/siope/o_que_e.jsp. Acesso em: 28 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Emenda Constitucional nº 95,** de 15 de dezembro de 2016. Altera o ADCT da Constituição Federal, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Brasília, 2016a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 11.738**, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do ADCT, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, 2008. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 28 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 14.113,** de 25 de dezembro de 2020. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal; revoga dispositivos da Lei nº 11.494/2007; e dá outras providências. Brasília, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14113.htm. Acesso em: 28 jun. 2023.

CAMPO GRANDE. Câmara Municipal de Campo Grande. **Lei Orgânica Municipal 1990**. Campo Grande, 2023. Disponível em: https://camara.ms.gov.br/wp-content/uploads/2023/02/Site.pdf. Acesso em: 02 ago. 2023.

CAMPO GRANDE. **Lei n. 6.796, de 25 de março de 2022**. Altera a redação do art. 1º da Lei n. 5.411/2014, que dispõe sobre a integralização do valor do piso nacional do magistério por 20 horas em Campo Grande, conforme obrigação prevista pela Lei municipal n. 5.060/2012. Disponível em: http://www.acpms.com.br/lei-n-6-796-de-25-de-marco-de-2022-diogrande-n-6-594-de-28-03-2022-pag-1-alteracao-piso-magisterio-reme/. Acesso em 20 de jul. 2022.

CAMPO GRANDE. **Relatório de Monitoramento 2021 do Plano Municipal de Educação PME de Campo Grande/MS**. Campo Grande, 2021.

FINEDUCA. CAMPANHA NACIONAL PELO DIREITO A EDUCAÇÃO. **Nota n. 1/2016**. A aprovação da PEC 241 significa estrangular a educação pública brasileira e tornar letra morta o Plano Nacional de Educação 2014-2024. Porto Alegre, 2016. Disponível em: www.fineduca.org.br. Acesso em: 28 jun. 2023.

GOTLIB, Jéssica. Correio Braziliense. **Covid-19**: Brasil está entre países com maior mortalidade em excesso, diz OMS. 05/05/2022. Brasília, 2022. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2022/05/5005653-covid-19-brasil-esta-entre-paises-com-maior-mortalidade-em-excesso-diz-oms.html. Acesso em: 28 jun. 2023.

MIURA. B. H. **A valorização docente no contexto do planejamento educacional**: um estudo sobre o caso do estado de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, 2019. Disponível em https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/4447. Acesso em: 2 ago. 2023.

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Remuneração Docente na Produção Acadêmica e na Produção Material da Vida

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

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

Resumo

A análise dos dados resultante da revisão de literatura de teses e dissertações disponíveis na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações – BDTD, contendo no título as palavras: Remuneração, Vencimento ou Salário, permitiu traçar um paralelo com o contexto social de luta da classe de trabalhadores da educação do Amazonas pelo cumprimento da data-base prevista no Plano de Carreira, Cargos e Remuneração da Seduc -AM. Sob as categorias de análise - totalidade, mediação e contradição - aborda a importância desses estudos, que revelam as tendências governamentais e as divergências entre o cumprimento ou não da legislação e suas interfaces com a luta dos trabalhadores em educação do Estado do Amazonas. Os resultados dessa empreitada demonstram que, apesar de os marcos normativos provocarem impactos importantes para a carreira docente, as disputas pelo cumprimento das legislações se impõem e o governo do Amazonas descumpre a data-base desses trabalhadores sob o argumento de obediência à Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF. Em 2019 os professores e pedagogos 40 horas percebiam 102,10% do Salário Mínimo Necessário. Em 2023, após enfrentarem uma greve, conseguiram 8% de aumento e objetivamente passaram a ganhar R$ 5.129,16 como vencimento inicial, o equivalente a 77,11% do SMN, R$ 6.652,09 o que nos permite afirmar que não é prioridade do governo do Estado do Amazonas a valorização da remuneração docente.

