



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM EDUCAÇÃO
LINHA: POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONAIS

SORAYA DE NAZARÉ CAMARGO VARGAS

**CARREIRA E REMUNERAÇÃO DE PROFESSORES DAS REDES MUNICIPAIS DE
CAPANEMA, MARABÁ E PARAGOMINAS/PA: o que mudou a partir da Lei nº
11.738/2008 que instituiu o PSPN?**

BELÉM - PARÁ
2019

SORAYA DE NAZARÉ CAMARGO VARGAS

**CARREIRA E REMUNERAÇÃO DE PROFESSORES DAS REDES MUNICIPAIS DE
CAPANEMA, MARABÁ E PARAGOMINAS/PA: o que mudou a partir da Lei nº
11.738/2008 que instituiu o PSPN?**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação - PPGED, do Instituto de Educação - Iced, da Universidade Federal do Pará – UFPA, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de Mestre em Educação sob orientação da Professora Doutora Dalva Valente Guimarães Gutierrez.

Linha de Pesquisa: Políticas Públicas em Educação,

BELÉM - PARÁ
2019

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará
Gerada automaticamente pelo módulo Ficat, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)**

- V297c Vargas, Soraya de Nazaré Camargo.
CARREIRA E REMUNERAÇÃO DE PROFESSORES DAS REDES MUNICIPAIS DE CAPANEMA,
MARABÁ E PARAGOMINAS/PA: o que mudou a partir da Lei nº 11.738/2008 que instituiu o PSPN? /
Soraya de Nazaré Camargo Vargas, . — 2019.
225 f. : il. color.
- Orientador(a): Profª. Dra. Dalva Valente Guimarães Gutierrez
Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Instituto de Ciências da Educação,
Universidade Federal do Pará, Belém, 2019.
1. Carreira e Remuneração de Professores. 2. PSPN. 3. Valorização de professores. I. Título.

CDD 370

SORAYA DE NAZARÉ CAMARGO VARGAS

**CARREIRA E REMUNERAÇÃO DE PROFESSORES DAS REDES MUNICIPAIS DE
CAPANEMA, MARABÁ E PARAGOMINAS/PA: o que mudou a partir da Lei nº
11.738/2008 que instituiu o PSPN?**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação - PPGED, do Instituto de Educação - Iced, da Universidade Federal do Pará – UFPA, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de Mestre em Educação pela Banca Examinadora, composta pelos membros:

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Dalva Valente Guimarães Gutierrez – Orientadora
Universidade Federal do Pará - UFPA

Prof.^a D.^a Rosana Maria Gemaque Rolim – Examinadora interna
Universidade Federal do Pará - UFPA

Prof.^a Dr.^a Marilda de Oliveira Costa – Examinadora externa
Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT

Prof.^a Dr.^a Fabíola Bouth Grello Kato – Suplente interna
Universidade Federal do Pará – UFPA

Prof.^a Dr.^a Ilma de Andrade Barleta – Suplente externa
Universidade Federal do Amapá - UNIFAP

*Aos meus amados filhos Hans e Raul e à minha
querida mãe, pelo incentivo aos estudos!*

*A todos aqueles que anseiam por uma vida
digna!*

AGRADECIMENTOS

Ao Deus do meu coração, Deus da minha compreensão, agradeço primeiramente pela sustentação da minha existência, pela ânsia de viver e vencer na vida e aos meus pais, Rosmeri (carinhosamente chamada de Rose) e Miguel (*in memoriam*), pela educação e incentivo aos estudos.

Tudo o que construímos, nunca o fazemos sozinhos, sempre contamos com alguém próximo ou distante que direta ou indiretamente nos auxilia durante nossa jornada. Não foi diferente no processo de construção desta pesquisa.

É portando esse pensamento que venho expressar meus agradecimentos.

O tempo empregado aos estudos deixou pouco a pessoas com quem divido a felicidade de viver. Aqui em Belém, agradeço aos meus filhos amados – Hans e Raul, pela compreensão pelo tempo ausente, pela paciência para comigo pela angústia, irritação e nervosismo, por vezes, demonstrados. E no Paraná, minha mãe Rosmeri e meus irmãos José Carlos e Gisele, cunhados e sobrinhos, que apesar da distância, nunca me faltaram. Também não foi possível a convivência com alguns amigos a quem peço desculpas, mas foi por uma boa causa!

O desejo e a vontade de cursar o mestrado foram grandes e importantes para que eu pudesse ultrapassar as dificuldades que se fizeram presentes, por toda a trajetória. Nessa caminhada encontrei pessoas que foram essenciais para que eu chegasse à culminância deste trabalho. Assim sendo, quero fazer um agradecimento especial:

À Prof^a Dr^a Rosana Maria Gemaque Rolim, coordenadora do Grupo de Gestão e Financiamento da Educação Gefin, criado em 1998 e, desde então, realiza projetos de pesquisa sobre políticas de financiamento da educação, pela minha inserção no grupo de pesquisa ainda no período da graduação, em 2012, o qual me proporcionou um aprendizado ímpar.

À Prof^a Dr^a Dalva Valente Guimarães Gutierrez, que me escolheu como bolsista Pibic, no período da graduação, quando fiquei responsável por um plano de trabalho em seu projeto, desenvolvido no Grupo Gefin, ao qual sou muito grata, por representar a porta de entrada para a pesquisa. Sou grata pela oportunidade de aprender, de ajudar, de colaborar... assim a pesquisa virou paixão...e cheguei ao Mestrado!

À minha orientadora, Prof^a Dr^a Dalva Valente Guimarães Gutierrez, um agradecimento especial, por ter-me proporcionado toda a liberdade e, dessa forma, aprendi que um pesquisador precisa caminhar com os próprios pés.

Meus respeitosos agradecimentos às professoras examinadoras da banca de qualificação e defesa, pela disponibilidade em contribuir com meu estudo: Prof.^a Dr.^a Marilda de Oliveira

Costa, da Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT, que gentilmente aceitou ser a examinadora externa e a querida Prof^ª Dr^ª Rosana Maria Gemaque Rolim, da Universidade Federal do Pará – UFPA, que aceitou ser a examinadora interna.

Manifesto aqui minha gratidão a todos os professores do Programa de Pós-Graduação em educação, pelas valiosas reflexões e ensinamentos.

Aos colegas do Grupo de Gestão e Financiamento da Educação – Gefin, aos colegas do Grupo de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas e Gestão Educacional – Geppoge, criado em junho de 2018, pelo apoio, incentivo e amizade, pelas conversas, pelas trocas de conhecimentos, pelas orientações que presenciei, mesmo não sendo diretamente para mim, mas pude compreender muitas coisas e aprender sobre muitos assuntos que nortearam meu trabalho. Aos colegas que, nas orientações coletivas, puderam dispensar um pouco de seu tempo para ler o meu texto e, dessa forma, colaborar para a construção da dissertação. Todos foram importantes para mim!

Agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Educação – PPGED, por todas as oportunidades de trabalhar nos eventos que envolveram o Programa, pois foi um aprendizado ímpar e, finalmente

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Capes, pelo imprescindível apoio, por meio de concessão de bolsa, que ajudou a manter-me mais tranquila para a execução deste trabalho.

“Deveríamos ter compreendido há muito tempo que a sua revolta se estende muito além das questões de salário, embora o salário que recebem seja um sinal inequívoco do valor atribuído ao trabalho e aos trabalhadores. O desprezo por uma função se traduz primeiro na remuneração mais ou menos irrisória que lhe é atribuída”.

Bourdieu (1998a)

“Não serei o poeta de um mundo caduco. Também não cantarei o mundo futuro. Estou preso à vida e olho meus companheiros. Estão taciturnos, mas nutrem grandes esperanças. Entre eles, considero a enorme realidade. O presente é tão grande, não nos afastemos. Não nos afastemos muito, vamos de mãos dadas [...] O tempo é a minha matéria, o tempo presente, os homens presentes, a vida presente”.

Carlos Drummond de Andrade (1940).

RESUMO

VARGAS, Soraya de Nazaré Camargo. Carreira e remuneração de professores das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas/PA: o que mudou a partir da Lei nº 11.738/2008 que instituiu o PSPN? 2ccc fls. Dissertação (Mestrado em Educação) – Instituto de Ciências da Educação, Universidade Federal do Pará, Belém, 2019.¹

O estudo trata da Carreira e da Remuneração dos professores da educação básica das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas, com o intuito de responder se houve alterações na política de carreira e de remuneração dos professores destas redes municipais a partir da Lei nº 11.738/2008. Para a análise da carreira e remuneração dos professores buscou-se uma aproximação com o materialismo histórico dialético. Os procedimentos metodológicos adotados foram o levantamento bibliográfico e pesquisa documental, por meio dos quais resgataram-se elementos históricos, conceituais e legais sobre a valorização, a carreira e a remuneração dos professores no Brasil, para o recorte temporal de 2011 a 2017. Os resultados mostraram que após a implementação da Lei nº 11.738/2008, ocorreram mudanças na configuração da carreira dos professores de Marabá. Em Capanema e Paragominas ocorreram muitas alterações nas tabelas de vencimentos. Em relação à jornada, os municípios pesquisados não cumprem o estabelecido pela Lei nº 11.738/2008, pois Capanema e Paragominas preveem apenas 20% da jornada ao período de hora-atividade e Marabá declara que a hora-atividade deve ser cumprida além dos 200 dias letivos, sem especificar o tempo. Constatou-se que o período que antecedeu a implementação da Lei nº 11.738/2008 (reajuste em 2009), de modo geral, foi mais promissor para os professores dos municípios estudados, em relação ao valor dos vencimentos. Com a vigência da Lei do Piso foi averiguado que os municípios deixaram de retribuir os professores com vencimentos equivalentes aos que vinham sendo praticados, diminuindo seu percentual de ajuste, achatando os vencimentos para que correspondessem ao valor do Piso apenas. Podemos afirmar que a criação das Leis assim como a Lei do PSPN/2008, não foram suficientes para valorizar os professores em âmbito nacional e tampouco em âmbito local.

PALAVRAS-CHAVE: Carreira e Remuneração de Professores. PSPN. Valorização de professores

¹ "O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (Capes) - Código de Financiamento 001" (Portaria nº 206, de 4 de setembro de 2018 da Capes)

ABSTRACT

VARGAS, Soraya de Nazaré Camargo. Career and remuneration of teachers of the municipal networks of Capanema, Marabá and Paragominas/PA: what changed from the Law nº 11.738/2008 that instituted the PSPN? Xxx fls. Dissertation (Master in Education) - Institute of Educational Sciences, Federal University of Pará, Belém, 2019²

The study deals with the Career and Remuneration of the teachers of the basic education of the municipal networks of Capanema, Marabá and Paragominas, in order to answer if there were alterations in the career politics and of remuneration of the teachers of these municipal networks from Law nº 11.738/2008. For the analysis of the career and remuneration of the teachers, an approach was sought with dialectical historical materialism. The methodological procedures adopted were the bibliographical survey and documentary research, through which historical, conceptual and legal elements on the valorization, career and remuneration of teachers in Brazil were recovered, for the temporal cut from 2011 to 2017. The results showed that after the implementation of Law nº 11.738/2008, there were changes in the career configuration of teachers in Marabá and in Capanema and Paragominas there were many changes in the salary tables. Regarding the journey, the municipalities surveyed do not comply with Law nº 11.738/2008, since Capanema and Paragominas only foresee only 20% of the journey to the time-activity period and Marabá states that the activity-hour must be fulfilled beyond 200 days without specifying the time. It was found that the period that preceded the implementation of Law nº 11.738/2008 (readjustment in 2009), in general, was more promising for the teachers of the municipalities studied, in relation to the value of the salaries. With the application of the Law of the Floor it was verified that the municipalities stopped paying the teachers with maturities equivalent to those that had been practiced, reducing their percentage of adjustment, flattening the maturities so that they corresponded to the value of the Floor only. We can affirm that the creation of the Laws as well as the Law of the PSPN/2008, were not sufficient to valorize the teachers in national scope nor in the local scope.

KEY WORDS: Career and remuneration of teachers. PSPN. Teacher appreciation

² "This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (Capes) - Finance Code 001"

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Mapa do Estado do Pará – por região de integração.....	102
Figura 2 – Capanema.....	103
Figura 3 – Marabá	105
Figura 4 – Paragominas	106

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Capanema: Percentual da Lei nº 11.738/2008 em relação ao vencimento dos professores com 200 horas, por formação acadêmica, no período de 2009 a 2017, de acordo com os anos das alterações das Leis.....	151
Gráfico 2 – Marabá: Percentual da Lei nº 11.738/2008 em relação ao vencimento dos professores com 200 horas, por formação acadêmica, no período de 2009 a 2017, de acordo com os anos das alterações das Leis.....	167
Gráfico 3 – Paragominas: Percentual da Lei nº 11.738/2008 em relação ao vencimento dos professores com 200 horas, por formação acadêmica, no período de 2009 a 2017, de acordo com os anos das alterações das Leis.....	181

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Fontes Documentais primárias utilizadas por Município	33
Quadro 2 – BRASIL: Cumprimento do PSPN nas Redes Estaduais – 2016.....	90
Quadro 3 – BRASIL: Cumprimento de 1/3 da jornada Extraclasse na composição da Jornada do Magistério nas Redes Estaduais, 2016.....	98
Quadro 4 – Capanema - Estrutura da carreira do Magistério, segundo a Lei nº 5.796/1999 .	125
Quadro 5 – Capanema: Movimentação da carreira do magistério, segundo a Lei nº 5.796/1999	126
Quadro 6 – Marabá: Estrutura da Carreira do Magistério, de acordo com a Lei nº 17.097/2003	127
Quadro 7 – Marabá: Estrutura da carreira do Magistério, segundo a Lei nº 17.474/2011	127
Quadro 8 – Marabá: Estrutura da Carreira do Magistério, de acordo com a Lei nº 17.782/2017	128
Quadro 9 – Marabá: Movimentação da carreira do magistério, de acordo com a Lei nº 17.097/2003	129
Quadro 10 – Marabá: Movimentação da carreira do magistério, segundo a Lei nº 17.474/2011	129
Quadro 11 – Paragominas: Estrutura da Carreira do Magistério, segundo a Lei nº 342/2002	131
Quadro 12 – Paragominas: Movimentação da carreira do magistério, de acordo com a Lei nº 342/2002	131
Quadro 13 – Síntese da movimentação vertical da carreira docente nos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas.....	133
Quadro 14 – Composição da Jornada de trabalho dos professores das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas, de acordo com os PCCRs.....	136
Quadro 15 – Capanema: Composição da Remuneração: Vencimento, Gratificações e Adicionais dos docentes, segundo o PCCR/1999.....	138
Quadro 16 – Capanema: Referências adotadas para o vencimento base, segundo a Lei nº 5.796/1999	139
Quadro 17 – Marabá: Composição da remuneração docente, segundo a Lei nº 17.097/2003, para o professor com jornada de 200 horas mensais	153
Quadro 18 – Marabá: Composição da remuneração docente, segundo a Lei nº 17.474/2011, para o professor com jornada de 200 horas mensais	157
Quadro 19 – Marabá: Composição da remuneração dos professores, segundo a Lei nº 17.782/2017, para a jornada de 200 horas mensais	164
Quadro 20 – Paragominas: Composição da remuneração, segundo a Lei nº 342/2002, para o professor com jornada de trabalho de 200 horas mensais	169
Quadro 21 – Síntese das gratificações pertinentes à carreira docente dos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas, de acordo com as legislações	182
Quadro 22 – Síntese dos adicionais pertinentes à carreira docente dos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas, de acordo com as legislações	184

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Artigos sobre Composição da Remuneração e da Jornada de Trabalho por Periódicos de 2011 a 2017	26
Tabela 2 – Quantitativo de Teses e Dissertações, por eixo de análise de 2011 a 2017.....	26
Tabela 3 – Piso Salarial com os reajustes, de 2009 a 2017	88
Tabela 4 – Capanema, Marabá e Paragominas/PA: População, Área Territorial, IDHM, Densidade Demográfica, nos anos de 2011 a 2017	109
Tabela 5 – Capanema, Marabá e Paragominas/PA: PIB e PIB per capita, nos anos 2011 a 2015	110
Tabela 6 – Capanema, Marabá e Paragominas/PA: Valor Adicionado segundo os setores econômicos: Indústria, Agropecuária e Serviços – (R\$1.000), nos anos de 2011 a 2015	111
Tabela 7 – Total da Receita de Impostos x Despesas da Função Educação nos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas, no período de 2011 a 2017	113
Tabela 8 – Capanema, Marabá e Paragominas/PA: matrícula da Educação Básica em escolas municipais, por zona, nos anos de 2011 a 2017	115
Tabela 9 – Capanema, Marabá e Paragominas/PA: N° de escolas, por zonas de atuação nos anos de 2011 a 2017.....	116
Tabela 10 – Capanema, Marabá e Paragominas/PA: N° de docentes das redes municipais, por zonas de atuação nos anos de 2011 a 2017.....	117
Tabela 11 – Capanema, Marabá e Paragominas/PA: N° de Docentes das redes municipais, por formação acadêmica, nos anos de 2011 a 2017	118
Tabela 12 – Capanema, Marabá e Paragominas/PA: N° de Docentes das redes municipais, por tipo de vínculo, nos anos de 2011 a 2017.....	120
Tabela 13 – Síntese da movimentação horizontal na carreira docente dos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas.....	132
Tabela 14 – Capanema: Vencimento base do professor com jornada mensal de 200h, conforme cargo e tempo na carreira – 1999.....	140
Tabela 15 – Capanema: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo para o professor com jornada mensal de 200h, por cargo, 2009	142
Tabela 16 – Capanema: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 6.303/2011, para o professor com jornada mensal de 200h	143
Tabela 17 – Capanema: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 6.315/2012, para o professor com jornada mensal de 200h	144
Tabela 18 – Capanema: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 6.331/2013, para o professor com jornada mensal de 200h	146
Tabela 19 – Capanema: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 6.341/2014, para o professor com jornada mensal de 200h	147
Tabela 20 – Capanema: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 6.366/2016, para o professor com jornada mensal de 200h	148
Tabela 21 – Capanema – Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 6.376/2017, para o professor com jornada mensal de 200h	150

Tabela 22 – Capanema: Percentuais dos vencimentos em relação à Lei nº 11.738/2008, considerando os anos dos reajustes salariais, de 2009 a 2017, para o professor com jornada mensal de 200h	150
Tabela 23 – Marabá: Vencimento base do professor com jornada mensal de 200h, segundo a Lei nº 17.097/2003.....	154
Tabela 24 – Marabá: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 6.279/2009, para o professor com jornada mensal de 200h.....	156
Tabela 25 – Marabá: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 17.474/2011, para o professor com jornada mensal de 200h.....	158
Tabela 26 – Marabá: Vencimento dos professores conforme Classes e Referências em percentuais, segundo a Lei nº 11.474/2011	158
Tabela 27 – Marabá: Vencimento do professor com jornada mensal de 200 horas mensais, segundo a Lei nº 11.474/2011	160
Tabela 28 – Marabá: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 17.547/2012, para o professor com jornada mensal de 200h.....	162
Tabela 29 – Marabá: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 17.782/2017, para o professor com jornada mensal de 200h.....	165
Tabela 30 – Marabá: Percentuais dos vencimentos em relação à Lei nº 11.738/2008, considerando os anos dos reajustes salariais, de 2009 a 2017, para o professor com jornada mensal de 200h	166
Tabela 31 – Paragominas: matriz de coeficientes para cálculo dos vencimentos, segundo o Art. 50 da Lei nº 342/2002.....	170
Tabela 32 – Paragominas: matriz de vencimentos, de acordo com os coeficientes estabelecidos no Art. 50 da Lei nº 342/2002, para o professor com jornada de 200 horas mensais	171
Tabela 33 – Paragominas: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 702/2009, para o professor com jornada mensal de 200h	173
Tabela 34 – Paragominas: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 751/2011, para o professor com jornada mensal de 200h	174
Tabela 35 – Paragominas: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 800/2012, para o professor com jornada mensal de 200h	175
Tabela 36 – Paragominas: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 831/2013, para o professor com jornada mensal de 200h	176
Tabela 37 – Paragominas: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, para o professor com jornada mensal de 200h, no ano de 2014.....	177
Tabela 38 – Paragominas: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, para o professor com jornada mensal de 200h, no ano de 2015.....	178
Tabela 39 – Paragominas: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, para o professor com jornada mensal de 200h, no ano de 2016.....	179
Tabela 40 – Paragominas: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, para o professor com jornada mensal de 200h, no ano de 2017.....	180
Tabela 41 – Paragominas: O Vencimento dos professores com jornada de 200 horas, por formação, em relação ao PSPN e os anos de reajustes salariais, de 2009 a 2017	180

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACPATES	Atividades Coletivas de Planejamento e Avaliação do Trabalho Escolar
ADIn -	Ação Direta de Inconstitucionalidade
Anpae -	Associação Nacional de Política e Administração da Educação
Anped -	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação
APEOESP -	Associação dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo
BDTD -	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
BID -	Banco Interamericano de Desenvolvimento
BIRD -	Banco Internacional para a Reconstrução e Desenvolvimento
BM -	Banco Mundial
Capes -	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEB -	Câmara de Educação Básica
CEPAL -	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
CLT -	Consolidação das Leis do Trabalho
CNE -	Conselho Nacional de Educação
CNTE -	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
Consed -	Conselho Nacional dos Secretários Estaduais da Educação
Coned -	Congresso Nacional de Educação
CONTEE -	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino
CPB -	Confederação dos Professores do Brasil
CPDOC -	Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil
Deepask -	O mundo e as cidades através de gráficos e mapas
EC -	Emenda Constitucional
FaE -	Faculdade de Educação
Faed -	Faculdade de Educação
Fapespa -	Fundação Amazônia de Amparo a Estudos e Pesquisas
FHC -	Fernando Henrique Cardoso
Fineduca -	Associação Nacional de Pesquisadores em Financiamento da Educação
FMI -	Fundo Monetário Internacional
FNDE -	Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
Fundeb -	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação

Fundef -	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério
Gefin -	Grupo de Estudos em Gestão e Financiamento da Educação
Geppoge -	Grupo de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas e Gestão Educacional
IBGE -	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Ibict -	Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia
Iced -	Instituto de Ciências da Educação
IDHM -	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
Inep -	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LDB -	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
Mare -	Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado
MEC -	Ministério da Educação e Cultura
OCDE -	Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico.
OEA -	Organização dos Estados Americanos
OIT -	Organização Internacional do Trabalho
OMC -	Organização Mundial do Comércio
ONU -	Organização das Nações Unidas
PAR -	Plano de Ações Articuladas
PCCR -	Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do magistério
PDE -	Plano de Desenvolvimento da Educação
PDE -	Plano Decenal de Educação para Todos
PDRAE -	Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado
PEC -	Proposta de Emenda Constitucional
PIB -	Produto Interno Bruto
Pibic -	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica
PNE -	Plano Nacional de Educação
Pnud -	Programa das Nações Unidas para o Brasil
PPGED -	Programa de Pós-Graduação em Educação
PSPN -	Piso Salarial Profissional Nacional
RBE	Revista Brasileira de Educação
RBPAE -	Revista Brasileira de Política e Administração da Educação
RJU -	Regime Jurídico Único
SAEB -	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica

SEDUC	Secretaria de Estado de Educação
SEIR -	Secretaria de Estado de Integração Regional
Semec-	Secretaria Municipal de Educação
Semed-	Secretaria Municipal de Educação
Setur-PA -	Secretaria de Turismo do estado do Pará
Sinpemp -	Sindicato dos professores de Paragominas.
Sintepp -	Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Pará
STF -	Supremo Tribunal Federal
TCU -	Tribunal de Contas da União
UFPA -	Universidade Federal do Pará
UNATE -	União Nacional dos Trabalhadores em Educação
Undime -	União Nacional dos Dirigentes Municipais da Educação
Unesco -	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
Seplan -	Secretaria de planejamento do Estado do Pará
TCU -	Tribunal de Contas da União

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	19
1 – A POLÍTICA DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO NO BRASIL NO CONTEXTO DO CAPITALISMO.....	36
1.1 A crise do capitalismo e as políticas sociais.....	37
1.2 Políticas de (des) valorização do professor e as influências dos organismos internacionais.....	45
1.3 A Reforma do Estado e suas implicações para a carreira e a remuneração docente no Brasil.....	51
1.3.1 O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério - Fundef.....	53
1.3.2 O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos profissionais da Educação – Fundeb: solução para a valorização?.....	58
1.3.3 A política de carreira de professores decorrente das Resoluções nº 03/1997 e nº 02/2009	62
1.3.4 A política de valorização docente nas metas dos Planos Nacionais de Educação – PNE/2001 e PNE/2014.....	66
2 – O PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL – PSPN E A COMPOSIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOCENTE: ASPECTOS HISTÓRICOS, TEÓRICOS E LEGAIS	70
2.1 A importância do Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN e a luta pela sua instituição e implementação.....	70
2.2 A instituição do Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN a partir da Lei nº 11.738/2008.....	86
2.3 A composição de jornada de trabalho na Lei nº 11.738/2008: a hora-atividade como parte da valorização docente	92
3 – POLÍTICA DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTE NOS MUNICÍPIOS DE CAPANEMA, MARABÁ E PARAGOMINAS.....	101
3.1 Os Municípios de Capanema, Marabá e Paragominas no contexto geográfico do estado do Pará.....	101
3.2 Capanema/PA, Marabá/PA e Paragominas/PA – contexto histórico e socioeconômico	103

3.3 A Educação nos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas /PA	114
3.4 A carreira dos professores das redes municipais nos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas: estrutura e critérios de movimentação na carreira.....	123
3.4.1 A carreira docente no município de Capanema/PA: Estrutura e Critérios de movimentação	124
3.4.2 A carreira docente no município de Marabá/PA: Estrutura e Critérios de movimentação	126
3.4.3 A carreira docente no município de Paragominas/PA: Estrutura e Critérios de movimentação	130
3.5 Síntese da carreira docente nos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas/PA, a respeito da movimentação horizontal e vertical	132
4 – A COMPOSIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DA REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DAS REDES MUNICIPAIS DE CAPANEMA, MARABÁ E PARAGOMINAS: O QUE MUDOU COM A LEI DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL – PSPN?	135
4.1 A composição da jornada de trabalho dos professores das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas.....	135
4.2 Composição da remuneração e os valores de vencimento dos professores municipais dos professores das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas	138
4.2.1 Capanema/PA – a composição da remuneração e os valores de vencimento dos professores municipais	138
4.2.2 Marabá/PA – a composição da remuneração e os valores de vencimento dos professores municipais	152
4.2.3 Paragominas/PA – a composição da remuneração e os valores de vencimento dos professores municipais	169
4.3 Síntese da composição da remuneração docente nos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas/PA	182
CONCLUSÃO.....	186
REFERÊNCIAS	196
APÊNDICE	216

INTRODUÇÃO

Origem do Estudo

O interesse por estudar a carreira e a remuneração dos professores iniciou na graduação quando do ingresso na Universidade Federal do Pará em 2009 para cursar Pedagogia. Naquela oportunidade, cursei três disciplinas que serviram de norte para a minha caminhada dentro da academia: Política Educacional³; Gestão de Sistemas e Unidades Educacionais e Financiamento da Educação no Brasil. No ano de 2012 ingressei no Grupo de Estudos em Gestão e Financiamento da Educação – Gefin⁴ como bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC⁵ quando fui responsável pelo Plano de trabalho intitulado “**Valorização do magistério no município de Barcarena: a formação e a remuneração docente de 1996 a 2011 em destaque**” vinculado à Pesquisa “**A Política de Financiamento da Educação Básica no Município de Barcarena: Implicações para a democratização educacional por meio da valorização dos profissionais do magistério**”⁶”.

A inserção como bolsista de iniciação científica me oportunizou a possibilidade de construir o Trabalho de Conclusão de Curso – TCC na perspectiva de aprofundamento⁷ do tema sobre a valorização docente no município de Barcarena, cujo título foi: “**A Política de Valorização do Magistério no Município de Barcarena no contexto do Fundef e do Fundeb: a Formação Inicial docente de 1996 a 2011 em destaque**”, com o objetivo de analisar a política de formação do professor da Educação Básica no município de Barcarena, de 1996 a 2011 no intuito de verificar se a política de fundos possibilitou ou não alterações na formação inicial de professores daquele município, visto que o Fundef possibilitava investimentos na capacitação de professores leigos. Os resultados dos estudos na iniciação científica e no TCC demonstraram que, apesar de estudiosos da área de educação no Brasil (FREITAS, 2002; VILLELA, 2005; FERREIRA, 2011) virem apontando a necessidade de professores

³ Durante essa disciplina ministrada pela Prof. Dr^a. Dalva Valente Guimarães Gutierrez demonstrei interesse pelo tema e desejo de tê-la como orientadora.

⁴ O Grupo está vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGED) do Instituto de Ciências da Educação – ICED da Universidade Federal do Pará (UFPA) e é coordenado pela Prof^a. Dr^a. Rosana Maria Gemaque Rolim.

⁵ A Bolsa de Iniciação Científica Pibic/UFPA/AF foi no período de agosto de 2012 a julho de 2013. A partir de 2013, permaneci no grupo como voluntária, voltando a ser bolsista a partir de 2017 na condição de aluna do mestrado.

⁶ A Primeira fase deste projeto foi de 2011 a 2012. Na segunda fase, o projeto foi intitulado “**Financiamento da Educação Básica e Valorização Docente no Município de Barcarena: Impasses e Perspectivas**” e teve a duração de 02 anos, de 2013 a 2014, coordenado pela professora Dalva Valente Guimarães Gutierrez.

⁷ O TCC foi construído na perspectiva do aprofundamento do tema, uma vez que, foi realizado um relatório de pesquisa, já citado, o qual embasou este trabalho.

qualificados e bem remunerados como parte essencial de uma escola de boa qualidade, na década de 1990 as políticas educacionais respaldadas nas legislações e organizações internacionais buscaram agilizar a formação sem a preocupação com a qualidade do ensino, flexibilizando os espaços de formação tornando-a dispersa e aligeirada (SILVA, 2013). Esses estudos me possibilitaram o convite para atuar como bolsista Capes na Pesquisa Nacional intitulada **“Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas”**⁸. Na sequência, participei, como voluntária nas pesquisas: **“Remuneração de professores de escolas públicas de educação básica no contexto do Fundeb e do PSPN”**⁹ e na pesquisa **“Planos de Carreira de Professores da Educação Básica no Estado do Pará e em municípios paraenses após o Fundeb e o PSPN: Configurações, Tendências e Perspectivas”**¹⁰

Em consequência das minhas atribuições como bolsista do Gefin, venho desde 2012 realizando estudos acerca da valorização docente com enfoque principalmente na carreira e na remuneração dos professores da Educação Básica o que me estimulou a participar da seleção de mestrado no PPGED da UFPa ano de 2017 com proposta de continuar a desenvolver estudo sobre esse tema. Assim, em decorrência da existência dos projetos em desenvolvimento no Gefin¹¹ e no Geppoge¹² produziu-se a presente Dissertação.

⁸ A Pesquisa Nacional intitulada “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas”, financiada pelo o *Edital n.º. 001/2008 da Capes/INEP/SECAD* foi realizada junto ao Centro de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas de Educação (CEPPPE) da Faculdade de Educação da USP, coordenada pelo Prof. Dr. Rubens Barbosa de Camargo e localmente pela Professora Dr^a Rosana Gemaque e envolveu o estudo de 12 (doze) Estados, dentre os quais o Pará. Nesta pesquisa fui bolsista remunerada pelo período de seis meses.

⁹ Pesquisa coordenada pela Prof^a Dr^a Rosana Maria Gemaque Rolim.

¹⁰ coordenada pela Prof^a Dr^a Dalva Valente Guimarães Gutierrez.

¹¹ O Projeto vinculado ao Gefin e do qual participei como pesquisadora voluntária é denominado **“Carreiras e Remuneração de professores das redes de ensino de municípios do Estado do Pará”**, com o objetivo de analisar um conjunto de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração de professores de municípios do Estado do Pará e visa identificar e analisar tipos/tendências/composição de carreira e de remuneração de professores da educação básica, coordenado pelo Prof^a. Dr^a. Rosana Maria Gemaque Rolim.

¹² O Grupo de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas e Gestão Educacional – Geppoge foi criado em junho de 2018 e é coordenado pela Prof^a Dr^a Dalva Valente Guimarães Gutierrez. O referido grupo vem desenvolvendo a pesquisa **“Política de Financiamento da Educação: implicações do Fundeb para a Carreira e a Remuneração de Professores da Educação Básica em Municípios Paraenses de 2010 a 2017”**, que tem como objetivo analisar as implicações do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb para o pagamento da remuneração dos professores que inclua vencimento compatível com o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) em municípios do Pará, ao qual esta pesquisa de mestrado se vincula.

Problematização e justificativa do estudo

A carreira e a remuneração dos professores são compreendidas como fatores importantes quando se considera o conceito de valorização docente. Na perspectiva de Gatti (2013), a valorização da docência depende da valorização da educação básica, com boas condições de trabalho, compreendendo que:

A valorização da docência está na dependência da valorização da educação básica como um todo, valorização que está assentada na construção de uma nova realidade no interior das escolas públicas, um valor que só virá quando nessas escolas houver outras condições de trabalho. [...] de se atribuir à docência na educação básica uma condição profissional clara em seus contornos e características, e nas formas de agir dentro da escola. [...] (GATTI, 2013, p. 156).

A pauta da valorização docente por meio de melhorias das condições de trabalho, da remuneração e da implantação de carreira foi ganhando destaque acentuado a partir da década de 1980 e de acordo com Monlevade (2000), Gatti (2009; 2011) e Freitas (2011), essas lutas resultaram na inserção da valorização docente como um dos princípios presentes na Constituição de 1988. Assim, no texto original da Constituição Federal de 1988, no Capítulo III, seção I, que trata exclusivamente da Educação, o Art. 206, no inciso V somente, trata a respeito da valorização dos profissionais da educação onde se incluem os professores. Posteriormente, com a Emenda Constitucional nº 53/2006 foi acrescentado o inciso VIII, onde se prevê a recomendação de pagamento do piso salarial profissional nacional. Desta forma, a garantia de valorização do professor proposta na Carta constitucional assume a seguinte assertiva:

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;
[...]
VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal (BRASIL, 1988, com modificações inseridas pela EC nº 53/06).

No governo do presidente Itamar Franco foi elaborado o “Plano Decenal de Educação para Todos” que trazia o diagnóstico de que embora houvesse maior número de professores habilitados para o ensino, verificavam-se problemas relacionados à qualidade de seu desempenho em decorrência tanto da má “formação inicial e da escassez de formação continuada dos educadores, quanto da precariedade das práticas de seleção, de admissão e de lotação e, fundamentalmente, da política salarial e de carreira” (PDE, 1993, p. 24). Dentre as

metas globais do PDE/1993 que precisariam ser alcançadas nos próximos dez anos, ou em períodos intermediários, pretendia-se atender ao aumento progressivo da remuneração do magistério público, através de “plano de carreira que assegurasse [...] ganhos reais de salários e a recuperação de sua dignidade profissional e do reconhecimento público de sua função social” (PDE,1993, p. 43). Nas linhas de ação estratégica do PDE/1993, as metas tomam forma de ação e são recomendadas medidas legislativas e administrativas para tornar realidade o dispositivo constitucional que determina a valorização dos profissionais da educação. O mesmo documento também ressalta a necessidade de assegurar Planos de Carreira com capacidade de promover a efetiva profissionalização do magistério, com base em referencial comum de padrões de remuneração e qualificação. A partir de então, o debate sobre a valorização do magistério em âmbito nacional centralizou-se em torno das ações legislativas que culminaram na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB nº 9.394/1996.

A criação de Estatutos e Planos de Carreira para o magistério público é previsto no Art. 67 da LDB, que assinala que os sistemas de ensino devem assegurá-los e define algumas diretrizes para esses Planos, no sentido de vir a garantir a valorização do professor, tais como: “ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; [...]; piso salarial profissional; progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; [...] condições adequadas de trabalho” [...] (BRASIL, 1996). Esses princípios ganharam ainda mais centralidade no debate nacional a partir da Emenda Constitucional – EC nº 14, de 12 de setembro de 1996 que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – Fundef¹³, que tinha como objetivo garantir remuneração condigna do magistério, mediante a definição de pelo menos 60% dos seus recursos destinados ao pagamento de professores em efetivo exercício. O Art. 9º da Lei nº 9.424/1996 que regulamentou esse Fundo determinava que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deveriam dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério no prazo de seis meses a partir da vigência da Lei, de modo que fosse garantida a remuneração condigna para os professores do ensino fundamental público em efetivo exercício no magistério; estimulando assim o trabalho em sala de aula e a melhoria da qualidade do ensino. Esses Planos deveriam estar de acordo com diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação – CNE, o que veio a ocorrer no ano seguinte com a aprovação da Resolução nº 03/1997, da Câmara de

¹³ De acordo como o Art. 1º da Lei nº 9.424/96, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério era um fundo de natureza contábil no âmbito de cada Estado e do Distrito Federal e deveria ser implantado, automaticamente, a partir de 1º de janeiro de 1998. No entanto, essa mesma lei permitia a antecipação do Fundef para o ano de 1997. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei9424.pdf>>

Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, que fixava as diretrizes para os novos planos de carreira e remuneração do magistério público. Cabe lembrar que essas diretrizes diziam respeito apenas aos Planos de carreira dos professores do ensino fundamental.

A valorização do magistério também fez parte da efervescência dos embates e disputas em torno de projetos de educação diferenciados que antecederam a aprovação do Plano Nacional de Educação – PNE por meio da Lei nº 10.172, de 09 de janeiro de 2001. A valorização do magistério pretendida pelo PNE (2001-2010) envolvia a garantia de condições adequadas para o desenvolvimento do trabalho enfatizando a necessidade de composição da jornada que incluísse tempo para planejamento e formação em serviço, salário digno, com piso salarial próprio e carreira estruturada. A existência de Plano de carreira pelos municípios também se coloca como uma das metas do Plano de Ações Articuladas – PAR¹⁴, criado pelo Decreto nº 6.094, de 24 de abril de 2007, no governo Lula da Silva.

A valorização dos profissionais da educação passou também a ser bastante ressaltada com a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb¹⁵. A esse respeito, o Art. 22 da Lei nº 11.494/2007 que o regulamentou define que pelo menos 60% dos recursos anuais totais do Fundeb sejam destinados ao pagamento dos profissionais do magistério. Essa mesma Lei em seu Art. 41 prevê ao poder público “fixar, em lei específica, até 31 de agosto de 2007, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica” (BRASIL, 2007). Todavia, o Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN do Magistério Público só veio a ser aprovado em 2008, por intermédio da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.

O PSPN foi conceituado na lei como “o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais” (BRASIL, 2008) e contemplou apenas os profissionais com formação em nível médio, na modalidade Normal. A Lei nº 11.738/2008 – PSPN reafirma a necessidade de que na composição da jornada de trabalho do professor se reserve parte do tempo para planejamento, correção de provas entre outros, quando dispõe que “na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) de carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos” (art. 2º, §4º), indicando que pelo menos 1/3 da

¹⁴ O PAR faz parte do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) e do Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação implementado no governo Lula e no governo Dilma Rousseff com vistas a implementar o regime de colaboração entre os entes federados e melhorar a qualidade do ensino.

¹⁵ O Fundeb foi criado pela E.C. nº 53/2006 e regulamentado pela Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111494.htm>

jornada deve ser dedicado a atividades extraclasse ou hora-atividade. O Art. 6º da Lei do Piso (Lei nº 11.738/2008) deixa claro que o poder público de cada ente federado deveria criar ou adequar os seus Planos de Carreira até 31 de dezembro de 2009 com vistas a garantir o PSPN.

Em função dessa nova conjuntura, foi aprovada nova Resolução que fixou as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública aprovada em maio de 2009 (Resolução CNE/CEB nº 02, de 28 de maio de 2009). O Parecer nº 09/2009 concernente às Diretrizes para a Carreira do Magistério – e a dos profissionais da educação de um modo geral – discute a questão salarial, a composição da jornada de trabalho do professor com tempo reservado para planejamento de aulas e a evolução funcional na carreira como aspectos centrais da valorização do professor. Neste parecer destaca-se a importância profissional do professor que precisa ser apoiado e reconhecido socialmente.

Posteriormente, os embates a respeito do novo Plano Nacional de Educação – PNE proporcionaram novas propostas concernentes às políticas de valorização dos professores. Aprovado por meio da Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, o novo PNE estabeleceu como meta igualar o rendimento médio dos professores aos demais profissionais com o mesmo grau de escolaridade, tentando dessa forma, valorizar o profissional do magistério; estabeleceu o prazo de dois anos para que estados e municípios instituíssem Planos de carreira para os professores, caso ainda não os tivessem; estimulou a licença remunerada para o aperfeiçoamento dos profissionais da educação; incentivou o cumprimento da jornada de trabalho em único estabelecimento de ensino e a evolução remuneratória na carreira.

Embora o avanço legislativo represente uma conquista importante dos profissionais da educação, a mera existência de leis não garante a valorização do professor, que só poderá ocorrer mediante “mudanças concretas na realidade das escolas e nas condições de formação e trabalho dos professores” (GATTI, 2013, p. 156), que variam de acordo com o tempo e o espaço, dependendo da cultura, da educação e de políticas da região em que se exerce a profissão. Tais variáveis trazem “reflexos nas estruturas de carreira e nos salários, e/ou condições de trabalho, a ela relativos” (GATTI; BARRETO, 2009, p. 238).

Pesquisas recentes vêm apontando que há grande diversidade de tipologias de carreiras docentes nos Estados brasileiros e suas capitais (GUTIERRES et. al., 2013) e que, portanto, há dificuldades em precisar um perfil de carreira e remuneração docente no Brasil em função da diversidade econômica, cultural e de regulamentações dos vários Estados e municípios (GATTI e BARRETO, 2009), pela condição de entes federados que lhes confere certa autonomia. Desta forma, “[...] A situação é bastante heterogênea e complexa nos aspectos referentes à carreira e salário de professores, entre Estados e entre municípios [...]” (GATTI e BARRETO, 2009, p.

237), o que requer mais estudos para que se possa conhecer a especificidade da implementação da carreira e da remuneração de professores em cada lugar. Com a aprovação da Lei nº 11.738/2008 que estabeleceu o Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN como obrigatório, nem todos os entes federados vêm conseguindo pagar o valor do PSPN estabelecido pelo governo federal e tampouco incluir na jornada de trabalho dos professores tempo para planejamento e preparação de aulas (CNTE, 2010).