Palavras-chave: **Plano de Carreira. Data-Base. Vencimento de Professores. Salário Mínimo. Salário Mínimo Necessário.**

Teacher Remuneration in Academic Production and Material Production of Life

Abstract

The analysis of the data resulting from the literature review of theses and dissertations available in the Digital Library of Theses and Dissertations - BDTD, containing in the title the words: Remuneration, Wage or Salary, allowed to draw a parallel with the social context of the struggle of the working class of education in Amazonas for the fulfillment of the base date described in the Career Plan, Positions and Remuneration of Seduc -AM. Under the categories of analysis - totality, mediation and contradiction - it discusses the importance of these studies, which reveal government tendencies and divergences between compliance or not with legislation and its interfaces with the struggle of education workers in the State of Amazonas. The results of this research demonstrate that, although the normative milestones have brought important impacts to the teaching career, disputes over compliance with legislation are

imposed and the government of Amazonas fails to comply with the base date of these workers under the argument of obedience to the Fiscal Responsibility Law – LRF. In 2019 teachers and pedagogues who works 40 hours earned 102.10% of the Necessary Minimum Salary. In 2023, after facing a strike, they got an 8% increase and objectively receive R$ 5,129.16 as initial salary, the equivalent of 77.11% of the SMN, R$ 6,652.09, which allows us to state that it is not a priority for the government of the State of Amazonas the appreciation of teacher remuneration.

Keywords: **Professional career. Base date. Teachers' Salaries. Minimum Salary. Necessary Minimum Salary.**

Remuneración Docente en Producción Académica y Producción Material de Vida

Resumen

El análisis de los datos resultantes de la revisión bibliográfica de tesis y disertaciones disponibles en la Biblioteca Digital de Tesis y Disertaciones - BDTD, que contenían las palabras en el título: Remuneración, Salario inicial o Salario, permitió trazar un paralelo con el contexto social de lucha de la clase obrera de la educación en Amazonas para el cumplimiento de la fecha base prevista en el Plan de Carrera, Cargos y Remuneración de Seduc -AM. Bajo las categorías de análisis - totalidad, mediación y contradicción - se discute la importancia de estos estudios, que revelan tendencias gubernamentales y divergencias entre el cumplimiento o no de la legislación y sus interfaces con la lucha de los trabajadores de la educación en el Estado de Amazonas. Los resultados de este esfuerzo demuestran que, a pesar de los marcos normativos que causan impactos importantes en la carrera docente, se imponen disputas por el cumplimiento de la legislación y el gobierno de Amazonas incumple la fecha base de estos trabajadores por motivos de obediencia a la Ley Fiscal. Ley de Responsabilidad – LRF. En 2019 los docentes y pedagogos 40 horas ganaron el 102,10% del Salario Mínimo Necesario. En 2023, después de enfrentar una huelga, obtuvieron un aumento del 8% y empezó a ganar objetivamente R$ 5.129,16 como salario inicial, el equivalente al 77,11% del SMN, R$ 6.652,09, lo que permite afirmar que no es una prioridad para el gobierno del Estado de Amazonas la valorización de la remuneración docente.

Palabras-clave: **Carrera Pública Magisterial. Fecha base. Salarios de los Profesores. Salário Mínimo. Salario Minimo Requerido.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Trabalhadores da Educação ou Profissionais da Educação: uma aproximação conceitual

Laurimar de Matos Farias

Secretaria Municipal de Educação, Belém/PA – Brasil

laurimatos72@yahoo.com.br

Daihana Maria dos Santos Costa

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

daihanamaria18@gmail.com

Resumo

O presente trabalho busca compreender conceitualmente como os termos trabalhadores da educação e profissionais da educação têm se apresentado como desafio dos últimos anos. Nesse sentido, o texto traz elucidações conceituais sobre a temática a partir de uma revisão da literatura, bem como a partir da legislação vigente que versa sobre o tema. Fundamenta-se teoricamente em autores como Arroyo (1980), Oliveira (2006), Ferreira (2006), Monlevade (2009), entre outros. Identifica-se que os conceitos têm variadas definições e entendimentos tanto por parte dos pesquisadores quanto dos docentes e não docentes. Grosso modo, todavia, ambos estão relacionados à busca por melhores condições de trabalho e de reconhecimento social, ainda que permeados por desafios e contradições.

Palavras-chave: **Trabalhadores da Educação. Profissionais da Educação. Políticas Educacionais. Valorização profissional.**

Education Workers or Education Professionals: a conceptual approach

Abstract

This paper seeks to understand conceptually how the terms education workers and education professionals have been presented as a challenge in recent years. In this sense, the text provides conceptual elucidations on the subject based on a review of the literature, as well as current legislation on the subject. It is theoretically based on authors such as Arroyo (1980), Oliveira (2006), Ferreira (2006), Monlevade (2009), among others. The concepts have varying definitions and understandings, both by researchers and by teachers and non-teachers. Roughly speaking, however, both are related to the search for better working conditions and social recognition, even though they are permeated by challenges and contradictions.

Keywords: **Education workers. Education professionals. Education policies. Professional valorization.**

Trabajadores de la educación o profesionales de la educación: un enfoque conceptual

Resumen

Este trabajo busca comprender conceptualmente cómo los términos trabajadores de la educación y profesionales de la educación se han presentado como un desafío en los últimos años. En este sentido, el texto ofrece elucidaciones conceptuales sobre el tema a partir de una revisión de la literatura, así como de la legislación vigente sobre el tema. Se basa

ISSN: 2595-136X

teóricamente en autores como Arroyo (1980), Oliveira (2006), Ferreira (2006), Monlevade (2009), entre otros. Los conceptos tienen definiciones y comprensiones diversas, tanto por investigadores como por profesores y no profesores. A grandes rasgos, sin embargo, ambos están relacionados con la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y reconocimiento social, aunque estén impregnados de desafíos y contradicciones.

Palabras-clave: **Trabajadores de la educación. Profesionales de la educación. Políticas educativas. Valorización professional.**

ISSN: 2595-136X

fineduca
Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Resumo Completo

Eixo Temático: Planos de Carreira e Remuneração de Professores

Vencimentos de Docentes da Rede Pública do Estado de São Paulo (1996-2022)

José Quibao Neto
Centro Universitário Eniac, Guarulhos/SP – Brasil
josequibaon@gmail.com

Rubens Barbosa de Camargo
Universidade de São Paulo (USP), São Paulo/SP – Brasil
rubensbc@usp.br

Ingrid Costa Ribeiro Souza
Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Guarulhos/SP – Brasil
ingridcrs27@gmail.com

João Batista Silva dos Santos
Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), Rio de Janeiro/RJ – Brasil
joao.santos@alumni.usp.br

Resumo

Este artigo tem como objetivo descrever e analisar dados sobre vencimentos dos professores da Rede de Ensino Estadual de São Paulo (REE/SP). Para tal considerou-se o vencimento inicial (VI) e o vencimento final (VF) para cada nível de formação docente definidos nas tabelas de vencimentos da legislação pertinente entre 1996 e 2022. Trata-se de uma pesquisa exploratória com base em análise documental que visa responder duas questões: 1) Quais foram as principais mudanças ocorridas no valor do vencimento básico dos docentes da REE/SP? 2) Há alguma forma de se evidenciar a (des)valorização dos vencimentos básicos dos docentes da REE/SP em comparação com diferentes indicadores socioeconômicos e do financiamento da educação? O artigo conclui ser possível afirmar a depreciação dos valores dos vencimentos atualizados em toda a série histórica, seja quando observado a dinâmica destes na série histórica, seja quando a dinâmica é comparada com os indicadores de financiamento da educação e socioeconômicos.

Palavras-chave: **Vencimento. Professor da Educação Básica. Valorização Docente.**

Salaries of Teachers in the Public Network of the State of São Paulo (1996-2022)

Abstract

This article aims to describe and analyse the data on teachers' salaries in the São Paulo State educational sector (REE/SP). In that way, the initial salary (VI) and the final salary (VF) were considered for each level of teacher training defined in the salary plans of the relevant legislation between 1996 and 2022. This exploratory research is set on documental analysis to answer two questions: 1) What were the main changes in the basic salary of REE/SP professors? 2) Is there any way to demonstrate the (de)valuation of the basic salaries of REE/SP professors compared to different socioeconomic indicators and education financing? The article concludes that the depreciation of the teachers' salaries throughout the historical

series analysed, either when following their dynamics during the period or when the dynamics are compared with education financing and socioeconomic indicators.