Na perspectiva de fazer um mapeamento dos estudos que abordam aspectos referentes à Composição da remuneração de professores e à composição da jornada de trabalho em planos de carreira elaborados a partir da vigência da Lei nº 11.738/2008, realizou-se uma espécie de “estado da arte¹⁶” enfocando as publicações (Teses, Dissertações e Artigos) de 2011 a 2017 que tratam desse tema. O levantamento foi realizado em sete bancos de dados, sendo três referentes a Teses e Dissertações (Catálogo de Teses e Dissertações Capes¹⁷; BDTD/Ibict¹⁸ e PPGED¹⁹) e quatro referentes a artigos (Revista Fineduca²⁰; Revista Educação em Foco²¹; Revista Brasileira de Política e Administração da Educação – RBPAAE/Anpae²² e Revista Brasileira de Educação – RBE/Anped²³). Com base nos eixos “Composição da Remuneração” e

¹⁶ Nas pesquisas conhecidas pela denominação “estado da arte” ou “estado do conhecimento”, o pesquisador é motivado a conhecer o que já foi produzido. São definidas como de caráter bibliográfico, elas parecem trazer em comum o desafio de mapear e de discutir certa produção acadêmica em diferentes campos do conhecimento, tentando responder que aspectos e dimensões vêm sendo destacados e privilegiados em diferentes épocas e lugares, de que formas e em que condições têm sido produzidas certas dissertações de mestrado, teses de doutorado, publicações em periódicos e comunicações em anais de congressos e de seminários (FERREIRA, 2002).

¹⁷ Catálogo de Teses e Dissertações Capes - criado em julho de 2002 e coloca à disposição da comunidade acadêmica as referências e resumos das teses/dissertações defendidas em programas de pós-graduação do país, com o objetivo de facilitar o acesso a estas informações. Disponível em:

<<https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>>

¹⁸ A Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) foi concebida e é mantida pelo Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), tendo o seu lançamento oficial no final do ano de 2002. A BDTD integra e dissemina, em um só portal de busca, os textos completos das teses e dissertações defendidas nas instituições brasileiras de ensino e pesquisa. Disponível em: <<http://bdt.d.ibict.br/vufind/>>

¹⁹ O Programa de Pós-Graduação em Educação – PPGED – é de importância inquestionável para o desenvolvimento humano e tecnológico da Amazônia, com atuação consolidada a partir de 2005. Disponível em: <<http://ppgedufpa.com.br/index.php>>

²⁰ A Revista de Financiamento da Educação – é um periódico acadêmico online de acesso livre, avaliado por pares, editado pela Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/fineduca>>

²¹ A revista Educação em Foco é um periódico científico do Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) com início em 1996. Disponível em: <<https://educacaoemfoco.ufjf.emnuvens.com.br/edufoco>>

²² Revista Brasileira de Política e Administração da Educação – RBPAAE – é uma publicação quadrimestral da Associação Nacional de Política e Administração da Educação – Anpae, que tem por objetivo de difundir estudos e experiências educacionais e promover o debate e a reflexão em torno de questões teóricas e práticas no campo da gestão da educação e seus processos de planejamento e de formulação e avaliação de políticas educacionais. A RBPAAE vem sendo publicada desde 1983. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/rbpae>>

²³ Revista Brasileira de Educação – RBE/Anped - A Revista Brasileira de Educação (RBE), publicação em fluxo contínuo da Anped, circula no meio acadêmico desde 1995. A RBE publica artigos inéditos e dossiês que

“Composição da Jornada de Trabalho” foram encontrados 9 artigos de 2011 a 2017, conforme a tabela 1:

Tabela 1 – Artigos sobre Composição da Remuneração e da Jornada de Trabalho por Periódicos de 2011 a 2017

Revistas	Composição da Remuneração	Composição da Jornada de trabalho	Total
RBPAE/Anpae	0	0	0
RBE/Anped	0	0	0
Educação em Foco	1	1	2
Fineduca	5	2	7
Total	6	3	9²⁴

Fonte: RBPAE/Anpae; RBE/Anped; Educação em Foco e Revista Fineduca.

O eixo de maior discussão nos periódicos consultados é o que aborda a Composição da Remuneração que totalizou seis publicações de 2011 a 2017. Sobre a composição da Jornada de Trabalho de professores foram apenas três publicações no mesmo período. Não foram encontrados artigos com essas especificações nos periódicos RBE/Anped e RBPAE/Anpae.

A Revista Fineduca se destacou com sete do total das nove publicações sobre o tema, sendo cinco artigos sobre a Composição da Remuneração e dois sobre Jornada de Trabalho. A revista Educação em Foco apresentou duas publicações, uma para cada eixo de análise.

A busca por Teses e Dissertações sobre os eixos de análise resultou no total de 26 produções, conforme tabela 2, a seguir:

Tabela 2 – Quantitativo de Teses e Dissertações, por eixo de análise de 2011 a 2017

Bancos de dados	Composição da Remuneração	Jornada de trabalho	Total
Capes	6	7	13
IBICT	5	1	6
PPGED	7	0	7
Total	18	8	26

Fonte: Portal da Capes, Portal do IBICT e PPGED.

abordem temas associados à área da educação, resultantes prioritariamente de pesquisas. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/site/rbe/rbe>>

²⁴ Sobre Composição da remuneração tem os artigos de: Arelaro; Jacomini; Souza; Santos, 2012 – tratou da rede municipal de São Paulo/SP; Soares M.; Almeida; Sales; Soares L., 2017 – rede estadual do Piauí; Nascimento; Medina; Camargo, 2014 – rede estadual SP; Gurgel; Souza Júnior, 2014 - rede estadual RN e PB; Gurgel; Souza Júnior, 2013 – redes estaduais e municipais brasileiras; Gutierrez; Carvalho; Picanço, 2014 – rede estadual PA e municipal de Belém. Sobre a Composição da jornada de trabalho tem: Arelaro; Jacomini; Souza; Santos, 2012 – tratou da rede municipal de São Paulo/SP; Gurgel; Souza Júnior, 2013 – redes estaduais e municipais brasileiras; Gutierrez; Carvalho; Picanço, 2014 – rede estadual PA e municipal de Belém.

Do total de vinte e seis Teses e Dissertações encontradas nos bancos de dados sobre “Composição da Remuneração” e “Composição da Jornada de Trabalho” quatro Teses e catorze Dissertações, (dezoito produções) se ocuparam em analisar os “componentes da remuneração”. Para o eixo “composição da jornada de trabalho”, não foram encontradas Teses, apenas oito Dissertações.

Em relação ao eixo de análise “Componentes da remuneração” os estudos demonstraram que a política de remuneração implementada a partir da Lei nº 11.738/2008 (Lei do Piso) vem se compatibilizando muito lentamente e de forma bastante “criativa”, tanto nas redes municipais quanto nas redes estaduais de ensino. Na maior parte destas redes, detectou-se que o PSPN não cumpre seu papel ajustadamente. Em algumas redes, para adequar o vencimento ao PSPN se vem suprimindo as gratificações ou transformando-as em vencimento (ALVES, 2017; BARBOSA, 2014; FARIAS, 2014; SOUZA, J. 2014). Em outras redes onde o valor do vencimento dos professores ultrapassava o valor do PSPN, com a vigência da Lei, estes vencimentos foram sendo “achatados” até se igualarem ao valor do Piso (SILVA, 2017; THOMAZINI, 2016). Ainda, outros estudos identificaram que as políticas de remuneração não valorizaram os professores (PINHEIRO, 2017; SILVA, 2014; SOUZA, V. 2014; ARAÚJO, 2012; SOUZA, 2012; GURGEL, 2012). Não obstante, em algumas redes (PEREIRA, 2017; MELO, 2016; CAMARGO, 2015; GUIMARÃES, 2015; BANDEIRA, 2013; SUBIRÁ, 2012) a política de Fundos e o PSPN contribuíram para a valorização do magistério público.

Em relação à “composição da Jornada de Trabalho”, todas as Dissertações (LANA, 2016; RICARDO, 2016; OLIVEIRA, 2016; SILVA, 2015; MAGALHÃES, 2015; CARVALHO, 2014; LIMA, 2013; JACQUES, 2013) que tratam o tema acusaram extrapolação da jornada de trabalho e descumprimento dos 33,33% da jornada prevista na Lei nº 11.738/2008 destinada à hora-atividade.

É importante ressaltar que nenhum dos trabalhos encontrados no período de 2011 a 2017 abordam os efeitos da Lei nº 11.738/2008 para a Composição da Remuneração e a Composição da Jornada de trabalho dos professores do magistério dos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas/PA. Esses três municípios são considerados polos²⁵ de suas respectivas Regiões de Integração²⁶ constituindo um dos motivos porque propusemos focalizar o tema nesses

²⁵ A cidade polo se caracteriza como a de maior concentração populacional, acessibilidade, complementaridade e interdependência econômica.

²⁶ A divisão do Estado em Regiões de integração foi feita por meio do Decreto nº 1.066, de 19 de junho de 2008. De acordo com o Art. 1º, do referido Decreto “A regionalização do Estado do Pará tem como objetivo definir regiões que possam representar espaços com semelhanças de ocupação, de nível social e de dinamismo econômico e cujos municípios mantenham integração entre si, quer física quer economicamente, com a finalidade de definir espaços que possam se integrar de forma a serem partícipes do processo de diminuição das desigualdades regionais” (PARÁ, 2008). São doze as Regiões de Integração e suas respectivas cidades polos: Metropolitana (Belém), Guamá (Castanhal), Rio Caeté (Capanema), Araguaia (Redenção), Carajás

municípios por apresentarem maior concentração populacional e expressão econômica. A escolha desses três municípios polos está associada ao interesse das pesquisas mencionadas anteriormente às quais este trabalho está vinculado, que expressam como um de seus objetivos discutir a carreira e a remuneração docente em 100% dos doze municípios polos das Regiões de Integração²⁷. Além disso, ainda são poucos os estudos sobre carreira e remuneração de professores que tenham como parâmetro uma avaliação dos efeitos da Lei nº 11.738/2008 considerando o conjunto dos 144 municípios do Pará. Contudo, embora reconheçamos que os resultados do presente estudo são importantes na ampliação do debate sobre o tema, ao mesmo tempo reconhecemos que “por ser histórico e complexo e por limites do sujeito que conhece, [esse conhecimento] é sempre relativo” (FRIGOTTO, 1991, p. 4).

O estudo teve como perspectiva responder à seguinte **questão norteadora**: Quais as possíveis alterações na política de carreira e de remuneração dos professores das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas/PA a partir da Lei nº 11.738/2008 que estabeleceu o Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN? Em função desta, buscamos responder a outras interrogações complementares: houve alteração nos Planos de Carreira desses municípios a partir da aprovação da Lei nº 11.738/2008? A composição da remuneração (vencimento, gratificações, adicionais) foi alterada? A composição da jornada de trabalho prevê período reservado a estudos, planejamento ou avaliação (hora-atividade ou atividade extraclasse) conforme preconiza a Lei 11.738/2008 – PSPN? Portanto, a pesquisa que resultou na presente Dissertação teve como **objetivo geral** analisar a carreira e a remuneração dos professores das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas com o intuito de identificar as possíveis alterações na composição da remuneração e na composição da jornada de trabalho a partir da vigência da Lei nº 11.738/2008 que estabelece o Piso Salarial Profissional Nacional. Como **objetivos específicos** elegeram-se os seguintes:

- Analisar a política de carreira e remuneração do magistério público no Brasil no contexto do capitalismo;
- Analisar em seus aspectos históricos, legais e conceituais a política de criação do Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN no Brasil

(Marabá), Tocantins (Barcarena), Baixo Amazonas (Santarém), Lago de Tucuruí (Tucuruí), Rio Capim (Paragominas), Xingu (Altamira), Marajó (Breves) e Tapajós (Itaituba).

²⁷ No âmbito do PPGED já existem Teses e Dissertações desenvolvidas sobre o tema carreira e remuneração de professores sobre 07 dos 12 municípios Polos das Regiões de Integração: Belém (FARIAS, 2014; PEREIRA, 2017; PINHEIRO, 2017), Castanhal (VIANA, 2018), Barcarena (SILVA, 2017); Santarém (PINHEIRO, 2017), Altamira (PINHEIRO, 2017); Breves (GUIMARÃES, 2015; PINHEIRO, 2017) e Itaituba (SOUSA, 2019; em andamento).

- Analisar a política de carreira e remuneração do magistério nas redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas;
- Analisar a composição da remuneração dos professores na legislação municipal de Capanema, Marabá e Paragominas na perspectiva de identificar possíveis alterações visando o cumprimento da Lei nº 11.738/2008 que estabeleceu o Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN;
- Analisar a composição da jornada de trabalho dos professores municipais de Capanema, Marabá e Paragominas com o objetivo de identificar se há tempo reservado para atividades extraclasse e se o mesmo é compatível com o que determina a Lei nº 11.738/2008 que estabeleceu o Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN.

Fundamentação Teórico-Metodológica

Por entender os acontecimentos sempre em transformação e correlacionados com as mudanças nos contextos social, econômico e político, analisar as implicações da Lei nº 11.738/2008 que institui o Piso Salarial Profissional Nacional para a Carreira e a Remuneração dos professores do magistério nos municípios paraenses de Capanema, Marabá e Paragominas requer que consideremos o contexto em que esta política foi engendrada. Essa concepção de mundo e de visão do objeto se aproxima teoricamente do Materialismo Histórico Dialético, para o qual história não deve ser considerada um processo linear e contínuo, uma sequência de causas e efeitos, mas um processo de transformações sociais determinadas pelas contradições entre os meios de produção (as formas de propriedade) e as forças produtivas (o trabalho, seus instrumentos, as técnicas) (KRAPÍVINE, 1986). Para Netto (2011) o materialismo histórico dialético como método de pesquisa não se contenta com a aparência, mas procura captar a essência do objeto por meio de procedimentos analíticos que captam sua estrutura e dinâmica até chegar à síntese, como afirma:

O método de pesquisa que propicia o conhecimento teórico, partindo da aparência, visa alcançar a essência do objeto. Alcançando a essência do objeto, isto é: capturando a sua estrutura e dinâmica, por meio de procedimentos analíticos e operando a sua síntese, o pesquisador a reproduz no plano do pensamento; mediante a pesquisa, viabilizada pelo método, o pesquisador reproduz, no plano ideal, a essência do objeto que investigou (NETTO, 2011, p. 22).

Nesta mesma perspectiva, Frigotto (1991) afirma que é necessário conhecer as raízes dos fenômenos para se entender o acontecimento dos fatos.

O pressuposto fundamental da análise materialista histórica é de que os fatos sociais não são descolados de uma materialidade objetiva e subjetiva e, portanto, a construção do conhecimento histórico implica o esforço de abstração e teorização do movimento dialético (conflitante, contraditório, mediado) da realidade. Trata-se de um esforço de ir à raiz das determinações múltiplas e diversas (nem todas igualmente importantes) que constituem determinado fenômeno. Apreender as determinações do núcleo fundamental de um fenômeno, sem o que este fenômeno não se constituiria, é o exercício por excelência da teorização histórica ascender do empírico-contextualizado, particularizado e, de início, para o pensamento, caótico ao concreto pensado ou conhecimento. [...] (FRIGOTTO, 1991, p. 4).

Para tanto, o método em questão considera como nucleares três categorias: a totalidade, a contradição e a mediação. Para Netto, ao articular estas três categorias nucleares Karl Marx “descobriu a perspectiva metodológica que lhe propiciou o erguimento do seu edifício teórico” (NETTO, 2011, p. 58) a respeito do seu objeto de estudo – a sociedade burguesa contemporânea e capitalista. Na perspectiva de Frigotto (1991), “o materialismo histórico é o método que está vinculado a uma concepção de realidade, de mundo e de vida no seu conjunto” (p. 77).

Conforme Lukács (2003), a vida é o conjunto da disparidade de fatos sociais que se desenvolvem historicamente e se robustecem na concretude da realidade, de modo a serem entendidos mediante uma totalidade e “esse reconhecimento parte daquelas determinações simples, puras, imediatas e naturais [...], para alcançar o conhecimento da totalidade concreta enquanto reprodução intelectual da realidade” (LUKÁCS, 2003, p. 76).

Marx afirma que “o concreto é concreto porque é a síntese de muitas determinações, isto é, unidade do diverso. Por isso, o concreto aparece no pensamento como o processo de síntese, como resultado, não como ponto de partida [...]” (MARX, 2008, p. 258). Mediante tais afirmações, Lukács (2003) entende que a concepção dialética da totalidade se constitui no “único método capaz de compreender e reproduzir a realidade no plano do pensamento” (LUKÁCS, 2003, p. 78-79).

De conformidade com esse entendimento, a política de carreira e de remuneração do magistério público nos municípios se concretiza em um contexto de influências políticas internacionais e nacionais, que se refletem na organização da política em âmbito local, mas que também guardam as suas especificidades. Ou seja, a leitura de uma política deve abranger a “realidade como um todo estruturado, dialético, no qual ou do qual um fator qualquer (classes de fatos, conjunto de fatos) pode vir a ser racionalmente compreendido” (KOSIK, 1976, p. 44) porque inter-relacionados.

Netto (2011) é incisivo ao afirmar que uma questão crucial reside em descobrir as conexões existentes entre os processos ocorridos nas “totalidades constitutivas tomadas na sua diversidade e entre elas e a totalidade inclusiva que é a sociedade burguesa” (p. 57), pois essas

relações não são diretas; elas são mediadas pelos diferentes níveis de complexidade e pela estrutura singular de cada totalidade. A mediação na compreensão de Lukács (1970) é “o movimento dialético da realidade, tal como se reflete no pensamento humano, é assim um incontável impulso do singular para o universal e deste, novamente para aquele” (LUKÁCS, 1970, p.101). Ou seja, o conceito de mediação encerra a dinâmica de cada contexto político e social, daí a necessidade de buscar compreender tais aspectos de cada município pesquisado. Para Cury (1985), o cerne da mediação se encontra na tentativa de superação do aparente fosso entre as ideias e a ação:

A mediação (categoria-não reificável), assim entendida, não precisa ser apenas e necessariamente reprodutora da estruturação ideológica reinante. Pode ser uma mediação crítica, pois a legitimação que a ideologia dominante busca nas mediações (e por ela se difunde) não é explicável de modo mais abrangente sem as contradições existentes no movimento da sociedade (CURY, 1985, p. 44).

A mediação como parte da dinâmica social é contraditória por expressar as diferentes concepções de mundo presentes na sociedade. Para Netto (2011), sem as contradições, as totalidades seriam inertes, mortas, afirmando que “a natureza dessas contradições, seus ritmos, as condições de seus limites, controles e soluções dependem da estrutura de cada totalidade - e, novamente, não há fórmulas/formas apriorísticas para determiná-las: também cabe à pesquisa descobri-las” (NETTO, 2011, p. 57).

A categoria contradição foi fulcral para auxiliar na compreensão do desenvolvimento das políticas de carreira e remuneração docente nos municípios e das alterações na composição da remuneração e na composição da jornada do magistério nos municípios em estudo. Desta forma, para entender e explicar como se desenvolveram tais políticas foi necessário considerar não apenas aquelas políticas que partiram do governo, mas aquelas oriundas da luta e resistência dos professores capitaneada por suas organizações, especialmente aquelas que diziam respeito ao cumprimento da Lei nº 11.738/2008 que institui o Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN.

Procedimentos Metodológicos

De acordo com Pádua (2012), o pesquisador pode fazer uso de diversos recursos a depender de seu objeto de pesquisa. Para tanto, a coleta e o registro dos dados representam uma fase importante a ser realizada com o maior rigor e empenho do pesquisador. Nessa perspectiva, a pesquisa foi realizada a partir do levantamento e revisão bibliográfica, por ser inerente às pesquisas de cunho social; e análise documental. A opção por estudo documental está

relacionada ao tempo disponível para a realização da pesquisa de mestrado (2 anos) tendo em vista a dificuldade de acesso aos municípios de Capanema²⁸, Marabá²⁹ e Paragominas³⁰ o que tende a onerar estudos *in loco* e também pela facilidade no acesso aos documentos sobre carreira e remuneração docente por meio eletrônico.

Gil (1991) explica que a pesquisa documental se assemelha muito à pesquisa bibliográfica, valendo-se de materiais que não receberam um tratamento analítico, caso dos documentos oficiais, como as diversas legislações sobre educação e mais especificamente as sobre carreira e remuneração do professor.

Para Pádua (2012) a pesquisa documental é aquela realizada a partir de documentos, modernos ou antigos, considerados cientificamente autênticos, podendo ser de fontes primárias, ou seja, os documentos propriamente ditos; ou fontes secundárias, como os dados estatísticos elaborados por institutos especializados em pesquisas. Também foram utilizados dados qualitativos coletados nos jornais e páginas oficiais dos sindicatos de professores dos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas.

No que concerne à pesquisa documental, foram utilizadas fontes primárias e secundárias. As fontes primárias que tratam da regulamentação da carreira e da remuneração dos professores do magistério público dos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas e foram de três tipos: a) Leis de aprovação de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério³¹; b) Leis de alteração dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério; c) Leis de atualização da Tabela de Estrutura Salarial do Magistério Público do município, como exposto no quadro 1:

²⁸ Capanema fica a 163,2 Km da capital do estado do Pará, Belém e o acesso se faz por via terrestre (BR-316). Disponível em: <https://www.google.com/search?ei=kxtOXNiMArec5OUPjvKUmAg&q=Capanema+IBGE+distancia+de+belem&oq=Capanema+IBGE+distancia+de+belem&gs_l=psy-ab.12...95653.99320..103615...0.0..0.362.3707.2-12j2.....0....1..gws-wiz.....0i71.FkWJYILKue8>

²⁹ A **distância** entre Belém e Marabá é de 552,7 Km e o acesso é feito por via aérea e terrestre. Pela PA – 475 e BR – 150 essa trajetória é feita em mais de 8 horas. Disponível em: <<https://www.google.com/search?q=marab%C3%A1+IBGE+distancia+de+belem&oq=marab%C3%A1+IBGE+distancia+de+belem&aqs=chrome..69i57j13785j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>>

³⁰ Paragominas fica a 309,3Km de Belém. O acesso é feito por meio da PA – 316 e equivale a 4,5 horas. Disponível em: <<https://www.google.com/search?q=distancia+entre+Bel%C3%A9m+e+Paragominas&oq=distancia+entre+Bel%C3%A9m+e+Paragominas&aqs=chrome..69i57j69i60j0l3.10899j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>>

³¹ A fim de possibilitar a comparação entre a política de remuneração praticada antes e depois da aprovação do PSPN, optou-se por considerar para análise o Plano de Carreira em vigência antes da aprovação do PSPN em 2008 e os posteriores.

Quadro 1 – Fontes Documentais primárias utilizadas por Município

Município de Capanema
Lei nº 5.796, de 05 de março de 1999 – Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do magistério público do município de Capanema, Estado do Pará e dá outras providências.
Lei nº 6.279, de 08 de outubro de 2009 – Dispõe sobre a atualização da Tabela de Estrutura Salarial do Magistério Público do município de Capanema, Estado do Pará e dá outras providências.
Lei nº 6.303, de 10 de junho de 2011 – Dispõe sobre a atualização da Tabela de Estrutura Salarial do Magistério Público do município de Capanema, Estado do Pará e dá outras providências.
Lei nº 6.315, de 17 de abril de 2012 – Dispõe sobre a atualização da Tabela de Estrutura Salarial do Magistério Público do município de Capanema, Estado do Pará e dá outras providências.
Lei nº 6.331, de 16 de abril de 2013 – Dispõe sobre a atualização da Tabela de Estrutura Salarial do Magistério Público do município de Capanema, Estado do Pará e dá outras providências.
Lei nº 6.341, de 28 de fevereiro de 2014 – Dispõe sobre a atualização da Tabela de Estrutura Salarial do Magistério Público do município de Capanema, Estado do Pará e dá outras providências.
Lei nº 6.343 01/04/2014 – Dispõe sobre pagamento de férias aos profissionais do magistério em geral. Altera o art. 52 da Lei nº 5.796/1999.
Lei nº 6.366, de 20 de maio de 2016 – Dispõe sobre a atualização da Tabela de Estrutura Salarial do Magistério Público do município de Capanema, Estado do Pará e dá outras providências.
Lei nº 6.376, de 03 de março de 2017 – Dispõe sobre a atualização da Tabela de Estrutura Salarial do Magistério Público do município de Capanema, Estado do Pará e dá outras providências.
Município de Marabá
Lei nº 17.097, de 17 de fevereiro de 2003 – Institui e implanta o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público municipal e dá outras providências.
Lei nº 17.395 de 30 de dezembro de 2009 – Dispõe sobre alterações da Lei nº 17.097/2003 e dá outras providências.
Lei nº 17.474, de 03 de novembro de 2011 – Institui e implanta o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos profissionais da Educação Pública municipal e dá outras providências.
Lei nº 17.547, de 06 de julho de 2012 – Altera a Lei nº 17474/2011, e dá outras providências.
Lei nº 17.782, de 08 de junho de 2017 – Altera a Lei nº 17.474/2011 que institui e implanta o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos profissionais da Educação Pública municipal e dá outras providências.
Município de Paragominas
Lei nº 342, de 05 de julho de 2002 – Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Paragominas-PA.
Lei nº 702, de 01 de junho de 2009 – Dispõe sobre o aumento salarial para os servidores municipais e dá outras providências.
Lei nº 751, de 25 de abril de 2011 – Dispõe sobre o aumento salarial para os servidores municipais e dá outras providências.
Lei nº 800, de 05 de abril de 2012 – Dispõe sobre o aumento salarial para os servidores municipais e dá outras providências.
Lei nº 831, de 22 de maio de 2013 – Dispõe sobre o aumento salarial para os servidores municipais da administração direta e autárquica, e dá outras providências.
Lei nº 928, de 31 de janeiro de 2017 - Dispõe sobre a reposição salarial dos servidores públicos municipais da Administração direta e indireta do município de Paragominas e dá outras providências.

Fonte: *Sites* dos governos municipais³².

Em relação às informações referentes à caracterização dos municípios, no que diz respeito aos aspectos: histórico-geográfico, socioeconômico e educacional da rede pública municipal de educação dos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas, estes foram coletados por meio de *sites* especializados em dados estatísticos, tais como os da Fundação

³² Câmara Municipal de Capanema. Disponível em: <<https://www.camaracapanema.pa.gov.br/>>; Câmara Municipal de Marabá. Disponível em: <<http://www.maraba.pa.leg.br/>>; Prefeitura de Paragominas. Disponível em: <<http://www.paragominas.pa.gov.br/>> e Câmara Municipal de Paragominas. Disponível em: <<https://c-mara-municipal-de-paragominas.jusbrasil.com.br/>>.

Amazônia de Amparo a Estudos e Pesquisas – Fapespa; do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE; da Secretaria de Estado de Integração Regional – SEIR e do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Inep/MEC.

Organização do estudo

Os resultados da pesquisa foram expostos em seis partes: introdução; capítulo 1; capítulo 2; capítulo 3, capítulo 4 e conclusões.

Na introdução, enfocou-se em vários itens: na Origem do Estudo – em nossa experiência na área, em decorrência da inserção nos grupos de estudos e o desejo de iniciar a pesquisa; na Problematização – foram consultados autores pioneiros com experiência sobre a valorização do magistério público, como meio de embasamento para a construção do texto. Neste item foi realizado um levantamento bibliográfico semelhante ao Estado da Arte a respeito dos componentes da remuneração e jornada de trabalho, de modo que os textos encontrados possam colaborar com a construção do texto; foi estabelecido uma questão norteadora para a pesquisa, objetivo geral e objetivos específicos; na Fundamentação Teórico-Metodológica – foi escolhido uma teoria a qual o texto procurou aproximar-se, que é o Materialismo Histórico Dialético, por entender que os acontecimentos estão sempre em transformação; nos Procedimentos Metodológicos – baseou-se em dois autores para explicar que este estudo é de cunho documental, em Gil (1991) e em Pádua (2012) que distingue os documentos em primários e secundários. Os primários são as legislações municipais e os secundários foram as informações obtidas nos sites de dados estatísticos e; na Organização do estudo foram dispostos de que forma o trabalho foi exposto.

No primeiro capítulo intitulado “A política de carreira e remuneração do magistério público no Brasil no contexto do capitalismo” enfatizou-se na discussão sobre os principais acontecimentos econômicos, políticos e estruturais em âmbito internacional que vem influenciando a formulação e implementação das políticas públicas, política social e política educacional, com destaque para a carreira do professor no âmbito nacional e a influência de documentos internacionais de modo a dar visibilidade às políticas e tomadas de decisões no que tange à sua valorização. Para tanto, iniciou-se com a busca por entender o que é a política pública, política social e política educacional no cenário brasileiro. Em seguida, procurou-se focar nas políticas de valorização para o professor e mostrar que essas políticas foram influenciadas por instrumentos internacionais gerando retiradas de direitos e políticas fragmentadas em relação à

valorização dos professores, a exemplo dos Fundos – Fundef e Fundeb, as Resoluções nº 3 e nº 2 e os PNEs. – 2001 e 2014.

No segundo capítulo, denominado “O Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN e a composição da jornada de trabalho docente: aspectos históricos, teóricos e legais” com o enfoque sobre o Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN, objetivou mostrar a luta pela sua instituição e implementação, em decorrência de sua importância para a carreira docente, uma vez que a Lei nº 11.738/2008 permite aos professores, com formação em nível médio, receber o mínimo necessário para a sua sobrevivência, com jornada de trabalho de 40 horas semanais. Procurou-se mostrar os inúmeros avanços e recuos, apresentando as influências políticas que retardaram a sua implementação. Também se tratou da jornada de trabalho com enfoque no período destinado à hora-atividade como parte da valorização docente.

O terceiro capítulo, com título: “Política de carreira e remuneração docente nos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas” versou sobre a carreira e a remuneração dos professores da rede pública municipal de Capanema, Marabá e Paragominas, sendo analisados os planos de carreira e remuneração dos municípios. Para tanto, inicia-se com os aspectos histórico-geográfico, socioeconômico e educacional dos municípios em questão. Em seguida, buscou-se verificar as possíveis modificações nas legislações que trouxessem implicações para a carreira dos professores.

O quarto capítulo, intitulado: “A composição da jornada de trabalho e da remuneração dos professores das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas: o que mudou com a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN?” deu ênfase à composição da jornada de trabalho e da remuneração dos professores, em consonância com o piso salarial profissional nacional. Diante desse posicionamento, foram analisados se a carreira dos professores atende a Lei do PSPN – nº 11.737/2008 no tocante à hora-atividade e em relação à composição da remuneração, verificou-se se houve alguma mudança em relação ao pagamento do vencimento dos professores após a implementação do PSPN.

Ao final foram apresentadas as conclusões, sintetizando os resultados apontados pela pesquisa.

1 – A POLÍTICA DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO NO BRASIL NO CONTEXTO DO CAPITALISMO

Em conformidade com os pressupostos teórico-metodológicos adotados nessa pesquisa, se faz necessário compreender as interconexões do objeto com os acontecimentos nacionais e internacionais. Desta forma, neste capítulo abordam-se os principais acontecimentos econômicos, políticos e estruturais em âmbito internacional que vem influenciando a formulação e implementação das políticas públicas³³, políticas sociais e educacionais voltadas para a carreira e a remuneração de professores em países periféricos, em especial o Brasil. Antes de adentrarmos a discussão, importa esclarecer e distinguir estes termos. Segundo Farenzena (2015) o termo ‘política pública’

(...) tem caráter polissêmico e o campo de conhecimento chamado Políticas Públicas diz respeito às ações públicas, às *policies* (políticas), sendo essas formuladas e implementadas no quadro de um sistema político-administrativo, institucional (*polity*), e determinadas relações, ou jogo, (*politics*) que delimitam seu campo de possibilidades (FARENZENA, 2015, p. 85).

Nesse mesmo sentido, em decorrência da variedade de significados, Souza (2006) sintetiza os elementos principais a respeito das políticas públicas:

- A política pública permite distinguir entre o que o governo pretende fazer e o que, de fato, faz.
- A política pública envolve vários atores e níveis de decisão, embora seja materializada através dos governos, e não necessariamente se restringe a participantes formais, já que os informais são também importantes.
- A política pública é abrangente e não se limita a leis e regras.
- A política pública é uma ação intencional, com objetivos a serem alcançados.
- A política pública, embora tenha impactos no curto prazo, é uma política de longo prazo.
- A política pública envolve processos subsequentes após sua decisão e proposição, ou seja, implica também implementação, execução e avaliação (SOUZA, 2006, p. 36, 37).

Entendemos que os vários conceitos de política pública exarados por Souza (2006) são compatíveis com o que pensamos a respeito desse termo. As políticas públicas devem ser executadas de modo que haja o bom funcionamento da sociedade, em todos os entes federados, visando o bem estar do cidadão. Azevedo (2000; 2001), Muller (1985; 2000) e Martins (2010) definem que as políticas públicas de cunho social tratam das ações estabelecidas pelo Estado quando investe em proteção social, determinando a redistribuição dos benefícios sociais. Essas

³³ De acordo com Martins (2010), com base em Bonafont (2004), Höfling (2001) política pública é a denominação que se dá ao conjunto de ações praticadas por um governo para atingir um objetivo em relação a uma questão social.

políticas permitem diminuir as desigualdades sociais. As políticas sociais podem estar organizadas segundo uma lógica territorial ou setorial, como por exemplo, o setor educacional.

O setor educacional com suas respectivas políticas se estabelece a partir de questões problematizadas pela sociedade. Nesse sentido, “a política educacional é uma política pública social, na medida em que busca a redução das desigualdades, volta-se para o indivíduo – não como consumidor, mas como cidadão, detentor de direitos, e uma política setorial, uma vez que se refere a um domínio específico” (MARTINS, 2010, p. 499). A valorização do professor por meio de carreira e da remuneração é, portanto, um componente desta política setorial.

1.1 A crise do capitalismo e as políticas sociais

Ao longo da existência do sistema capitalista de produção houve muitas crises. Entre as centenas de crises financeiras ao redor do mundo desde 1973, na década de 1980, houve uma pane no mercado de ações japonês; em 1992, os bancos suecos foram nacionalizados devido uma crise que atingiu também a Noruega e a Finlândia. Outra crise foi a do Leste e Sudeste Asiático, ocorrida entre 1997 e 1998, que teve como uma das causas a entrada de capital especulativo estrangeiro no mercado imobiliário. Nos Estados Unidos, de 1984 a 1992, tiveram crises nas poupanças e no crédito do setor imobiliário comercial que provocaram o fechamento de mais de “1.400 companhias de poupança e empréstimo e 1.860 bancos, com um custo de cerca de 200 bilhões de dólares para os contribuintes do país” (HARVEY, 2011, p. 14).

Dentre essas, a grande crise que abalou o capitalismo nos anos de 1970 a 1990 foi a que mais impactos trouxe para o financiamento de políticas sociais uma vez que abalou os mecanismos de solução da crise que ocorreu em 1930, que vinham financiando “as políticas estatais, mediante o fundo público, financiando o padrão de acumulação capitalista nos últimos cinquenta anos” (FRIGOTTO, 2000, p. 62). Essa crise, cujo início se deu, segundo Harvey (2011) na primavera de 1973, ou seja, seis meses antes do embargo e elevação dos preços do barril de petróleo árabe, ocasionou a derrubada de diversos bancos, prejudicando as finanças dos governos municipais, como ocorreu com Nova York, que quase chegou à falência em 1975, e também com os Estados de modo geral (HARVEY, 2011). Mézáros (2009) explana sobre a condição inédita e avassaladora da crise que,

[...] depois de vivenciar a era dos ciclos, adentrava em uma nova fase, inédita, de *crise estrutural*, marcada por um continuum *depressivo* que faria aquela fase cíclica anterior virar história. Embora pudesse haver alternância em seu epicentro, a crise se mostra longa e duradoura, sistêmica e estrutural.

E mais, demonstrava a falência dos dois mais arrojados sistemas estatais de controle e regulação do capital experimentados no século XX. O primeiro, de talhe keynesiano,

[...]. O segundo de ‘tipo soviético’ [...]. Em ambos os casos o ente político regulador fora desregulado, ao final de um longo período pelo próprio sistema sociometabólico³⁴ do capital. [...] (MÉSZÁROS, 2009, p. 10, 11).

Dessa forma, a explicação da teoria neoliberal³⁵ para essa crise, que ela seria resultado da demasiada interferência do Estado na economia e no financiamento de políticas sociais, não se sustenta, pois ao contrário disso, a crise faz parte do movimento cíclico de acumulação do capital e que sofre variações de acordo com o tempo (FRIGOTTO, 2000), comportando-se, portanto, como crise estrutural.

Entretanto, segundo Anderson (1995), a crise do modelo fordista/keynesiano³⁶, que afetou o capitalismo em 1973, colocando-o em uma profunda recessão, combinou altas taxas de inflação com baixas taxas de crescimento. Com isso, os pensadores neoliberais, aproveitaram para responsabilizar, além do Estado, também os sindicatos dos operários por reivindicações abusivas:

As raízes da crise estavam localizadas no poder excessivo e nefasto dos sindicatos e, de maneira mais geral, do movimento operário, que havia corroído as bases de acumulação capitalista com suas pressões reivindicativas sobre os salários e com sua pressão parasitária para que o Estado aumentasse cada vez mais os gastos sociais (ANDERSON, 1995, p. 10).

As acusações feitas pelos neoliberais tiveram o intuito de enfraquecer progressivamente o Estado do bem-estar social, como aponta Anderson (1995):

O remédio, então, era claro: manter um Estado forte, sim, em sua capacidade de romper o poder dos sindicatos e no controle do dinheiro, mas parco em todos os gastos

³⁴ O sistema sociometabólico do capital tem seu núcleo central formado pelo tripé *capital, trabalho assalariado e Estado*, três dimensões fundamentais e diretamente inter-relacionadas, o que impossibilita a superação do capital sem a eliminação do *conjunto* dos três elementos que compreendem esse sistema (MÉSZÁROS, 2009, p. 11).

³⁵ O neoliberalismo é “um projeto de classe que surgiu na crise dos anos 1970. Mascarada por muita retórica sobre liberdade individual, autonomia, responsabilidade pessoal e as virtudes da privatização, livre-mercado e livre comércio, legitimou políticas draconianas destinadas a restaurar e consolidar o poder da classe capitalista. Esse projeto tem sido bem sucedido, a julgar pela incrível centralização da riqueza e do poder observável em todos os países que tomaram o caminho neoliberal” (HARVEY, 2011, p. 16).

³⁶ O modelo fordista/keynesiano foi a combinação entre o modelo de produção **Fordista** que iniciou nas primeiras fábricas automotivas da Ford, nos EUA, na década de 20, expandindo-se pelo mundo, nas décadas seguintes, até os anos 70. Esse modelo apresentou características como a produção em série e em massa, produzindo grandes estoques, visando o consumo em larga escala; implementação da esteira rolante para acelerar o processo de produção – do trabalho mecânico, repetitivo, rígido e mão-de-obra numerosa; clara separação entre o trabalho manual e o intelectual (criação, projetos), rígido controle produtivo, de forma vertical e hierarquizada, propostas pelo engenheiro norte-americano Frederick Taylor, conhecidas, com o tempo, como **Taylorismo**; forte intervenção do Estado, enquanto regulador, entre as relações de Capital e Trabalho, como forma de evitar grandes crises econômicas do Capitalismo, como a de 1929. Essa política econômica era embasada na teoria do economista inglês John Maynard Keynes, contrário ao Estado Liberal e favorável a um Estado forte e regulador, intitulada de **keynesianismo**. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/roteiropedagogico/relato/4470_Relato_Sergio_definitivo.pdf>

sociais e nas intervenções econômicas. A estabilidade monetária deveria ser a meta suprema de qualquer governo. Para isso, seria necessária uma disciplina orçamentária, com a contenção dos gastos com bem-estar, e a restauração da taxa “natural” de desemprego, ou seja, a criação de um exército de reserva de trabalho para quebrar os sindicatos (ANDERSON, 1995, p. 11).

O aumento do índice de desemprego foi uma estratégia dos neoliberais para enfraquecer a organização dos sindicatos. De um modo mais amplo, pode ser observado que o enfraquecimento dos sindicatos, juntamente com o processo de reestruturação do Estado facilitaram a hegemonia neoliberal, que foi se consolidando no decorrer de uma década, tendo como culminância o Governo de Margareth Thatcher na Inglaterra, no ano de 1979 e de Ronald Reagan, nos Estados Unidos, em 1980. Desde então, o neoliberalismo vem apoderando-se dos países e desmontando o Estados do bem-estar, de modo que minou até mesmo em governos ditos de esquerda (ANDERSON, 1995).

De acordo com Souza (2006), dentre os fatores que desencadearam a expansão do neoliberalismo se destacam três:

O primeiro foi a adoção de políticas restritivas de gasto, que passaram a dominar a agenda da maioria dos países, em especial os em desenvolvimento. [...]. O segundo fator é que novas visões sobre o papel dos governos substituíram as políticas keynesianas do pós-guerra por políticas restritivas de gasto. [...]. O terceiro fator, mais diretamente relacionado aos países em desenvolvimento e de democracia recente ou recém-democratizados, é que, na maioria desses países, em especial os da América Latina, ainda não se conseguiu formar coalizões políticas capazes de equacionar minimamente a questão de como desenhar políticas públicas capazes de impulsionar o desenvolvimento econômico e de promover a inclusão social de grande parte de sua população (SOUZA, 2006, p. 20, 21).

Com o neoliberalismo, as políticas educacionais implementadas foram assumindo feições baseadas nos princípios do mercado, ou seja, a qualidade total, a ‘modernização da escola’, a adequação do ensino à competitividade do mercado internacional por meio de avaliações padronizadas, formação polivalente, preferencialmente em serviço ou a distância, incorporação das técnicas e linguagens da informática e da comunicação, abertura da universidade aos financiamentos empresariais, pesquisas práticas, utilitárias e produtividade (ANDERSON, 1995; FRIGOTTO, 2000).

A vertente neoliberal concebe a educação balizada pelos valores do mercado³⁷. Assim, o aluno é um mero consumidor de um serviço, o ensino, enquanto o professor é apenas um

³⁷ Na perspectiva do neoliberalismo a Educação possui uma forma específica, e apresenta alguns itens fulcrais nessa área: qualidade total, modernização da escola, adequação do ensino à competitividade do mercado internacional, incorporação das técnicas e linguagens da informática e da comunicação, abertura da universidade aos financiamentos empresariais, pesquisas práticas, utilitárias, produtividade (ANDERSON, 1995).

funcionário treinado para capacitar os seus alunos a se integrarem no mercado de trabalho, que vem tendo seus direitos adquiridos no decorrer dos anos subtraídos paulatinamente. A educação nesse formato pode ser entendida como “um processo de macdonaldização³⁸ do conhecimento escolar” (GENTILI, 1996). Esta “mcdonaldização do campo educacional se manifesta através das várias formas de terceirização (pedagógica e não-pedagógica) que tendem a caracterizar o trabalho escolar nos programas de reforma propostos (e impostos) pelo neoliberalismo” (GENTILI, 1996, p. 11). No serviço público, se reflete no mau uso dos contratos temporários, por parte de políticos, que são utilizados tanto para gastar menos com pessoal quanto para poder escolher quem serão contratados, com o intuito de conquistar o apoio político desses trabalhadores nas próximas eleições, assim como coagi-los. Esse processo faz parte de uma conjuntura de reformas mais amplas que estão associadas à diminuição de direitos e reestruturação do capitalismo em busca de recomposição de seus lucros.

Outra estratégia que trouxe prejuízo ao povo com importantes implicações para o financiamento de políticas sociais, de acordo com Harvey (2011), foi o socorro do Estado às instituições financeiras a qualquer custo, contrariando o princípio da “mão invisível do Estado³⁹” tão caro aos neoliberais, começando com a cidade de Nova York na década de 1970 e estendeu-se para o México, em 1982. Conforme Mészáros (2009) foram grandes quantias de dinheiro público empregado para salvar os bancos americanos e europeus.

São literalmente *astronômicas* as somas envolvidas nessa recomendada solução ‘pragmática’ – que prega a necessidade de se ignorar a ‘preferência habitual’ pelo livre-mercado dos ‘contribuintes e jornais’ (ou seja, a solução agora defendida significa, de fato, a necessária submissão das grandes massas a esforços fiscais crescentes, mais cedo ou mais tarde). Para citar *The Economist* mais uma vez: ‘Em pouco mais de três semanas o governo dos Estados Unidos, como foi dito, expandiu seu passivo bruto em mais de US\$ 1 trilhão – quase o dobro do custo da guerra do Iraque até agora’. Bancos americanos e europeus perderão cerca de US\$ 10 trilhões. [...].

Dezenas de milhões de milhões de dinheiro público ‘injetados’, justificados em nome da alegada ‘importante lição da história’ e naturalmente a serviço da incontestável boa causa de salvar o sistema [...] (MÉSZÁROS, 2009, p. 20, 21).

³⁸ Os processos de mcdonaldização têm sido destacados por alguns autores para referir-se à transferência dos princípios que regulam a lógica de funcionamento dos *fast foods* a espaços institucionais cada vez mais amplos na vida social do capitalismo contemporâneo. A mcdonaldização da escola, processo que se concretiza em diferentes e articulados planos (alguns mais gerais e outros mais específicos), constitui uma metáfora apropriada para caracterizar as formas dominantes de reestruturação educacional propostas pelas administrações neoliberais. (GENTILI, 1996, p. 8).

³⁹ A “Mão Invisível” é um princípio económico enunciado em 1776 por Adam Smith na sua obra “A Riqueza das Nações” e sustenta que num mercado livre em que cada agente económico atua apenas com intuito de alcançar seus próprios objetivos, atinge uma situação eficiente. O Princípio da Mão Invisível que beneficia a todos. O mecanismo de mercado funciona assim como uma “mão invisível” que conduz os agentes económicos para uma situação de eficiência (NUNES, 2017).

Essa medida política de salvar os bancos sacrificou a população de modo geral e diminuiu os recursos para políticas sociais. Além disso, para retomar as condições de maior concorrência houve a introdução de tecnologias, em detrimento dos postos de trabalho. Caso essa medida falhasse, os Estados de Ronald Reagan, Margaret Thatcher e o general Augusto Pinochet tinham o poder para dissipar o trabalho organizado, como explica Harvey (2011):

[...]. Pinochet e os generais brasileiros e argentinos o fizeram com poderio militar, enquanto Reagan e Thatcher orquestraram confrontos com o grande trabalho, quer diretamente no caso do confronto de Reagan com os controladores de tráfego aéreo e a luta feroz de Thatcher com os mineiros e os sindicatos de impressão, quer indiretamente pela criação de desemprego. Alan Budd, conselheiro-chefe econômico de Thatcher, mais tarde admitiu que ‘as políticas dos anos 1980 de ataque à inflação com o arrocho da economia e gastos públicos foram um disfarce para esmagar os trabalhadores’, e assim criar um ‘exército industrial de reserva’, que minaria o poder do trabalho e permitiria aos capitalistas obter lucros fáceis para sempre. [...] (HARVEY, 2011, p. 21).

Em decorrência dessa política o desemprego subiu, os salários estagnaram, mais de 2 milhões de pessoas pobres foram presas até o ano 2000. Com isso, as mulheres foram incorporadas à força de trabalho, resultando em uma “crescente feminização do proletariado, a destruição dos sistemas camponeses ‘tradicionais’ de produção autossuficiente e a feminização da pobreza no mundo. O tráfico internacional de mulheres para a escravidão doméstica e prostituição surgiu [...]” (HARVEY, 2011, p. 21). As questões da oferta de trabalho causaram e causam problemas locais, regionais e estaduais, que são amenizados pelos movimentos migratórios do capital e do trabalho.

Nessas circunstâncias, o Estado se envolve nas questões que tratam de imigração e das leis trabalhistas, como por exemplo, o fornecimento de educação, formação e saúde que afetam a qualidade da oferta de trabalho e políticas destinadas a manter o exército de reserva (a provisão de bem-estar social), o salário mínimo, jornada de trabalho e regulação das condições de trabalho, pois a insuficiência de trabalho significa aumento dos salários. “[...]. Ou os salários continuam a subir de tal forma a não interferir com a massa crescente da acumulação (porque mais trabalhadores estão empregados), ou a acumulação diminui, assim como a demanda de trabalho, empurrando os salários para baixo. [...]” (HARVEY, 2011, p. 56). Por vezes, os capitalistas provocam uma greve no intuito de não atender às reivindicações do proletariado, fazendo com que os trabalhadores se sujeitem a aceitar salários menores, pois os salários mais altos são um corte em sua rentabilidade. O resultado dessas medidas, em relação ao trabalhador, é um “exército flutuante”, que quando estão fora do mercado de trabalho pressionam os salários para baixo. Dessa forma, o capital controla, ao mesmo tempo, a oferta e a demanda de trabalho (HARVEY, 2011).

Os capitalistas tomaram conta das sociedades e devido à flexibilidade e a adaptabilidade do trabalho para diferentes tarefas impostas por esse sistema, a educação pública tornou-se necessária até a década de 1960, embora não aceitassem os custos com as políticas sociais, como por exemplo, “[...] a assistência a crianças, doentes, aleijados e idosos, os custos da previdência social, educação e saúde [...]” (HARVEY, 2011, p. 214). No entanto, a partir da década de 1970, o capital lutou para desresponsabilizar-se dessas incumbências, passando a responsabilidade para a população, para que ela própria adquirisse os serviços que lhe conviessem e coubessem em seus bolsos, deixando explícito que isso não era obrigação do Estado (HARVEY, 2011).

Vale ressaltar que este modelo de Estado moderno é fruto das Revoluções burguesas⁴⁰, a Industrial⁴¹ e a Francesa⁴². As ideias político/sociais de igualdade, liberdade, propriedade, individualismo, entre outras, que caracterizaram esse momento foram usadas como argumentos para justificar a desigualdade social e econômica próprias do capitalismo, e se coadunam à ótica econômica da “livre-concorrência”, entendendo-se que o mercado é o espaço social onde se resolve as questões das demandas da população, sem a interferência do Estado, passando a competência e responsabilidade ao indivíduo pela escolha do que convém adquirir, para que não haja privilégios. Esta ideia voltou à tona mediante as questões sociais provenientes das disparidades causadas pela crise estrutural do capitalismo (VIEIRA, 1992).

As medidas tomadas para a criação de uma nova “arquitetura financeira global” viabilizaram a circulação do fluxo internacional de capital, visando a rentabilidade, de modo que a desregulamentação financeira teve início ainda na década de 1970, com certo avanço depois de 1986 e tornou-se incontrolável na década de 1990 (HARVEY, 2011).

Dessa forma, em novembro de 1989, ocorreu uma reunião na capital dos Estados Unidos da América convocada pelo *Institute for International Economics* (Instituto de Economia

⁴⁰ Uma das causas das revoluções burguesas foi a opressão, a exploração e a extorsão perpetradas pelas monarquias absolutas contra as classes mais pobres. O aumento desenfreado da quantidade e do valor dos tributos que patrocinavam os gastos do clero, da nobreza e dos soberanos também contribuiu para isso (CHAGAS, 2012).

⁴¹ Na Revolução econômica que foi iniciada pela Inglaterra com a Revolução Industrial ou Gloriosa, o governo passou a ser exercido pelo parlamento que deixou de ser provisório. A monarquia ficou incumbida, como pode ser verificada até hoje, do exercício da chefia de Estado. Essa revolução fundamentou-se nas ideias de John Locke sobre a separação dos poderes, a limitação do poder soberano, o reconhecimento dos direitos naturais (CHAGAS, 2012).

⁴² Na Revolução Francesa, a mais conhecida das revoluções burguesas, de acordo com Chagas (2012), da mesma forma que ocorreu com as outras revoluções, houve a alteração na titularidade do poder político, a limitação do poder do soberano, o reconhecimento de direitos inatos aos homens e a modificação da legitimação para o exercício do poder pelo governante. O Estado moderno é criado como um órgão dotado de um corpo de funcionários treinados e contratados de maneira pública por concursos legais em exames que avaliam seu saber específico e sua competência técnica.

Internacional), com a presença de funcionários do governo norte-americano e dos organismos financeiros internacionais, como: Fundo Monetário Internacional – FMI⁴³, Banco Mundial – BM⁴⁴ e Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID⁴⁵, para fazer um balanço das reformas na América Latina. As conclusões provenientes desta reunião ficaram mais conhecidas como “Consenso de Washington⁴⁶”, que tiveram a finalidade de estabelecer a conduta econômica e recomendações que deveriam ser adotadas pelos países em crise. Nessa avaliação, houve o consenso a respeito do êxito alcançado com as reformas iniciadas ou realizadas na América Latina, com exceção do Brasil e Peru. Na ocasião, foi enfatizada a necessidade de se efetivar a proposta neoliberal recomendada pelo governo norte-americano, com o envolvimento das entidades já mencionadas, de modo que esses países pudessem ter acesso à cooperação financeira “externa, bilateral ou multilateral” (BATISTA, 1994).

O “Consenso de Washington” influenciou na criação das políticas brasileiras da década de 1990, preconizando a mínima intervenção do Estado, com a adoção de medidas contra o protecionismo econômico, quais sejam: a diminuição dos impostos e tributos excessivos, a livre circulação de capitais internacionais com ênfase na globalização, a abertura da economia para a entrada de multinacionais, a proposição de implementação de políticas para aumentar a produtividade e sugestão de redução dos preços e dos salários como forma essencial para melhorar a economia local e global (BATISTA, 1994), ou seja, a retirada de direitos adquiridos pelos trabalhadores.

⁴³ O FMI é uma organização financeira internacional criada em 1944, no intuito de promover cooperação monetária no mundo capitalista, com vista auxiliar os países que se encontram com dificuldades para efetuar pagamentos internacionais (SANDRONI, 1999).

⁴⁴ O Banco Mundial é constituído por 189 países membros, o grupo é uma parceria global única: cinco instituições que trabalham para uma solução sustentável que reduzem a pobreza e constroem a prosperidade compartilhada nos países em desenvolvimento. Dentre os organismos internacionais destacam-se: o BIRD e a Associação Internacional de Desenvolvimento (AID). Disponível em: <<http://www.worldbank.org/pt/country/brazil>>

⁴⁵ Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID trabalha para melhorar a qualidade de vida na América Latina e no Caribe através do apoio financeiro e técnico aos países que trabalham para reduzir a pobreza e a desigualdade. Possui o objetivo de alcançar o desenvolvimento numa forma sustentável e ecológica. Com uma história que remonta a 1959, sendo a principal fonte de financiamento para o desenvolvimento da América Latina e o Caribe. Disponível em: <<https://www.iadb.org/pt/sobre-o-bid/visao-geral>>

⁴⁶ A elaboração do Consenso de Washington ficou ao encargo do economista norte-americano John Williamson. As ideias defendidas por Williamson ficaram conhecidas por terem se tornado a base do neoliberalismo nos países periféricos. A avaliação objeto do Consenso de Washington abrangeu 10 áreas: 1. disciplina fiscal; 2. priorização dos gastos públicos; 3. reforma tributária; 4. liberalização financeira; 5. Regime cambial; 6. liberalização comercial; 7. investimento direto estrangeiro; 8. privatização; 9. desregulação; e 10. propriedade intelectual. A listagem, apesar de cobrir os elementos básicos da proposta neoliberal, não é completa, uma vez que, não poderia, de fato, abarcar elementos novos que se desenvolveriam em paralelo ou subsequentemente. [...]. As propostas do Consenso de Washington nas 10 áreas a que se dedicou convergem para dois objetivos básicos: por um lado, a drástica redução do Estado e a corrosão do conceito de Nação; por outro, o máximo de abertura à importação de bens e serviços e à entrada de capitais de risco. Tudo em nome de um grande princípio: o da soberania absoluta do mercado auto regulável nas relações econômicas tanto internas quanto externas. (BATISTA, 1994, p. 18).

Em relação ao Brasil, essas recomendações neoliberais afetaram diretamente as políticas estabelecidas no país, em especial, as políticas sociais referentes à educação, embora isso tenha ocorrido como resultado da interferência econômica conforme Batista (1994). A formulação de políticas públicas para a América Latina passa a ser orientada “[...] pela avassaladora onda neoliberal do ‘mínimo de governo e máximo de iniciativa’” (BATISTA, 1994, p. 11). Assim sendo, o FMI, o Banco Mundial e o BID resolveram incorporar elementos de caráter político e social aos de ordem econômica existente (BATISTA, 1994).

É importante destacar que estas instituições financeiras de âmbito internacional, foram criadas pelos países capitalistas desenvolvidos, devido à grande desigualdade econômica gerada a partir do pós-guerra, algumas com o intuito de estabilizar e afinar as relações internacionais, estabelecendo regras para o fluxo de capital. Dentre essas instituições destacam-se a Organização das Nações Unidas (ONU)⁴⁷, o Banco Internacional para a Reconstrução e Desenvolvimento – BIRD⁴⁸, o Banco Mundial – BM, a Organização Mundial do Comércio – OMC⁴⁹, o Fundo Monetário Internacional – FMI e a Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico – OCDE⁵⁰. Essas instituições objetivam intervir nos Estados que não logram êxito e não favorecem o mercado econômico mundial no pós-guerra (HARVEY, 2011). Outras instituições como a Organização Internacional do Trabalho - OIT⁵¹ e a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura – UNESCO⁵² também

⁴⁷ A ONU é uma organização que busca o desenvolvimento humano e a promoção da paz mundial. Foi fundada, em 24 de outubro de 1945, ficou definido que, para que pudesse atender seus múltiplos mandatos, teria seis órgãos principais, a Assembleia Geral, o Conselho de Segurança, o Conselho Econômico e Social, o Conselho de Tutela, a Corte Internacional de Justiça e o Secretariado. Disponível em:

<<https://nacoesunidas.org/agencia/bancomundial/>>

⁴⁸ O BIRD é uma instituição financeira ligada a ONU e é conhecido também como BM, criado em 1944, com o objetivo de financiar projetos para recuperação econômica, por meio de empréstimos em longo prazo (SANDRONI, 1999).

⁴⁹ A OMC substituiu o Acordo Geral sobre o Comércio e Tarifas (GATT). Para a vigilância do cumprimento das normas contidas nos vários acordos que regem o sistema multilateral de comércio, a OMC conta com um poderoso instrumento que é o Entendimento para Solução de Controvérsias. Disponível em:

<<http://www.mdic.gov.br/comercio-exterior/negociacoes-internacionais/805-omc-organizacao-mundial-do-comercio>>

⁵⁰ A OCDE foi criada em 1961, com objetivo de incentivar o crescimento econômico e a estabilidade financeira, além de ajudar os países em desenvolvimento (SANDRONI, 1999).

⁵¹ Fundada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como objetivo promover a justiça social. No final da guerra, com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1946 com o objetivo de manter a paz através do diálogo entre as nações, a OIT torna-se sua primeira agência especializada. É a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização. Desde sua criação a OIT reúne 200 Recomendações sobre diversos temas. Disponível em:

<<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>>

⁵² Adotada em Londres, em 16 de novembro de 1945, e emendada pela Conferência Geral nas suas 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 12ª, 15ª, 17ª, 19ª, 20ª, 21ª, 24ª, 25ª, 26ª, 27ª, 28ª e 29ª sessões. Criada após a segunda guerra mundial que negou os princípios democráticos da dignidade, da igualdade e do respeito mútuo aos homens, com o objetivo de garantir a paz por meio da cooperação intelectual entre as nações, acompanhando o

são importantes articuladores internacionais de políticas. Vejamos um pouco mais como elas interferiram na educação e nas políticas de valorização docente no Brasil.

1.2 Políticas de (des) valorização do professor e as influências dos organismos internacionais

Há dois aspectos de muita importância da política de valorização do professor a serem considerados: carreira e a remuneração dos professores. No senso comum, seguir uma carreira profissional significa construir uma vida em uma determinada profissão, criar vínculos, raízes, envelhecer executando tarefas que fazem parte da sua profissão até o momento de se aposentar. No entanto, existem fatores jurídicos inerentes a cada carreira, pois cada área possui normas específicas. Conforme Chanlat (1995), a carreira como profissão ou percurso profissional é recente e remete à sociedade industrial

a noção de carreira é uma ideia historicamente recente, aparecendo no decorrer do século XIX, assim como suas derivadas: carreirismo e carreirista, surgidas no século XX. A própria palavra "carreira", como nos indica o dicionário, em sua acepção moderna, quer dizer: "um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão". Dito de outro modo, a ideia de carreira, nasce com a sociedade industrial capitalista liberal (CHANLAT, 1995, p. 68, 69).

De acordo com Dutra Jr. et al. (2000), a carreira constitui-se na organização dos cargos elencados nas mais diversas atividades profissionais, onde haja a possibilidade de progressão, em posições, no decorrer do tempo. Sob o mesmo ponto de vista, Tolfo (2002) conceitua a carreira nos seguintes termos:

A carreira nas organizações tem sido tradicionalmente associada à ocupação e à profissão, como um caminho a ser trilhado profissionalmente, e que possibilita progresso em posições ao longo do tempo. A perspectiva tradicional de carreira na sociedade capitalista está associada ao sucesso e à ascensão social. Usualmente a trajetória profissional pressupunha diferentes fases, no formato de um ciclo similar ao desenvolvimento humano. As intervenções partiam da exploração de fantasias sobre o trabalho e o ingresso no mundo profissional, até abordarem o desligamento da empresa (ou a aposentadoria) (TOLFO, 2002, p. 41).

desenvolvimento mundial Por esses motivos, os Estados Partes desta Constituição, por este instrumento criam a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura, com o propósito de fazer avançar, através das relações educacionais, científicas e culturais entre os povos do mundo, os objetivos da paz internacional, e do bem-estar comum da humanidade, para os quais foi estabelecida a Organização das Nações Unidas, e que são proclamados em sua Carta. Disponível em:
<<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001472/147273por.pdf>>

A ideia de carreira pressupõe que o profissional seja valorizado por todas as atividades desempenhadas bem como pelo tempo de serviço. Com o intuito de atender a essa necessidade, a carreira profissional tem feito parte da agenda de discussão de gestores e formuladores de políticas de vários países, especialmente a partir do século passado. Neste sentido, desde 1952, organismos internacionais vêm realizando várias reuniões para tratar de questões relativas à educação, mais especificamente da valorização docente e de sua carreira, a exemplo da reunião articulada pela OIT conjuntamente com a UNESCO. Na quarta reunião desses organismos internacionais realizada em 1963, especialistas fizeram um balanço das discussões anteriores e estabeleceram que a carreira do professor deveria levar em conta a “duração do trabalho; remuneração; folgas; locais e efetivos escolares; cuidados médicos; aposentadoria; alojamento; direito à organização e à participação na definição da política da educação e de formação dos docentes etc” (CAMARGO; JACOMINI, 2011, p. 132).

Em 1964, houve uma Conferência articulada pela OIT/UNESCO, onde ficou estabelecida uma “Recomendação” sobre o Estatuto dos Professores, sendo aprovada por unanimidade em 1966, pela ocasião de uma Conferência intergovernamental que incluiu 26 países representantes da ONU⁵³. Esta “Recomendação” de padrão internacional para a profissão docente tratou de assuntos relativos ao Estatuto dos Professores, contemplando problemas da condição docente, como: o aperfeiçoamento; as condições de acesso à profissão e a organização de uma carreira profissional - ascensão, promoção, estabilidade no emprego; direitos e deveres docente; as horas de trabalho, as férias, as folgas pagas; a segurança social; entre outros (CAMARGO; JACOMINI, 2011). Em seu preâmbulo, o documento afirma que “A Recomendação de 1966 cobre todos os professores, desde o pré-primário até ao nível secundário em todas as instituições, quer sejam públicas ou privadas, quer assegurem ensino acadêmico, técnico, vocacional ou artístico” (UNESCO, 2008, p. 10).

Em 1970, quatro anos após a execução da “Recomendação” da OIT/UNESCO realizou-se a primeira avaliação das suas consequências. Em relação à carreira profissional docente, foram destacadas as necessidades de:

- 1- Estabelecimento de políticas claras de recrutamento, definidas em acordo com as organizações de professores;
- 2- Existência de período experimental no início da carreira (estágio probatório);
- 3- Possibilidade de ascensão e promoção profissional, de acordo com as qualificações requeridas;
- 4- Critérios objetivos para as promoções, devidamente negociados com as organizações dos professores;
- 5- Estabilidade e segurança no emprego;
- 6- Participação de pessoas da mesma categoria profissional no julgamento de medidas disciplinares;
- 7- Reconhecimento da jornada de trabalho em

⁵³ Estados Unidos da América, Reino Unido, U.S.S.R., China, Austrália, Bélgica, Canadá, Costa Rica, Cuba, Tchecoslováquia, República Dominicana, El Salvador, Grécia, Guatemala, Haiti, Honduras, Índia, Luxemburgo, Países Baixos, Nova Zelândia, Nicarágua, Noruega, Panamá, Polônia, Iugoslávia, África do Sul. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/carta/>>

tempo parcial; 8- Liberdade acadêmica aos professores; 9- Realização de consultas às organizações dos professores sobre: política educacional, organização escolar e mudanças no sistema de ensino; 10-Negociações entre as organizações de professores e as entidades patronais para o estabelecimento da remuneração e das condições de trabalho dos professores; 11-Número adequado de alunos por turma, de forma que o professor possa prestar atenção às necessidades e às dificuldades de cada um; **12- Jornada de trabalho do professor, tendo em conta os diversos fatores que determinam o volume de trabalho: a) o número de alunos de que se ocupará por dia e por semana; b) o tempo que se considera necessário para a boa preparação das aulas e correção dos exercícios; c) o número de cursos diferentes a dar por dia; d) o tempo exigido ao professor para participar em pesquisas, em atividades extracurriculares e para supervisionar e orientar os alunos; e) o tempo que seria desejável aos professores para informar os pais dos alunos ou encarregados de educação do progresso dos alunos;** 13-Composição da jornada prevendo horas destinadas ao aperfeiçoamento profissional; (grifos nossos) 14-Licenças com remuneração total ou parcial para realização de estudos. Os períodos de licença para estudos devem contar para fins de antiguidade e aposentadoria. 15-Licenças pagas para participação nas atividades das organizações dos professores. 16-Direito à licença por doença e maternidade. Licença suplementar, não remunerada de, no máximo, um ano para as professoras com filhos (CAMARGO; JACOMINI, 2011, p. 136-138, grifos nossos).

Essas recomendações poderiam convergir para a construção de Planos de Carreira que respondessem às expectativas dos profissionais da educação por sua valorização, pois abrangem diversos itens referentes a ela. No entanto, no que concerne à condição docente, na legislação brasileira pouco foi estabelecido nas últimas décadas (CAMARGO; JACOMINI, 2011). No entendimento de Leher (2010), a valorização do magistério, abrange dimensões objetivas e subjetivas. As objetivas abrangem: “regime de trabalho; piso salarial; carreira docente com progressão funcional; concurso público de provas e títulos; formação e qualificação profissional com remuneração e condições de trabalho” entre outros. As dimensões subjetivas envolvem “reconhecimento social, autorrealização e dignidade profissional” (LEHER, 2010).

A respeito da remuneração dos professores, a “Recomendação” da OIT/UNESCO orienta:

1- Os professores devem ter remuneração similar à de outras profissões que exijam qualificações equivalentes ou análogas. (Grifo nosso) 2- A remuneração de professores em período probatório ou em regime de contrato temporário não deve ser inferior à dos professores titulares. 3- **A remuneração dos professores deve assegurar-lhes para si e seus familiares a manutenção de um bom nível de vida** e permitir a continuidade de sua formação e aperfeiçoamento profissional. 4- As diferenças na remuneração devem ser baseadas em critérios objetivos, tais como: “nível de qualificação, anos de experiência ou grau de responsabilidade”. A maior e a menor remuneração devem ser mantidas dentro de limites aceitáveis. 5- O intervalo para aumento da remuneração no interior de cada categoria deve respeitar intervalos regulares, de preferência anuais. 6- “A progressão da remuneração entre o mínimo e o máximo da escala estabelecida não deveria exceder um período de 10 a 15 anos”. 7- Os professores em período experimental ou contratados temporariamente devem ter aumento da remuneração de forma periódica. 8- A remuneração dos professores deve sofrer revisões periódicas tendo em vista o aumento do custo de vida, a elevação do nível de vida geral e o aumento generalizado de salários e remuneração. 9- “Não deveria ser instituído ou aplicado sistema algum de remuneração com base no mérito,

sem prévia consulta e aceitação por parte das organizações do pessoal docente interessadas” (CAMARGO; JACOMINI, 2011, p. 138-139, grifos nossos).

A maioria dos itens a respeito da remuneração docente presentes na Recomendação da OIT/UNESCO ainda não são contemplados na legislação brasileira, a exemplo da paridade remuneratória com outras profissões. Apesar de no item 9 constar a posição contrária à remuneração por mérito, na prática isso nem sempre ocorre, uma vez que, dispositivos nesta direção podem ser encontrados em legislações mais recentes em vários sistemas educacionais no Brasil, implicando na responsabilização dos professores pela sua progressão na carreira.

Uma das principais incumbências do Estado neoliberal é a avaliação da qualidade da educação, sendo a avaliação em larga escala o mecanismo mais utilizado (SOUSA, 2013; LIRA, 2013). Esse modelo de avaliação externa centralizada está embasado nos “princípios político-administrativos e pedagógicos que enfatizaram a administração gerencial, a competição e a *accountability*, na perspectiva de uma lógica de mercado” (FREITAS, 2007, p. 187), pois incita a competição entre os sistemas de ensino, entre as unidades escolares e responsabiliza os professores pelo sucesso ou fracasso da escola, intensificando o trabalho docente.

A responsabilização implica em três elementos: testes para estudantes, a divulgação pública do desempenho da escola e a instituição de recompensas e sanções, caracterizando a meritocracia do sistema. Desse modo, “a meritocracia é uma categoria [...] que perpassa a responsabilização” (FREITAS, 2012, p. 383). Por fim, a *accountability*, constitui a agregação dos resultados tanto na dimensão de prestação de contas e controle da qualidade, quanto na dimensão de responsabilização, trazendo consequências para os alunos, distrito educacional, a escola ou os professores (BROOKE; CUNHA, 2011; BAUER, 2013).

Nesta mesma perspectiva, foram expedidos diversos documentos por organismos internacionais como a “Organização dos Estados Americanos – OEA⁵⁴, OCDE, FMI, BID, BIRD – e seus representantes regionais, como por exemplo, a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe – CEPAL⁵⁵, etc., foram baseadas nas categorias da sociedade do

⁵⁴ A Organização dos Estados Americanos - OEA é o mais antigo organismo regional do mundo. A sua origem remonta à Primeira Conferência Internacional Americana, realizada em Washington, D.C., de outubro de 1889 a abril de 1890. Esta reunião resultou na criação da União Internacional das Repúblicas Americanas, e começou a se tecer uma rede de disposições e instituições, dando início ao que ficará conhecido como “Sistema Interamericano”, o mais antigo sistema institucional internacional. A OEA foi fundada em 1948 com a assinatura, em Bogotá, Colômbia, da Carta da OEA que entrou em vigor em dezembro de 1951. Disponível em: <http://www.oas.org/pt/sobre/quem_somos.asp>.

⁵⁵ A Comissão Econômica para a América Latina – CEPAL foi estabelecida pela resolução 106 (VI) do Conselho Econômico e Social, em 1948. Mediante a resolução 1984/67, de 27 de julho de 1984, o Conselho decidiu que a Comissão passaria a se chamar Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe. A CEPAL é uma das cinco comissões regionais das Nações Unidas, com sede em Santiago do Chile. Foi fundada para contribuir ao desenvolvimento econômico da América Latina, coordenar as ações encaminhadas à sua

conhecimento, [...]” (FRIGOTTO, 2000, p. 4, 5) demonstrando a supremacia dos interesses do capital e dos homens de negócio sobre a educação.

A ação da OEA, do BID e do BIRD se consolidou nas décadas de 1950 e 1960, tendo como princípio o desenvolvimento do Estado e da economia do bem-estar social, refletindo na educação, por intermédio da economia. Nesse sentido, a Educação passou a exercer um papel basilar no desenvolvimento econômico, no progresso técnico e na promoção social dos países Latino-americanos. No que tange a influência exercida pelos organismos internacionais, o Banco Mundial exerce um papel decisivo na educação, em que a escola passa a ser vista à semelhança de uma empresa. A Educação é entendida como caminho para o desenvolvimento, haja vista a equivalência ao investimento em capital humano, gerando aumento de renda. Para tanto, é oferecido empréstimo aos pobres, para o custeio dos estudos, pois, os cursos teriam o pagamento de mensalidades (GOMES; BRASILEIRO, 2018).

Para a OCDE, entre outras coisas, a educação pode colaborar para o crescimento das receitas fiscais, para “a coesão social, a confiança nos governantes, o bom funcionamento da democracia e a estabilidade política” (MAUÉS, 2011, 77). A OCDE também entende que o maior nível de educação promove a elevação do desenvolvimento do capital humano e do capital social, sendo que o capital humano é compreendido como “os conhecimentos, as competências, e características individuais que facilitam a criação do bem-estar pessoal, social e econômico” (MAUÉS, 2011, 77) e o capital social são “as redes, das normas, dos valores, das convicções que facilitam a cooperação intra e entre os grupos” (MAUÉS, 2011, 77). Nesse sentido, para melhorar a qualidade da educação, a OCDE influenciou, dentre outras coisas, a formação de professores (MAUÉS, 2011).

Em decorrência da forte influência do Banco Mundial sobre a política macroeconômica brasileira, diversas reformas educacionais realizadas pelo governo Fernando Henrique Cardoso coincidiram com propostas do Banco Mundial – BIRD. A política de crédito do BIRD à educação faz parte de um projeto econômico, o qual se integra à dívida externa do país e tem por característica o cofinanciamento que implica em pesados encargos, acarretando condições financeiras e políticas próprias do financiamento. O BIRD recomendou que o Brasil investisse na educação primária, por considerar que a educação é a melhor forma de aumentar os recursos dos pobres e aliviar possíveis tensões no setor social, aumentando a produtividade das populações mais carentes (ALTMANN, 2002).

promoção e reforçar as relações econômicas dos países entre si e com as outras nações do mundo. Posteriormente, seu trabalho foi ampliado aos países do Caribe e se incorporou o objetivo de promover o desenvolvimento social. Disponível em: <<https://www.cepal.org/pt-br/cepal-0>>.

As reformas educativas propostas pelo BIRD estavam embasadas em alguns elementos, como segue:

a prioridade na educação básica; melhoria da qualidade (e da eficácia) da educação; **prioridade sobre os aspectos financeiros e administrativos da reforma educativa**; descentralização e instituições escolares autônomas e responsáveis por seus resultados; maior participação dos pais e da comunidade nos assuntos escolares; **incentivo ao setor privado e organismos não-governamentais**; mobilização e alocação eficaz de recursos adicionais para a educação como temas principais do diálogo e da negociação com os governos; enfoque setorial; **definição de políticas e estratégias baseadas na análise econômica** (ALTMANN, 2002, p. 80, grifos nossos).

A perspectiva de tornar mais eficiente e eficaz a gestão da educação com menos investimentos financeiros na educação teve profundos impactos nas políticas educacionais brasileiras. Um deles foi o movimento de descentralização da execução com a preservação do poder de decisão no governo central. Nessa linha de pensamento, na década de 1990, o governo federal estimulou a descentralização por meio da municipalização do ensino com a criação do Fundef, mas ao mesmo tempo criou os Parâmetros Curriculares Nacionais e, posteriormente, os sistemas de avaliação⁵⁶ nacionais como SAEB, SINAES, ENADE para o monitoramento do alcance das metas. Em decorrência da perspectiva economicista do BIRD, a educação e a produtividade estão vinculadas. De acordo com a CEPAL, os países da América Latina devem investir no progresso técnico para torná-los competitivos no mercado internacional bem como minimizar custos. Mediante essas orientações, o conhecimento ministrado nas escolas depende da área técnica (ALTMANN, 2002), prevalecendo, nas últimas décadas, a ênfase na educação à distância com farta utilização de recursos tecnológicos ou de “pacotes didáticos” em detrimento do trabalho presencial do professor. De acordo com Barreto (2003), tais orientações são formas não apenas de diminuir custos, mas de ‘quebrar’ o ‘monopólio do conhecimento’ detido pelo professor, como afirma:

Os organismos internacionais concluíram que o dito monopólio do conhecimento detido pelo professor poderia ser quebrado por meio da intensificação do uso de tecnologias da informação e da comunicação, assim como se dera nas fábricas pela conversão da subsunção formal pela subsunção real do trabalho ao capital. Com o conhecimento inscrito nos *softwares*, nos vídeos e nos livros didáticos, um único docente pode atender a um maior número de estudantes, permitindo cortar custos, com a vantagem adicional de uma formação docente mais flexível e condizente com o mundo “globalizado” (BARRETO, 2003, p. 276-277).

⁵⁶ Saeb – Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica, o Enem – Exame Nacional de Ensino Médio, o Exame Nacional de Cursos (Provão), a Avaliação dos Cursos Superiores. O Laboratório Latino-Americano de Avaliação da Qualidade de Educação e o Programa Internacional de Avaliação dos Estudantes (PISA) são exemplos de projetos internacionais de avaliação. Além disso, o Censo Educacional, realizado anualmente pelo Ministério da Educação, em parceria com as secretarias de educação dos estados e do Distrito Federal, tem por objetivo a produção de dados e informações estatístico-educacionais para subsidiar o planejamento e a gestão da educação brasileira pelas esferas governamentais (ALTMANN, 2002, p. 81).

A essência dessas demandas apontadas pelos organismos internacionais vai estar presente na reforma de Estado brasileiro iniciada em 1995, que trouxe mudanças significativas na política de carreira e de remuneração docente.

1.3 A Reforma do Estado e suas implicações para a carreira e a remuneração docente no Brasil

Com a adoção das recomendações internacionais neoliberais, o governo federal implementou a Reforma do Estado a partir de 1995 no país que afetou as políticas efetivadas em todos os setores. Vale ressaltar que, de acordo com Drabach (2013), desde o início da década de 1990, o governo Collor já sinalizava para a política de ajuste da economia brasileira, para a inserção do Brasil no comércio internacional dentro de um contexto neoliberal, como afirma a autora:

Com Collor no poder deflagrou-se o processo de ajuste da economia brasileira às exigências da reestruturação global da economia. A imagem populista e moralizante que caracterizou a campanha Collor, foi desmascarada pelo estilo modernizador e intervencionista que se iniciou pela privatização de empresas estatais e marcou a sua gestão até o momento de sua interrupção pelo Congresso Nacional em 1992. Assume em seu lugar o vice-presidente Itamar Franco que, diferente do seu antecessor, desacelerou o processo de privatização. No entanto, o projeto neoliberal vai se consolidando, ajudado por pressão das agências internacionais que monitoram os empréstimos financeiros no país, especialmente o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional (FMI) (DRABACH, 2013, p. 49).

Desde a eleição de Collor se evidenciou promessas de que o Brasil voltaria a crescer por meio das reformas. Collor ficou responsável por introduzir o Brasil na agenda das reformas neoliberais, porém não teve tempo de colocar em prática suas ideias para além da abertura econômica em função de seu *impeachment* (PAULANI, 2010). No governo de Itamar Franco, a diretoria do Banco Central encarregou-se de internacionalizar o mercado de títulos públicos e em surdina, desregulamentava o mercado financeiro do país e promovia assim a abertura do fluxo internacional de capitais (PAULANI, 2010).

Com a influência dos organismos internacionais, o governo brasileiro de Fernando Henrique Cardoso propôs a Reforma do Estado por meio da criação do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado – Mare que coordenou o Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado – PDRAE em 1995, na perspectiva de redução de custos (GUTIERRES, 2010). No ano de 1995, especificamente, se deu início à reforma do Estado, encabeçada por Bresser Pereira, que atribuía a culpa da crise ao Estado, que teria entrado em colapso devido à burocracia, à ineficiência e ao seu crescimento excessivo.

Para os teóricos da Reforma, os problemas econômicos decorrentes da crise estariam ocorrendo porque o Estado, além de exercer o papel de coordenação e controle na área do desenvolvimento tecnológico, científico e da viabilização de direitos sociais, também produzia e fornecia bens e serviços, e que essas tarefas poderiam ser mais bem desempenhadas pelo setor privado ou por entidades públicas não-estatais da área do terceiro setor (PERONI, 2003, 2009). Os autores de inspiração neoliberal, ou seja, a burguesia que historicamente se apropriou do Estado, tecem essa crítica com mais intensidade a partir da Constituição de 1988, juntamente com a volta da democracia no Brasil, após o período de ditadura, imputando o caráter burocrático, paternalista, clientelista e ineficiente para o Estado (MONTAÑO, 2002).

Tal reforma trouxe importantes implicações para o provimento das políticas sociais, especialmente para as políticas educacionais voltadas para a valorização do professor. Quando discorre a respeito da Reforma do Estado, ao se referir à política de pessoal, Bresser Pereira (1995) afirma que “[...] o que existe são áreas que concentram um número desnecessário de funcionários e outras que apresentam déficit, como no caso das atividades finais nos setores de saúde e educação” (PEREIRA, 1995, p. 23). Desta forma, advogava a supressão do Regime Jurídico Único – RJU, sob o argumento de que o estabelecimento do regime estatutário para todos os servidores civis encareceu a folha e contribuiu para que os servidores não valorizassem seus trabalhos, como afirmava:

a extensão do regime estatutário para todos os servidores civis, ampliando o número de servidores estáveis, não apenas encareceu enormemente os custos da máquina administrativa, mas também levou muitos funcionários a não valorizarem seu cargo, na medida em que a distinção entre eficiência e ineficiência perde relevância. Como os incentivos positivos são também limitados - dada a dificuldade de estabelecer gratificações por desempenho, e o fato de que a amplitude das carreiras⁵⁷ foi violentamente reduzida, na maioria dos casos não superando os 20% -, os administradores públicos ficaram destituídos de instrumentos para motivar seus funcionários, a não ser as gratificações por ocupação de cargos em comissão (DAS). A redução da amplitude de remuneração das carreiras, inclusive de algumas mais recentes como as dos analistas do Tesouro, dos analistas de orçamento e dos gestores, reduziu as mesmas, na verdade, a meros cargos, ao eliminar uma das características típicas das carreiras, que é o estímulo à ascensão ao longo do tempo (PEREIRA, 1995, 27-28).

Para dar concretude a essas propostas, a reforma do Estado, de Fernando Henrique Cardoso desencadeou uma série de emendas à Constituição Federal de 1988, dentre elas a Emenda Constitucional – EC nº 19/1998⁵⁸ e EC nº 20/1998⁵⁹, que retiram direitos adquiridos pelos servidores públicos. Os efeitos dessas reformas tendem a ser agravados com a EC nº

⁵⁷ Amplitude é a distância percentual entre a menor e a maior remuneração (PEREIRA, 1995, p. 27).

⁵⁸ Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos (...) e dá outras providências.

⁵⁹ Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências.

95/2016⁶⁰ e a Lei nº 13.467/2017⁶¹ que congela os gastos públicos por 20 anos e flexibiliza as relações de trabalho ao alterar a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, respectivamente.

As reformas efetivadas pelo Governo brasileiro, influenciadas pelos organismos internacionais, refletem o envolvimento orgânico com esse pensamento, ou seja, “são pensamentos compartilhados e de interesse da elite política no poder e não simplesmente impostos sobre o processo de reforma da administração pública brasileira” (ALVES, 2017, p. 57). Desta forma, o Estado faz a mediação para a concretização das propostas de reforma consonante com os países capitalistas mais desenvolvidos.

Neste cenário de transformações após a reforma do Estado brasileiro, o debate sobre a valorização do magistério em âmbito nacional centralizou-se em torno de políticas que visavam racionalizar gastos com a educação, dentre elas a política de fundos, representada pela criação do Fundef e do Fundeb que propiciaram a aprovação das Resoluções nº 03/1997 e nº 02/2009 – CNE que fixam diretrizes para os Planos de Carreira de professores. Vejamos um pouco mais sobre essas políticas.

1.3.1 O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério - Fundef

O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – Fundef foi criado com a perspectiva de valorizar o professor do ensino fundamental por meio da Emenda Constitucional nº 14 de 12 de setembro de 1996⁶², que alterou o Art. 60 do ADCT e definiu o seguinte:

Nos dez primeiros anos da promulgação desta emenda, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios destinarão não menos de sessenta por cento dos recursos a que se refere o caput do art. 212 da Constituição Federal, a manutenção e ao desenvolvimento do ensino fundamental, com o objetivo de assegurar a universalização de seu atendimento e a **remuneração condigna do magistério**.

[...]

§ 5º Uma proporção não inferior a sessenta por cento dos recursos de cada Fundo referido no § 1º será destinada ao pagamento dos professores do ensino fundamental em efetivo exercício no magistério (BRASIL, 1996).

⁶⁰ Essa EC “Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências”. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/2016/emendaconstitucional-95-15-dezembro-2016-78_4029publicacaooriginal-151558-pl.html>

⁶¹ Essa lei foi aprovada em 13 de julho de 2017 e “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4024.htm>

⁶² O Fundef foi regulamentado pela Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, antes mesmo da LDB.

A Lei nº 9.424/1996, que regulamentou o Fundef, em seus Arts. 9º e 10 definiam que Estados, Distrito Federal e Municípios deveriam dispor de novo plano de carreira e remuneração do magistério no prazo de seis meses a partir da promulgação da lei⁶³, de acordo com diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação, nestes termos:

Art. 9º Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de seis meses da vigência desta Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a assegurar:

I - a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério;

II - o estímulo ao trabalho em sala de aula;

III - a melhoria da qualidade do ensino.

§ 1º Os novos planos de carreira e remuneração do magistério deverão contemplar investimentos na capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção, de duração de cinco anos.

(...)

Art. 10. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão comprovar:

(...)

II - apresentação de Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação, no prazo referido no artigo anterior (BRASIL, 1997).

Quanto à remuneração dos professores o Art. 7º dessa mesma regulamentação do Fundef afirmava que os Estados, Distrito Federal e Municípios deveriam aplicar pelo menos 60% (sessenta por cento) do valor do fundo na remuneração dos profissionais do Magistério do ensino fundamental, da rede pública, em efetivo exercício. Na avaliação de Davies (2001) isso não representou grande avanço, visto que isso já vinha ocorrendo em alguns estados e municípios, conforme explicita:

[...] se calculássemos quanto muitos governos estaduais e municipais gastavam na remuneração dos docentes ou profissionais do magistério no ensino fundamental antes da implantação do Fundef, constataríamos que destinavam mais do que o equivalente hoje a 60% da receita do Fundef. Portanto, se destinarem hoje 60% ou até um percentual maior para a remuneração, isso não resultará necessariamente em melhoria salarial (DAVIES, 2001, p. 116).