Keywords: **Teachers' salaries; teacher in basic education; valuing teaching profession.**

Salarios de docentes de la red pública del estado de São Paulo (1996-2022)

Resumen

Este artículo tiene como objetivo describir y analizar datos sobre salarios de docentes de la Red de Educación del Estado de São Paulo (REE/SP). Para ello, se consideró el salario inicial (VI) y el salario final (VF) para cada nivel de formación docente definido en las tablas salariales de la legislación pertinente entre 1996 y 2022. Se trata de una investigación exploratoria basada en análisis documental que tiene como objetivo para responder dos preguntas: 1) ¿Cuáles fueron los principales cambios ocurridos en el valor del salario base de los docentes de la REE/SP? 2) ¿Hay alguna forma de resaltar la (de)valuación de los salarios básicos de los docentes de REE/SP en comparación con diferentes indicadores socioeconómicos y financiamiento de la educación? El artículo concluye que es posible afirmar la depreciación de los valores salariales actualizados a lo largo de la serie histórica, ya sea al observar su dinámica en la serie histórica, o cuando se compara la dinámica con el financiamiento de la educación y los indicadores socioeconómicos.

Palabras-clave: **Caducidad. Profesora de Educación Básica. Apreciación del maestro.**

ISSN: 2595-136X

fineduca

Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação

Comitê Científico

Anais do XI Encontro da Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação – FINEDUCA - **"Financiamento da Educação de qualidade com redução das desigualdades e respeito às diferenças"**, realizado, na sua parte presencial, na Universidade Federal do Paraná (UFPR), nos dias 6, 7 e 8 de dezembro de 2023.

Eixos Temáticos

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

Comitê Científico

Coordenação Geral: Cacilda Cavalcanti e Theresa Adrião

Eixo 1 – Políticas de financiamento da educação básica
Coordenação: Calinca Jordânia Pergher

Eixo 2 – Políticas de financiamento da educação superior
Coordenação: Fabíola Bouth Grello Kato

Eixo 3 – Planos de Carreira e Remuneração de professores
Coordenação: Magna França

Eixo 4 – Relações público-privadas no financiamento da educação
Coordenação: Raquel Borghi

Avaliadores

Eixo 1 - Políticas de financiamento da educação básica

Adriana Aparecida Dragone Silveira
Andrea Barbosa Gouveia
Cacilda Rodrigues Cavalcanti
Calinca Jordânia Pergher
Diego Lutz
Fernando Vizotto Galvão
José Marcelino de Rezende Pinto
Josete Maria Cangussú Ribeiro
Maria Cristina das Graças Dutra Mesquita

ISSN: 2595-136X

Maria Goreti Farias Machado
Maria Luiza Rodrigues Flores
Marilda de Oliveira Costa
Nalú Farenzena
Rosa Maria Pinheiro Mosna
Rosana Evangelista da Cruz
Simony Rafaeli Quirino
Theresa Adrião
Thiago Alves

Eixo 2 - Políticas de financiamento da educação superior

André Rodrigues Guimarães
Cristina Helena Almeida de Carvalho
Emerson Duarte Monte
Fabíola Bouth Grello Kato
Luiz Fernando Reis
Maria Rosimary Soares dos Santos
Nelson Cardoso Amaral
Rhoberta Santana de Araújo
Valéria Silva de Moraes Novais
Vera Lúcia Jacob Chaves

Eixo 3 - Planos de carreira e remuneração de professores

Dalva Valente Guimarães Gutierres
Flávio Bezerra de Sousa
Jarbas de Paula Machado
Joedson Brito dos Santos
Luciana Leandro da Silva
Magna França
Magna Jovita Gomes de Sales e Silva
Márcia Aparecida Jacomini
Marcos Edgar Bassi
Marcus Quintanilha da Silva
Maria Aparecida dos Santos Ferreira
Pelegrino Santos Verçosa
Rubens Barbosa de Camargo

Eixo 4 - Relações público-privadas no financiamento da educação

Cássia Alessandra Domiciano
Daniela de Oliveira Pires
Fabiana Alvarenga
Marcelo Siqueira Maia Vinagre Mocarzel
Maria Eliza Nogueira Oliveira
Raquel Fontes Borghi
Samara de Oliveira Silva