O autor ressalta que alguma melhoria salarial aos professores só foi possível em estados e municípios que ganhavam com a redistribuição de recursos promovida pelo Fundef. Ele destacava ainda que uma das deficiências do Fundef era “que só apresenta o potencial (pois não há nenhuma garantia de que as autoridades irão repassar o ganho para os profissionais do magistério) de melhoria salarial se o governo tiver acréscimo de receita” (DAVIES, 2001, p. 116). De fato, o governo federal não cumpriu com o estabelecido na Lei no que tange ao valor

⁶³ Tais Planos deveriam estar de acordo com diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação. No entanto, estas foram fixadas pela Resolução nº 3/1997-CEB/MEC somente no mês de outubro, o que inviabilizou o cumprimento do prazo para criação dos planos de carreira.

mínimo nacional como aponta o relatório final apresentado pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria/MEC nº 71, de 27.01.2003, com a finalidade de apresentar propostas para a fixação do valor mínimo nacional por aluno/ano. O relatório expôs o seguinte:

[...]. A correção do valor mínimo repôs apenas o efeito da inflação no período. Nesse período [1998 a 2002] não foram adotados, na definição do valor mínimo do FUNDEF, mecanismos que guardassem vinculação com a relação das variáveis: receita do FUNDEF e nº de alunos do ensino fundamental; prevista na lei como parâmetro a ser observado. O crescimento de 76,5% na receita do Fundo, associado a um crescimento de 5,3% nas matrículas, fez com que o per capita (aluno/ano) crescesse 67,6% entre 1998 e 2002, enquanto o valor mínimo fixado evoluiu apenas 42,1% (MEC, 2003, p. 5).

Em relação à política salarial, a Resolução nº 3/1997 converteu o piso mínimo de R\$ 300,00 pleiteado pelas diversas entidades por ocasião do Pacto, em salário médio de R\$ 300,00 em seu Art. 7º, equivalente ao mesmo valor do custo aluno anual referente aos anos de 1997 e 1998 e negou a ideia de Piso Nacional Profissional⁶⁴ (GUTIERRES, 2010). Assim como o Fundef, que focalizou os recursos apenas para o ensino fundamental conforme os organismos internacionais recomendavam, a Resolução nº 03/1997 limitou-se a regulamentar a Carreira e a Remuneração apenas dos professores do ensino fundamental eximindo-se em relação aos da Educação Infantil e do Ensino Médio. Ainda assim, Souza, Luz e Tavares (2012) afirmam que esta Resolução contribuiu para o desenvolvimento da identidade profissional dos professores. Mas como observa Monlevade (2000), até o mês de dezembro de 1999, as Diretrizes de Carreira previstas na Resolução nº 03/1997 não foram cumpridas com rigor por nenhum sistema de ensino, estadual ou municipal, sobretudo no quesito da remuneração.

A Lei nº 9.424/1996 de regulamentação do Fundef que repassava recursos conforme número de alunos, estimulou a elevada carga horária de professores em sala de aula, impossibilitando uma das principais reivindicações do magistério: “a liberação de 50% da jornada de trabalho para preparação de aulas, correção de trabalhos, reuniões pedagógicas, etc” (LEHER, 2010, p. 6). Segundo Arelaro (2003), essa situação era condizente com uma avaliação realizada pelo Banco Mundial, em 1994, que considerava o tempo que o professor brasileiro dedicava aos alunos em sala de aula, insatisfatório e, portanto, sugeria que este problema fosse resolvido com “o pagamento de gratificações especiais, anualmente avaliadas e não incorporadas aos salários” (ARELARO, 2003, p. 10). Isso provocou não apenas uma composição de jornada sem tempo previsto para planejamento, mas também o ‘inchamento’

⁶⁴Essa ideia não morreu como perspectiva e foi retomada no governo Lula com a aprovação da Lei nº 11.738 de 16/07/2008 que estabeleceu o Piso Salarial Nacional para os Profissionais do magistério - PSPN.

das salas de aula nas escolas municipais e estaduais com o acréscimo de cerca de cinco alunos por sala de aula, com o intuito de receber mais recursos do Fundef.

O Fundef passou por avaliação nos dois mandatos do Governo FHC. Para o governo federal ele foi um sucesso, haja vista ter logrado êxito em seus objetivos: “justiça social, equidade, efetiva descentralização e melhoria do ensino e, **em especial, a valorização do magistério público**” (ARELARO, 2003, p. 4). Em relação à valorização dos professores nos aspectos salariais, estes estavam alicerçados em dois aspectos: tempo dedicado ao processo pedagógico e o sucesso dos alunos nas provas nacionais, como assevera Arelaro (2003):

Para o Governo, essa valorização seria conseguida através de Planos de Cargos e Salários e Estatutos do Magistério, em que ganhos salariais poderiam ser obtidos, somente através da premiação em diferentes modalidades, aos professores que se destacassem pela dedicação maior ao processo pedagógico. Um dos critérios principais para se avaliar essa “dedicação” do magistério – avaliação de desempenho, como foi chamada na LDB (inciso IV, do art. 67) e na Resolução nº 3/97, do CNE, é o desempenho dos alunos nas provas nacionais mencionadas (ARELARO, 2003, p. 9, 10).

Na visão governamental, essa mudança nos critérios de obtenção de gratificações poderia contribuir para que os professores faltassem menos e deixassem de frequentar “atos públicos e reuniões sindicais, que antes tinham sido consideradas parte da formação permanente do magistério, e agora, passam a ser ‘criminalizadas’” (ARELARO, 2003, p. 10).

Em relação à valorização por meio da qualificação dos professores, Gemaque (2004) afirma que houve melhoras significativas, como segue:

Quanto à valorização do magistério, no período, houve redução significativa do número de professores leigos e ampliação do número de professores com ensino superior. Este resultado, embora tenha sido impulsionado pelas exigências estabelecidas pela LDB, mostra que o avanço expressivo da qualificação dos professores foi viabilizado, em grande parte, com a ajuda financeira do Fundef (GEMAQUE, 2004, p. 336).

No entanto, apesar de ter pontos positivos, o Fundef não trazia dinheiro novo e pouco pode contribuir para a elevação dos salários dos professores, conforme a mesma autora:

[...] a ilusão de que haveria dinheiro novo para a educação nos municípios, e que com isso os prefeitos poderiam fazer muito pela educação, principalmente, elevar o salário dos professores. Em verdade, grande parte dos recursos que os municípios recebem já lhes pertencia por direito constitucional e o adicional (quando ocorre) há fortes indícios (pelas denúncias e tentativas de cancelamento dos convênios) de que não está dando para cobrir os custos dos encargos assumidos e menos ainda para elevar o salário dos professores. O encanto poderá ser desfeito por completo em dezembro de 2006; [...] (GEMAQUE, 2004, p. 338).

Assim sendo, provavelmente, o principal mérito do Fundo tenha sido o de proporcionar uma melhor redistribuição dos recursos financeiros educacionais, atenuando a enorme desigualdade regional existente (GEMAQUE, 2004).

Para Monlevade (2000), o Fundef não chegou a valorizar o professor e no máximo diminuiu a desvalorização, principalmente por negar ou se omitir diante do PSPN:

[...]. Na verdade, o Fundef não valoriza, mas quando muito impede que cresça a desvalorização (...). d) Sem a definição de um PSPN e o engajamento na luta por seu crescimento, o discurso da valorização salarial continuará vazio. A dura realidade da desvalorização do professor está ainda vencendo a batalha (MONLEVADE, 2000, p. 11).

A falta de controle em relação aos critérios para o estabelecimento de salários, segundo Monlevade (2000), levou a situações inconcebíveis dentro de um Estado que prega a igualdade de direitos dos cidadãos, onde os salários no ano de 1996 variavam entre R\$ 20.00 (vinte reais) e R\$ 2.000.00 (dois mil reais) para o mesmo serviço.

A proposta do Fundef teve como centralidade “o caráter de função redistributiva e não valorativa dos recursos adicionais da União” (MONLEVADE, 2000, p. 103). Este argumento é também corroborado por Davies (2006), que alega que além de garantir contribuição irrisória ao Fundef, o governo federal não respeitou os critérios de cálculo do valor mínimo anual estabelecido em lei, o que resultou em dívida junto a estados e municípios, como afirma:

Além de dar uma contribuição irrisória, sobretudo porque tanta propaganda fez dos milagres que o Fundef é capaz de operar, o governo federal (tanto FHC quanto Lula) não cumpriu o artigo da Lei do Fundef, nº 9.424, que estabelece o critério de cálculo do valor mínimo nacional, que serviria de base para o cálculo da complementação federal. Essa irregularidade, reconhecida no relatório do GT criado pelo MEC em 2003, significou que ele deixou de contribuir com mais de R\$ 12,7 bilhões de 1998 a 2002 (Brasil, MEC, 2003). Como essa irregularidade continuou de 2003 a 2006, a dívida do governo federal com o Fundef, tendo em vista a Lei n. 9.424, alcançará um valor em torno de R\$ 30 bilhões até o final de 2006, pois, segundo o Tribunal de Contas da União (TCU), em seu relatório sobre as contas da União em 2004 (Brasil, TCU, 2005), a complementação deveria ter sido em torno de R\$ 5 bilhões só em 2004, não de R\$ 485 milhões, se o governo tivesse calculado o valor mínimo conforme manda a Lei n. 9.424. Com base nisso, podemos estimar que a complementação devida só no governo Lula terá alcançado R\$ 20 bilhões (4 x R\$ 5 bilhões), que, acrescidos aos R\$ 12,7 bilhões não aplicados pelo governo de FHC, totalizariam mais de R\$ 30 bilhões (DAVIES, 2006, p. 757).

Ainda assim, o valor da complementação da União, mesmo que insuficiente para suprir as necessidades educacionais da população, colaborou para melhorar os recursos educacionais de alguns municípios e estados mais pobres (Nordeste e Pará). A redistribuição do Fundef entre o governo estadual e os municipais provocou um nivelamento de recursos por matrícula, em âmbito estadual, de maneira que, os locais com poucos recursos e muitas matrículas viessem a ser

beneficiados. Entretanto, este nivelamento, ao mesmo tempo em que beneficiou muitos municípios, provocou perdas aos municípios mais pobres (DAVIES, 2006). Entretanto, devido à “tradição patrimonialista e privatista” brasileira, mesmo nos governos que foram beneficiados com o Fundef, não se pode garantir que os recursos da “complementação e/ou pela redistribuição em âmbito estadual tenham sido canalizados para a melhoria da remuneração dos profissionais da educação e das condições de ensino” (DAVIES, 2006, p. 758).

Em síntese, o Fundef contribuiu para a redistribuição financeira de valores já existentes e investiu algum recurso na capacitação de leigos. Todavia, todos os entes federados foram beneficiados com a complementação da União e os que tiveram, não há garantia de que canalizaram os recursos para a melhoria da remuneração dos professores. Portanto, o Fundef não pode ser considerado um elemento de valorização docente. Em 2006, o Fundef foi substituído pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos profissionais da Educação – Fundeb.

1.3.2 O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos profissionais da Educação – Fundeb: solução para a valorização?

O Fundeb foi criado pela Emenda Constitucional nº 53 de 2006 e regulamentado pela Lei nº 11.494/2007, que continuou a orientar as responsabilidades dos entes federados no que tange às políticas de valorização dos profissionais da educação básica e à necessidade de implantação de Planos de Carreira e Remuneração a esses profissionais. Nesse sentido, segundo Ednir e Bassi (2009):

Como o antigo Fundef, o Fundeb, realiza uma operação contábil que reúne, em um único fundo, grande parte da vinculação da receita dos impostos que os Estados, o Distrito e os municípios destinam à manutenção do ensino público, conforme definido no artigo 212 da Constituição Federal (EDNIR e BASSI, 2009, p. 95).

O Art. 22 da Lei nº 11.494/2007 que regulamentou o Fundeb define que o mínimo de 60% dos recursos do Fundeb seja destinado aos profissionais do magistério e conceitua remuneração, nestes termos:

Art. 22. Pelo menos 60% (sessenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos serão destinados ao pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da educação básica em efetivo exercício na rede pública.
Parágrafo único. Para os fins do disposto no caput deste artigo, considera-se:
I – remuneração: o total de pagamentos devidos aos profissionais do magistério da educação, em decorrência do efetivo exercício em cargo, emprego ou função,

integrantes da estrutura, quadro ou tabela de servidores do Estado, Distrito Federal ou Município, conforme o caso, inclusive os encargos sociais incidentes; [...] (BRASIL, 2007).

A EC nº 53 de 19/12/2006 define a “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas” (BRASIL, 2006). Com essa alteração define-se a necessidade de Planos de Carreira para todos os profissionais da educação escolar e não somente para o magistério.

A Lei nº 11.494 de 20 de junho de 2007, que regulamentou o Fundeb estabeleceu prazo até o dia 31 de agosto de 2007 para a elaboração de novos planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação básica. De acordo com essa lei, os Planos de Carreira devem assegurar o seguinte:

Art. 40. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:
I – a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;
II – integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;
III – a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.
Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino (BRASIL, 2007).

Vale ressaltar que a implementação de Planos de carreira para os professores deve permitir o resgate da valorização docente com a “garantia de progressão e percentual de aumentos estimuladores para permanência na carreira com uma remuneração condigna, capaz de assegurar para si e seus familiares a manutenção de um bom nível de vida e permitir a continuidade de sua formação” (GEMAQUE; CARVALHO; MENDES, 2012, p. 253).

Além do vencimento base, a remuneração é constituída por outros componentes como gratificações, adicionais ou vantagens pecuniárias, que permitem a progressão na carreira. A respeito das gratificações ou vantagens que compõem a remuneração docente, Dutra Jr et al. (2000) define e esclarece em que situação as gratificações podem ser atribuídas aos professores

São vantagens pecuniárias atribuídas precariamente aos servidores que estejam prestando serviços próprios da função em condições anormais de segurança, salubridade ou onerosidade (gratificações de serviços), ou concedidas como ajuda aos servidores que apresentem os encargos pessoais ou os fatos e situações individuais que a lei específica (gratificações pessoais). São de natureza transitória e não se incorporam automaticamente ao vencimento, nem geram direito subjetivo à continuidade de sua percepção (DUTRA JR et al., 2000, p. 216).

As gratificações ou vantagens, portanto, são recebidas pelos professores enquanto realizam determinado serviço, não sendo contabilizada ao vencimento de forma automática a não ser que esteja expressa em lei. O hábito de os governos incorporarem componentes da remuneração aos vencimentos dos professores tem sentido dúbio: ora soam como vantagens ora como perdas conforme Alves (2017):

São gratificações que poderiam ser perdidas no momento da aposentadoria. A realocação dos componentes reduz em parte a necessidade de mais recursos para garantir o pagamento dos professores, porém sendo incluídos no vencimento básico não se constituem apenas em mudança de posição na estrutura da remuneração uma vez que há a incidência do vencimento sobre as vantagens pecuniárias de caráter permanente: escolaridade, magistério, titularidade e adicional de tempo de serviço (ALVES, 2017, p. 194).

A incerteza a respeito das perdas ou ganhos com a incorporação de gratificações ou abonos ao vencimento básico é mais vantajosa do que a perda definitiva desses valores ou ainda a retirada automática dos valores no momento da aposentadoria. O abono representa forma usada para complementar de pagamento da remuneração. Significa dizer que esse tipo de pagamento tem caráter provisório e excepcional, sendo adotado apenas em situações especiais e eventuais, não devendo ter caráter permanente (ALVES, 2017).

Todavia, a incorporação é possível e pode transformar os componentes de caráter temporário em pagamento permanente para o servidor. Desta forma, são incorporados à aposentadoria do servidor. Destaca-se que a remuneração dos professores “não deve estar baseada em gratificações que podem ser retiradas ou ter valor diminuído, comprometendo a condição remuneratória da categoria” (ALVES, 2017, p. 196).

O Fundeb se propõe a valorizar “os profissionais da educação” (professores, especialistas, funcionários de apoio e técnicos administrativos), mas apresenta o percentual de 60% de seus recursos apenas para professores e especialistas (DAVIES, 2006). Além disso, até hoje não foi comprovado que este percentual promove melhoria salarial, uma vez que é bruto, não líquido. Com o pagamento de aproximadamente 10% de contribuições para a previdência, o percentual mínimo para a remuneração reduziria para 50% e não 60% como estabelece a Lei do Fundeb. Assim, a promessa de valorização salarial não se concretiza, segundo Davies (2006). O Fundeb também deixa de vincular recursos de várias receitas:

(a) o salário-educação, (b) 25% (ou um percentual maior, se previsto como mínimo na Lei Orgânica) dos impostos municipais próprios (IPTU, ISS, ITBI) e do imposto de renda (IR) dos servidores municipais, bem como 25% (ou um percentual maior, se previsto como mínimo na Constituição Estadual) do IR dos servidores estaduais, (c) 5% dos impostos do Fundeb que não entram na sua formação (ou a diferença entre os

20% dos impostos do Fundeb e o percentual mínimo fixado pela Lei Orgânica ou a Constituição Estadual [...] (DAVIES, 2006, p. 766).

Desta forma, conforme informações de Davies (2006), pelos 60% não corresponderem à parte do total, ele não é suficiente para garantir a valorização dos profissionais do magistério. Outra razão é que o Fundeb funciona como o Fundef, redistribuindo os impostos que já existem. Assim como ocorreu com o Fundef, não há acréscimo de recursos novos, a não ser alguns governos que recebem complementação federal por não alcançarem o valor mínimo nacional.

Diante dessas informações a respeito das políticas públicas educacionais que envolvem a carreira do professor e sua valorização em âmbito nacional, podemos observar, a exemplo do Fundef e do Fundeb – Fundos contábeis criados com a promessa de valorizar o professor – que são políticas fragmentadas. O Fundef foi direcionado apenas aos professores do ensino fundamental e o Fundeb aos professores da educação básica, contudo, os dois Fundos não significam a garantia de melhoria da remuneração dos professores, haja vista que, como apontado por Davies (2006), sabemos que o percentual mínimo de 60% é bruto e não líquido e dessa forma, fica difícil a promoção da melhoria salarial.

Em ambas as leis, a questão da valorização docente abarcava duas importantes reivindicações dos professores da Educação Básica e de suas entidades representativas: piso salarial nacional que ganhou legislação específica por meio da Lei nº 11.738, somente no ano de 2008 e em relação aos Planos de carreira e remuneração, tanto no Fundef quanto no Fundeb, o prazo para os Governos apresentá-los não foram respeitados. Esses fatores, dentre outros, postergam a tão almejada valorização docente.

Diferentemente do Fundef, o Fundeb não se omitiu em relação à criação do PSPN⁶⁵, ao prever em seu Art. 41. que o “poder público deverá fixar, em lei específica, até 31 de agosto de 2007, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica” (BRASIL, 2007).

Contudo, tanto o Fundef como o Fundeb ensejaram Resoluções que definiam Diretrizes para os Planos de Carreira. Vejamos como e se definiram parâmetros para os eixos centrais deste estudo: a composição da jornada e a composição da remuneração.

⁶⁵ Pela centralidade que ocupa neste trabalho, o PSPN será tratado de forma mais detalhada em capítulo específico neste trabalho.

1.3.3 A política de carreira de professores decorrente das Resoluções nº 03/1997 e nº 02/2009

Com a promulgação da Constituição Federal, em 1988, ficou estabelecido alguns aspectos primordiais, a exemplo do ingresso do professor exclusivamente por concurso público, ficando assim determinado, requisitos mínimos de formação e de competências para o exercício do magistério, bem como o estabelecimento de diretrizes para a elaboração de Planos de carreira e remuneração. A Resolução nº 03/1997 estabeleceu diretrizes para os Planos de carreira e remuneração dos professores do ensino fundamental dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios, tendo em vista ainda o disposto nos artigos 9º e 10 da Lei nº 9.424/1996, a lei de regulamentação do Fundef.

Em relação à composição da jornada de trabalho, a Resolução estabelecia que os Planos de carreira e remuneração dispusessem de jornadas de trabalho de até 40 (quarenta) horas e que nelas estivessem incluídas as horas de aula e as hora-atividades de 20 a 25% do total, como exposto no Art. 6º, inciso IV.

IV - a jornada de trabalho dos docentes poderá ser de até 40 (quarenta) horas e incluirá uma parte de horas de aula e outra de horas de atividades, estas últimas correspondendo a um percentual entre 20% (vinte por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) do total da jornada, consideradas como horas de atividades aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola; [...] (BRASIL, 1997, p. 2).

Quanto às orientações propostas para a remuneração dos professores do ensino fundamental, a Resolução nº 03/1997 determinou, em vários artigos e incisos, a exemplo do Art. 6º, inciso V, VII e no Art. 7º e incisos I, II, III, IV e V, que:

Art. 6º

V – a remuneração dos docentes contemplará níveis de titulação, sem que a atribuída aos portadores de diploma de licenciatura plena ultrapasse em mais de 50% a que couber aos formados em nível médio; [...]

VII – não deverão ser permitidas incorporações de quaisquer gratificações por funções dentro ou fora do sistema de ensino aos vencimentos e proventos de aposentadoria; [...]

Art. 7º

[...]

II – o ponto médio da escala salarial corresponderá à média aritmética entre a menor e a maior remuneração possível dentro da carreira;

III – a remuneração média mensal dos docentes será equivalente ao custo médio aluno-ano, para uma função de 20 (vinte) horas de aula e 05 (cinco) horas de atividades, para uma relação média de 25 alunos por professor, no sistema de ensino;

IV – jornada maior ou menor que a definida no inciso III, ou a vigência de uma relação aluno–professor diferente da mencionada no referido inciso, implicará diferenciação

para mais ou para menos no fator de equivalência entre custo médio aluno-ano e o ponto médio da escala de remuneração mensal dos docentes;
V – a remuneração dos docentes do ensino fundamental, estabelecida na forma deste artigo, constituirá referência para a remuneração dos professores da educação infantil e do ensino médio (BRASIL, 1997, p. 2, 3).

Ao considerar o contexto em que esta Resolução foi criada, percebe-se o caráter técnico e econômico que as embasou. Subentende-se que por meio dessa Resolução a valorização do professor destacada na Emenda Constitucional nº 14/96 que criou o Fundef seria respeitada e, dessa forma, como consta no Art. 2º da CNE/CEB nº 03/1997, os professores da rede pública do ensino fundamental “em efetivo exercício” docente, deveriam estar valorizados e com a remuneração garantida. Contudo, essas diretrizes eram restritas aos professores do ensino fundamental e não foram cumpridas por muitos municípios brasileiros.

Com a criação do Fundeb (EC nº 53/2006) e do PSPN (Lei nº 11.738/2008) foi aprovada a Resolução nº 02, de 28 de maio de 2009, que determinava, segundo o Art. 2º, a (re) elaboração dos Planos até 31 de dezembro de 2009 e revogou a Resolução nº 03/1997.

Para a elaboração do Parecer nº 09/2009⁶⁶ foram considerados os resultados das três audiências públicas nacionais realizadas em São Paulo, no dia 16/10/2008, em Olinda, em 24/11/2008, e em Brasília, no dia 5/12/2008, respectivamente, com a participação dos membros da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE, bem como de outras entidades como do Conselho Nacional dos Secretários Estaduais da Educação – Consed, da União Nacional dos Dirigentes Municipais da Educação – Undime, de representantes dos conselhos municipais e estaduais de Educação, de prefeitos, vereadores dentre outros⁶⁷. Quando se discutiu as Diretrizes para a Carreira do Magistério – e a dos profissionais da educação de um modo geral –, tratou-se da questão salarial, duração da jornada de trabalho, evolução funcional. O mesmo Documento destaca a importância do professor e da escola no processo de humanização das pessoas. E, neste sentido, destaca que o professor precisa ser apoiado e reconhecido. Na apresentação do Mérito do Parecer, utilizaram-se três argumentos que defenderam a reformulação da Resolução CNE/CEB nº 3/1997:

⁶⁶ Esse parecer se refere à Revisão da Resolução CNE/CEB nº 3/97, que fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Essas informações constam no preâmbulo do Parecer.

⁶⁷ Além das audiências públicas, o texto que originou as propostas de Parecer adveio dos conceitos fundamentais para a elaboração das novas Diretrizes Nacionais para a Carreira do Magistério contidos no Projeto de Lei nº 1.592/2003, do deputado Carlos Augusto Abicalil, assim como das produções de João Antônio Cabral de Monlevade, de Juçara Dutra Vieira, da CNTE, e das entidades acadêmicas. Antes do resultado final foram elaboradas cinco versões consecutivas do texto, na forma de minutas do Parecer e do Projeto de Resolução, cada uma delas agrupando os assuntos essenciais de cada audiência. Além das contribuições de cada um dos participantes das audiências públicas, foram incorporadas as observações, contribuições e experiências de todos os conselheiros que participaram (Informações constantes no preâmbulo do Parecer nº 9/2009).

- a primeira, para substituir a mencionada Resolução, que se tornou extemporânea em dezembro de 2006;
- a segunda, para regulamentar, no tocante às carreiras do magistério da Educação Básica pública, os dispositivos da Lei nº 11.738/2008 (Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério Público), em especial o art. 6º e;
- a terceira, para dar cumprimento aos novos dispositivos constitucionais e à Lei nº 11.494/2007 (Fundeb), em particular seu artigo 40 (CNE/CEB nº 09/2009).

Esta Resolução afirma que a remuneração do professor da educação básica deve ter como base o Fundeb e a Lei do Piso, como indica o Art. 3º

Art. 3º Os critérios para a remuneração dos profissionais do magistério devem pautar-se nos preceitos da Lei nº 11.738/2008, que estabelece o Piso Salarial Profissional Nacional, e no artigo 22 da Lei nº 11.494/2007, que dispõe sobre a parcela da verba do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério (Fundeb) destinada ao pagamento dos profissionais do magistério, bem como no artigo 69 da Lei nº 9.394/96, que define os percentuais mínimos de investimento dos entes federados na educação (BRASIL, 2009, p. 1).

Além dos novos critérios para a remuneração, a Resolução nº 02/2009 apresentou a jornada de trabalho, diferentemente da Resolução que a antecedeu. Conforme o Art. 4º, inciso VII propõe:

jornada de trabalho de tempo integral de, no máximo, 40 horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos; [...] (BRASIL, 2009, p. 2).

Observa-se que a Resolução nº 02/2009 apresenta o aumento da jornada, em relação à Resolução anterior, como um princípio, porém não faz referência ao percentual da jornada destinada às atividades extraclasse, apenas indicando sua gradativa expansão.

Quanto ao vencimento, a Resolução nº 02/2009 apresenta algumas diretrizes a serem respeitadas. Dentre elas, no inciso IV está claro que o vencimento inicial para o professor nunca deve ser inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN, havendo diferenciação, de acordo com os níveis de habilitação que o professor possuir. No inciso V é mencionada ainda a diferença de vencimento inicial em consequência da titulação, entre os professores com habilitação em (nível médio e nível superior e pós-graduação *lato sensu*). Por fim, ainda um percentual entre os professores com pós-graduação *lato sensu* e os possuidores de cursos de pós-graduação *stricto sensu* – mestrado e doutorado. Contudo, a Resolução nº 02/2009 nas Disposições Transitórias admite que, enquanto a Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADIn

nº 4.167/2008 estiver vigente, os “vencimentos iniciais” serão entendidos como “remuneração total inicial”, nestes termos:

Artigo único. Enquanto viger a medida liminar concedida pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADI nº 4.167, os termos “vencimentos iniciais” e “salário inicial” tratados na presente resolução ficam entendidos como remuneração total inicial (BRASIL, 2009, p. 5).

Isso não apenas confundiu conceitualmente os termos como também deu margem para que muitos governadores e prefeitos passassem a considerar o piso como teto. Dentre os princípios elencados na Resolução nº 02/2009, o Art. 4º, incisos IV, V e VI apresentam a necessidade de equiparar o salarial do professor com o salário de outros profissionais, com formação semelhante, propõe progressão por incentivos e a valorização do tempo de serviço, como segue:

IV – reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;

V – progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;

VI – valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado, que será utilizado como componente evolutivo; [...] (BRASIL, 2009, p. 2).

As Resoluções nº 3/1996 e nº 9/2009 definiram diretrizes para Planos de Carreira que fossem compatíveis com as mudanças no financiamento da educação ensejadas pelo Fundef e pelo Fundeb, respectivamente. Assim, refletem também o momento político em que foram aprovadas. A primeira, no contexto de focalização dos recursos e políticas no ensino fundamental típica do governo FHC, exime-se de discutir ou considerar o PSPN; a segunda amplia o Plano de Carreira para todos os professores da educação básica e inclui como preocupação central o pagamento do PSPN como componente básico da remuneração e prevê a ampliação da hora-atividade para compatibilizá-la como o previsto na Lei nº 11.738/2008 (Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério Público).

Entretanto, os dois Planos Nacionais de Educação demonstram que muitas dessas orientações ainda constituem metas a serem alcançadas, como se pode verificar a seguir.

1.3.4 A política de valorização docente nas metas dos Planos Nacionais de Educação – PNE/2001 e PNE/2014

A valorização do professor da Educação Básica tem feito parte dos debates educacionais, sendo ressaltada nas políticas estabelecidas nas diferentes esferas de governo, balizadas pelos Planos Nacionais de Educação – PNE.

O PNE foi aprovado pela Lei nº 10.172/2001 com duração de dez anos (2001 – 2010). Vale lembrar que durante o período das discussões do processo, o Governo Federal elaborou documentos com a interferência de entidades no intuito de dar densidade a sua proposta e legitimar suas posições (GIL, 2010). Entretanto, “o Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública realizou, em 1996 e 1997, o I e o II Congresso Nacional de Educação – Coned, os quais sistematizaram contribuições advindas de diferentes segmentos da sociedade civil, reunindo grupos de oposição ao governo” (GIL, 2010, p. 2). Assim, foram apresentados dois projetos: um contendo as propostas do Fórum e outro com as propostas do Governo, sendo instituído o Plano do Poder Executivo. Apesar do PNE do Governo ter sido votado por unanimidade no Congresso Nacional, o Presidente FHC vetou 7 trechos da lei, que estavam ligados ao financiamento (GIL, 2010), dentre os quais a ampliação de 5% para 7% do PIB a ser aplicado em educação. Posteriormente, no Governo de Luiz Inácio Lula da Silva, quando o assunto deveria ser retomado, o veto não foi discutido (AMARAL, 2011). Levando em consideração os limitados recursos financeiros, o PNE foi transformado em mero conjunto de intenções sem capacidade de interferir sobre os sistemas de ensino e escolas (GIL, 2010).

Dentre os objetivos e metas do PNE/2001, no que tange à valorização do professor, o item 15 institui e regulamenta a profissionalização e reconhecimento público do professor indígena, criando uma categoria própria, como carreira específica do magistério, com concurso de provas e títulos adequados, garantindo os mesmos direitos atribuídos aos demais professores, com níveis de remuneração correspondentes ao seu nível de qualificação profissional (BRASIL, 2001).

No tópico 10.1 – Diagnóstico, declara que a melhoria da qualidade do ensino, só poderá ser alcançada se for atrelada à valorização do magistério. Em relação à valorização mencionada, implica em ação simultânea de: formação profissional inicial; condições de trabalho, salário e carreira; formação continuada, pois cada vez mais, os professores abandonam o magistério em decorrência dos baixos salários e às condições de trabalho nas escolas. Há a necessidade de fornecer mais e melhor formação aos profissionais do magistério; é preciso criar condições que mantenham o entusiasmo do professor; é preciso possibilitar aos professores perspectivas de crescimento profissional e formação continuada. Nessa perspectiva, entra o salário digno, piso

salarial e carreira de magistério, uma vez que são fulcrais ao processo. O PNE/2001 também aponta a avaliação de desempenho como fator importante (BRASIL, 2001).

O item 10.2 do PNE/2001 que trata das Diretrizes para a formulação dos planos de carreira e de remuneração do magistério, declara que a valorização do magistério implica em alguns requisitos. Dentre eles estão os seguintes:

- * uma formação profissional que assegure o desenvolvimento da pessoa do educador enquanto cidadão e profissional, o domínio dos conhecimentos objeto de trabalho com os alunos e dos métodos pedagógicos que promovam a aprendizagem;
- * um sistema de educação continuada que permita ao professor um crescimento constante de seu domínio sobre a cultura letrada, dentro de uma visão crítica e da perspectiva de um novo humanismo;
- * jornada de trabalho organizada de acordo com a jornada dos alunos, concentrada num único estabelecimento de ensino e que inclua o tempo necessário para as atividades complementares ao trabalho em sala de aula;
- * salário condigno, competitivo, no mercado de trabalho, com outras ocupações que requerem nível equivalente de formação;
- * compromisso social e político do magistério (BRASIL, 2001).

Assim, os requisitos que promovem a valorização do magistério dependem, tanto do Poder Público – da garantia de condições adequadas de formação, de trabalho e de remuneração, quanto dos profissionais do magistério – do bom desempenho na atividade. Dessa forma, se faz necessário prever na carreira quesitos como: “sistemas de ingresso, promoção e afastamentos periódicos para estudos que levem em conta as condições de trabalho e de formação continuada e a avaliação do desempenho dos professores” (BRASIL, 2001). Dentre os Objetivos e Metas do PNE/2001, no item 10.3, se destacam os seguintes:

1. Garantir a implantação dos planos de carreira para o magistério estabelecidos pela Lei nº. 9.424/1996 e a criação de novos planos. Garantir, os novos níveis de remuneração em todos os sistemas de ensino, com piso salarial próprio, de acordo com as diretrizes do Conselho Nacional de Educação, assegurando a promoção por mérito.
2. Implementar, gradualmente, uma jornada de trabalho de tempo integral, quando conveniente, cumprida em um único estabelecimento escolar.
3. Destinar entre 20 e 25% da carga horária dos professores para preparação de aulas, avaliações e reuniões pedagógicas (BRASIL, 2001).

O PNE assume importância política, articulando direcionamentos por meio de debates com ampla participação, tendo representatividade em instâncias decisórias nos Estados e municípios (GIL, 2010).

O segundo Plano Nacional de Educação (PNE/2014 – 2024) teve muita importância política pela mobilização de diversos sujeitos no processo de sua elaboração e discussão, sobretudo, a respeito do percentual do PIB a ser aplicado em educação. Teve a auxílio do Fórum Nacional de Educação para a sua formulação, conforme deliberação da Conae de 2010, “com

participação do MEC, CNE, Comissão de Educação da Câmara dos Deputados e Comissão de Educação, Cultura e Esportes do Senado Federal” (WEBER, 2015, p. 509). Entretanto, diferentemente do primeiro Plano, que contou com 295 metas no total, o PNE/2014 fixou apenas 20 metas com as respectivas estratégias para sua efetivação, sendo que suas diretrizes são gerais, incluindo todos os níveis de ensino (WEBER, 2015). Aprovado pela Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, o PNE/2014 regularizou o investimento de 10% do PIB em educação e adotou o custo-aluno-qualidade.

Em relação à valorização dos profissionais de educação o novo PNE apresenta, dentre suas metas as seguintes:

Meta 15: garantir, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.

Meta 16: formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica **com mestrado e doutorado à distância (grifo nosso)**, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino.

Meta 17: valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.

Meta 18: assegurar, no prazo de dois anos, a existência de planos de carreira para os(as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de carreira dos(as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal (BRASIL, 2014).

A valorização do professor da educação básica expressa na meta 15 a 17 acentua a necessidade de formação, de equiparação salarial ao de outros profissionais com a mesma formação, o que demonstra o aviltamento de seus ganhos. A meta 18 aponta a necessidade de que os Planos de Carreira tomem como referência o piso salarial profissional nacional na composição da remuneração dos docentes. Como pode ser observado, o debate sobre a valorização docente foi incorporando novos elementos ao PNE (WEBER, 2015).

Os dois Planos – 2001 e 2014 – evidenciaram prioridades em cada momento. Verifica-se que várias metas encontram dificuldades em sua execução, a exemplo da qualificação dos professores, do pagamento do PSPN e da adoção de uma jornada que inclua tempo para planejamento. Para Aguiar (2010) as limitações de financiamento e a frágil articulação entre os entes federados são fatores primordiais a serem considerados no não cumprimento das metas do PNE.

Essas políticas que foram influenciadas por políticas internacionais, da década de 1990, que vem retirando direitos adquiridos pelos trabalhadores, como por exemplo, o regime jurídico único, na perspectiva de flexibilizar a contratação de pessoal para atuar no serviço público. Em síntese, as políticas com a intenção de valorização docente criadas no contexto da Reforma do Estado, representadas pela política de Fundos, as Resoluções nº 03/1997 e nº 02/2009, o PNE e o PSPN trazem contradições que se traduzem no seu não cumprimento. As intencionalidades da lei são claras, mas não podem ser viabilizadas em sua plenitude pela ação até mesmo dos próprios governantes, haja vista o que ocorreu com o PSPN, que foi suspenso pela ADIn.

O Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN, devido a sua importância e por estar diretamente relacionada ao objeto de estudo tratado nessa pesquisa, será tratado no capítulo seguinte.

2 – O PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL – PSPN E A COMPOSIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOCENTE: ASPECTOS HISTÓRICOS, TEÓRICOS E LEGAIS

Neste capítulo, o enfoque foi sobre o Piso Salarial Profissional Nacional, com o intuito de mostrar a luta pela sua instituição e implementação, em decorrência de sua importância para a carreira docente.

2.1 A importância do Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN e a luta pela sua instituição e implementação

A história da educação brasileira registrou, segundo Leão (2011), que existe uma referência em relação ao piso salarial do magistério, em uma Portaria Imperial de 3 de abril de 1822, período que antecede a Independência. Naquela época, com a expulsão dos jesuítas, tornou-se essencial a valorização dos professores “pela instrução regular dos cidadãos (brancos)” (LEÃO, 2011, p. 36). No ano seguinte, segundo Monlevade (2000), houve o interesse de algumas autoridades políticas e educacionais em implantar algumas referências relacionadas aos salários dos professores da rede pública, haja vista que os debates da Constituinte de 1823 resultaram na Lei Imperial de 15 de outubro de 1827.

A referida Lei Imperial determinava que cada província, de acordo com a sua possibilidade, efetuasse pagamentos anuais para os professores, sendo fixada uma faixa de 200\$000 a 500\$000 (mil réis) (MONLEVADE, 2000; VIEIRA, 2013; THOMAZINI, 2016). No entanto, por falta de verbas, esses pagamentos não progrediram, como ressalta Leão (2011):

Contudo, limitações de ordem financeira impediram que a base de remuneração nacional prosperasse àquela ocasião, mesmo considerando a complementação do Império às províncias que não podiam arcar com os valores por meio de suas receitas próprias provenientes do subsídio literário – tributo único destinado ao financiamento da educação, derivado do consumo de aguardente e carne bovina (LEÃO, 2011, p. 36).

As limitações de ordem financeira se agravaram, haja vista que a partir de 1834, segundo Monlevade (2000), o governo central promoveu a crescente degradação dos salários dos professores, permitindo, dessa forma, que houvesse uma diferença entre os valores dos salários dos professores primários e secundários. Conforme Vieira (2013), era exigido que os professores fossem dedicados, abnegados e disciplinados, no entanto, eram pouco valorizados. Por conseguinte, essas exigências não eram condizentes com os salários recebidos.

Devido a República não possibilitar aos Estados e Municípios verbas suficientes para remunerar os professores de forma justa, o Governo Federal propôs intervir da seguinte forma:

[...] o Governo Federal se propôs a intervir na política salarial dos professores de uma maneira indutiva e sutil: pelo Decreto 16.782-A, de 13 de janeiro de 1925, celebraria acordos com os Estados para pagar com recursos federais “diretamente os vencimentos dos professores primários, até 2.400\$000 anuais”, desde que fossem de escolas rurais e os Estados não reduzissem o número de escolas e aplicassem 10%, no mínimo, de sua receita, na instrução primária e normal (MONLEVADE, 2000, p. 110, 111).

Monlevade (2000) ressalta que o valor anual de 2.400\$000 se aproximava da média de 350\$000 do vencimento de 1827, correspondendo aos R\$300,00 mensais do ano de 1999 e frisa que naquela época o Inspetor Federal deste programa recebia um salário que era cerca de sete vezes maior que o do professor, alcançando no máximo 18.000\$000, o que, para o autor, se configura uma questão de diferença de classe. Contudo, a ideia de “parâmetro salarial, fosse ele um teto, uma banda ou um piso” (MONLEVADE, 2000, p. 111) não foi frutífera e acabou não sendo efetivada, mesmo após a criação do Ministério da Educação, em 1930 e tampouco durante o Estado Novo (1937-1945).

Lourenço Filho, diretor do Inep, na década de 1940, realizou várias pesquisas que mostraram, ao mesmo tempo, muitas variações entre os vencimentos recebidos pelos professores, professores com remunerações abaixo dos valores auferidos pelos funcionários públicos com igual formação acadêmica, assim como a falta de incentivos de carreira, tanto para os professores primários, quanto para os secundários. Porém, somente em 1953, após o I Congresso Nacional de Professores Primários, que o magistério teve seus salários valorizados, ocasião em que foi denunciado o que vinha ocorrendo em relação aos salários dos professores (MONLEVADE, 2000; VIEIRA, 2013). Neste período, embora houvesse diferenças entre os salários dos professores dos diversos estados, porém não eram tão precários, a exemplo do que ocorreu mais tarde, em 1960, quando os valores salariais foram brutalmente rebaixados.

Em 1953, [...], os salários mensais dos professores das redes estaduais em cruzeiros variavam de 600,00 no Pará e 900,00 em Minas Gerais para 3.600,00 em São Paulo e 3.620,00 no Distrito Federal. O salário mínimo médio do ano era de CR\$ 1.190,00. Em reais de outubro de 1999, \$ 450,00. Assim, o salário do professor no Pará valeria R\$ 225,00 e o de São Paulo e Distrito Federal, R\$ 1.350,00 (MONLEVADE, 2000, p. 112).

Em decorrência dos salários pagos aos professores em 1953, Monlevade (2000) destaca uma greve realizada pelas professoras primárias da rede estadual mineira, em 1954, que abalou Belo Horizonte e envergonhou Juscelino Kubistchek, o governador de Minas Gerais. As professoras reivindicavam um vencimento inicial de CR\$ 2.500,00 (Cruzeiros). Porém, o governo concordou em aumentar de CR\$ 900,00 para CR\$ 1.650,00, sob a alegação de falta de verbas. Por fim, o governador cedeu graças a constância e pressão do movimento grevista, o apoio

popular e a aproximação das eleições, comprometendo-se em pagar os CR\$ 2.500,00 somente a partir de janeiro de 1955. Devido a inflação, em outubro de 1955, os CR\$ 2.500,00 passaram a valer CR\$ 1.800,00. A inflação não parava de castigar os salários, de maneira que persistiu a luta por um salário digno. Daí nasce a ideia do Piso, “de um mínimo abaixo do qual não seria digno trabalhar, por tornar-se insuficiente para sobreviver” (MONLEVADE, 2000, p. 112). Todavia, em outros Estados, os salários chegavam a ficar abaixo do salário mínimo, instituído em 1940.

Em 1960 foi fundada a Confederação dos Professores Primários do Brasil – CPPB, com o intuito de unir forças. Na ocasião observou-se que em alguns estados do país, os professores da rede particular já possuíam sindicatos e os da rede pública tinham associações, porém não havia uma “organização nacional de professores secundários, dos formados em Faculdades de Filosofia, Ciências e Letras” (MONLEVADE, 2000, p. 113). Nessa época, não era fácil para as entidades estaduais se organizarem no interior dos estados brasileiros e tampouco para atuarem nacionalmente, de forma que algumas dessas associações de professores primários se juntaram e constituíram, em 1960, a Confederação dos Professores Primários do Brasil (MONLEVADE, 2000; GINDIN, 2013).

A CPPB só aceitava uma entidade de cada estado, o que ocasionou a saída da Confederação dos Professores Primários – CPP, de São Paulo, que por sua vez, em 1966 ingressou em outra organização paulista, a Associação dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – APEOESP, que reunia professores de ensino médio. Na década de 1970, a CPPB deixou de representar somente os professores primários, passando a ser identificado como a Confederação dos Professores do Brasil – CPB. No decorrer dessa década, a CPB mostrou a insatisfação com o governo militar por não atender as reivindicações e demandas trabalhistas levantadas pela CPB (GINDIN, 2013).

Com o Golpe Militar de 1964⁶⁸, não só as greves estavam proibidas, como também, as reuniões do movimento. Nesse período houve a implementação da Reforma de Ensino de 1º e

⁶⁸ Golpe de Estado no Brasil na madrugada do dia 31 de março de 1964 designa o conjunto de eventos que culminaram, no dia 1.º de abril de 1964, com um golpe militar deflagrado contra o governo legalmente constituído de João Goulart, também conhecido como Jango. A falta de reação do governo e dos grupos que lhe davam apoio foi notável. Não se conseguiu articular os militares legalistas. Também fracassou uma greve geral proposta pelo Comando Geral dos Trabalhadores (CGT) em apoio ao governo. João Goulart, em busca de segurança, viajou no dia 1º de abril do Rio, para Brasília, e em seguida para Porto Alegre, onde Leonel Brizola tentava organizar a resistência com apoio de oficiais legalistas, a exemplo do que ocorrera em 1961. Apesar da insistência de Brizola, Jango desistiu de um confronto militar com os golpistas e seguiu para o exílio no Uruguai, de onde só retornaria ao Brasil para ser sepultado, em 1976 (CASTRO – CPDOC/FGV).

2º grau, em 1972, instituída pela Lei nº 5.692/1971⁶⁹, que fixou as Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, provocando modificações nas condições de trabalho docente, começando pela deterioração física das escolas, chegando até a queda do salário dos professores, decorrentes das contenções financeiras para a educação pública, gerando uma queda no padrão de qualidade do ensino (MONLEVADE, 2000; LIRA, 2010). Essa triste realidade proporcionou aos professores avaliarem que a Reforma do Ensino de 1971 apresentava uma série de prejuízos para a categoria, necessitando de uma reação do movimento dos professores em busca de melhorias salariais, uma vez que estavam sofrendo pelo acúmulo das perdas produzidas pela inflação – ao ponto de os salários dos estados ricos se igualarem aos salários dos estados pobres, como já assinalado por Monlevade (2000).

As Secretarias de Educação concentravam todas as decisões que diziam respeito ao funcionamento das escolas que, por conseguinte, silenciaram por medo e por insegurança de seus diretores e professores. Com essas decisões centralizadas, os professores ficaram ausentes da participação na condução das escolas (LIRA, 2010).

Como modo de encobrir essa situação, no dia 16 de julho de 1971, a professora Esther de Figueiredo Ferraz, Secretária da Educação de São Paulo foi homenageada pela Associação Comercial de São Paulo – maneira demagógica como o “governo encontrava apoio nos aparelhos da sociedade civil dominados pelas classes dominantes” (LIRA, 2010, p. 192). No momento do agradecimento, a professora Esther dedicou a homenagem a todos os professores brasileiros, salientando a importância da Educação para o desenvolvimento nacional e exaltou o trabalho do professor, sobretudo, o professor do ensino primário, que jamais foi reconhecido (LIRA, 2010). Ações desse tipo funcionavam como uma forma de cooptação ou tentativa de silenciar os professores. Não obstante, após a declaração da professora Esther, os professores começaram a denunciar a situação precária em que estavam trabalhando e procuraram expressar suas demandas por meio de vários canais, com o intuito de sensibilizar a opinião pública. Dentre as denúncias, a de que por serem em sua maioria do sexo feminino muitas professoras do ensino primário não assumiam seus cargos devido à distância entre as suas casas e as escolas, o que contribuía para o desemprego no magistério. Além disso, as professoras que aceitavam ficar na condição de “substitutadas”, não recebiam salários, mas apenas “pontos” que seriam válidos para o ingresso por meio de futuros concursos (LIRA, 2010).

⁶⁹ No dia 11 de agosto de 1971, foi promulgada a Lei n.º 5.692/1971, que regulamentou o 1º e 2º graus. Entre outras determinações, ampliou a obrigatoriedade escolar de 4 para 8 anos, unindo o antigo primário ao ginásio, extinguindo o exame de admissão e criando a escola única profissionalizante (BRASIL, 1971).

Em meio a esse cenário, para diminuir a pressão exercida pelos professores, quanto a não concordância com a referida Reforma do ensino, o governo federal estabeleceu o Decreto n.º 71.244, de 11 de outubro de 1972, que criou normas para a concessão de auxílio financeiro do Governo federal aos sistemas estaduais e municipais de educação. Contudo, a liberação dos recursos estava condicionada à elaboração do Estatuto do Magistério pelos sistemas estaduais e municipais de educação, contendo alguns elementos fundamentais (MONLEVADE, 2000; LIRA, 2010). Para Vieira (2013), essa Lei possibilitou a organização de carreiras para o magistério. O Art. 1º do Decreto n.º 71.244/1972 indicou os seguintes elementos:

Art. 1º. Para concessão do auxílio de que trata o artigo 54 da Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971, considera-se satisfatório o Estatuto do Magistério Público que contiver, entre outras, as seguintes disposições:

- a) paridade da remuneração dos professores e especialistas com a fixada para outros cargos a cujos ocupantes se exija idêntico nível de formação;
- b) igual tratamento de professores e especialistas, funcionários ou contratados;
- c) não discriminação entre professores em razão de atividade, área de estudo ou disciplina que ministrem;
- d) processo de aperfeiçoamento dos professores ou especialistas e, em particular, o que envolva afastamento do pessoal do magistério para realização de cursos de especialização e atualização;
- e) prazo máximo de um ano para o início do pagamento dos avanços verticais ou horizontais resultantes de maior titulação, a contar da data de requerimento que a comprove;
- f) avanços horizontais por tempo de serviço e por atividade em locais inóspitos ou de difícil acesso, além dos previstos nos itens anteriores;
- g) normas sobre o regime jurídico e o campo de aplicação; conceitos que definam pessoal do magistério e suas atividades; direitos e vantagens especiais da carreira do magistério, incluindo promoção, acesso e regimes de trabalho, preceitos éticos especiais, critérios de admissão e movimentação do pessoal; deveres e proibições especiais, administração das unidades escolares (BRASIL, 1972).

No que tange à paridade da remuneração descrita na alínea (a) do Art. 1º, só resultaria em valorização salarial se os Governos estaduais considerassem todas as carreiras do funcionalismo público e não somente entre os abrangidos pelo estatuto do magistério, como fez a maioria dos governos dos entes federados (VIEIRA, 2013).

As denúncias dos professores não bastaram para modificar a situação do magistério. A proletarização e a exploração dos professores avançaram rapidamente e a inflação monetária provocou a corrosão dos salários dos professores que, por conseguinte, tiveram o número de suas aulas semanais estendido, na tentativa de recuperar as perdas salariais. Essa atitude não causou a elevação dos salários porque os mesmos não acompanhavam o ritmo do aumento de preços

gerado pela inflação, provocando achatamento salarial (LIRA, 2010). Todavia, esse cenário fez com que a ideia e a luta pelo Piso Nacional prosperassem, como explica Monlevade (2000).

A década de 70 e principalmente os anos de 79 e 80 trouxeram a inflação para a marca de 50 e 100%, agudizando a questão dos reajustes e desvalorizando catastroficamente os salários dos professores.

Em 1981, os professores acabam descobrindo o caminho institucional para focar sua reivindicação salarial: a resolução do XIV Congresso da CPB, em Fortaleza (durante a crise da UNATE) de reivindicar um Piso Salarial Profissional Nacional “equivalente a três vezes o Maior Salário Mínimo” (MONLEVADE, 2000, p. 120).

Em seguida, o XV Congresso da CPB, ocorrido em Fortaleza, em janeiro de 1981, com o tema “Educação e Democracia”, serviu como base para o movimento sindical do magistério público, no contexto de redemocratização política e social do país, em que a valorização do professor perpassava pela fundação e filiação a uma Central Sindical Nacional, que posteriormente veio a ser a CUT, pela defesa de várias demandas, dentre elas, o Piso Salarial Profissional (MONLEVADE, 2000).

Vale ressaltar que ao longo da década de 1980, as organizações sindicais conseguiram novos afiliados, expandindo-se para o interior dos estados, aumentando significativamente o número de sócios da CPB. “[...]. Segundo dados dos seus próprios congressos, a CPB/CNTE passou de 76 mil sócios em 1978, para 295 mil em 1985 e 572 mil em 1991” (GINDIN, 2013, p. 79). Como pode ser verificado, o movimento sindical dos trabalhadores em educação, dentro ou fora da CPB, estava em efervescência.

Em 1981, a mobilização social foi grande, culminando com a aprovação da primeira proposta de PSPN elaborada pela categoria, com uma jornada semanal correspondente a 20 horas. Essa jornada possibilitou ao Governo gastar menos, no que pese considerar o recrutamento das mulheres para o exercício da profissão, argumentando que as mulheres precisavam ajustar o tempo de trabalho na profissão com o tempo de trabalho doméstico. Esse fato prevaleceu sobre a necessidade de dedicação exclusiva, impossibilitando a ação do movimento quanto a isso (VIEIRA, 2013).

Em 1982, mesmo com contradições, houve uma união entre os dissidentes da União Nacional dos Trabalhadores em Educação – UNATE e CPB em nome da luta, como explica Monlevade (2000):

A partir do Congresso de Goiânia (1982), em que os dissidentes da UNATE voltam à CPB em nome da unidade da luta, procura-se, em meio às contradições sempre presentes, fruto de uma gestação histórica em que se enfeixam as mais variadas e multiformes forças sociais, construir um movimento que coordene as entidades estaduais filiadas e vá se ampliando em busca dos objetivos apontados pela própria

luta. Um dos eixos desta luta é, sem dúvida, o que se formulou em torno do Piso Salarial Profissional Nacionalmente Unificado (MONLEVADE, 2000, p. 56).

Com a massacrante desvalorização sofrida, ocorreram três iniciativas⁷⁰ por parte de professores federais, dentre as quais, em 1982, a terceira iniciativa tratou da demanda dos professores do ensino de 1º Grau. Nesse período, a ex-professora primária, “Drª Esther de Figueiredo Ferraz”, fazendo parte do MEC, procurou, por intermédio de meios legais, garantir o pagamento de um salário mínimo aos professores de todo país, sem lograr êxito, devido dentre outras coisas, a sua curta permanência no Ministério da Educação (MONLEVADE, 2000).

Vieira (2013) relata que apesar dessas tentativas não terem logrado êxito, o Piso Nacional foi bastante discutido na Constituinte de 1988, ressaltando a participação de professores no Congresso, como afirma:

[...] o piso nacional viria a ser muito discutido no âmbito da Constituinte de 1988, graças à significativa representação de professores no Congresso Nacional. Os congressistas, entretanto, dividiram-se quanto à constitucionalidade de uma lei que estabelecesse salários em âmbito nacional. Argumentos sustentavam a inconstitucionalidade da medida, sob a lógica de que a mesma desrespeitaria o pacto federativo. Outras interpretações se orientavam no sentido da fixação de pisos regionais. Havia, também, parlamentares totalmente contrários à proposta (VIEIRA, 2013, p. 124).

Os deputados, sobretudo, os ligados à Confederação de Professores do Brasil – CPB (Hermes Zaneti – PMDB, RS; Gumercindo Milhomen – PT, SP e Paulo Delgado – PT, MG) queriam que fosse colocado o termo “Nacional” ou “Nacionalmente Unificado” à expressão “Piso Salarial Profissional”, atitude rechaçada por outros deputados por entenderem que poderia ferir a autonomia dos entes federados. Posteriormente, o texto de Bernardo Cabral, Relator de Plenário, foi discutido pelos constituintes que defendiam a educação pública e os do “Centrão”, com a pretensão de revisar todos os direitos sindicais e corporativos, dentre os quais se encaixavam o Piso Salarial Profissional Nacional (MONLEVADE, 2000).

A Constituição Federal de 1988 foi a primeira legislação a colocar em seu texto o Piso Salarial Profissional, juntamente com outras medidas, a exemplo de planos de carreira e ingresso por concurso público, porém, no nome – Piso Salarial Profissional não constava a palavra “Nacional” (MELO, 2016; VIEIRA, 2013). Em decorrência disso, em seguida à

⁷⁰ Enquanto ocorriam as “resistências” salariais, controladas pela repressão, ocorreram três iniciativas federais para mostrar a gravidade da desvalorização do poder aquisitivo dos vencimentos do magistério. A primeira diz respeito ao arrocho salarial que acometeu os professores licenciados em nível superior. A segunda foi a adesão do ministro da Educação à causa docente contra a política econômica do Governo que negava mais verbas para a educação e a terceira foi sobre os professores do ensino do 1º grau (MONLEVADE, 2000).

publicação da Constituição Federal houve por parte do Governo Federal, duas tentativas de implantação do Piso Salarial Profissional:

[...] o texto da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e o Projeto de Lei para Fixação do Valor do Piso. A LDB ainda não avançara, em virtude dos conflitos de ordem jurídica e, evidentemente, das tensões originárias dos embates políticos, e a própria Constituição proibira a vinculação de qualquer índice ao Salário Mínimo. Assim, os trabalhadores evoluíram para outra proposta, referenciada em estudos do Dieese (VIEIRA, 2013, p. 124).

Em 1989, a CNTE aprovou resoluções a respeito do Piso, no que tange a superação das perdas salariais, visando uma solução para o pagamento da remuneração dos profissionais da educação (VIEIRA, 2013). A possível ilegalidade do Piso, de forma velada, estava na impossibilidade financeira, pois entendia-se que os Estados e Municípios tinham arrecadações muito diversas e que seria impossível ter um salário isonômico, que a implantação de um Piso que agradasse aos professores de Estados e Municípios ricos e pobres seria impraticável. Conforme Monlevade (2000),

A questão era realmente muito complexa porque a diversidade de receitas públicas e de encargos educacionais construída desde a independência política do Brasil entre o governo central e os subnacionais resultou num cenário que parecia inviabilizar qualquer tentativa de equidade salarial, seja pela fixação de um patamar mínimo de remuneração para todos os professores, seja pelo estabelecimento de regras que garantissem um padrão razoavelmente semelhante de vencimentos em todos os Estados e Municípios (MONLEVADE, 2000, p. 4).

Monlevade (2000) explica que o Piso Salarial é comumente identificado como “o “salário mínimo” do professor público, garantido por mecanismos legais e financeiros como pagamento possível por todos os Estados e Municípios” (MONLEVADE, 2000, p. 105). Em 1827, seria o valor mínimo da “banda⁷¹ nacional”. Com a instituição do salário mínimo, após 1940, poderia corresponder ao salário mínimo, desde que os salários dos professores fossem mais valorizados do que antes da instituição do salário mínimo. No entanto, a insistência de que os professores necessitavam de um “salário digno” indicava que este Piso Salarial teria que ser maior que o salário mínimo, possuindo mais duas características: a irredutibilidade e a indivisibilidade.

Irredutível: seu valor de compra deve estar sempre defendido da inflação e da carestia. Se é piso, não comporta “subterrâneos”. É um instrumento de política pública que defende o valor de compra do trabalhador e constrói a valorização do profissional professor.

Indivisível: por ser Piso Profissional, ele é **pago por um cargo docente**, que corresponde ao trabalho integral do professor na escola, com um número estabelecido

⁷¹ Banda significa faixa salarial, ou seja, uma referência pela qual o valor do salário pode variar para cima ou para baixo, respeitando os limites da banda ou faixa salarial (SANDRONI, 1999).

de horas-aula e outro de horas-atividade. **Para se atingir o valor do Piso, exclui-se a hipótese da soma de dois cargos.** [...] (MONLEVADE, 2000, p. 105).

Em relação ao segundo cargo, Monlevade (2000) argumentava que o vencimento seria adicionado à remuneração do professor de acordo com a sua carga horária e que o acúmulo de cargos seria resultado de salários baixos, sendo compreendido equivocadamente como “direito” e, sobretudo, como necessidade.

De acordo com Monlevade (2000), existem dois conceitos para o PSPN: o primeiro, baseado na autonomia dos Estados e Municípios brasileiros, além da União e do DF e nos distintos sistemas de ensino, levando em consideração que o PSPN deveria ser estipulado de acordo com os Planos de Carreira de cada ente federado. Isso se deve, segundo Vieira (2013), graças ao princípio de valorização não ter ficado explícito na redação da Constituição Federal de 1988, o que resultou na não incorporação do conceito de piso salarial profissional nacional, vinculando-o aos Planos de carreira. Como cada Plano está vinculado a um ente, assim também ficou o PSPN precisando de legislação reguladora.

O segundo conceito para o PSPN, de acordo com Monlevade (2000), seria com base na habilitação, visto que a profissão do magistério possui uma habilitação de cunho nacional, requisito para o desempenho da profissão em todo o país. Nesta perspectiva, o PSPN deve ser fixado por lei federal, assim como o salário mínimo de todos os trabalhadores. No entanto, o autor ressalta que deveria ter um PSPN para o professor com formação acadêmica em nível médio e outro para o professor com formação em nível superior, o que poderia representar um incentivo legal e político para que os professores com formação em nível médio conquistassem a formação em nível superior. Contudo, compreende que é difícil isso se concretizar devido à diversidade de condições financeiras de cada ente federativo.

O Piso salarial, também apresenta, segundo o entendimento de Monlevade (2000), dois sentidos, além do formal:

Primeiro, o de “segurar” - como indica a palavra piso - o valor do salário do professor, corroído pela inflação que caracterizava os tempos da Constituinte de 1987-88 e ameaçado pelo aumento da demanda de matrículas e professores, desproporcional à oferta de recursos financeiros arrecadados pelos Poderes Públicos. Segundo, o de nivelar num patamar de “dignidade profissional” o valor social do professor, desfigurado pela miséria e pelas diferenças salariais no território brasileiro (MONLEVADE, 2000, p. 109).

No entanto, o maior empecilho para o PSPN está relacionado ao valor do seu pagamento, pois ao ser comparado ao salário mínimo, este possui “um valor tão baixo que não se contesta sua ‘pagabilidade’ [...]” (MONLEVADE, 2000, p. 108), apesar de se saber que mesmo o salário

mínimo sendo baixíssimo, em vários lugares, são pagos salários abaixo do mínimo permitido por lei, inclusive aos professores (MONLEVADE, 2000).

De acordo com Vieira (2013), o governo de Itamar Franco havia se comprometido, em 1994, com o pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional. Em 1995, Fernando Henrique Cardoso rompeu esse compromisso, que seria implantar o Piso no dia 15 de outubro de 1995 – dia do professor e criou o Fundef que propiciou “um incremento na média salarial dos professores dos municípios e dos estados mais pobres da federação” (VIEIRA, 2013, p. 138). A autora ressalta que, com o Fundef, os salários foram nivelados por baixo.

Para Vieira (2013), o Fundeb possibilitou a discussão a respeito do Piso salarial junto aos governos estaduais e municipais à Constituição Federal. Isto porque, conforme a autora foi somente a partir do final do primeiro Governo Lula (2003-2006) quando enviou ao Congresso Nacional a Medida Provisória nº 339, que foi convertida na Lei nº 11.494/2007 que regulamentou o Fundeb (VIEIRA, 2013; MELO, 2016) que se travaram as discussões concernentes ao PSPN. O artigo 41 da referida Medida Provisória tratava a respeito do prazo para a estipulação do Piso, da seguinte forma:

Art. 41. O Poder Público deverá fixar, em lei específica, no prazo de um ano contado da publicação desta Medida Provisória, Piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (BRASIL, 2006b).

Vale ressaltar que foi com a Lei nº 11.494/2007 que o termo “Nacional” foi introduzido pela primeira vez, em relação ao piso salarial, com a alteração do Art. 206, da Constituição quando se estabeleceu a necessidade de fixação do PSPN em lei federal. Contudo, o valor do PSPN estabelecido pelo Governo, em R\$850,00, votado em agosto de 2007 na Comissão de Educação e Cultura da Câmara dos Deputados, por meio do Projeto de Lei – PL nº 619/2007, para uma carga horária de 40 horas semanais não acompanhou a atualização feita pelo Dieese, que seria R\$300,00 (1994) atualizados para R\$1.050,00 (2007) para o professor com formação em nível médio, sendo que, para os professores com nível superior seria acrescentado 50%, passando o valor para R\$1.575,00. No entanto, o valor ficou 12,35% abaixo do esperado, desagradando os trabalhadores. Por fim, a proposta do Governo Lula foi considerada contraditória na interpretação de alguns políticos (VIEIRA, 2013). A CNTE também se manifestou de modo contrário, nestes termos:

1. O Piso é uma reivindicação histórica da Confederação que, nas últimas décadas, teve duas reais possibilidades de concretização: em 1994, com a assinatura de um Acordo Nacional, no Governo Itamar Franco (rompido no ano seguinte pelo Governo Fernando Henrique); em 2006/2007, após dois anos de tratativas e permanente vigília no

Congresso Nacional para a aprovação do FUNDEB, através de Emenda Constitucional, condição indispensável para viabilizar, legal e legitimamente, o PSPN.

2. Por ser pauta dos profissionais da educação e não dos gestores, a CNTE assumiu a responsabilidade de elaborar uma proposta, que foi aprovada pelo CNE (Conselho Nacional de Entidades) em dezembro de 2006 e apresentada aos gestores (MEC, CONSED e UNDIME) em 12 de janeiro de 2007.

3. A proposta, decorrente de estudos técnicos sobre a viabilidade do Piso e da atualização dos valores do Acordo Nacional de 1994, é a seguinte: R\$ 1.050,00 (hum mil e cinquenta reais) para educadores habilitados em nível médio e R\$ 1.575,00 (hum mil, quinhentos e setenta e cinco reais) para habilitados em nível superior para uma jornada semanal de 30 (trinta) horas, respeitadas as proporcionalidades para as diferentes jornadas hoje existentes.

4. O valor anunciado pelo Governo:

a) vale-se de um cálculo de correção da inflação 12,35% inferior ao utilizado pela CNTE (ICV/DIEESE), ficando muito aquém das expectativas da categoria;

b) não é vinculado à formação, o que é inaceitável, já que não estimula os profissionais de nível médio a buscarem formação universitária, nem melhora as condições de trabalho dos já habilitados em nível superior;

c) não contempla funcionários de escola, nem prevê sua inclusão, o que contradiz a própria iniciativa do Governo ao instituir o Pró-Funcionário em 17 estados da federação;

d) ao desvincular o piso da carreira, poderá atingir também os trabalhadores aposentados no que concerne a integralidade e a paridade dos vencimentos (CNTE, 2007).

Apesar das restrições e resistência, a CNTE (2007) garantiu enfrentar o desafio para a conquista do PSPN que foi esperado por gerações de educadores. A CNTE também prometeu pressionar o Congresso para a aprovação das emendas defendidas pela Confederação, em relação ao PSPN, cujo prazo final de votação do PL foi agosto de 2007, assim como afirmou que faria uma demonstração de força aos Governos municipais, estaduais e federal no dia da Marcha e de Paralisação Nacional pela Educação, que ocorreu no dia 25 de abril do mesmo ano.

Mesmo com a estipulação de um período para a integralização do valor do Piso, alguns partidos políticos se comoveram com a situação precária dos professores que não podia esperar, como explica Vieira (2013)

A abordagem sobre os recursos teve como razão imediata o cumprimento de prazos para a implantação do PSPN. O Projeto de Lei nº 619/07 estipulou um período de transição compreendido entre 2007 e janeiro de 2010 para a integralização do valor do PSPN. Entretanto, alguns partidos queriam a implantação imediata sob o argumento de que a situação dos professores brasileiros era de grande penúria. Tal justificativa foi desenvolvida por PSDB, PMDB, PSB, PCdoB e PT por meio de emendas, algumas anulando as anteriores. Um mesmo parlamentar, do PSB, defendeu o pagamento imediato do PSPN; em seguida, optou por antecipar o cronograma para duas etapas, respectivamente, em 2007 e 2008; finalmente, decidiu-se pela recomendação de que as duas etapas ocorressem em 2008. No PT, aconteceram fatos similares, o que mostra a influência das bancadas e, também, dos governos (federal, estaduais, do DF e municipais) para os quais o tempo jogava papel estratégico na construção das condições para o pagamento do Piso (VIEIRA, 2013, p. 163, 164).

Os deputados vinculados a CNTE, segundo Vieira (2013), defendiam que o valor do Piso deveria levar em consideração a formação do professor entre outras coisas, propondo, inclusive, valores mais altos para o Piso

Nesse quesito, da formação, o PFL/DEM preferiu remeter aos entes federados o enquadramento dos profissionais do magistério nos respectivos planos de cargos e salários. Uma deputada do Partido propôs a alteração de R\$ 850,00 para R\$ 1.000,00, considerando, na justificção, que o valor do Piso “seria cômico, se não fosse trágico”, pois, em sua opinião, o discurso de prioridade à educação, feito pelo governo, era incompatível com o Projeto de Lei enviado ao Congresso Nacional. O PTB foi mais ousado, atribuindo valores superiores aos defendidos pela Confederação, tanto para a formação de nível médio quanto para a de nível superior, respectivamente, de R\$ 1.560,00 e de R\$ 2.340,00. O PMDB caminhou na linha inversa, atribuindo o valor de R\$850,00 do piso à titulação de nível superior, [...] (VIEIRA, 2013, p. 167).

Este projeto apresentava fragilidades quanto aos recursos para o seu cumprimento e, sobretudo, ao referencial de cálculos utilizado para a elaboração do Piso que estava sendo esperado pelos professores. Na perspectiva de Davies (2008) o Piso de R\$ 850,00 proposto pelo governo Lula era insignificante para o cumprimento de uma jornada de 40 horas, impedindo os professores de exercerem outra atividade remunerada para ajudar no seu sustento e no de sua família. “[...]. O piso pode ser “generoso” quando se considera a miséria salarial de professores de municípios mais pobres, porém é um retrocesso em muitos Estados e municípios onde a remuneração hoje supera a fábula de R\$ 850,00. [...]” (DAVIES, 2008, p.55), ou seja, a valorização declarada nesse projeto era apenas mais uma maneira de enganar os professores. Após analisadas as propostas, negociações e emendas cabíveis no dia 02 de julho o Senado aprovou o pedido de urgência encaminhado por Cristovam Buarque e o Projeto de Lei foi aprovado após manifestação de alguns parlamentares⁷², com o valor do piso alterado de R\$850,00 para R\$950,00, resultando na redação final do texto (VIEIRA, 2013). No dia seguinte, 03 de julho, o texto seguiu à Casa Civil, onde foi transformado na Lei do Piso Salarial Profissional, Lei nº 11.738/2008, no dia 16 de julho de 2008.

A Lei, ao fixar o valor de R\$950,00 para os profissionais com formação em nível médio, sem considerar a proposta apresentada pela CNTE e sem vincular à formação, recebeu alguns vetos em parte de sua redação, no que tange ao Projeto de Lei nº 59, de 2004 (nº 7.431/2006 na Câmara Deputados), que “Regulamenta a alínea “e” do inciso III do **caput** do Art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, [...]” (BRASIL, 2008).

A Secretaria de Relações Institucionais da Presidência da República também se manifestou pelo veto do inciso I do Art. 3º, que dizia:

⁷² O pedido de urgência encaminhado por Cristovam Buarque, senador do PDT/DF foi aprovado após a apreciação da matéria e leitura dos pareceres da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania – CCJ e da Comissão de Educação, Cultura e Esporte – CECE, com a manifestação de alguns parlamentares, como segue: do PT: Aloizio Mercadante (SP), Fátima Cleide (RO), Ideli Salvatti (SC); do PDT: Cristovam Buarque (DF), Patrícia Saboya Gomes (CE); do PSDB: Lúcia Vânia Costa (GO), Marconi Perillo (GO), Marisa Serrano (MS); do Psol: José Nery (PA) e do PMDB: Romero Jucá (RR) (VIEIRA, 2013).

O art. 3º determina a vigência do piso salarial a contar do ano de 2008 e prevê, em seu inciso I, que a primeira parcela seja integralizada, de forma retroativa, tendo como marco inicial a data de 1º de janeiro de 2008. Estabelece, portanto, a obrigação de pagar ainda neste exercício financeiro a diferença a que farão jus os profissionais do magistério.

I – a partir de 1º de janeiro de 2008, acréscimo de 1/3 (um terço) da diferença entre o valor referido no art. 2º desta Lei e o vencimento inicial da Carreira vigente; [...] (BRASIL, 2008).

O argumento utilizado pela Secretaria de Relações Institucionais para dar base ao seu veto para o inciso I, do Art. 3º, de acordo com a Mensagem nº 508 apontava que:

Os Estados e Municípios, por meio de suas entidades representativas, manifestaram-se no sentido de que tal comando impõe aos entes federados uma obrigação que não pode ser cumprida, contrariando, assim, o interesse público. Isso porque se determinassem a realização do aumento, ainda em 2008, estariam contrariando frontalmente o disposto no art. 169 da Constituição Federal, que impõe que a concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração na Administração Pública deve contar com previsão específica na respectiva lei orçamentária, o que seguramente não ocorreu.

No caso particular dos municípios, a situação é ainda mais grave, haja vista que a realização de eleições municipais neste ano os submete a restrições específicas da legislação eleitoral e da Lei de Responsabilidade Fiscal, que, em seu art. 21, parágrafo único, proíbe expressamente o aumento de despesa com pessoal nos 180 dias anteriores ao final do mandato (BRASIL, 2008).

Na época, o presidente da CNTE, Roberto Franklin de Leão, lamentou o veto a respeito do inciso I, do Art. 3º, mas considerou que o mesmo não prejudicaria a vitória histórica conquistada pela educação brasileira, haja vista que o princípio do piso foi conservado (CNTE, 2008).

Em relação ao possível efeito retroativo do Art. 3º da Lei, que estabeleceu que o valor do Piso passaria a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2008, critério que também foi questionado, o STF decidiu que começaria a partir de 1º de janeiro de 2009 (XIMENES, 2011).

O Ministério da Justiça e a Advocacia-Geral da União se pronunciaram contra o Art. 7º, expondo seu veto, sendo que o Art. 7º considera que “Constitui ato de improbidade administrativa a inobservância dos dispositivos contidos nesta Lei, sujeito às penalidades previstas pela Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992” (BRASIL, 2008).

O Ministério da Justiça e a Advocacia-Geral da União se basearam no Art. 11 para manifestar seu veto:

O Art. 11 da Lei nº 8.429, de 1992, relaciona os atos de improbidade atentatórios aos princípios da Administração Pública. Consistem em ações ou omissões capazes de violar os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade e lealdade. Portanto, a conduta de violação da lei já está consubstanciada na Lei de Improbidade Administrativa.

Saliente-se que a mera inobservância de dispositivo legal não é capaz de configurar o ato de improbidade, restando indispensável a comprovação da deslealdade ou da desonestidade para com a administração. O escopo da lei é punir o administrador desonesto, e não o inábil ou o que não possua os meios materiais de cumprir as

determinações legais, notadamente as de ordem financeira. O mero erro legal do agente, sem desonestidade ou má-fé, não configura ato de improbidade. Assim, apenas por expressa determinação legal, inserida no art. 10 da Lei no 8.429, de 1992, é que se admite a penalização por conduta culposa. Destarte, entende-se que Art. 7º do projeto não pode ser sancionado, pois a interpretação do dispositivo fora do sistema traçado pela Lei de Improbidade pode ensejar a penalização equivocada de condutas não dolosas (BRASIL, 2008).

O argumento utilizado para o referido veto foi o de que seria uma elevada punição por um ato que não tinha justificativa para tal. Porém, a Lei complementar nº 101/2000 – a Lei da Responsabilidade Fiscal, citada no veto, também estabelece punição aos casos culposos àqueles que não a cumprem, como consta no Art. 73⁷³ da referida Lei. O descumprimento da Lei do Piso Salarial refletia a ideia de que os governantes dos entes federados não tinham a obrigação de cumpri-la, gerando algumas incoerências: a Lei de responsabilidade fiscal – LC nº 101/2000 é tão importante quanto a sua “responsabilidade social”, dando veracidade aos objetivos da Lei do Piso, portanto, deveria ser cumprida; outra incoerência observada foi sobre o fato de que o então ministro da educação, Tarso Genro, PT/RS, quando à frente do governo do Rio Grande do Sul, foi cobrado pela justiça para que cumprisse o que tange ao índice de correção anual do Piso, o que resultou, posteriormente, em ele ser um dos cinco governadores que deram entrada na ADIn (PEREIRA, 2014).

Cinco meses após a aprovação da Lei do Piso no Congresso Nacional, cinco governadores ingressaram com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADIn. nº 4167/2008 contra a Lei do Piso no Supremo Tribunal Federal – STF, dos estados de: Ceará, Mato Grosso do Sul, Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina. Tal ação, de acordo com Ximenes (2011), questionava cinco critérios de implementação do Piso:

(1) o estabelecimento da jornada de, no máximo, 40 horas semanais; (2) a composição dessa jornada, que deve garantir no mínimo 1/3 da carga horária para a realização de atividades fora da sala de aula; (3) vinculação do piso salarial ao vencimento inicial das carreiras dos profissionais do magistério da educação básica pública (ou seja, para chegar à integralização do piso não devem ser consideradas gratificações e outros bônus que compõem a remuneração); (4) os prazos de implementação da lei; e (5) a data de início de vigência da lei (XIMENES, 2011, p. 11).

Enquanto a ADIn não estava transitada em julgado, alguns pontos da Lei foram suspensos, permitindo o deturpamento do significado de “Piso”.

⁷³ Art. 73. As infrações dos dispositivos desta Lei Complementar serão punidas segundo o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal); a Lei nº 1.079, de 10 de abril de 1950; o Decreto-Lei nº 201, de 27 de fevereiro de 1967; a **Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992 (grifo nosso)**; e demais normas da legislação pertinente (BRASIL, 2000).

Enquanto a ADIn não fosse inteiramente julgada pelo Tribunal, uma medida cautelar proferida pelo STF no final de 2008 suspendeu provisoriamente dois importantes pontos da Lei, fundamentais para sua efetivação: a garantia de parte da carga horária para atividades extraclasse e a questão da vinculação do piso ao vencimento inicial. Isso significava que, até a decisão, a referência para o piso salarial seria a remuneração, e não o vencimento inicial das carreiras, como determinado na lei (art. 2º, parágrafo 1º). Portanto, os valores pagos aos professores a título de gratificações e vantagens poderiam ser contabilizados para atingir o mínimo estabelecido pelo piso, que era de R\$ 950,00 em 2008 (XIMENES, 2011, p. 11-12).

Na perspectiva do Advogado Roberto Caldas, segundo Ximenes (2011), o Piso Salarial Profissional Nacional é sinônimo de vencimento básico, ou seja, vencimento inicial das carreiras. A defesa do Piso como remuneração, pelos autores da ADIn, foi com a intenção de compará-lo ao salário mínimo. Para Ximenes (2011), essa comparação é impossível porque o salário mínimo trata de subsistência do trabalhador e no que tange ao magistério, se trata de valorização, que compreende a remuneração, condições de trabalho e reconhecimento social (XIMENES, 2011).

Segundo Vieira (2013), integrantes do MEC argumentavam contra a Lei do Piso Salarial, afirmando que a Lei federal seria inconstitucional pelo fato de gerar despesas para os outros entes federados, sem considerar a capacidade financeira dos estados e municípios, sobretudo, ferindo sua autonomia. Comparando-se ao Fundef, este oferecia vantagem, uma vez que assegurava aos entes, os recursos financeiros para efetuar as alterações salariais, com base no valor por aluno.

Outro agravante apontado contra o PSPN pelos integrantes do MEC, é que a sua instituição teve a colaboração de partidos⁷⁴ que voltaram à legalidade após a anistia política, em 1979, ou tiveram permissão para funcionar, sendo que dentre eles, a maior parte era de esquerda (VIEIRA, 2013).

Em nome da Campanha Nacional pelo Direito à Educação advogado Salomão Barros Ximenes atuou como *amicus curiae*⁷⁵ da causa, defendendo a Lei do Piso, se posicionando contra a noção de salário mínimo. No dia 27 de novembro de 2008, a Campanha Nacional pelo Direito à Educação e a Ação Educativa conseguiu constituir um grupo formado por “18

⁷⁴ Partido Comunista do Brasil (PCdoB); Partido Democrata Trabalhista (PDT); Partido dos Trabalhadores (PT); Partido Socialista Brasileiro (PSB); Partido Trabalhista Cristão (PTC); Partido Popular Socialista (PPS); Partido Socialismo e Liberdade (PSol); Partido da Mobilização Nacional (PMN); Partido Republicano Progressista (PRP); Partido Trabalhista do Brasil (PTdoB); Partido Humanista da Solidariedade (PHS); Partido Trabalhista Brasileiro (PTB); Partido Progressista (PP), atual Partido Progressista Brasileiro (PPB); Democratas (DEM); Partido Republicano Brasileiro (PRB); Partido da República (PR); Partido Social Cristão (PSC); Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB); Partido Verde (PV); Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB) (VIEIRA, 2013).

⁷⁵ *Amicus curiae* é uma pessoa, entidade ou órgão, com profundo interesse em uma questão jurídica, na qual se envolve como um terceiro, que não os litigantes, movido por um interesse maior que o das partes envolvidas no processo, cujo o plural é *amici curiae*. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/home>>

entidades, movimentos, redes e especialistas da área de educação” (XIMENES, 2011, p. 13) e requereram também admissão como *amici curiae* na ADIn nº 4.167/2008. Na ocasião, o ministro Joaquim Barbosa, relator do caso, aceitou exclusivamente a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino – CONTEE, por ser a única organização com interesses diretos (XIMENES, 2011).

Também foi permitida como *amici curiae* nesse processo, de acordo com Ximenes (2011), a entrada das seguintes entidades

[...] o Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba – SISMMAC; a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE; o Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Espírito Santo – SINDIUPES; o Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Goiás - SINTEGO e o Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza- SINDIFORT (XIMENES, 2011, p. 13).

Dentre as exposições dos votos quanto à ADIn do Piso Salarial Profissional Nacional, se destacaram os votos do relator Joaquim Barbosa e do ministro Celso de Mello, que ao fazerem a exposição de seus votos a respeito da Lei do Piso, ponderaram sobre o dever da União para com os entes federados, usando como argumento para seus votos que ao atribuir, no seu artigo 4º, que a União tem o dever de complementar os recursos, se dando de forma compartilhada, está correta, pois somente uma norma federal, no exercício do legislador nacional, poderia estabelecer tal regime. O uso desse argumento fez com que a maioria dos ministros votassem a favor do Piso, ficando claro que não era procedente o argumento da violação do pacto federativo. O ministro Ayres Britto, baseou-se no fato de que a educação é um “sistema diferenciado” onde existe um “vínculo de solidariedade” concebido pela Constituição Federal, para afirmar, com isso, que a educação é fundamental. O voto de Cezar Peluso não foi favorável ao Piso no quesito da hora-atividade, empatando cinco a cinco, causando a discussão específica sobre esse ponto. Ao final o STF decidiu pela improcedência da ação (XIMENES, 2011).

Na prática, significa dizer que a Lei é constitucional e a ADIn nº 4.167/2008 foi rejeitada na íntegra, porém ainda não há um pronunciamento definitivo do STF a respeito de um padrão nacional para a hora-atividade, ficando o assunto em aberto para decisões judiciais posteriores, declarou o ministro Cezar Peluso (XIMENES, 2011).

O ministro Joaquim Barbosa, relator do processo, em seu voto, como afirma Ximenes (2011), ressalta que o objetivo da Lei do Piso é valorizar os professores e que, portanto, o Piso não pode ser entendido como “teto”, ou seja, acumular as gratificações para atingi-lo, sob pena de anulação da Lei. Concluído o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade, em 2011,

o Supremo Tribunal Federal julgou o dispositivo da Lei que vincula o Piso Nacional aos vencimentos iniciais das carreiras do magistério, em todos os entes federados, constitucional, passando a ser considerado como vencimento inicial, sobre o qual devem incidir todas as gratificações. Diante dessa conjuntura, o PSPN deve ser entendido como valor de referência, o qual a União, Estados, Distrito Federal e Municípios deverão pagar pelo efetivo exercício dos profissionais do magistério público (XIMENES, 2011).

Apesar de o PSPN aprovado conter elementos reivindicados em outros momentos da história de luta docente, continua aquém das reais necessidades para promover o pagamento digno aos professores e demonstra que a política de remuneração docente, de cada ente federado, apesar de adotar diferentes diretrizes do governo federal, como por exemplo, a política de Fundos, a qualificação profissional, o PSPN entre outras, possui autonomia para tomar decisões e tem características próprias que permitem definir a remuneração dos professores. Após todas essas controvérsias judiciais, a Lei do PSPN entra em vigência. Vejamos as bases legais da instituição do Piso conforme a Lei nº 11.738/2008.

2.2 A instituição do Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN a partir da Lei nº 11.738/2008

O Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN foi regulamentado por meio da Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008. A Lei do Piso tenta unificar nacionalmente um mínimo de condições salariais para o professor conforme o Art. 2º que define: “O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal” (BRASIL, 2008). Neste aspecto, contemplou textualmente apenas uma parcela dos professores brasileiros, os com formação de nível médio, excluindo os que possuem formação de nível superior. Não obstante, a Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008 descreve o perfil do profissional do magistério os que defendem atividades de ensino ou de suporte pedagógico, nestes termos:

§ 2º Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional.

Embora especifique que o PSPN é destinado apenas aos professores com formação em nível médio, ao definir quem são os profissionais do magistério público, a lei induz ao pagamento do

mesmo valor do PSPN também para funções de docência e suporte pedagógico para as quais se exige nível superior, visto que o docente com formação em nível médio não pode exercer suas funções em todas as etapas da educação básica, mas apenas na educação infantil e nos anos iniciais da educação básica.

Por outro lado, a LDB ao ser aprovada definia o prazo de 10 anos para a formação dos professores em nível superior. O § 4º do Art. 87 definia que “Até o fim da Década da Educação somente serão admitidos professores habilitados em nível superior ou formados por treinamento em serviço” (BRASIL, 1996). Não obstante, a Lei nº 12.796/2013 revogou esse dispositivo. Na medida em que a LDB não especifica mais um prazo para que o professor seja habilitado em nível superior, isso significa dizer que, além da desobrigação da qualificação, os entes federados também não são obrigados a ter um profissional com formação em nível superior em seu quadro de pessoal, o que lhe possibilita gastar menos com a remuneração dos professores.

A Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008 também definiu que o valor do PSPN corresponderia a 40 horas semanais de trabalho, sendo proporcional a outras jornadas, conforme os parágrafos do Art. 2º especificam:

§ 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.

(....)

§ 3º Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no caput deste artigo (BRASIL, 2008).

O vencimento base é o principal componente da remuneração docente, o de maior significância porque além de ser a maior parte da remuneração, é a que permanece quando da aposentadoria do professor. Para Morduchowicz (2003), o vencimento base (ou salário base) é um dos fatores que condiciona o desenvolvimento da escala salarial e dá uma ideia do que se pode auferir no final da carreira. Enfim, o vencimento inicial deve possibilitar ao professor uma vida digna independente dos demais componentes de sua remuneração e dos acréscimos salariais decorrentes da carreira, constituindo-se em fator de atratividade para o ingresso na carreira, como afirma:

O primeiro em importância é o valor do salário básico na carreira docente: além de constituir um sinal (monetário, por antonomásia) para atração de novos postulantes ao exercício profissional, o salário inicial fixa o piso sobre o qual se desenvolverá a carreira salarial e, em conjunção com a restrição orçamentária, condiciona o desenvolvimento da escala salarial e o salário máximo a que se pode aspirar profissionalmente.

Além destes efeitos, pode-se supor que o salário inicial da carreira deva assegurar um padrão de vida digno aos trabalhadores (o que não significa que isto esteja refletido em seu valor absoluto). Em outras palavras, o mínimo deve cobrir um nível adequado de vida, independente da carreira profissional, dos adicionais e de outros benefícios

monetários (e não monetários) que eventualmente possam ser estabelecidos (MORDUCHOWICZ, 2003, p. 50).

Embora o salário não seja o único fator decisivo para a valorização do professor⁷⁶, é um dos mais importantes e o “piso” surgiu, principalmente, para manter o patamar valorativo do magistério (MONLEVADE, 2000).

A Lei nº 11.738/2008, no Art. 5º determinou que o piso deve ser atualizado anualmente com nos mesmos percentuais do valor aluno-ano das séries iniciais do ensino fundamental estabelecido pelo Fundeb, conforme o § único da Lei do Art. 5º da 11.738/2008:

Parágrafo único. A atualização de que trata o caput deste artigo será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007 (BRASIL, 2008).

Considerando essa determinação, o MEC vem reajustando o PSPN desde 2010. Na tabela 3, a seguir, pode ser observado o percentual de crescimento do PSPN nos últimos anos.

Tabela 3 – Piso Salarial com os reajustes, de 2009 a 2017

Ano	Valor nominal (R\$)	% de acréscimo	Referência Legal do Valor Aluno Ano (VAA)
2009	950,00	-	Portaria Interministerial nº 788, de 14/08/2009 ⁷⁷
2010	1.024,67	7,86	Portaria Interministerial nº 538-A, de 26/04/2010
2011	1.187,00	15,84	Portaria Interministerial nº 1.721, de 7/11/2011
2012	1.451,00	22,22	Portaria Interministerial nº 1.495, de 8/12/2012
2013	1.567,00	7,97	Portaria Interministerial nº 16, de 17/12/2013
2014	1.697,00	8,32	Portaria Interministerial nº 19, de 27/12/2013
2015	1.917,78	13,01	Portaria Interministerial nº 8, de 05/11/2015
2016	2.135,64	11,36	Portaria Interministerial nº 7, de 16/12/2016
2017	2.298,80	7,64	Portaria Interministerial nº 8, de 26/12/2016

Fonte: <https://www.jusbrasil.com.br/home>.

Devido a medida cautelar da ADIn nº 4.167/2008, nos dois primeiros anos não houve reajuste do PSPN (XIMENES, 2011). De 2009 a 2017, o valor do PSPN apresentou um crescimento de 41,33%. O ano com maior taxa de variação percentual foi 2012 com 22,22% e a menor, o ano de 2017, com 7,64%. Na perspectiva de Alves (2017), o PSPN tem sido “a principal política de elevação de vencimentos iniciais para os professores da educação básica” (ALVES, 2017, p. 102), mesmo apresentando oscilações nos percentuais de reajustes.

⁷⁶ Essa valorização pressupõe a elevação dos padrões de remuneração dos profissionais da educação, de forma integrada com a elaboração de planos que, com base em uma nova concepção de carreira, articulem profissionalização do magistério com melhoria da qualidade da escola pública brasileira (DUTRA JR. et al., 2000, p. 26).

⁷⁷ Conforme discutido no item anterior, o valor do PSPN definido em 2008 foi o mesmo para 2009, visto que a Lei ainda estava em trâmite de validação.

A Lei também previa que Estados, Distrito Federal e Municípios adequassem seus Planos de Carreira e remuneração, de modo a cumprir o PSPN, nestes termos:

Art. 6º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal (BRASIL, 2008).

Não obstante, sob a mesma alegação dos governantes que impetraram a ação contra a Lei do Piso (MELO, 2016), diversos governantes municipais também alegam não possuir verbas suficientes para a efetivação das determinações da Lei em seus municípios. Todavia, a lei assinala que os entes estaduais e municipais que não conseguirem efetuar o pagamento do PSPN, devem recorrer à União para a devida complementação. Em função disso, o governo federal emitiu a Portaria nº 484/2009/MEC de 29/05/2009 cujo Art. 3º determina que os Estados e Municípios podem apresentar pedidos de complementação da União ao Fundeb para colaborar com o cumprimento do pagamento do valor do Piso. No entanto, para tal devem atender, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- I. apliquem pelo menos 30% (trinta por cento) da receita resultante de impostos, compreendidas as transferências constitucionais, na manutenção e no desenvolvimento do ensino (MDE), de acordo com os dados apurados pelo Sistema de Informações Sobre Orçamentos Públicos em Educação (Siope);
- II. preencham completamente as informações requeridas pelo Siope;
- III. cumpram o regime de gestão plena dos recursos vinculados à manutenção e ao desenvolvimento do ensino, na forma do § 5º do Art. 69 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996); e
- IV. apresentem planilha de custos detalhada, demonstrando a necessidade e a incapacidade para o cumprimento do valor do piso;
- V) apresentem majoritariamente matrículas na zona rural, conforme apurado no censo anual da educação básica (BRASIL, MEC, Portaria 484/2009).

Em relação ao pagamento do Piso, Gutierrez et al. (2013) mostraram que, em relação ao vencimento inicial, no ano de 2010, apenas em 5 (cinco) estados o pagamento do valor do PSPN não foi cumprido (PA, RN, MG, RS e SC) para os professores com formação em nível médio, na modalidade normal, com jornada de trabalho de 40 horas, e os vencimentos de professores que atuam nas redes municipais das capitais foram em média 26,63% maiores que o PSPN.

Conforme informações do *site* da CNTE, em 2014 a Lei do PSPN não era cumprida por sete estados brasileiros. Porém, 14 estados não cumpriam integralmente a lei, o que inclui a hora-atividade, com o mínimo de 1/3 da jornada de trabalho do professor e apenas Acre, Ceará, Distrito Federal, Pernambuco e Tocantins cumpriam a lei na totalidade. Em 2015, segundo a

declaração de Marta Vanelli⁷⁸, secretária-geral da CNTE, mais da metade dos estados brasileiros pagaram o Piso Salarial aos professores, se comparar ao ano de 2016: "[...], no ano passado, na mesma época, mais estados cumpriam a lei. [...] Está em lei federal, mas é preciso muita luta no estado para que seja pago. O governo anuncia o reajuste e depois há embate nos estados e municípios. Todo ano é assim" (TOKARNIA, 2016).

No ano de 2016, a CNTE divulgou informações a respeito do cumprimento do Piso por parte dos estados brasileiros, sintetizando quais pagaram ou não o valor estabelecido pelo PSPN ao professor com formação em nível médio como apresentado no quadro 2, abaixo:

Quadro 2 – BRASIL: Cumprimento do PSPN nas Redes Estaduais – 2016

	UF	Cumprimento do PSPN (Nível Médio)
01	Acre	Pagou o PSPN proporcionalmente à jornada de 30h semanais
02	Alagoas	Sim
03	Amazonas	Não
04	Amapá	Sim
05	Bahia	Sim
06	Ceará	Sim
07	Distrito Federal	Sim
08	Espírito Santo	Não
09	Goiás	Não
10	Maranhão	Não
11	Minas Gerais	Pagou o PSPN proporcionalmente à jornada de 24h semanais
12	Mato Grosso do Sul	Sim
13	Mato Grosso	Pagou o PSPN proporcionalmente à jornada de 30h semanais
14	Pará	Não
15	Paraíba	Não
16	Pernambuco	Sim
17	Piauí	Sim
18	Paraná	Não
19	Rio de Janeiro	Sim
20	Rio Grande do Norte	Pagou o PSPN proporcionalmente à jornada de 30h semanais
21	Rondônia	Sim
22	Rio Grande do Sul	Pagou o PSPN proporcionalmente à jornada de 25h semanais
23	Roraima	Não
24	Santa Catarina	Sim
25	Sergipe	Sim
26	São Paulo	Não
27	Tocantins	Sim

Fonte: CNTE/2016. Site: <<http://www.cnte.org.br/index.php/tabela-salarial.html>>

Além dessas constatações, foi possível verificar no levantamento bibliográfico feito para a construção desta dissertação, outros estudos que trataram do pagamento do Piso e a jornada de trabalho docente em diversos municípios brasileiros.

⁷⁸ Estas informações foram dadas para a Agência Brasil. Esta faz parte da Empresa Brasil de Comunicação, que possui como missão criar e difundir conteúdos que contribuam para a formação crítica das pessoas e ser uma empresa de comunicação relevante para a sociedade. Disponível em:

<<http://www.ebc.com.br/institucional/sobre-a-ebc/o-que-e-a-ebc/2012/09/missao-visao-valores>>

O estudo de Camargo (2015) ressalta que houve diferenças quanto ao pagamento do valor do Piso Salarial em três municípios do Paraná pesquisados – Cascavel, Maringá e Ponta Grossa. Em Cascavel e Maringá, o vencimento inicial do professor com jornada de 40 horas nos anos de 2012 e 2013 esteve acima do valor estipulado pela Lei do PSPN. Todavia, em Ponta Grossa, no período de pesquisa, o vencimento inicial não alcançou o valor estabelecido em Lei.

Silva (2017) em estudo sobre o tema no município de Barcarena/PA demonstra que, em 2010, o Piso salarial Municipal dos professores com formação de nível médio – magistério, definido no PCCR local de 2010 era 9,51% acima do valor do PSPN para aquele ano. Este professor recebia ainda um acréscimo de 10% no vencimento de acordo com os níveis de sua formação e consequente progressão funcional. “Estas vantagens foram gradativamente retiradas até igualar o Piso Municipal ao PSPN. Em 2014 o PCCR/2010 foi suspenso por meio de ADIn o que trouxe consequências desastrosas para a remuneração dos professores e a falta de perspectiva de carreira” (SILVA, 2017, p. 9).

Em relação a Breves, que também pertence ao estado do Pará, o estudo de Guimarães (2015) ressalta que existem limitações orçamentárias e políticas que dificultam o cumprimento do PSPN na sua integralidade e não conseguem uniformizar a jornada de trabalho de modo a garantir 1/3 para a hora-atividade.

Em relação à rede estadual de ensino do Pará, segundo Alves (2017), o Sintepp solicitou ao Governo de Ana Julia, a implementação da Lei do PSPN para os professores, mesmo antes da tramitação da ADIn sobre a Lei nº 11.738/2008. No entanto, o governo negou e decidiu esperar pela decisão do STJ. Essa decisão representou o atraso no pagamento do PSPN e também um desgaste político para o Governo de Ana Júlia (ALVES, 2017).

Como vimos, há variações quanto ao pagamento do vencimento inicial e consequentemente à remuneração docente, acentuando as desigualdades econômicas e sociais entre as regiões brasileiras (CAMARGO; GOUVEIA; GIL; MINHOTO, 2009, p. 359, 360). Se por um lado em alguns municípios a Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008 possibilitou aumento no vencimento e, em consequência, na remuneração dos professores da educação básica, em outros que já vinham praticando valores acima do PSPN, a Lei do Piso propiciou a diminuição dos vencimentos, resultando no ‘achatamento’ salarial desses docentes.

Todavia, a possibilidade de uma remuneração pródiga não valoriza o professor se esta remuneração não estiver alinhada à formação e à carreira/jornada, permitindo sua identificação com o Projeto Político Pedagógico da escola, da mesma forma que a baixa remuneração compromete a sua valorização, ou seja “a partir de um determinado valor, o quantitativo salarial poderá até perder seu potencial de valorização, à medida em que propiciaria ao professor uma

exacerbação consumista ou um desvio de compromisso profissional. Daí o sentido de salário digno” (MONLEVADE, 2000, p. 101). Devido à desvalorização, os professores são obrigados a buscar alternativas, ampliando sua jornada de trabalho para garantir uma renda que possibilite o sustento de suas necessidades básicas (MONLEVADE, 2000). Assim sendo, ressalta-se que “é preciso sempre considerar que o sistema do trabalho assalariado desemboca num sistema de escravidão – não importa se são feitas de ouro, o fato é que as algemas continuam sendo algemas” (SANTOS NETO, 2013, p. 121).

Além do vencimento como componente da remuneração, outro aspecto da valorização docente de muita importância contemplado pela Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008 é em relação à composição da jornada de trabalho do professor. Em decorrência da centralidade que ocupa neste trabalho, a composição da jornada de trabalho docentes a partir da Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008 será tratada de forma mais detalhada no item seguinte.

2.3 A composição de jornada de trabalho na Lei nº 11.738/2008: a hora-atividade como parte da valorização docente

A jornada de trabalho é compreendida como a totalidade do tempo que o professor dispensa ao trabalho, ou seja, “É o tempo, em horas semanais ou mensais, em que o profissional da educação fica à disposição do trabalho. Na atividade docente, além do tempo em sala de aula, inclui o período dedicado ao planejamento e à realização de atividades extraclasse (DUTRA JR. et al., 2000, p. 220). Esta mesma concepção de jornada é defendida por Monlevade (2000) para quem a jornada de trabalho deve contemplar tempo para aulas diretamente com os estudantes e um tempo extraclasse ou hora-atividade, ou “tempo de realimentação pessoal e coletiva do ato docente que propicie identidade do profissional com a proposta pedagógica da escola” (MONLEVADE, 2000, p. 100). Segundo Cação (2001), embora o termo hora-atividade seja corriqueiro tanto para os professores, quanto para as autoridades dos sistemas de ensino, o vocábulo, com suas especificidades datam de 1978, por ocasião da edição da Lei Complementar nº 201/1978 editada pelo governo de São Paulo. A respeito do conceito de hora-atividade, a autora afirma:

A própria concepção de hora-atividade (...) foi saudada como uma inovação e uma conquista da categoria do professorado, por reconhecer que o trabalho docente não se circunscreve apenas à sala de aula, pode ser realizada em horário e local de livre escolha do professor, o que, dentre uma série de questões e interpretações que possibilita, uma delas pode ser a de que não é necessária a reunião dos trabalhadores para que a totalidade do trabalho seja executado. Ou seja, parece haver dentre essas outras interpretações possíveis, o entendimento de que, ao menos, parte do trabalho docente é realizado individualmente, exatamente aquele que o professor depende para

planejar, elaborar material didático, estudar, corrigir provas, realizado de modo solitário (CAÇÃO, 2001, p.210).

Na perspectiva de Dutra Jr. et al. (2000), as horas de aula e as horas de atividades se conceituam, respectivamente da seguinte forma:

A hora de aula corresponde a toda e qualquer atividade programada, incluída na proposta pedagógica da escola, com frequência exigível e efetiva orientação por professores habilitados, realizada em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo de ensino-aprendizagem (Parecer nº 5/97, da CEB/CNE). O conceito aplica-se transitoriamente também ao professor leigo, verificadas as demais condições. E a hora de efetivo trabalho escolar, correspondente a sessenta minutos, independentemente da duração do módulo da hora de aula.

As horas de atividades correspondem às horas de trabalho do professor destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola (Res. 03/97, art. 6º, IV). Incluem trabalho individual do professor, como preparação de aulas e correção das tarefas dos alunos, e trabalhos coletivos, como reuniões administrativas e pedagógicas, estudos e atendimento aos pais (DUTRA JR. et al., 2000, p. 221).

No caso dos docentes, segundo Gatti (2009), o número de horas semanais efetivamente trabalhadas costuma ultrapassar o número de horas-aula informadas, ou seja, a diferença de tempo entre o tempo de ensino e tempo de trabalho, sendo que este último é maior, acumulando “o tempo empregado em preparação das aulas, correções de provas, estudos realizados fora do horário escolar, que deveriam ser acrescidos ao tempo de ensino para melhor dimensionar a jornada semanal de trabalho dos docentes” (GATTI, 2009, p. 30). As informações oficiais quanto ao total de horas trabalhadas pelos professores, levando em consideração todos os vínculos de emprego nas diferentes esferas administrativas também são insuficientes (THOMAZINI, 2016) e quando os professores da rede pública, da educação básica, são comparados aos professores da rede particular de ensino percebe-se que os da rede pública têm maiores jornadas de trabalho do que os da rede privada, apresentando uma diferença de cinco horas (GATTI, 2009).

A necessidade de carga horária para a hora-atividade é analisada por Gatti (2011), ao relatar alguns estudos sobre o assunto. Algumas dessas pesquisas consideraram a jornada de trabalho docente como sendo apenas o horário em sala de aula e outras ponderaram sobre o uso do tempo extraclasse. Dentre estes estudos, um mostrou que, 47% dos professores levavam sempre atividades da escola para realizar em casa, e 24% o faziam frequentemente. Apenas 12% nunca levavam atividade da escola para casa. Os professores passavam, pelo menos, 29 horas por semana em sala de aula e que dedicavam, no mínimo, mais seis horas semanais extraclasse para

o planejamento de aulas, adicionando outras horas de trabalho com preparo de avaliações, correção de trabalhos e provas, leituras e estudos etc., verificando que a jornada de trabalho do professor tem, em média, 56 horas semanais. Os resultados encontrados nestes estudos se coadunam com as reflexões que Santos Neto (2013) tece sobre o pensamento de Marx

Ao vender sua força de trabalho, o trabalhador entregou sua mercadoria ao possuidor de dinheiro; por sua vez, a mercadoria produzida pelo capitalista com a mediação da força de trabalho alheia lhe pertence. Ao portador da força de trabalho não cabe nada; desse modo, o trabalhador sai da fábrica da mesma maneira que nela entrou, destituído de qualquer coisa, possuindo unicamente a sua força de trabalho (evidentemente, mais gasta do que antes), que deve novamente oferecer no mercado, para que algum possuidor de dinheiro venha novamente a explorá-la como bem entender. Ao chegar à fábrica o trabalhador encontra os meios de produção (matéria-prima e ferramentas) necessários para a produção de uma jornada de trabalho de 12 horas; no entanto, no curso dessa jornada de trabalho se observa que a parte destinada a garantir o pagamento pela restituição do valor da força de trabalho é apenas a metade do *quantum* de trabalho realizado, ou seja, das 12 horas de trabalho o trabalhador dedica seis horas para a produção do necessário à reprodução de sua existência e as outras seis horas se convertem em trabalho excedente, aquela parte que o trabalhador entrega gratuitamente ao capitalista (SANTOS NETO, 2013, p. 86, 87).

Nesse sentido, o trabalho do professor é explorado e submetido às relações capitalistas de produção e reprodução gerando mais-valor, produzindo muito mais sem receber nada a mais por isso. Entretanto, a educação não deve ser tratada como se fosse uma produção industrial, sob pena de sofrer as piores consequências. No entanto, “no plano da composição de classes não há distinção se o produto do trabalho seja a aula ou salsichas, de sorte que ambos os resultados dos trabalhos são valores de uso, suportes materiais do mais-valor extraído, apropriado pelo capitalista” (SOUSA SOBRINHO, 2015, p. 6).

Após a aprovação da Lei do PSPN, o Conselho Nacional dos Secretários Estaduais de Educação, por meio de um estudo encomendado sobre o cumprimento da nova carga horária para a hora-atividade verificou que seria necessária a contratação de 222 mil novos professores, o que implicaria em um custo de 3 bilhões e 500 milhões de reais. Esta medida causaria maior impacto nos lugares onde não existia hora-atividade ou onde existiam muitos professores contratados, uma vez que professores temporários não possuem este direito (ARAÚJO, 2008).

Com a Lei nº 11.738/2008, Lei que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional para os professores, o Art. 2º informa que a jornada de trabalho deverá ser de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, sendo composta por, no máximo, de 2/3 (dois terços) desta carga horária para as atividades em sala de aula com os alunos, ao asseverar: “§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos” (BRASIL, 2008). Desta forma, subentende-se que 1/3 (um terço) deve ser direcionado à hora-atividade.

O desempenho do professor com boa formação, na sala de aula, também fica comprometido se a jornada de trabalho não for interessante e bem estruturada, permitindo que o professor mude para uma área de trabalho melhor remunerada, onde perceba a possibilidade de ascensão social. Contudo, se tiver uma jornada ideal, mas o vencimento base for baixo, não valerá de nada, como ocorreu no estado do Mato Grosso

uma jornada ideal de 40 horas semanais com 50% de horas atividade, dentro de uma carreira com progressão mais que significativa, como aconteceu na rede estadual de Mato Grosso de 1987 até 1997, de nada valeu à medida em que o vencimento inicial era ridículo e o Estado, afogado em dívidas, não só o congelava como o pagava com até seis meses de atraso: o que obrigou os professores a usar o tempo das horas-atividade, com anuência das autoridades que as “flexibilizaram” por Decreto, em outros trabalhos . [...]. (MONLEVADE, 2000, p. 102).

A lei do PSPN/2008 foi implementada, porém, na realidade “nem tudo são flores”. O cotidiano do professor é conturbado e tudo pode ocorrer. No tocante à hora-atividade, o professor acaba desempenhando outras atividades que não as pedagógicas, inclusive pode acontecer de o professor não usufruir as horas-atividade e sim recebê-las em dinheiro, dentre outras coisas. A valorização do professor só se dará quando tiver os componentes essenciais e imperativos para tal: a remuneração digna, uma formação de qualidade e uma carreira com jornada adequada (MONLEVADE, 2000).

Em relação à jornada, por ocasião do tramite da Lei nº 11.738/2008, Lei que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional para os professores, em 2007 foram feitas discussões muito importantes: uma relacionada com a carga horária geral e outra a respeito da sua distribuição interna, em relação ao tempo de trabalho, ou seja, a sua composição. Nessa ocasião, a Comissão de Educação e Cultura da Câmara dos Deputados discutiu o PL nº 619/2007 que estabelecia a jornada de trabalho docente de 40 horas e a CNTE defendia a jornada reduzida de 30 horas, como jornada de trabalho total. A segunda discussão era a respeito da composição da jornada, que não estava sendo mencionada no PL. Neste quesito, a CNTE era a favor de dedicar 70% do tempo para atividades em sala de aula com os alunos e 30% para atividades extraclasse: de planejamento, estudos e atribuições relacionadas ao trabalho pedagógico. O PTB apresentou uma emenda acompanhando a proposta da CNTE, enquanto que o PCdoB e PT se posicionaram entre essa formulação e outra em que os percentuais eram transformados em frações, respectivamente, de 2/3 e de 1/3, mantendo a proporção e acrescentando tempo às chamadas horas-atividade (VIEIRA, 2013).

Enquanto estava ocorrendo a discussão sobre o Projeto de Lei nº 619/2007, no tocante à composição de jornada de trabalho docente, alguns parlamentares, por não compreenderem a

necessidade intelectual dos professores, de um tempo destinado à hora-atividade, entendiam que não passa de “correção de trabalhos e provas”, argumentando que os profissionais já são remunerados para a realização das atividades e que não poderiam receber duplamente pelas mesmas atribuições. Outros parlamentares se posicionaram favoravelmente, dizendo que o trabalho extraclasse precisava ser remunerado, de modo que a qualidade da aula estava relacionada com esse tempo (VIEIRA, 2013).

Nesse sentido, o senador Cristovam Buarque (PDT/DF) declarou que a jornada deveria ser entendida na perspectiva de carreira nacional, sendo meio a meio, ou seja, 50% para aula e 50% para planejamento. Entretanto, essa ideia teria resistência dos prefeitos e governadores, segundo o deputado federal Cezar Schirmer (PMDB/RS). Contudo, o deputado federal Carlos Abicalil (PT/MT) manifestou-se dizendo que a ideia dos 50% seria uma forma de desprivatizar o trabalho oculto (VIEIRA, 2013). O pensamento de que a hora-atividade deveria ser de 50% também corrobora o entendimento de Freitas (2007), que dentre os itens que podem compor esta carga horária, destaca as “[...] atividades, com tempo para o estudo, para a investigação, análise e interpretação de seu trabalho, estabelecendo também políticas de formação integral pelo acesso à leitura, à literatura, às artes, ao esporte, à organização sindical e política [...]” (FREITAS, 2007, p. 1223). Ao final, após todos os debates e emendas, pois teve o envolvimento de quatro comissões, treze audiências nos estados, além de alguns desentendimentos entre lideranças – comportamento inerente a projeto polêmico e com grandes interesses em jogo – a jornada ficou aprovada com 1/3 para a hora-atividade (VIEIRA, 2013).

Não obstante, o deputado Celso Maldaner (PMDB-SC) apresentou uma emenda aditiva ao Projeto de Lei do Piso, por meio do Projeto de Lei nº 3.776-C, de 20 de agosto de 2008, reduzindo o percentual de hora-atividade para 20% a 25%, como expressa no texto da emenda:

Art. 2º A jornada de trabalho dos docentes incluirá uma parte de horas de aula e outra de horas de atividades, estas últimas correspondendo a um percentual entre 20% (vinte por cento) a 25% (vinte e cinco por cento) do total da jornada, considerada como horas de atividades aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola (BRASIL/PROJETO DE LEI, 2008).

Na Comissão de Educação e na Comissão de Administração e Trabalho a referida emenda não foi acatada pelos relatores e nem pelos referidos colegiados. Entretanto, o deputado federal Silvio Costa (PMN-CE), apresentou relatório que apoiava a diminuição da hora-atividade, o que contribuiu para a aprovação da maioria dos membros da Comissão de Finanças e Tributação. Argumentou que se a emenda fosse aprovada, tal medida proporcionaria uma

significativa economia aos cofres públicos, pois evitaria a contratação de novos professores. (ARAÚJO, 2008).

Os argumentos utilizados pelos governadores, autores da ADIn contra o cumprimento da Lei do PSPN não tinham sustentação, uma vez que, durante o julgamento, o advogado-geral da União, o senhor Luiz Inácio da Silva Adams lembrou aos autores da ação que na Lei do Piso existe um processo de adaptação, que seria a integralização do PSPN até o ano de 2010. Além do mais, o advogado frisou que da perspectiva orçamentária não haveria problemas, pois, a complementação da União já estava prevista na legislação para ajudar entes federados que não tivessem condições de cumprir este item da Lei. Para justificar seu argumento, Adams informou que, em 2009, apenas 20 municípios solicitaram ajuda financeira à União e, em 2010, foram 40 municípios (XIMENES, 2011).

Contudo, após a leitura do relator alguns ministros se manifestaram, dos quais se destacaram

As ministras Cármen Lúcia e Ellen Gracie discordaram do relator unicamente no ponto da jornada extraclasse, considerando sua definição na Lei inconstitucional. O ministro Gilmar Mendes, além de concordar com as ministras nesse ponto, propôs que se mantivesse interpretação no sentido de considerar a remuneração, e não o vencimento, como referência do piso. Já o ministro Marco Aurélio julgava a ADIn integralmente procedente. (XIMENES, 2011, p. 22).

Mesmo com as discordâncias, o presidente do Superior Tribunal Federal – STF, em exercício, o ministro Ayres Britto, chegou a proclamar, ao final da sessão, que a ADIn era improcedente. Porém, no dia seguinte, no momento da leitura da ata da sessão anterior, os ministros resolveram voltar atrás em relação ao resultado concernente ao 1/3 da jornada docente, para aguardar o voto do ministro Cezar Peluso que, na sessão anterior, não estava presente. O seu voto causou o empate, não dando ganho à norma, fato que ocorreu posteriormente quando a ação foi julgada improcedente por maioria (XIMENES, 2011).

Cabe ressaltar que essa emenda ao PL nº 619/2007 não foi aprovada. Contudo, após as discussões e aprovação da Lei nº 11.738/2008, que instituiu o PSPN, os ministros, em consequência da ADIn nº 4167/2008, resolveram suspender **o §4º do Art. 2º que trata do cumprimento do percentual correspondente aos 2/3 da carga destinados às atividades em sala de aula** (ARAÚJO, 2008). Isso afetou o cumprimento do percentual da carga horária destinada à hora-atividade, porque suspendeu a exigibilidade de seu cumprimento por parte dos entes federados (XIMENES, 2011).

Em síntese, os governadores questionavam na época o pagamento de 33% da jornada de trabalho destinada para hora-atividade dos docentes. O intuito deles era evitar o impacto

financeiros produzido pela elevação do percentual de hora-atividade na folha de pagamento. O STF manteve o piso, mas informou que a definição da carga horária dos docentes e sua divisão entre horas destinadas a aulas propriamente ditas e o percentual destinado a planejamento e estudos ficou remetido à legislação estadual e municipal, (ARAÚJO, 2008).

Não obstante, o Parecer CNE/CEB nº 9/2009⁷⁹ incentivou à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar e mencionou o trâmite ocorrido no STF em relação a um terço desse tempo para atividades extraclasse. Entretanto, devido ao embate jurídico não ter sido resolvido à época, este item não entrou na composição no parecer. Portanto, na Resolução nº 2/2009, o Art. 4º estabelece alguns princípios para instituir os planos de carreira. A respeito da jornada determina que seja, preferencialmente, em tempo integral com, no máximo, 40 horas semanais, com a ampliação do tempo para atividades extraclasse:

VII - jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente **a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino**, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos; (BRASIL, 2009, grifos nossos).

Assim como o valor do Piso, de fato, a inclusão do tempo de 33,3% para a hora-atividade pode ter forte impacto financeiro nas folhas de pagamento das redes municipais e estaduais, uma vez que demanda a contratação de mais professores. Não obstante, é fato também que sem tempo para planejamento, preparação e organização do processo pedagógico, o ensino fica comprometido em sua qualidade.

Em relação ao cumprimento da jornada de trabalho com inclusão de tempo para hora-atividade, o quadro 3 com informações da CNTE para o ano de 2016, considerando as 26 redes estaduais e o Distrito federal demonstrou o seguinte:

Quadro 3 – BRASIL: Cumprimento de 1/3 da jornada Extraclasse na composição da Jornada do Magistério nas Redes Estaduais, 2016

	UF	Cumprimento dos 33,33% de Jornada Extraclasse	%
01	Acre	Sim	Não informado
02	Alagoas	Sim	Não informado
03	Amazonas	Não	25%
04	Amapá	Não	24%
05	Bahia	Sim	Não informado
06	Ceará	Sim	Não informado
07	Distrito Federal	Sim	37,5%

⁷⁹ O Parecer CNE/CEB nº 9/2009 trata da revisão da Resolução CNE/CEB nº 3/97, que fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/pceb009_09.pdf>

08	Espírito Santo	Sim	Não informado
09	Goiás	Não	30%
10	Maranhão	Não	30%
11	Minas Gerais	Sim	Não informado
12	Mato Grosso do Sul	Sim	Não informado
13	Mato Grosso	Sim	Não informado
14	Pará	Não	25%
15	Paraíba	Sim	Não informado
16	Pernambuco	Sim	Não informado
17	Piauí	Sim	Não informado
18	Paraná	Sim	Não informado
19	Rio de Janeiro	Sim	Não informado
20	Rio Grande do Norte	Sim	Não informado
21	Rondônia	Sim	Não informado
22	Rio Grande do Sul	Sim	Não informado
23	Roraima	Não	20%
24	Santa Catarina	Não	20%
25	Sergipe	Sim	37,5%
26	São Paulo	Não	20%
27	Tocantins	Sim	40%

Fonte: CNTE/2016. Site: <<http://www.cnte.org.br/index.php/tabela-salarial.html>>

Segundo informações da CNTE, no ano de 2016 dezenove entes federados cumpriram com o estabelecido por Lei, sendo que entre estes, três desses pagavam hora-atividade acima de 33,33% (DF, SE, TO) e oito não cumpriram a Lei. Cabe ressaltar que o descumprimento da Lei é, certamente, um fator que favorece a desvalorização do professor.

Outros estudos revelaram essa situação em municípios Brasileiros. O estudo de Lana (2016) sobre o tema analisa a rede de ensino municipal de Belo Horizonte. Neste município, a hora-atividade já estava inclusa na jornada, porém era reservado o percentual de 20% da carga horária total para as Atividades Coletivas de Planejamento e Avaliação do Trabalho Escolar – ACPATEs (LANA, 2016). Em 2012, a Secretaria Municipal de Educação apresentou a nova carga horária dos docentes referentes às Atividades Coletivas – ACPATEs, baseada na Lei nº 11.738/2008 que supunha 2/3 para horas-aulas e 1/3 para atividades extraclases. Dessa forma, a distribuição da jornada de trabalho determinada pela Secretaria Municipal de Educação (Semed) para os docentes municipais passou a ser “organizada em torno de 15 horas semanais para atividades de regência e 7 h 30 para as ACPATEs, englobando nesse cálculo também o intervalo de recreio” (LANA, 2016, p. 111). Embora esse direito seja garantido pelas legislações e os professores estejam recebendo, a autora informa que existem impasses entre o Governo e os professores para a regularização desse tempo na Rede Municipal de Ensino de Belo Horizonte.

No município de Barcarena, segundo Silva (2017), em 2011 a prefeitura de Barcarena cumpriu parcialmente o estabelecido por Lei em relação à hora-atividade, sob a alegação de que não havia recursos. Havia a perspectiva por parte da prefeitura de efetuar o pagamento

da hora-atividade “por fora”, ou seja, como percentual financeiro sobre o vencimento e não propriamente tempo incluído na jornada de trabalho. No entanto, após a primeira greve de 2011 foi assinado um acordo celebrado entre Sintepp, Prefeitura, Câmara Municipal, Comissão Gestora do Plano e Comissão de Pais, com o comprometimento do governo em cumprir o definido em lei a respeito da carga horária para a hora-atividade incluída na jornada. No entanto, em 2014, os professores de Barcarena tiveram seu PCCR derrubado por meio de uma ADIn (SILVA, 2017).

O estudo de Pinheiro (2017) sobre carreira e remuneração docente em seis municípios paraenses (Altamira e Abaetetuba, Belém, Breves, Parauapebas e Santarém) revela que em relação ao pagamento da hora-atividade apresenta resultados diversos, sendo que, em Breves, a hora-atividade é paga ao professor em forma de gratificação. Em quatro municípios (Belém, Parauapebas, Altamira e Abaetetuba) a jornada não obedece ao disposto na lei do PSPN, sendo que, somente no município de Santarém a lei atende 2/3 (dois terços) de atividades com o aluno.

A Tese de Doutorado de Alves (2017) sobre remuneração dos professores da rede estadual do Pará conclui que em 2014 o reajuste do PSPN e o aumento do percentual da hora-atividade que passou de 20% para 25%, causaram impacto na folha de pagamento, como destaca o autor:

Em 2014, último ano da série histórica em análise, o valor o PSPN foi reajustado em 8,32%, chegando a R\$ 1.697,00 para uma jornada de 40 horas semanais. De acordo com o Governo Estadual, foram necessários R\$ 37 milhões para garantir o pagamento do Piso Nacional dos professores. Em abril desse mesmo ano, os professores da rede estadual receberam a antecipação, o que estava previsto para ocorrer apenas em julho. A implantação do percentual representou um impacto significativo na Folha de Pagamento da SEDUC, da ordem de R\$ 6,5 milhões/mês, para pagar a jornada de trabalho com 25% de hora-atividade e acréscimo de 6% na remuneração da hora aula do professor (ALVES, 2017, p. 148).

Em reunião, a SEDUC, a SEAD e o SINTEPP, definiram que, até 2018, a hora-atividade deveria atingir o patamar de 33% da jornada de trabalho, conforme previsão da Lei nº 11.738/2008 (ALVES, 2017).

Como pode ser verificado, em diversos estados e municípios brasileiros a Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional – PSPN para os professores com formação em nível médio não foi cumprida integralmente, de modo que, no Capítulo III, veremos se os municípios de Capanema, Marabá e Paragominas, foco deste estudo, cumprem a Lei do PSPN, especialmente a composição da remuneração e a composição da jornada de trabalho dos professores das respectivas redes municipais de ensino.

3 – POLÍTICA DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTE NOS MUNICÍPIOS DE CAPANEMA, MARABÁ E PARAGOMINAS

Este capítulo tem por objetivo analisar a política de carreira e remuneração dos professores por meio dos planos de carreira a remuneração dos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas. Considerando a opção teórico-metodológica adotada para esse trabalho, há necessidade de abordar o contexto no qual essa política foi desenvolvida. Para tanto, fez-se necessário em um primeiro momento explicar sobre os municípios, suas origens históricas, geográfica, bem como suas condições socioeconômicas e educacionais. Em seguida, na perspectiva de compreender as políticas de carreira e remuneração de professores da educação básica, os Planos de Carreira de cada município serão analisados em seus aspectos gerais, com ênfase na estrutura e nos critérios de movimentação na carreira.

3.1 Os Municípios de Capanema, Marabá e Paragominas no contexto geográfico do estado do Pará

Os municípios de **Capanema, Marabá e Paragominas** situados no Estado do Pará⁸⁰, fazem parte das Regiões de Integração do Rio Caeté, Carajás, e Rio Capim, respectivamente. Estas Regiões de Integração foram criadas por meio do Decreto nº 1.066, de 19 de junho de 2008⁸¹, no governo da então governadora, a Sra. Ana Júlia Carepa (PT) que dividiu o Estado do Pará em 12 regiões de integração, conforme mapa a seguir.

⁸⁰ O nome Pará tem origem na língua tupi-guarani, onde o termo “pa’ra” possui o significado que “rio-mar”, devido a grandeza do rio Amazonas (braço direito) que, ao juntar-se as águas do rio Tocantins engrossa e se torna vasto ao ponto de se parecer com a imensidão do mar (IBGE, 2018). O Estado do Pará tem como capital o município de Belém, sendo composto por 144 municípios e faz parte da região norte do Brasil, estando apenas abaixo do Amazonas, considerando o território, pois possui 1.247.955,238 km². Faz limites com o Suriname e o Amapá, Oceano Atlântico, Maranhão, Tocantins, Mato Grosso, Guiana e Roraima. De acordo com IBGE, no último censo (2010), o Pará possuía uma população de 7.581.051 pessoas com a densidade demográfica de 6,07 hab/km² (IBGE, 2010).

⁸¹ De acordo com o Art. 1º do referido Decreto, “A regionalização do Estado do Pará tem como objetivo definir regiões que possam representar espaços com semelhanças de ocupação, de nível social e de dinamismo econômico e cujos municípios mantenham integração entre si, quer física quer economicamente, com a finalidade de definir espaços que possam se integrar de forma a serem partícipes do processo de diminuição das desigualdades regionais” (PARÁ, 2008).

Figura 1 – Mapa do Estado do Pará – por região de integração



Fonte: Google. Disponível em: <https://www.google.com.br/search?q=mapa+do+par%C3%A1+por+regi%C3%A3o+de+integra%C3%A7%C3%A3o&tbm=isch&source=iu&ictx=1&fir=hYEMwTFhUMXp5M%253A%252CYB7rYBvOzq1fAM%252C&usg=__tAmIGrENdAcyZWxSFHt2Fj3qcSI%3D&sa=X&ved=0ahUKEwjv297Yt6jcAhVDxVkkHWRyCMQQ9QEIQDAD#imgrc=1m1nS3u_j0NE2M> Acesso em: 09/07/2018.

De acordo com Costa (2014), a divisão por Região de Integração no Estado do Pará foi implantada pelo governo por meio da Secretaria de Estado de Integração Regional – SEIR⁸², como estratégia para democratizar a gestão pública e aproximar o governo da sociedade, de acordo com critérios baseados em cinco dimensões: Institucional, Social, Econômica, Infraestrutural e Ambiental. Assim, o Pará está dividido em 12 regiões de integração⁸³: Baixo Amazonas, Tapajós, Xingu, Caeté, Capim, Guamá, Tucuruí, Araguaia e Carajás, Marajó, Tocantins e Metropolitana.

O Estado do Pará engloba uma grande região geográfica heterogênea, inteiramente situada na Amazônia e equivale a cerca de 15% do território nacional (SEIR-PA, 2010). O Pará é um Estado maior que muitos países, sendo que alguns de seus municípios são maiores⁸⁴ que diversos Estados do Brasil, “[...] como o Rio de Janeiro, Espírito Santo, Alagoas, Sergipe ou até maiores que alguns países europeus” (PARÁ, 2010, p. 15).

⁸² Secretaria de Estado de Integração Regional – SEIR criada através da Lei n°. 7024 de 24 de julho de 2007, publicada no Diário Oficial do Estado, no dia 26/07/2007.

⁸³ A divisão do Pará por região de integração e seus respectivos municípios segue no APÊNDICE A

⁸⁴ Os cinco maiores municípios em extensão geográfica são: Altamira (159.695,938 Km²), Oriximiná (107.602,992 Km²), São Félix do Xingu (84.212,426 Km²), Almeirim (72.960,274 Km²) e Itaituba (62.040,947 Km²) (PARÁ, 2010, p. 15).

3.2 Capanema/PA, Marabá/PA e Paragominas/PA – contexto histórico e socioeconômico

a) Capanema

O município de Capanema/PA é a cidade polo da Região de Integração do Rio Caeté, com as seguintes “coordenadas geográficas: 01° 11’ 45” de latitude⁸⁵ Sul e 47° 10’ 51” de longitude⁸⁶ a Oeste de Greenwich, fazendo limites⁸⁷: ao Norte - Municípios de Primavera e Quatipuru; a Leste - Tracuateua; ao Sul - Tracuateua e Bonito e a Oeste - Peixe-Boi e Bonito” (FAPESPA, 2016, p. 11).

Figura 2 – Capanema



Fonte: <https://www.ferias.tur.br/fotos/4596/capanema-pa.html>

O município de Capanema era conhecido com o nome de Quatipuru, devido à grande quantidade de roedores - coatipuru ou acutipuru “*sciurus aestucus*” - existentes na região. Sua formação foi decorrente de terras desmembradas do município de Bragança, em 1879. O marco inicial do povoamento de Quatipuru é atribuído ao senhor Joaquim da Silva, que possuía um

⁸⁵ Ângulo formado pela normal à superfície adotada para a terra, que passa pelo ponto considerado e a reta correspondente à sua projeção no plano do Equador. A latitude quando medida no sentido do Pólo Norte é chamada latitude norte ou positiva. Quando medida no sentido do Pólo Sul é chamada latitude sul ou negativa. Sua variação é 0° a 90°N ou 0° a + 90° e 0° a 90°S ou 0° a – 90° (FAPESPA, 2016, p. 52).

⁸⁶ Ângulo diedro formado pelos planos do meridiano de Greenwich e do meridiano que passa pelo ponto considerado. A longitude pode ser contada no sentido oeste, quando é chamada longitude oeste de Greenwich (W Gr.) ou negativa. Se contada no sentido este é chamada longitude este de Greenwich (E Gr.) ou positiva (FAPESPA, 2016, p. 52).

⁸⁷ Linha materializada ou não, que demarca a fronteira entre duas áreas vizinhas. É definido normalmente por lei de qualquer umas das instâncias da administração pública, federal, estadual ou municipal (FAPESPA, 2016, p. 52).

sítio onde, posteriormente, foi instalada a sede municipal. Dentre os muitos entraves que afetaram a circunscrição legal do atual Município de Capanema, destacam-se alguns eventos desde 1863, quando foi constituído em Distrito de Paz; em 1868, foi elevado à categoria de Freguesia; em 1879, foi elevada à categoria de Vila, com a criação do respectivo Município, instalado no dia 1º de julho de 1883. Em 1900, o município de Quatipuru foi extinto, voltando à condição de Município em 1902, obtendo seu antigo território. Em 1913, a Lei nº 1.327/1913 estabelece o retorno da vila de Quatipuru ao seu local de origem, perdendo o *status* de município. Em 1919, a sede é transferida para vila de Capanema. Em 1930, passa a ser chamado de Siqueira Campos, em homenagem a um dos heróis da Revolução de 30, mas, em 1938, voltou a ser chamado de Capanema, por meio do Decreto nº 2.972/1938 (FAPESPA, 2016).

No município de Capanema, em decorrência dos muitos desmatamentos para plantio de espécies agrícolas de subsistência e por campos artificiais destinados à pecuária de leite e de corte, a vegetação possui características de Capoeira, restando ainda íntegras, as Florestas Ciliares e de Várzea que ocupam as margens dos rios e os trechos inundam periodicamente. Como patrimônio cultural, o município de Capanema é detentor dos maiores depósitos de calcários da Zona Bragantina, que são explorados para fabricação de cimento (FAPESPA, 2016).

Em relação à cultura, a principal manifestação religiosa do Município é em homenagem à Nossa Senhora do Perpétuo Socorro, santa padroeira, com missas, novenas, procissão e arraial. Ocorrem outras atividades como a Feira da Cultura Popular, os concursos de quadrilhas, os festivais de poesias, a Festa das Flores e a Festa de Cheiro. Também se destacam o “Boi Promesseiro” e o Cordão de Pássaro “Beija Flor”. O artesanato local de cerâmica artística sobrevive precariamente devido à pouca divulgação na região. O município de Capanema possui como patrimônio histórico e cultural, os prédios do Mercado Municipal, a igreja Matriz de Nossa Senhora do Perpétuo Socorro e o prédio do Colégio São Pio X (FAPESPA, 2016).

Capanema apresenta, em relação ao território e ao meio ambiente, 63,7% de domicílios com esgotamento sanitário adequado, 15% de domicílios urbanos em vias públicas com arborização e 7,2% de domicílios urbanos em vias públicas com urbanização adequada, ou seja, ruas com a presença de bueiro, calçada, pavimentação e meio-fio (IBGE, 2018).

b) Marabá

Marabá/PA é a cidade polo da Região de Integração do Carajás. Está localizada à latitude 05° 21’ 54” sul e à longitude 04° 07’ 24”, (FAPESPA, 2016). Apresenta limites ao Norte - Municípios de Itupiranga, Rondon do Pará, Nova Ipixuna e Novo Repartimento; ao Leste - Bom

Jesus do Tocantins, S. João do Araguaia, S. D. do Araguaia e S. Geraldo do Araguaia; ao Sul - Curionópolis, Parauapebas, Eldorado do Carajás, Parauapebas e São Félix do Xingu e a Oeste - Município de São Félix do Xingu (FAPESPA, 2016).

Figura 3 – Marabá



Fonte: <https://www.ferias.tur.br/fotos/4677/maraba-pa.html>

O historiador Theodoro Braga relata que as terras do município de Marabá pertenceram ao município de Baião. O município teve sua origem na instalação de um núcleo agrícola, organizado por Carlos Leitão, na margem esquerda do rio Tocantins, de modo que alguns moradores descontentes saíram do local, se transferindo para a Colônia Militar de São João do Araguaia. As pessoas que permaneceram no lugar, fundaram um novo núcleo, em 1895. Este fato propiciou muitos desentendimentos, inclusive de cunho político, até que, por meio da Lei nº 1.278/1913, o município de Baião foi desmembrado para a criação do município de Marabá, com sua instalação em 5 de abril de 1913 (FAPESPA, 2016).

Em 1922, o município de São João do Araguaia é extinto e seu território passa ao município de Marabá, cuja sede foi elevada à condição de cidade pela Lei nº 2.207/1923. No entanto, em 1931, a sede do município de Marabá mudou para Lago Vermelho, pelo Decreto nº 287/1931, devido as periódicas enchentes do rio Tocantins. Em seguida, a Lei nº 8/1935 “enumerou o município de Marabá, subdividindo-o em cinco distritos: Marabá (sede), Itupiranga, Jacundá, Santa Isabel do Araguaia e São João da Ponta” (FAPESPA, 2016, p. 9). Em 1988, Marabá teve mais um desmembramento, ficando com um distrito que lhe dá o nome.

Na história de Marabá, alguns fatos se destacaram: “Após o ciclo da borracha, a castanha-do-pará fez de Marabá o seu maior produtor mundial. O extrativismo foi cedendo lugar à agropecuária e exploração da madeira. A mineração teve início a partir de 1920, depois das primeiras pesquisas geológicas realizadas na região” (FAPESPA, 2016, p. 10).

Em relação à cultura, principal manifestação religiosa do município ocorre em homenagem ao São Félix de Valois, padroeiro do município, acompanhada de procissão, novenas e arraial com barracas de jogos e venda de comidas típicas. A curiosidade em relação às festas locais reside em seu caráter reivindicatório relativo à questão da luta pela terra, à defesa da ecologia e às garantias pessoais dos marabaenses. Apresenta o boi-bumbá, como um dos patrimônios culturais da região. O artesanato é representado pelas peças utilizadas na extração da castanha, como “o abano, o boi-de-fogo, o cofo de palha, a cuia, o cachimbo, a espingarda, o facão, a lata de fumo, a panela de ferro, o paneiro comum, o paneiro sem alça, o pé-de-bode e outras” (FAPESPA, 2016, p. 10).

Marabá possui a praia do Tucunaré, que se destaca por ter cinco quilômetros de extensão. Para além desta praia, o município possui os balneários do Geladinho, do Espírito Santo e do Meio, menos frequentadas. O patrimônio histórico de maior relevância no município é a Praça Duque de Caxias, seguida da Ponte Rodoferroviária, que atravessa o rio Tocantins com destino ao porto de Itaquí, no estado do Maranhão, com 2.310 metros de extensão e 19 metros de largura.

Em relação ao meio ambiente, “apresenta 31,8% de domicílios com esgotamento sanitário adequado, 10,8% de domicílios urbanos em vias públicas com arborização e 11% de domicílios urbanos em vias públicas com urbanização adequada (presença de bueiro, calçada, pavimentação e meio-fio)” (IBGE, 2018). Contudo, de acordo com o Atlas de Integração Regional do Estado do Pará (2010), em relação à região do Carajás, Marabá possui 79,97%, sendo o segundo município mais urbanizado da região.

c) Paragominas

A cidade de Paragominas é a cidade polo da Região de Integração do Rio Capim, com as seguintes coordenadas Geográficas: 03° 00' 00" de latitude Sul e 47° 21' 30" de longitude a Oeste de Greenwich. Apresenta como limites: Municípios de Ipixuna do Pará e Nova Esperança

do Piriá, ao norte; A Leste, Estado do Maranhão; Municípios de Dom Eliseu, Ulianópolis e Goianésia do Pará, ao sul e a Município de Ipixuna do Pará, ao oeste (FAPESPA, 2016).

Figura 4 – Paragominas



Fonte: <https://www.ferias.tur.br/fotos/4728/paragominas-pa.html>

A ocupação da área que mais tarde daria origem ao município de Paragominas se deu na década de 1950, por ocasião do povoamento do estado do Pará, com a abertura de Rodovias e Projetos de Colonização. Foram anunciadas algumas colônias na região, por parte dos Governos Estadual e Federal, porém não tiveram êxito. Registra-se, que antes mesmo da chegada dos camponeses, o Governo do Estado autorizou que especuladores de Goiás efetuassem levantamentos e titulassem terras para compradores de Uberaba e Itumbiara, em Minas Gerais (FAPESPA, 2016).

Posteriormente, esse posicionamento do Governo provocou enfrentamento entre camponeses que penetravam na região e os “grileiros”, que emitiam títulos falsos e os asseguravam, através do uso da força. Desta forma, as tentativas de colonização fracassaram. Entretanto, houve muitos colonizadores imigrantes que se fixaram na área, nascendo assim, um povoado, que foi se estruturando. Em 1965, o município obteve sua autonomia, por meio da Lei nº 3.235, sendo que o município foi formado por área desmembrada de parte do município de São Domingos do Capim e parte do distrito de Camiranga, que pertencia ao município de Viseu (FAPESPA, 2016).

Paragominas, em 1988, perde parte do seu território para a criação de Dom Eliseu. Vale destacar que o nome Paragominas surgiu da abreviação do nome de três Estados: Pará, Goiás e Minas Gerais. No ano de 1991, o município de Paragominas teve mais um desmembramento para a criação do município de Ulianópolis, através da Lei nº 5.697/1991 (FAPESPA, 2016).

A respeito da cultura, Paragominas faz uma festa em homenagem a Santa Terezinha, com procissão, missa, arraial e parque de diversões. Ocorrem também, outras festas de caráter popular, como a Semana da Seresta, a Feira Agropecuária e a Feira da Integração. As danças típicas da região Sul do país são predominantes na cultura popular de Paragominas, devido a população ser formada por grupos populacionais de diversas regiões do País. O artesanato local, produz móveis rústicos, utilizando a madeira, a linha e o sisal como matérias-primas, entalhes e vasilhas utilitárias. O município de Paragominas possui como patrimônio histórico, as praças da Bíblia e Célio Miranda (FAPESPA, 2016).

Em relação à vegetação, Paragominas é vítima do desmatamento provocado pelo avanço da agropecuária na região, que reduziram, demasiadamente, as grandes áreas cobertas pela floresta original. Como patrimônio natural, Paragominas tem a Colônia Indígena do Canindé, com área total de 125.000 ha (1.250 km²), na porção sul do rio Gurupi, sendo o mais importante, separa o Maranhão do Pará. O rio Capim também tem importância relevante para o município, servindo de limite entre Paragominas e São Domingos do Capim (FAPESPA, 2016).

Paragominas apresenta um ambiente com 12,4% de domicílios com esgoto sanitário adequado, 12,9% de domicílios urbanos em vias públicas com arborização e 5.1% de domicílios urbanos em vias públicas com urbanização adequada (presença de bueiro, calçada, pavimentação e meio-fio) (IBGE, 2018). Na Região do Rio Capim, de acordo com o Atlas de Integração Regional do Estado do Pará (2010), Paragominas tem 76,18% de urbanização, sendo o segundo município mais urbanizado da região.

Em relação à área territorial e população dos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas, no período da pesquisa, se expressam de acordo com a tabela 4, a seguir:

Tabela 4 – Capanema, Marabá e Paragominas/PA: População, Área Territorial, IDHM, Densidade Demográfica, nos anos de 2011 a 2017

Municípios	Ano	População (hab.)	Área territorial ⁸⁸ (km ²)	Densidade Demográfica ⁸⁹ (hab/km ²)	IDHM ⁹⁰
Capanema	2011	64.139	613,57	104,53	0.655
	2013	65.498	613,60	106,74	0.655
	2015	66.353	610,70	108,65	0.655
	2017	67.150	614,69	109,24	0.655
	Δ⁹¹ %	4,7	0,2	4,5	0,0
	2011/2017				
Marabá	2011	238.708	15.128,37	14,78	0.668
	2013	251.885	15.128,40	16,65	0.668
	2015	262.085	15.092,30	17,37	0.668
	2017	271.594	15.128,06	18,00	0.668
	Δ %	13,8	0,0	21,8	0,0
	2011/2017				
Paragominas	2011	99.459	19.341,86	5,14	0.645
	2013	103.775	19.341,90	5,37	0.645
	2015	107.010	19.309,90	5,54	0.645
	2017	110.026	19.342,25	5,69	0.645
	Δ %	10,6	0,0	10,7	0,0
	2011/2017				

Fonte: Fapespa, 2016; IBGE, 2018.

As informações da tabela 4 revelaram que, no período de 2011 a 2017, o município mais populoso é Marabá com mais de 200.000 habitantes, apresentando um crescimento do índice populacional de 13,8%. O menos populoso é o município de Capanema, com menos de 70.000 habitantes, com crescimento populacional de 4,7% e com a maior densidade demográfica, ou seja, acima de 100 habitantes por km². A menor densidade demográfica foi a de Paragominas, com menos de 6 habitantes por km². Entretanto, o município de Capanema apresentou o menor índice de crescimento quanto à densidade demográfica, com 4,5%, enquanto o maior índice foi o de Marabá, com 21,8%. No que diz respeito à extensão territorial, o maior município é Paragominas, com área de 19.342,25 km², em 2017, seguido de Marabá e Capanema. Marabá possui o maior Índice de Desenvolvimento Humano do Município – IDHM, com 0,668 e o

⁸⁸ é o cálculo do espaço geográfico ao qual a circunscrição administrativa está inserida (FAPESPA, 2016, p. 52).

⁸⁹ é o indicador que mostra como a população se distribui pelo território, sendo determinada pela razão entre a população e a área de uma determinada região (FAPESPA, 2016, p. 52).

⁹⁰ O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) é uma medida composta de indicadores de três dimensões do desenvolvimento humano: longevidade, educação e renda. O índice varia de 0 a 1. Quanto mais próximo de 1, maior o desenvolvimento humano (PNUD, 2010).

⁹¹ Delta – é a letra do alfabeto grego (maiúscula) usada para representar a diferença entre duas variáveis. Termo que designa — no campo das opções — quanto o preço de uma opção varia, dada uma variação no preço do ativo, objeto sobre o qual incide a opção (SANDRONI, 1999, p. 160).

menor é de Paragominas, com 0,645. Desta forma, os três municípios são considerados de nível médio, pois se encontram entre 0,500 a 0,799 (SIIS).

O município de Capanema, segundo o Atlas de Integração Regional do Estado do Pará (2010), apresenta mais de 80% de sua população em área urbana e se enquadra na faixa entre 50 mil a 100 mil habitantes, ou seja, de porte intermediário, assim como Paragominas que ultrapassou os 100 mil habitantes somente no último ano da pesquisa e Marabá que é um município de porte médio, por ter mais de 200 mil habitantes.

Uma informação importante a ser considerada, em relação à “Renda e Trabalho” registrada no período do censo de 2010 é que, os municípios de Paragominas e Marabá foram classificados na faixa de nível de média vulnerabilidade social, com índices de 0,380 e 0,394, respectivamente e Capanema, com 0,468 estava na faixa de nível de alta vulnerabilidade social (FAPESPA, 2015), fato que pode influenciar também no PIB⁹² e PIB *per capita*⁹³, como aponta a tabela 5, abaixo:

Tabela 5 – Capanema, Marabá e Paragominas/PA: PIB e PIB per capita, nos anos 2011 a 2015

Municípios	Ano	PIB (R\$ 1.000)	Variação (%) - ano a ano	PIB <i>per capita</i>	Variação (%) - ano a ano
Capanema	2011	670.998,00		10.461,46	
	2013	828.515,00	23,4	12.649,47	21,7
	2015	960.650,98	5,1	14.477,88	4,2
	▲ % 2011/2015	43,2		38,4	
Marabá	2011	3.822.998,00		16.015,38	
	2013	5.739.901,00	37,6	22.787,78	33,1
	2015	7.326.871,67	16,0	27.956,09	13,8
	▲ % 2011/2015	91,6		74,6	
Paragominas	2011	1.685.588,00		16.947,40	
	2013	1.749.020,00	2,3	16.853,96	-63,1
	2015	2.403.742,54	19,0	22.462,78	17,3
	▲ % 2011/2015	42,6		32,5	

Fonte: IBGE, 2018.

⁹²Pela ótica da produção, o PIB corresponde à soma dos valores agregados líquidos dos setores primário, secundário e terciário da economia, mais os impostos indiretos, mais a depreciação do capital, menos os subsídios governamentais. Pela ótica da renda, é calculado a partir das remunerações pagas dentro do território econômico de um país, sob a forma de salários, juros, aluguéis e lucros distribuídos; somam-se a isso os lucros não distribuídos, os impostos indiretos e a depreciação do capital e, finalmente, subtraem-se os subsídios (SANDRONI, 1999, p. 459).

⁹³Valor médio agregado por indivíduo, em moeda corrente e a preços de mercado, dos bens e serviços finais produzidos em determinado espaço geográfico, no ano considerado (ripsa.org.br).

Com as informações da tabela 6, percebe-se que em Capanema, no período de 2011 a 2015, o PIB e o PIB *per capita* subiram, respectivamente, 43,2% e 38,4%. Nos anos seguintes, 2013 e 2015, os valores evoluíram, sendo que 2013 se destacou por apresentar crescimento no PIB e PIB *per capita* de, 23,4% e 21,7%.

No município de Marabá, em 2013, o PIB e o PIB *per capita* apresentam um aumento significativo de, respectivamente, 37,6% e 33,1%. O aumento que ocorreu em 2015 também foi relevante, sendo de 16% e 13,8%, sendo observado que no período de 2011 a 2015, o crescimento do PIB e do PIB *per capita*, foram de, respectivamente, 91,6% e 74,6%.

Em Paragominas, no ano de 2013, a queda no PIB *per capita* foi de -63,1%. Em 2015, os valores apresentam uma evolução, com destaque por apresentar crescimento no PIB e PIB *per capita* de, 19% e 17,3%. Todavia, no período pesquisado cresceram, respectivamente, 42,6% e 32,5%. Os valores adicionados dos setores da economia dos municípios também sofreram oscilações, como se observa na tabela 6, abaixo.

Tabela 6 – Capanema, Marabá e Paragominas/PA: Valor Adicionado segundo os setores econômicos: Indústria, Agropecuária e Serviços – (R\$1.000), nos anos de 2011 a 2015

Municípios	Ano	Indústria	%	Agropecuária	%	Serviços	%	Total 100%
Capanema	2011	170.262,00	36,8	16.173,00	3,5	275.894,00	59,7	462.329,00
	2013	162.981,00	28,8	26.924,00	4,8	376.001,00	66,4	565.906,00
	2015	183.922,92	28,5	24.791,24	3,8	436.953,10	67,7	645.667,26
	Δ % 2011/2015	8,0		53,3		58,4		39,7
Marabá	2011	910.561,00	34,5	120.557,00	4,6	1.607.886,00	60,9	2.639.004,00
	2013	1.959.602,00	46,2	171.217,00	4,0	2.113.929,00	49,8	4.244.748,00
	2015	2.822.974,99	50,5	270.656,68	4,8	2.492.247,95	44,6	5.585.879,62
	Δ % 2011/2015	210,0		124,5		55,0		111,7
Paragominas	2011	691.861,00	53,1	169.312,00	13,0	442.054,00	33,9	1.303.227,00
	2013	581.687,00	44,3	188.946,00	14,4	541.762,00	41,3	1.312.395,00
	2015	804.519,12	43,4	278.493,58	15,0	771.770,14	41,6	1.854.782,84
	Δ % 2011/2015	16,3		64,5		74,6		42,3

Fonte: IBGE, 2018. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/painel/painel.php> Acesso em: 18/07/2018.

O setor econômico de menor expressão em Capanema, de acordo com a tabela 6, é o setor de Agropecuária, não chegando a alcançar 5,0% no seu melhor ano (2013). Entretanto, vale ressaltar que dentre os três setores econômicos, a agropecuária teve o segundo maior crescimento, com 53,3%, sendo que a agricultura teve no cultivo, por ordem de importância, o feijão, a mandioca (macaxeira), pimenta-do-reino, laranja, milho, arroz, soja, banana e fumo

(DEEPASK, 2018). Na tabela 6 pode ser visto que no período estudado, o setor que apresenta menor crescimento é o setor industrial.

O setor Industrial, vem diminuindo o percentual, sendo que sua maior porcentagem foi 36,8%, em 2011. “Capanema, devido a sua fábrica de cimento, entra favoravelmente como município exportador” (PARÁ, 2010, p. 262). Segundo as informações do IBGE, o grande destaque econômico foi o setor de serviços, que desde o ano de 2011, representou mais de 50% da atividade econômica do município, sendo que, em 2015, alcançou 67,7%. No período da pesquisa este setor cresceu 58,4%.

No mercado de trabalho de Capanema, o setor que mais apresentou vínculos empregatícios, dentro do período estudado, é o setor de comércio e serviços, que no ano de 2015 apresentou 542 estabelecimentos com vínculos e 4.469 oportunidades de empregos (FAPESPA, 2016).

Vale lembrar que, no período estudado, o valor adicionado ao PIB correspondente aos setores econômicos, aumentaram 39,7%.

Em Marabá, o setor industrial, no ano de 2011 representou 34,5%, sendo o 2º setor econômico mais atuante do município de Marabá, tendo como 1º o setor de serviços com 60,9%. Em 2013 o setor industrial conseguiu se recuperar, apresentando 46,2%, sendo que, em 2015 chegou a representar 50,5% do setor econômico. Ao todo, o setor industrial apresentou um crescimento de 210,0%, pois de acordo com o Atlas de Integração Regional do Estado do Pará (2010), com a recuperação e o crescimento do Distrito Industrial de Marabá ficou “[...] favorável para instalação de novos empreendimentos na região, contribuindo para ampliar a competitividade e a diversificação da indústria estadual” (PARÁ, 2010, p. 68).

O setor agropecuário, alcançou apenas 4,6% no ano de 2011, não tendo expressividade no setor econômico do município. Todavia, no período estudado, foi o 2º setor econômico que mais cresceu, apresentando 124,5%. O setor de serviços, em 2011 apresentou 60,9%. Contudo, o setor vai decrescendo e em 2015 apresenta 44,6%, ficando abaixo do setor industrial, neste ano e no período estudado foi o setor com o menor crescimento, apresentando 54,7%. Vale lembrar que, no período estudado, o valor adicionado ao PIB correspondente aos setores econômicos, aumentaram apenas 55,0%.

No entanto, vale ressaltar que os dados estatísticos mostram apenas como o mercado se comporta por um determinado período, se o mercado consome mais ou menos, quais atividades se destacam, porém sem levar em consideração as situações impostas pela hegemonia do capital. Diante disso, cabe destacar que foi anunciado pelo governo, o investimento no setor industrial, que se concretizaram nos números apresentados, principalmente na área tecnológica, uma vez

que, segundo o Atlas de Integração Regional do Estado do Pará (2010), “a inovação tecnológica é importante para o novo modelo proposto pelo Governo do Estado” (PARÁ, 2010, p. 68).

De acordo com a Secretaria de Turismo – Setur-PA (2017), Marabá faz parte de um polo turístico que está recebendo investimentos do Estado do Pará ordem de R\$22 milhões referente à infraestrutura, em decorrência da construção de um Centro de Convenções, que já se encontrava com 70% da obra concluída e em breve poderá entrar no mapa do mercado de turismo de negócios “que movimentou quase R\$210 bilhões em 2013 no Brasil” (SETUR, 2017). Na perspectiva da Secretaria de Turismo, esse investimento pode movimentar a economia do município de Marabá.

A economia do município de Paragominas é movida pelo setor industrial e de serviços, variando de 43,4% a 53,1% e o setor agropecuário se apresentou com menor incidência não chegando a 16%. Acompanhando as informações, percebe-se que em 2011, o setor industrial teve a sua maior participação para o setor econômico, com 53,1%. Nos demais anos, houve um declínio, chegando em 2015, com 43,4%, enquanto que o setor de serviços variou de 33,9% (2011) a 41,6% (2015). No período estudado, o setor da agropecuária apresentou 16,3%, sendo o setor com menor desenvolvimento. O setor da economia que apresentou maior crescimento foi o de serviços, com 74,6% seguido da agropecuária, com 64,5%.

Parte dos valores arrecadados pelos municípios é destinada à Função Educação. De acordo com as informações a respeito das receitas e despesas de cada município, podemos verificar na tabela 7, quanto cada município investe em educação:

Tabela 7 – Total da Receita de Impostos x Despesas da Função Educação nos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas, no período de 2011 a 2017

Anos	Total da Receita de Impostos			Despesas da Função Educação					
	Capanema	Marabá	Paragominas	Capanema	%	Marabá	%	Paragominas	%
2011	34.334.433,78	256.538.188,04	70.222.884,77	9.289.401,47	27,05	64.175.047,50	25,01	20.521.860,52	29,22
2013	41.239.466,14	289.081.013,13	77.579.617,79	11.249.524,08	27,28	76.180.416,07	26,35	25.057.428,04	32,30
2015	50.265.345,35	320.813.127,19	98.102.189,05	13.901.298,57	27,66	96.401.183,79	30,05	32.372.229,59	33,00
2017	53.377.584,89	357.826.897,57	123.110.877,97	14.212.845,91	26,63	95.182.255,05	26,60	38.502.286,13	31,27
▲ 2001/ 2017	55,46%	39,48%	75,31%	53,00%		48,32%		87,62%	

Fonte: FNDE. Disponível em: https://www.fnde.gov.br/siope/relatorioRREOMunicipal2006.do?acao=pesquisar&pag=result&anos=2017&periodos=6&cod_uf=15&municipios=150550

As informações referentes às receitas de impostos dos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas demonstram que o município que apresentou maior crescimento nas receitas foi Paragominas, com 75,31%, ficando à frente de Marabá, que apresenta os maiores valores, mas foi o município que menos evoluiu, crescendo apenas 39,48%.

Em relação às despesas, observou-se que Paragominas foi o município que mais investiu durante o período da pesquisa, com uma variação entre 29 a 33% e também apresentou maior crescimento no período, com 87,62%. Em relação ao crescimento dos gastos, no período da pesquisa, o município de Capanema apresentou 53%, enquanto Marabá apresentou 48,32%.

Em seguida, veremos como a Educação foi organizada nos municípios quanto à administração, matrículas, estabelecimentos escolares e professores.

3.3 A Educação nos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas /PA

Para a concretização das ações relacionadas à educação nos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas, destaca-se o papel das Secretarias Municipais de Educação, enquanto secretaria responsável pela Educação das redes municipais dessas localidades.

A organização administrativa da educação municipal de Capanema é feita por meio da Secretaria municipal de Educação, pois segundo o Atlas de Integração Regional do Estado do Pará (2010), o município de Capanema não possui Conselho Municipal de Educação. Assim sendo, a Secretaria de Educação de Capanema apresenta como missão “garantir o acesso à permanência com sucesso na escola e o desenvolvimento da educação básica humanizada, por meio da gestão democrática e inovação educacional” (CAPANEMA, 2018). O município de Capanema não possui Sistema Municipal de Ensino, estando ainda vinculados ao Sistema Estadual.

De acordo com a prefeitura do município, a Secretaria de Educação almeja “ser referência pela qualidade e excelência dos serviços educacionais prestados, transparência e compromisso com a gestão pública democrática e por ações de educação básica” (CAPANEMA, 2018), de modo a assegurar o acesso, a inclusão, a permanência e formação dos estudantes, e a valorização dos professores do magistério.

A Educação em Marabá instituiu seu sistema de ensino por meio da Lei Municipal nº. 17.149/2004, sendo composto pelo Conselho de Educação que foi criado em 13 de junho de 1993, pela Lei Municipal nº 13.135/1993, operando em caráter consultivo, deliberativo, normativo e fiscalizador, com paridade na representação entre governo e sociedade civil (PEREIRA, 2016) e pela Secretaria Municipal de Educação – Semed de Marabá que traz como missão garantir o acesso à Educação Básica de qualidade; executando políticas educacionais que proporcionam conhecimento, desenvolvimento de habilidades e formação de valores, assegurando a formação do aluno/cidadão, primando pelo respeito às pessoas, pela democratização do ensino e compromisso com a gestão pública (MARABÁ, 2018).

Em Paragominas, não há Conselho Municipal de Educação, restando a responsabilidade pela política educacional do município à Secretaria Municipal de Educação – Semec.

A Semec cuidava da Educação Infantil, do Ensino Fundamental e da Educação de Jovens e Adultos, na zona urbana, na zona rural e nas comunidades indígenas de Paragominas. De acordo com as informações da secretaria, a Semec (2018) também articulou ações como a merenda escolar de qualidade, que inclusive já rendeu ao município diversos prêmios, até mesmo em âmbito nacional; promove “projetos de formação continuada e educação inclusiva, em parceria com a Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA), projeto da horta escolar, o Conquistando a Liberdade, realizado em parceria com o Centro de Recuperação Regional de Paragominas e tantos outros” (PARAGOMINAS, 2018).

Em Paragominas, o Sistema Municipal de ensino foi um dos assuntos que entrou na pauta da assembleia geral do Sindicato dos Professores de Paragominas - SINPEMP que estava prevista para o dia 21 de abril de 2017, quando seria analisado o “[...] Anteprojeto de criação do Sistema Municipal de Educação de Paragominas / SMEP; [...]” (SINPEMP, 2017).

Concernente às matrículas, a tabela 8, a seguir, mostra a distribuição das matrículas nas escolas municipais de Capanema, Marabá e Paragominas, no período de 2011 a 2017.

Tabela 8 – Capanema, Marabá e Paragominas/PA: matrícula da Educação Básica em escolas municipais, por zona, nos anos de 2011 a 2017

Municípios	Zona	Matrículas Municipais				▲ % 2011/2017
		2011	2013	2015	2017	
Capanema		2011	2013	2015	2017	▲ % 2011/2017
	Urbana	5.918	5.607	5.657	5.864	
	Rural	1.731	1.625	1.636	1.735	
	Total	7.649	7.232	7.293	7.599	- 0,7
Marabá		2011	2013	2015	2017	▲ % 2011/2017
	Urbana	41.065	43.561	44.056	43.894	
	Rural	11.931	11.714	11.924	11.280	
	Total	52.996	55.275	55.980	55.174	4,1
Paragominas		2011	2013	2015	2017	▲ % 2011/2017
	Urbana	23.134	22.574	20.985	20.726	
	Rural	5.728	4.587	4.489	4.695	
	Total	28.862	27.161	25.474	25.421	- 11,9

Fonte: Inep/MEC, 2018.

Nota: 1 - O mesmo aluno pode ter mais de uma matrícula (Inep).

De acordo com a tabela 8, de 2011 a 2017, observou-se que as matrículas de alunos em estabelecimentos de ensino municipais diminuíram o número de registros em (- 0,7%) no município de Capanema, (- 11,9%) em Paragominas e o único município que apresentou crescimento foi Marabá, com 4,1%. Verificou-se também que o maior número de matrículas se

concentrou na zona urbana, coincidindo com as informações do Atlas de Integração Regional do Estado do Pará (2010), os municípios possuíam cerca de 80% da população na zona urbana.

Verificou-se que, em Capanema, a partir de 2011, o número de matrículas sofreu uma variação negativa até o ano de 2013. Após esse período, teve uma oscilação, porém de 2015 para 2017 apresentou uma elevação de 306 matrículas. Contudo, segundo a informação do IBGE – Censo 2010, 37.741 pessoas com dez anos ou mais, no ano de 2010, não estavam frequentando a escola, sendo que, dentre estas, 30.113 não possuem instrução alguma ou possui o ensino fundamental incompleto. (IBGE, 2018).

As matrículas de alunos em estabelecimentos de ensino municipais de Marabá, em 2011 eram 52.996 e foram se elevando e chegaram com 55.174 matrículas, em 2017. Contudo, segundo informação do IBGE – Censo 2010, 129.624 pessoas com dez anos ou mais, no ano de 2010, não estavam frequentando a escola, sendo que, dentre estas, 103.399 não possuíam instrução alguma ou possuíam o ensino fundamental incompleto. (IBGE, 2018).

Em Paragominas, desde 2011 as matrículas de alunos em estabelecimentos de ensino municipais vêm diminuindo até o ano 2017. Apresentou o maior registro em 2011, com 28.862 matrículas e em 2017 terminou com 25.421 matrículas. Segundo informação do IBGE – Censo 2010, 53.360 pessoas com dez anos ou mais, no ano de 2010, não estavam frequentando a escola, sendo que, dentre estas, 48.044 não possuíam instrução alguma ou possuíam o ensino fundamental incompleto. (IBGE, 2018).

Com base nos dados de matrículas pode ser observado como se deram os registros do quantitativo de escolas para o período estudado, como segue na tabela 9, abaixo:

Tabela 9 – Capanema, Marabá e Paragominas/PA: N° de escolas, por zonas de atuação nos anos de 2011 a 2017

N° de escolas das Redes municipais, por zona						
Municípios	Zona	2011	2013	2015	2017	Δ % 2011/2017
Capanema	Urbano	28	29	26	24	
	Rural	22	23	21	12	
	Total	50	52	47	36	- 28%
Marabá	Urbano	92	97	114	105	
	Rural	127	115	110	95	
	Total	219	212	224	200	- 8,7%
Paragominas	Urbano	32	34	34	34	
	Rural	56	50	47	49	
	Total	88	84	81	83	- 5,7%

Fonte: Inep/MEC, 2018.

De acordo com as informações da tabela 9 foi possível verificar que o quantitativo de estabelecimentos de ensino municipais foram diminuindo no período de 2011 a 2017, sendo

que o maior decréscimo foi no município de Capanema onde registrou-se (- 28%), ou seja, tinha 50 escolas em 2011 e em 2017 tinha apenas 36. Infere-se que uma das possibilidades atribuídas ao decréscimo dos estabelecimentos escolares pode ser devido ao grande número de pessoas que não possuem instrução alguma ou possui o ensino fundamental incompleto ou que por algum outro motivo não frequentam a escola, para além de fatores políticos.

Em Marabá, pode-se perceber que o quantitativo de estabelecimentos de ensino municipais diminuiu muito, desde o início do período estudado, de 2011 a 2017, em (- 8,7%). Em 2011 tinham 219 escolas e em 2017 tinham 200.

No município de Paragominas, pode ser verificado que também diminuiu, pois em 2011 apresenta 88 e em 2017 apresenta apenas 83 escolas. No período da pesquisa apresenta uma queda significativa (- 5,7%).

Em relação ao quantitativo de professores nos três municípios, pode ser observado na tabela 10, a seguir:

Tabela 10 – Capanema, Marabá e Paragominas/PA: N° de docentes das redes municipais, por zonas de atuação nos anos de 2011 a 2017

N° de docentes das Redes municipais, por zona						
Municípios	Zona	2011	2013	2015	2017	Δ % 2011/2017
Capanema	Urbano	174	163	162	195	
	Rural	49	54	56	60	
	Total	223	217	218	255	14,3%
Marabá	Urbano	982	1.115	1.176	981	
	Rural	388	400	414	400	
	Total	1.370	1.515	1.590	1.381	0,8%
Paragominas	Urbano	505	516	475	485	
	Rural	159	151	137	135	
	Total	664	667	612	620	- 6,6%

Fonte: Inep/MEC,2018.

Nota: 1 - Os docentes são contados uma única vez em cada município. (Inep).

Em relação aos professores, as informações da tabela 10 mostraram que, ao contrário das escolas, o número de professores foi crescendo. No intervalo de tempo pesquisado pode ser observado o aumento de 14,3% no quantitativo de professores de Capanema e 0,8% em Marabá. Não ocorreu o mesmo em Paragominas, pois o município teve uma baixa de (- 6,6%) no período.

Capanema apresentou o menor número de professores, porém teve o maior crescimento. No município de Marabá pode ser visto algumas oscilações, mas não se percebe o resultado do concurso público ocorrido em 2010, por meio do Edital 01/2010, quando foi ofertado 1.073 vagas para os professores (PCI Concursos, 2018). Porém, notou-se um crescimento no número de professores, que alcançou em 2015, 1.590 registros de professores. No entanto, em 2017 houve uma queda, computando 1.381 professores.

Em Paragominas, em 2011, tinham 664 professores, caindo para 620, em 2017. Mesmo com o concurso ocorrido em 2012, por meio do Edital nº 01/2012, com 196 vagas para professores (PCI Concursos, 2018), percebeu-se o declínio no número de professores. Conforme os dados da prefeitura de Paragominas, 11 professores foram convocados, apenas, no ano de 2017 (PARAGOMINAS, 2018).

Somente em 2018, a gestão municipal se diz preocupada com a formação continuada de professores e com a diminuição do analfabetismo de jovens e adultos de Paragominas, sendo que, por meio do programa Alfa Paragominas, com investimento da empresa Hydro, em parceria com a Prefeitura e executado pela Semec, o prefeito Paulo Tocantins afirmou que pretende que esse programa “saia da zona urbana e chegue até a rural, levando também a educação, e principalmente, diminuindo o índice de analfabetos” (PARAGOMINAS, 2018).

Para além do quantitativo de docentes, um detalhe importante a ser visto é como foi a formação acadêmica desses profissionais, como mostra a tabela 11, abaixo:

Tabela 11 – Capanema, Marabá e Paragominas/PA: N° de Docentes das redes municipais, por formação acadêmica, nos anos de 2011 a 2017

Municípios	Número de Docentes das redes municipais, por formação acadêmica								
	Ano	Funda mental	Ensino Médio	Graduação com Licenciatura	Graduação sem Licenciatura	Especialização	Mestrado	Doutorado	Total 100%
Capanema	2011	7	242	446	7	95	7	0	804
	2013	1	145	437	5	109	5	0	702
	2015	2	138	480	4	108	7	0	739
	2017	1	132	511	9	145	13	1	812
	Δ % 2011/2017	- 85,7	- 45,5	14,6	28,6	52,6	85,7	0,0	1,0
Marabá	2011	4	984	940	49	215	23	3	2.218
	2013	2	807	1.358	75	311	25	3	2.581
	2015	3	684	1.573	68	387	22	3	2.740
	2017	3	433	1.634	82	517	44	7	2.720
	Δ % 2011/2017	- 25,0	- 56,0	73,8	67,3	140,5	91,3	133,3	22,6
Paragominas	2011	1	208	586	23	100	3	0	921
	2013	0	135	713	25	132	4	0	1.009
	2015	1	81	743	43	158	4	0	1.030
	2017	0	78	784	50	182	15	1	1.110
	Δ % 2011/2017	- 100	- 62,5	33,8	117,4	82,0	400,0	100,0	20,5

Fonte: Inep/MEC. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>
Acesso em: 18/07/2018.

Nota: 1 - O mesmo docente pode ter mais de uma graduação e/ou pós-graduação.

De acordo com as informações da tabela 11, pode ser observado que os três municípios ainda possuíam professores como formação acadêmica em nível Fundamental, sendo que em

Capanema e Marabá, estiveram presentes até 2017, com exceção de Paragominas que terminou o ano de 2017 sem professores com essa formação. No caso de Capanema, isso permite inferir que, como não houve a realização de concursos públicos no período, o governo municipal pode ter contratado esses professores, mesmo sem qualificação mínima para a docência, fato que não se explica, uma vez que, os dois editais de concursos cancelados afirmam que a formação mínima para o cargo de professor é o ensino médio/magistério. No entanto, os professores com essa formação diminuíram 85,7% no período estudado, pois em 2011 tinham 7 professores e em 2017 diminuiu para 1 professor.

Um destaque a ser observado em Capanema é que o número de professores com formação em Graduação sem Licenciatura aumentou 28,6% enquanto o número de professores com formação em Graduação com Licenciatura aumentou 14,6%. Outro destaque é o número de professores com Especialização e com Mestrado, que cresceram, respectivamente, 52,6% e 85,7%. O município possuía apenas 01 professor com doutorado, em 2017.

O município de Marabá, que ainda possuía professores com o Ensino Fundamental como formação acadêmica, no período da pesquisa esse quantitativo decresceu 25%. Os professores com formação em nível médio ainda estavam presentes, com destaque no ano de 2011, com 984, mas no decorrer do tempo foi diminuindo, sendo que, em 2017 chegou a 433, significando um declínio de 56,0%. Os professores com formação em ensino superior com licenciatura cresceram 73,8% enquanto os professores com formação em ensino superior sem licenciatura aumentaram 67,3%, no período. Os professores com formação em nível superior com Pós-Graduação: especialização, mestrado e doutorado apresentaram um aumento muito significativo, sendo respectivamente, 140,5%, 91,3% e 133,3%.

No município de Paragominas não possuía professores com o Ensino Fundamental como formação acadêmica, apresentando, nos últimos anos, apenas 1 professor em 2015, computando ao final do período, uma queda de 100%. Professores com formação em nível médio também faziam parte do quadro de pessoal da Semec, porém com queda de 62,5%.

Entre os professores com formação em ensino superior com licenciatura, o crescimento foi de 33,8%. Em relação aos professores com formação em ensino superior sem licenciatura, apresentaram um crescimento de 117,4%. Os professores com especialização chegaram a 82% no decorrer da série. Apenas 1,3% dos professores de Paragominas, em 2017, possuíam mestrado, mas vale lembrar que o crescimento no período foi de 400,0%. O município contava com 0,1% dos professores com doutorado, representando 01 docentes, em 2017.

De uma forma geral, o pequeno número de professores que possuem título de Mestre ou Doutor pode ser reflexo do pouco incentivo por parte das Secretarias de Educação dos

municípios para que os professores busquem maior qualificação, ou ainda pode ser que a “obtenção de nova titulação na pós-graduação não altera significativamente o vencimento dos docentes [...]. Outro desestímulo à qualificação é a dificuldade dos professores [...] em conseguir obter licença para o aperfeiçoamento, fortalecendo a não valorização da titulação” (SOUZA, 2014, 78).

Em relação aos vínculos desses profissionais junto aos municípios pode ser observado que ocorreram de formas variadas, como aponta a tabela 12, a seguir:

Tabela 12 – Capanema, Marabá e Paragominas/PA: N° de Docentes das redes municipais, por tipo de vínculo, nos anos de 2011 a 2017

Municípios	N° DE DOCENTES POR TIPO DE VÍNCULO									
	Ano	Concursado/ Efetivo	%	Contrato Temporário	%	Contrato Terceirizado	%	Contrato CLT ⁹⁴	%	Total 100%
Capanema	2011	183	80,3	45	19,7	0	0,0	0	0,0	228
	2013	140	62,2	85	37,8	0	0,0	0	0,0	225
	2015	143	64,1	80	35,9	0	0,0	0	0,0	223
	2017	94	36,7	162	63,3	0	0,0	0	0,0	256
	Δ % 2011/2017	- 48,6		260		0		0		12,3
Marabá	2011	504	36,4	878	63,5	1	0,0	0	0,0	1.383
	2013	1.076	70,6	448	29,4	0	0,0	0	0,0	1.524
	2015	1.144	69,6	497	30,2	0	0,0	2	0,1	1.643
	2017	1.082	76,9	325	23,1	0	0,0	0	0,0	1.407
	Δ % 2011/2017	114,7		- 63,0		- 100,0		0,0		1,7
Paragominas	2011	487	74,6	165	25,3	1	0,1	0	0,0	653
	2013	607	90,6	62	9,3	0	0,0	1	0,1	670
	2015	565	90,8	55	8,8	1	0,2	1	0,2	622
	2017	526	82,6	111	17,4	0	0,0	0	0,0	637
	Δ % 2011/2017	8,0		- 32,7		- 100		0		- 2,4

Fonte: Inep/MEC. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>
Acesso em: 18/07/2018.

Nota: 1 - Os docentes são contados somente uma vez em cada vínculo funcional e dependência administrativa, independente de atuarem em mais de um deles.

2 - O mesmo docente pode ter mais de um vínculo funcional.

A tabela 12 mostra informações a respeito do tipo de vínculo que os docentes estabeleceram com os municípios de Capanema, Marabá e Paragominas. Em decorrência dos vários tipos de vínculos praticados, o professor pode ser concursado, contratado temporário, terceirizado ou pela CLT.

⁹⁴Consolidação das Leis do Trabalho é a legislação que rege as relações de trabalho, individuais ou coletivas. Seu objetivo é unificar todas as leis trabalhistas praticadas no País. Todos os empregados registrados em carteira são chamados “celetistas” (GOVERNO DO BRASIL).

O período pesquisado mostra que, em Capanema, no decorrer dos anos os professores vinculados por concurso público, ou seja, os profissionais que possuem estabilidade após o estágio probatório, em 2011 representavam 80,3% e de forma decrescente, no ano de 2017 apresentaram 36,7%. Pode-se inferir que o município tem cada vez menos obrigações trabalhistas para com seu pessoal, apresentando um decréscimo de 48,6%. Segundo Souza (2014), esse tipo de atitude prejudica o profissional que, nessas condições, não tem carreira e também prejudica a categoria docente, pois

Ter grande contingente de professores admitidos em caráter temporário, cujo contrato pode ser encerrado a qualquer tempo, além de fragmentar a categoria docente permite maior controle laboral, tornando a categoria mais suscetível a ameaças em momentos de mobilização. Além disso, a contratação [...] é uma estratégia utilizada para desarticular os movimentos (SOUZA, 2014, p.136).

Em 2015, o município lançou um concurso público por intermédio do edital nº 001/2015, ofertando 88 vagas para professores com Graduação em Nível Médio na Modalidade Magistério ou Graduação em Nível Superior em Licenciatura Plena em Pedagogia, a ser realizado por meio de Provas e/ou Provas e Títulos, para a jornada de 100 horas mensais, porém, de acordo com o Portal Quatipuru (2015) foi cancelado a pedido da justiça, no dia 13/11/2015, atendendo pedido do Ministério Público do Estado, após ter recebido denúncias e constatado irregularidades no processo licitatório (JCONCURSOS, 2015).

Em 2016, ainda na gestão do prefeito Eslon Aguiar Martins (PMDB), foi lançado novo concurso público por meio do Edital nº 001/2016, com 85 vagas para os professores. Porém, na nova gestão, do Sr. Prefeito Francisco Ferreira Freitas Neto (DEM), conhecido como “Chico Neto”, este concurso também foi anulado pela justiça, com base nos princípios da Isonomia, da falta de publicidade da licitação dentre outras irregularidades, conforme o Decreto Municipal nº 568/2017, o que vem explicar o grande número de professores contratados em 2017, com 162, ou seja, 63,3% (QCONCURSOS, 2016).

Pode ser observado, na tabela 12, que os docentes contratados temporariamente, no ano de 2011 representavam apenas 19,7%, e no decorrer dos anos evoluiu positivamente, chegando a 63,3%, em 2017, aumentando 260% no período estudado. A prefeitura de Capanema pretende realizar um concurso público para o preenchimento de 130 para os professores no ano de 2018 (FADESP, 2018).

A política praticada no município de Capanema reflete a política neoliberal, onde o concurso público não é visto com bons olhos, por onerar o Município e tais atitudes podem ser

observadas nos resultados apresentados, tanto a respeito da qualificação precária quanto nas formas de vinculação dos professores. Nesse sentido, para Alves (2017)

A diversidade de vínculos dos professores no país, tem relação, entre outros fatores, com o processo de descentralização que, em muitos casos, ocorreu em condições econômicas adversas e que, de certo modo, justificou a decisão de vários gestores públicos em darem preferência para contratos temporários por terem menor ônus para os entes federados. (ALVES, 2017, p. 56).

As legislações municipais, estaduais e federais a que os professores são submetidos, por serem descentralizadas, desfavorecem a valorização docente – fato ocorrido pelas mudanças nas leis trabalhistas oriundas ou facilitadas pelos processos de reforma do Aparelho de Estado, proporcionando o aumento dos contratos temporários nas redes públicas de ensino, que ultrapassam, em alguns casos, o número de trabalhadores efetivos – como é o caso do município de **Capanema** (grifo nosso) – “o arrocho salarial, o desrespeito a um piso salarial nacional, a inadequação ou mesmo ausência de planos de cargos e salários, a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias” (OLIVEIRA, 2004, p. 1140) tornam o emprego no magistério público insuficiente e instável. A autora ressalta ainda que as questões remuneratórias referentes aos direitos trabalhistas, ainda são as mais demandadas nas lutas e movimentos dos professores (OLIVEIRA, 2004).

Em Marabá, os docentes com vínculo por meio de concurso público, no ano 2011 representavam 36,4% e no ano de 2017, alcançou 76,9%, aumentando no período, 114,7%. No que tange aos docentes contratados temporariamente, representavam 63,5% dos professores, porém, no período estudado, pode ser visto um declínio de 63%, sendo que, no ano de 2017 tiveram 23,1%. Em relação aos professores com contrato terceirizado, o município tinha 01 professor em 2011. O município de Marabá ainda possuía professores contratados com base na CLT, sendo 02 em 2015.

Os docentes que trabalham no município de Paragominas estão vinculados, no período pesquisado, por concurso público, chegando a 526 em 2017, apresentando em todo o período um crescimento de apenas 8,0%. Pode ser observado que os docentes contratados temporariamente, apresentaram um decréscimo de 32,7%. Vale ressaltar que o contrato temporário do pessoal, apesar de que o cargo só pode ser criado para uma necessidade pública temporária ou de emergência, tem sido usado como opção para diminuir os encargos trabalhistas da prefeitura para com os profissionais, haja vista a quantidade de profissionais com esse tipo de vínculo. Paragominas ainda possuía 0,3% de seus professores (2) com vínculo de terceirização, ou seja, não podem ser considerados servidores públicos estatutários. Em relação

ao contrato CLT, Paragominas possuía dois registros, sendo um em 2013 e um em 2015, correspondendo respectivamente a 0,1% e 0,2%.

Após verificarmos as informações municipais a respeito do número de matrículas de alunos, número de docentes e escolas, pudemos observar que as redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas acompanham as diretrizes dos organismos internacionais, a exemplo do Banco Mundial, economizando recursos por meio do aumento da relação professor-aluno (BANCO MUNDIAL, 1996), uma vez que foram registrados diminuição de estabelecimentos escolares, professores contratados que não usufruem de carreira e sem direitos trabalhistas/previdenciários, professores que ainda apresentam formação precária em quantidade considerável, entre outros. Também se verificou que Capanema, Marabá e Paragominas apresentam níveis de vulnerabilidade social preocupantes, acarretando em cerca de 50% de seus jovens e adultos com baixa escolarização e/ou analfabetos, mesmo tendo ocorrido ampliação da cobertura escolar (entre 9 e 11 anos de escolaridade) e de políticas assistenciais (a exemplo da Bolsa Família) na última década. Nesse sentido, já podemos ver o que vem ocorrendo nos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas, como ressaltado acima, com diminuição de professores e boa parte de alunos fora da escola.

Em relação aos professores, o documento do Banco Mundial (2010) afirmou que

[...] a carreira docente se tornou uma profissão de baixa categoria que não consegue atrair os candidatos de alto rendimento acadêmico. Os dados indicam que os professores são recrutados do terço inferior dos estudantes do ensino médio – contrastando com a Singapura, Coréia e Finlândia, onde os professores vêm do terço superior (BANCO MUNDIAL, 2010, p. 6).

Essa informação vem corroborar com resultados de pesquisas já mencionadas sobre a baixa remuneração dos professores, realizadas em âmbito nacional, decorrentes das políticas adotadas de forma vertical, por todos os entes federados.

3.4 A carreira dos professores das redes municipais nos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas: estrutura e critérios de movimentação na carreira

As legislações que versam sobre as funções e carreira do magistério podem assumir as nomenclaturas de Estatuto do Magistério e Plano de Carreira do Magistério, que apresentam alguma diferença em termos conceituais.

Em relação ao Estatuto, segundo Dutra Jr. et.al (2000), deve-se considerar o conjunto de normas que estabelecem as condições necessárias para a efetivação da relação funcional dos servidores com a administração pública, de forma geral. Assim sendo, deve dispor a respeito

de: investidura, exercício, direitos, vantagens, deveres e responsabilidades, sendo por vezes, estendida ou não, às especificidades do magistério.

A respeito dos Planos, em termos conceituais, Plano de Carreira é um conjunto de normas estipuladas por lei, com o intuito de regulamentar as condições, estrutura e o processo de progressão na carreira, estabelecendo a evolução funcional, que pode ser por categorias, níveis, classes, com a percepção de adicionais, incentivos e gratificações devidas, baseadas em critérios e escalas de evolução da remuneração (FNDE, 2001).

No âmbito municipal, a responsabilidade pela elaboração do Plano de Carreira e Remuneração é da prefeitura, com a coordenação da Secretaria Municipal de Educação, com a participação de representantes dos órgãos de finanças, planejamento e administração, assessores jurídicos, além de representantes da sociedade, visto que a “política de remuneração [de professores] adotada pelo município reflete à importância que a educação tem para a gestão” (PINHEIRO, 2017).

Posto isto, entre as legislações municipais estudadas, a mais antiga em vigência, é o Plano de Carreira do município de Capanema, instituído pela Lei nº 5.796, de 05 de março de 1999 e a mais recente é a Lei nº 17.782, de 08 de junho de 2017 que instituiu o Plano de Carreira do município de Marabá.

Em um primeiro momento, neste item, serão expostas as características gerais da organização da carreira do magistério em cada município abordando-se a estrutura e a movimentação na carreira.

3.4.1 A carreira docente no município de Capanema/PA: Estrutura e Critérios de movimentação

O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Capanema foi aprovado pela Lei nº 5.796, de 05 de março de 1999 na gestão do Prefeito Municipal Jorge Netto da Costa, e conta com os seguintes princípios que o balizam:

- I – aprimoramento da qualificação, através de cursos e estágios de formação, atualização, aperfeiçoamento ou especialização;
- II – remuneração condigna;
- III – progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, na avaliação do desempenho e no tempo de serviço;
- IV – período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na jornada de trabalho;
- V – ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- VI – condições adequadas de trabalho; (CAPANEMA, 1999, p. 1).

Para viabilizar e dar concretude na aplicação dos princípios elencados no Art. 3º, o PCCR/1999, no Art. 12 cria 02 (dois) quadros de pessoal do magistério: o Quadro Permanente – QPM composto pelos cargos de provimento efetivo e o Quadro Transitório – QTM composto pelos cargos, cujos professores são considerados leigos, na condição de efetivos ou estáveis, com vigência até dezembro de 2001.

Na Lei nº 5.796/1999, Art. 12, inciso I, fica explícito que os professores que compõem a carreira do magistério pertencem ao Quadro Permanente – QPM. Assim sendo, o Art. 8º considera que a categoria funcional de docente é composta por 03 (três) cargos de professor de Educação Básica, cujos símbolos são: CAP-GOM-PEB I – 101, CAP-GOM-PEB II – 102 e CAP-GOM-PEB III – 103. Para tanto, no §1º do Art. 8º prevê que o professor que ocupa o cargo – PEB I deve ter formação específica para a educação infantil e/ou séries iniciais do ensino fundamental: curso de Nível Médio, na modalidade Normal. Na sequência, no §2º, para o cargo PEB II, a formação do professor deve ser em curso Normal Superior ou Licenciatura Plena. No entanto, segundo o §3º, para as quatro séries finais do ensino fundamental e ensino médio, o professor PEB III deve ter formação em curso de Licenciatura Plena ou curso específico na área correspondente acrescido de complementação pedagógica.

Desta forma, a carreira do magistério do município de Capanema está organizada como mostra o quadro 4, a seguir:

Quadro 4 – Capanema - Estrutura da carreira do Magistério, segundo a Lei nº 5.796/1999

Cargos	Referências	Formação
CAP-GOM-PEB I – 101	1 a 8	Nível Médio/Normal
CAP-GOM-PEB II – 102	1 a 8	Normal Superior ou Licenciatura Plena
CAP-GOM-PEB III – 103	1 a 8	Licenciatura Plena ou formação em área específica

Fonte: Lei nº 5.796/1999.

Como pode ser observado no quadro 4, a categoria docente possui 03 (três) cargos de professores distribuídos em 08 (oito) referências, segundo o Art. 17. A carreira é composta por professores com formação do nível médio/normal ao nível superior, como explanados no Art. 12.

De acordo com Dutra Jr et.al. (2000), o número de classes e/ou referências e o interstício para promoção devem ser definidos segundo as necessidades, de forma que os professores se sintam estimulados a progredir e consigam atingir as classes finais da carreira, melhorando assim a sua remuneração. No que tange ao interstício, este intervalo de tempo deve garantir o cumprimento, com qualidade, das condições estabelecidas para a promoção.

Em relação à movimentação na carreira, a Lei nº 5.796/1999 prevê movimentação horizontal⁹⁵ e vertical⁹⁶, conforme o quadro 5, abaixo:

Quadro 5 – Capanema: Movimentação da carreira do magistério, segundo a Lei nº 5.796/1999

Movimentação	Crítérios	Interstício (anos)
Promoção Horizontal	I. Tempo	05 (cinco)
	II. Desempenho profissional;	
	III. Mérito acadêmico	
Ascensão Vertical	Comprovação de escolaridade	Concurso

Fonte: Lei nº 5.796/1999.

Para se efetivar a promoção horizontal existem três critérios estabelecidos pelo PCCR: o tempo de serviço, desempenho profissional e mérito acadêmico e ocorrem no interstício de 5 (cinco) anos. Para a ascensão vertical está estabelecida uma relação com o grau de escolaridade do professor. No entanto, o §2º do Art. 29 da Lei nº 5.796/1999 descreve que a movimentação vertical ou ascensão funcional por nova habilitação só pode ocorrer por meio de concurso público de provas e títulos. Na prática, isso significa que não há movimentação vertical automática.

3.4.2 A carreira docente no município de Marabá/PA: Estrutura e Critérios de movimentação

A rede municipal de ensino do município de Marabá contou com 02 (dois) Planos de carreira e 04 (quatro) Leis que fizeram alterações nesses Planos: o PCCR/2003, instituído pela Lei Municipal nº 17.097, de 17 de fevereiro de 2003; a Lei nº 17.359/2009 e a Lei nº 17.395/2009, que dispuseram sobre alterações no PCCR/2003; o PCCR/2011 e as Leis nº 17.547/2012 e 17.782/2017, que fizeram alterações no PCCR/2011.

O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério – PCCR/2003 foi aprovado na gestão do então Prefeito, Sr. Sebastião Miranda Filho e apresentou, como princípios básicos para a carreira do Magistério os seguintes:

- I** – a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- II** – a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

⁹⁵ Denomina-se progressão horizontal a movimentação na carreira decorrente de outros fatores como tempo de serviço, merecimento ou desempenho (DUTRA JR et. al., 2000, p. 23).

⁹⁶ Quanto à progressão na carreira relativa à mudança de titulação, a maioria dos planos (15) prevê alteração automática, com ou sem interstício, mediante a comprovação da nova habilitação, sendo essa alteração, em número bem menor de casos (4), articulada com existência de vaga, avaliação de desempenho, seleção ou concurso interno. Na ampla maioria dos casos, essa mudança de posição na carreira denomina-se progressão vertical [...] (DUTRA JR et.al., 2000, p. 22 - 23).

III – a progressão, através da mudança de nível de habilitação e de promoções periódicas;

IV – a integração do desenvolvimento profissional dos servidores ao desenvolvimento da Educação no Município, visando padrão de qualidade de Ensino (MARABÁ, 2003 p. 1-2).

O segundo PCCR, foi aprovado por meio da Lei nº 17.474/2011, após mais de dois anos de discussão entre governo e sindicato, onde algumas questões suscitaram ferrenhos debates (SINTEPP – SUBSEDE – MARABÁ, 2011). No Art. 3º, que trata dos princípios traz uma novidade em relação ao PCCR/2003, no inciso III ao afirmar que a “remuneração condigna para todos os profissionais da educação, com vencimentos ou salários nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Profissional Nacional” (MARABÁ, 2011, p. 2).

O PCCR, instituído pela Lei nº 17.097/2003, que vigorou até o ano de 2011, no Art. 5º declarava que a carreira do magistério apresentava uma estrutura de três cargos com base na formação docente (Art. 7º da Lei nº 17.097/2003), cada um com 08 (oito) classes, como mostra o quadro 6, a seguir:

Quadro 6 – Marabá: Estrutura da Carreira do Magistério, de acordo com a Lei nº 17.097/2003

Professor	Formação	Classes
Nível Especial I	Ensino Médio/Normal	A a H
Nível 1	Nível Superior: Licenciatura Plena ou área específica com formação pedagógica	A a H
Nível 2	Pós-graduação na área da educação com no mínimo 360 horas	A a H

Fonte: Lei nº 17.097/2003.

Concernente às Classes, o Art. 6º explana que “As classes constituem a linha de promoção da carreira do titular de cargo de professor e são designadas pelas letras de A a H” (MARABÁ, 2003, p. 2).

A partir da Lei nº 17.474/2011 a estrutura da carreira sofreu modificações em relação ao cargo, níveis, formação e classes, como apresentadas no quadro 7, abaixo:

Quadro 7 – Marabá: Estrutura da carreira do Magistério, segundo a Lei nº 17.474/2011

Nível	Escolaridade	Classes
I – Nível Especial I	Nível Médio/Normal	A a H
II – Nível I	Nível Superior	A a H
III – Nível II	Especialista	A a H
IV – Nível III	Mestrado	A a H
V – Nível IV	Doutorado	A a H

Fonte: Lei nº 17.474/2011.

O PCCR aprovado em 2011 mostra que a estrutura da carreira passa a comportar cinco cargos de professor conforme os níveis de escolaridade. Cada nível comporta 08 (oito) classes de progressão. O Art. 5º, nos incisos III e IV explicam, respectivamente, que Nível é a divisão

da carreira de acordo com a formação ou escolaridade e Classe significa que cada Nível é dividido em unidades de progressão funcional, que estabelece a amplitude entre os maiores e menores vencimentos.

Em 2017, o PCCR/2011 sofreu alteração por meio da Lei nº 17.782/2017. O Art 1º modificou o significado de Nível, que agora passar a ser a “linha de promoção da carreira [...], decorrente de avaliação de desempenho, designados pelos números de 1 (um) a 8 (oito)” (MARABÁ, 2017, p. 1).

A partir da Lei nº 17.782/2017, que alterou o PCCR/2011, no Art. 3º ficou estabelecido novo sentido para os cargos, que passam a ser denominados de classes, como segue no quadro 8, abaixo:

Quadro 8 – Marabá: Estrutura da Carreira do Magistério, de acordo com a Lei nº 17.782/2017

Classes	Formação	Níveis
Classe I (C-I)	Nível Superior: Licenciatura Plena ou área específica com formação pedagógica	1 a 8
Classe II (C-II)	Pós-graduação na área da educação com no mínimo 360 horas	1 a 8
Classe III (C-III)	Nível Superior, com Mestrado	1 a 8
Classe IV (C-IV)	Nível Superior, com Doutorado	1 a 8

Fonte: Lei nº 17.782/2017.

O Art. 3º da Lei nº 17.782/2017, deu nova redação ao Art. 6º da Lei nº 17.474/2011, ficando estabelecida uma inversão de sentido na nomenclatura – classes: “Art 6º As classes constituem a hierarquização da carreira, levando em consideração a escolaridade ou formação profissional e/ou titulação, sendo dividida da seguinte forma: Classe Especial (C – E); Classe I (C-I); Classe II (C-II); Classe III (C-III); Classe IV (C-IV)” (MARABÁ, 2017, p. 2). Com essa Lei, o professor com formação acadêmica em nível médio foi para o quadro em extinção, saindo do quadro permanente.

De acordo com o Art. 5º da Lei nº 17.782/2017, o Art. 7º da Lei nº 17.474/2011 passou a tratar dos níveis que, antes eram considerados – classes – e ficaram representados por números cardinais de 1 a 8.

No que tange à movimentação na carreira do magistério, a Lei nº 17.097/2003 disponibilizava a promoção horizontal e vertical, estabelecendo alguns critérios relacionados ao tempo de serviço e conhecimentos do professor e escolaridade, de conformidade com o quadro 9, a seguir:

Quadro 9 – Marabá: Movimentação da carreira do magistério, de acordo com a Lei nº 17.097/2003

Promoção	Critérios para movimentação	Interstício (anos)
Vertical	Apresentação de documentação de escolaridade.	Automática
Horizontal	Tempo de serviço	3 (três)
	Avaliação dos Conhecimentos do professor	3 (três)
	Avaliação de desempenho	anual

Fonte: Lei nº 17.097/2003.

O PCCR, Lei nº 17.097/2003, no §1º do Art. 7º afirma que a mudança de nível é automática a vigorar no exercício seguinte à apresentação do comprovante da nova habilitação. Entretanto, no §2º explica que a mudança de nível começa a partir da conclusão do período do estágio probatório. Para que ocorra a mudança de nível o professor deve alcançar uma certa pontuação, de maneira a ser observada:

- I – a média aritmética das avaliações anuais de desempenho, com peso (4,0);
- II – a pontuação da qualificação, com peso (2,0);
- III – a avaliação de conhecimentos, com peso (2,0);
- IV – o tempo de exercício em funções do magistério, com peso (2,0) (MARABÁ, 2003, p 4).

Quanto à promoção horizontal, o Art. 8º afirma que “promoção é a passagem do titular do cargo de professor de uma classe para outra imediatamente superior” (MARABÁ, 2003, p. 3). O §8º do Art. 8º explica que ocorrerá de uma classe para outra, sendo incorporado ao vencimento um adicional de 5% (cinco por cento).

Na Lei nº 17.474/2011 a movimentação também se apresenta de forma horizontal e vertical, conforme o quadro 10, abaixo:

Quadro 10 – Marabá: Movimentação da carreira do magistério, segundo a Lei nº 17.474/2011

Promoção	Critérios	Interstício (anos)
Vertical	Titulação específica	Automática
Horizontal	Tempo de serviço	3(três)
	Avaliação dos conhecimentos do professor	3(três)
	Avaliação de desempenho	anual

Fonte: Lei nº 17.474/2011.

O PCCR, Lei nº 17.474/2011, no §1º do Art. 7º, assim como no PCCR/2003, afirma que a mudança de nível é automática a vigorar no exercício seguinte à apresentação do comprovante da nova habilitação. E no §2º explica que a mudança de nível começa a partir da conclusão do período do estágio probatório. Para que ocorra a mudança de nível o professor deve alcançar uma certa pontuação, de maneira a ser observada:

- I – a média aritmética das avaliações anuais de desempenho, com peso (4,0);
- II – a pontuação da qualificação, com peso (1,0);
- III – a avaliação de conhecimentos, com peso (2,0);

- IV – o tempo de exercício em funções do magistério, com peso (1,0) e;
- V – frequência efetiva, com peso (2,0) (MARABÁ, 2011, p 6).

No PCCR/2011, a pontuação a ser observada para a mudança de nível é menor em relação à qualificação e tempo de serviço, que no PCCR/2003. No entanto, neste PCCR foi acrescido o inciso V que trata da frequência efetiva. Com a Lei nº 17.782/2017, no Art. 7º ficou estabelecido alguns percentuais para a promoção, ou seja, 3% para a Classe II; 1% para a Classe III e 1% para a Classe IV. Caso o número de vagas já tenha sido alcançado, o professor fica fazendo parte de uma lista de “ordem de preferência”.

Segundo a Lei 17.474/2011, o Art. 8º, §7º, declara que a promoção horizontal ocorrerá com interstício de 03 (três) anos, com incorporação de adicional de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento (§8º).

Em 2017, a mudança de Classe (nível), ou seja, a promoção vertical, passa a estar condicionada ao número de vagas anuais, deixando de ser automática, como segue: 3% para a Classe II (C-II); 1% para a Classe III (C-III) e 1% para a Classe IV (C-IV). Caso o número de vagas tenha sido alcançado, os professores que estiverem esperando para serem promovidos, ficam fazendo parte de uma lista de ordem de preferência.

3.4.3 A carreira docente no município de Paragominas/PA: Estrutura e Critérios de movimentação

A carreira dos professores do município de Paragominas vem sendo regida desde o ano de 2002 pela Lei nº 342, de 05 de julho de 2002 aprovada na gestão do prefeito Shydney Jorge Rocha. Para efeito desta Lei, o inciso II do Art. 2º declara que magistério público municipal é o conjunto de profissionais da educação, titulares do cargo de professor. Assim sendo, no Art. 3º, o PCCR/2002 tem como princípios para atender a carreira do magistério, os seguintes:

- I – ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II – aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III – piso salarial profissional;
- IV – período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- V – condições adequadas de trabalho (PARAGOMINAS, 2002, p. 1).

Diante destes princípios que são basilares para a carreira do magistério, o município de Paragominas estabelece uma carreira para os professores de forma que, no Art. 4º afirma que o cargo de provimento efetivo de professor é estruturado em 06 (seis) classes. Para tanto, classe

é entendida como o agrupamento dos cargos em que se estrutura a carreira (§2º). O Art. 5º da Lei nº 342/2002, estabelece que as classes são designadas por letras – A, B, C, D, E e F.

Destarte, no Art. 6º que trata dos níveis, referentes à habilitação do professor, organizamos da seguinte forma:

Nível especial 1 – formação em nível médio/normal;
 Nível 1 – formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação, com formação pedagógica;
 Nível 2 – formação em nível de pós-graduação, na área da educação, com duração mínima de 360 horas (PARAGOMINAS, 2002, p. 3).

Para melhor visualizar a disposição da carreira em relação a sua estrutura, o quadro 11, mostra como ocorre essa organização.

Quadro 11 – Paragominas: Estrutura da Carreira do Magistério, segundo a Lei nº 342/2002

Cargo	Formação	Classes
Nível especial 1	Médio/normal	A a F
Nível 1	Licenciatura plena ou graduação específica	A a F
Nível 2	Especialista	A a F

Fonte: Lei nº 342/2002.

O quadro 11 mostra os três cargos que compõem a carreira do magistério de Paragominas, especificados por níveis segundo a formação.

Em relação à movimentação na Carreira do Magistério a Lei nº 342/2002, no Art. 7º entende que promoção é a passagem do professor de uma classe para outra imediatamente superior, a ocorrer em decorrência da avaliação de desempenho, qualificação e conhecimentos do professor. Segundo o PCCR/2002, para que ocorra a mudança de nível, o professor deve apresentar comprovante da nova habilitação, a ser computada no exercício do ano seguinte.

O §2º esclarece que para ocorrer a promoção horizontal é considerado o número de vagas e a classificação dos professores que cumpriram o interstício de 05 (cinco) anos de exercício, incluído o mínimo de 01 (um) ano de docência, como pode ser observado no quadro 12, abaixo.

Quadro 12 – Paragominas: Movimentação da carreira do magistério, de acordo com a Lei nº 342/2002

Promoção	Crítérios para movimentação	Interstício (anos)
Vertical	Apresentação de documentação de escolaridade.	Automática
Horizontal	qualificação	5 (cinco)
	Avaliação dos Conhecimentos do professor	5 (cinco)
	Avaliação de desempenho	anual

Fonte: Lei nº 342/2002.

Ressalta-se que a avaliação de desempenho é anual e as demais ocorrem a cada 05 (cinco) anos, obedecendo as seguintes médias aritméticas anuais: I. desempenho, 3,0; II. Pontuação de qualificação, 2,0; III. Avaliação de conhecimento, 3,0 e IV. Tempo de exercício em docência, 2,0. De acordo com o §7º do Art 7º, as promoções ocorrem anualmente, sendo incorporado, segundo o Art. 8º, o adicional de 7% (sete por cento) ao vencimento do professor.

Para efeito de compreensão das principais características identificadas nas carreiras dos professores das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas, veremos, a seguir, o conjunto das informações a respeito das movimentações.

3.5 Síntese da carreira docente nos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas/PA, a respeito da movimentação horizontal e vertical

Após os estudos individuais dos municípios observou-se uma estrutura básica para a composição das carreiras, formada pelos cargos/funções de professor. No entanto, há a necessidade de destacar os aspectos referentes à movimentação horizontal dos municípios, considerando as leis municipais pesquisadas, de conformidade com a tabela 13, a seguir:

Tabela 13 – Síntese da movimentação horizontal na carreira docente dos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas

Aspectos da movimentação	Municípios				
	CAPANEMA	PCCR/	MARABÁ	Lei	PARAGOMINAS
	PCCR/	PCCR/	PCCR/	Lei	PCCR/
	1999	2003	2011	17.782/2017	2002
Nº					
Referência/Classe/ Níveis	8	15	15	15	6
Interstício (anos)	5	3	3	3	5
Acréscimo (%)	5	5	5	5	7
Amplitude da carreira (anos)	40	45	45	45	30

Fonte: Planos de Carreira dos municípios em estudo.

Ao relacionarmos as movimentações na carreira do magistério nos municípios em estudo observamos que os critérios de movimentação horizontal (tempo, desempenho e qualificação), estão presentes em todos os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração analisados, de acordo com a tabela 13, acima.

Importante destacar que no município de Marabá, tendo em vista as três legislações, se apresentam iguais em relação à movimentação horizontal.

Pode ser observado na tabela 13 que, ao analisar aspectos como a quantidade de movimentações (Referências/classes/níveis), os municípios apresentaram quantidades de

referências/classes/níveis diferentes, sendo (8) em Capanema, (15) em Marabá e (6) no município de Paragominas. O período em que ocorre o acréscimo nos vencimentos, ou seja, o interstício, nos municípios de Capanema e Paragominas foram de 3 anos e Marabá é de 5 anos. Em relação ao acréscimo percebido pelos professores, em decorrência da movimentação horizontal, os municípios de Capanema e Marabá oferecem o mesmo valor (5%), diferentemente de Paragominas que proporciona (7%).

Outro fator que também apresenta diferenças significativas é em relação à amplitude da carreira, que compreende o tempo que o profissional leva para alcançar o limite máximo de movimentações na carreira, que varia de 30 a 45 anos. Vale ressaltar que os municípios de Capanema e Marabá, onde se apresentaram as carreiras mais longas, com 40 e 45 anos, respectivamente, desfavorecendo as professoras, pois levando em consideração que a Lei permite a elas reivindicarem a aposentadoria com 25 (vinte e cinco) anos de trabalho, estas estão passíveis de não alcançarem o ápice da carreira. O município de Paragominas apresentou uma carreira com 30 anos, o que permite inferir que o município fornece condições mais favoráveis para as professoras alcançarem o topo da carreira.

A respeito da movimentação vertical na carreira dos professores dos municípios em estudo, o quadro 13 traz a seguinte explanação:

Quadro 13 – Síntese da movimentação vertical da carreira docente nos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas

Escolaridade	Municípios				
	Capanema	Marabá			Paragominas
	PCCR/1999	PCCR/2003	PCCR/2011	Lei nº 17.782/2017	PCCR/2002
Médio/Normal	CAP-GOM-PEB I – 101	Nível Especial 1	Nível Especial I	----	Nível Especial 1
Normal Superior ou Licenciatura Plena	CAP-GOM-PEB II – 102	---	---	----	---
Licenciatura Plena ou formação específica	CAP-GOM-PEB III – 103	Nível 1	Nível I	Nível I	Nível 1
Especialização	---	Nível 2	Nível II	Nível II	Nível 2
Mestrado	---	---	Nível III	Nível III	---
Doutorado	---	---	Nível IV	Nível IV	---

Fonte: Planos de Carreira dos municípios em estudo.

De acordo com o quadro 13, a movimentação vertical nos três municípios se difere bastante. O município de Capanema permite a movimentação vertical até o Nível superior, apresentando dois cargos, ou seja, no cargo CAP-GOM-PEB II – 102, o professor precisa ter formação em curso Normal Superior ou Licenciatura Plena e no cargo CAP-GOM-PEB III – 103, necessita ter formação em Licenciatura Plena ou formação específica. Neste último, o professor pode ministrar aulas nos anos finais do ensino fundamental e no ensino médio.

No município de Marabá, o primeiro Plano, só contemplava professores com formação até a pós-graduação *lato sensu* – Especialização. Entretanto, no segundo Plano, Marabá considerou, para a movimentação vertical, professores com formação até nível de pós-graduação *Stricto sensu* –doutorado e na Lei nº Lei 17.782/2017, que fez a última modificação no PCCR/2011, passou o cargo de professor de nível médio para o quadro em extinção, deixando de fazer parte do quadro permanente do município.

Em Paragominas, assim como o primeiro PCCR de Marabá, contemplava professores com formação até a especialização.

No próximo capítulo, abordaremos a composição da remuneração e da jornada de trabalho dos professores na perspectiva de analisar a compatibilidade da legislação municipal com o que prescreve a Lei nº 11.738/2008, do Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN.

4 – A COMPOSIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DA REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DAS REDES MUNICIPAIS DE CAPANEMA, MARABÁ E PARAGOMINAS: O QUE MUDOU COM A LEI DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL – PSPN?

A composição da jornada de trabalho dos professores com tempo reservado para estudo, planejamento, dentre outros pode contribuir para valorizar os professores, na medida em que lhes permite qualificar seu trabalho e, em consequência, melhorar o ensino de crianças e jovens. Em função disso, a legislação brasileira vem definindo a necessidade de que os Planos de Carreira incluam na composição da jornada tempo para esse fim. A partir da Lei nº 11.738/2008, a recomendação é de que 1/3 da jornada seja reservada para atividades extraclasse.

A remuneração digna tem muita importância quando se trata de valorizar o professor. Para isso, é importante que a composição da remuneração possa preservar o valor de seus ganhos após a aposentadoria, o que pode ocorrer ou não a depender do peso desses componentes. O vencimento constitui o componente com maior possibilidade de garantir a preservação dos ganhos, pois não pode ser suprimido ou reduzido no ato da aposentadoria, além de, constituir a base sobre a qual geralmente incidem acréscimos decorrentes de tempo de serviço e outras gratificações. A partir da Lei nº 11.738/2008 o vencimento dos professores foi unificado no Brasil, transformando-se em Piso Salarial Profissional Nacional.

Este capítulo tem como finalidade verificar a composição da jornada de trabalho e a composição da remuneração na perspectiva de verificar se os municípios de Capanema, Marabá e Paragominas vem cumprindo as determinações da Lei nº Lei nº 11.738/2008 a respeito desses temas.

4.1 A composição da jornada de trabalho dos professores das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas

A jornada de trabalho dos professores de Capanema, estabelecida em 125 horas, ficou assim até o ano de 2016. A partir de 2017, o município mudou para 100 horas e os municípios de Marabá e Paragominas já apresentavam jornadas de 100 horas mensais. Nestes municípios, a jornada de 200 horas mensais era considerada exceção e a hora-atividade no que diz respeito à valorização do professor, não foi considerada importante, a julgar pela falta de interesse do município de Marabá em estabelecer um percentual da jornada destinado à hora-atividade, como pode ser observado no quadro 14, a seguir:

Quadro 14 – Composição da Jornada de trabalho dos professores das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas, de acordo com os PCCRs

MUNICÍPIOS	LEGISLAÇÕES	JORNADA TOTAL (mensal)	Jornada Extraclasse ou Hora-atividade (33,33%, Lei nº 11.738/2008)
Capanema	PCCR/1999	125 horas	20%
Marabá	PCCR/2003	100 horas	Não especificou
	PCCR/2011		
Paragominas	PCCR/2002	100 horas	20%

Fonte: Capanema: Lei nº 5.796/1999; Marabá: Lei nº 17.097/2003; Lei nº 17.474/2011; Paragominas: Lei nº 342/2002.

A Lei nº 5.796/1999 de Capanema define que a jornada de trabalho do professor corresponde a 25 (vinte e cinco) horas semanais ou 125 (cento e vinte e cinco) horas mensais (Art. 30), prevendo 20% (vinte por cento) do total da sua jornada como horas-atividade (§ único do art. 31). A Lei nº 6.376/2017 diminui a duração da jornada de trabalho para 100 horas, mas nada mencionou a respeito da sua composição.

Em Marabá, as mudanças ocorridas nas Leis não interferiram na quantidade de tempo da jornada, de modo que, no Art. 12 da Lei nº 17.097/2003 e no Art. 12 da Lei nº 17.474/2011, ficou estabelecido que a jornada pode ser: I – parcial, (20) vinte horas semanais; II – integral, (40) quarenta horas semanais. O Art. 13 do PCCR/2003 previa a possibilidade de o professor assumir horas suplementares de no máximo 20 (vinte) horas semanais. A possibilidade de acumular cargo ou jornada complementar de trabalho, em decorrência da necessidade de o professor complementar sua renda mensal, pode ocasionar a anulação das reivindicações históricas de uma jornada que seja, no mínimo, compatível com as atividades específicas do trabalho docente (ARELARO; JACOMINI; SOUZA; SANTOS, 2012).

Em relação à jornada de 40 horas no município de Marabá, esta deve ocorrer, segundo o PCCR/2003, por necessidade do ensino e neste caso, o professor pode receber o adicional de dedicação exclusiva, por tempo determinado, segundo o Art. 14. Um fato importante é que o professor em dedicação exclusiva fica impedido de ter outra atividade remunerada. No Art. 16 diz que o professor com acumulação legal de cargo, deve ter a jornada de no máximo 20 (vinte) horas semanais em cada cargo. O PCCR/2003 e o PCCR/2011 consideravam a jornada de 40 horas uma exceção.

Em relação à composição da jornada, no Art. 12 § 2º da Lei nº 17.097/2003 e no Art. 12 § 3º da Lei nº 17.474/2011 explicaram que, para além dos 200 dias letivos, o professor deveria cumprir as atividades pertinentes à sua função, como por exemplo: “preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões

pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional” (MARABÁ, 2003, p. 6; 2011, p. 8), ou seja, atividades inerentes à hora-atividade. Contudo, não ficou estipulado o tempo para o cumprimento de horas-atividades, deixando a cargo dos estabelecimentos de ensino.

Isso nos faz refletir que “os professores têm [...] acumulado funções que ultrapassam a regência de classe, entretanto, [...] sem alterações significativas nas condições de trabalho dos docentes que lhes permitam assumir outras tarefas” (LIMA, 2013), a exemplo das horas dedicadas à hora-atividade, mas não previstas em sua jornada de trabalho. Assim sendo, de acordo com as informações levantadas, ficou claro que o município de Marabá, em momento algum, teve interesse em cumprir a Lei nº 11.738/2008 que determina no Art. 2º, que a jornada de trabalho deve ser composta por, no máximo, 2/3 da carga horária para as atividades com os alunos (aulas) e, conseqüentemente, 1/3 para a hora-atividade.

A jornada de trabalho dos professores de Paragominas, conforme a Lei nº 342/2002 de 20 (vinte) horas ou de 40 (quarenta) horas semanais (Art.12), incluindo 20% do tempo para hora-atividade inclusive para os professores que trabalham com as últimas séries do ensino fundamental e EJA, em regime de hora-aula. O professor com jornada parcial pode ser convocado a completar sua carga horária, em regime suplementar com mais 20 horas ou 40 horas, de conformidade com a necessidade da educação.

De acordo com o Art 14, o professor com jornada de 40 horas pode receber o adicional de dedicação exclusiva para realizar projetos específicos, “sendo utilizado um professor para cada dois mil e quinhentos alunos matriculados” (PARAGOMINAS, 2002, p. 6).

Considerando o que prevê a Lei nº 11.738/2008 – Lei do PSPN em relação à composição da jornada de trabalho docente, verificou-se que todos os municípios divergem do que recomenda a legislação nacional que prevê que 33,33% do tempo incluído na jornada seja reservado para atividades extraclases. O município de Marabá é omissos em relação a informações sobre hora-atividade e em Capanema e Paragominas a legislação municipal prevê apenas 20% da jornada para a hora-atividade, percentual é inferior ao previsto na lei do PSPN.

As informações constantes nas legislações municipais apresentadas são contraditórias, pois prometem valorizar o professor, mas negam essas condições. Isso nos remete ao documento da Unesco (1966) ao recomendar que na definição da composição da jornada de trabalho deve-se considerar tempo para planejamento de aula, para dedicação à pesquisas extraclases. Contudo, a desvalorização dos professores é um problema vivido nacionalmente e os valores recebidos pelos professores não compensam as tarefas que lhes são incumbidas (GATTI; BARRETO, 2009). E sem previsão de hora-atividade, a intensificação do trabalho é

maior ainda. Outro aspecto de extrema relevância para a valorização do professor é a possibilidade de uma boa remuneração, cuja composição lhes permita preservar os valores auferidos na ativa após a aposentadoria, por meio de vencimento compatível com sua formação e tempo de serviço. Vejamos se isso ocorre nos municípios da pesquisa no item a seguir.

4.2 Composição da remuneração e os valores de vencimento dos professores municipais dos professores das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas

A política remuneratória se encontra refletida nos elementos que compõem a remuneração (PINHEIRO, 2017). Desta forma, “[...]. Dentre as políticas de governo que poderiam ser implementadas visando à melhoria da educação, acreditamos que a política de remuneração se apresenta com um alto grau de importância na consecução desse objetivo” (PINHEIRO, 2017, p. 104).

4.2.1 Capanema/PA – a composição da remuneração e os valores de vencimento dos professores municipais

No município de Capanema, a Lei nº 5.796/1999, que dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração dos servidores do Magistério público estabelece como um de seus princípios, a remuneração condigna do magistério. A composição da remuneração é constituída pelo Vencimento-Base acrescido das vantagens específicas do cargo (Art. 5º). Assim sendo, a remuneração é composta pelos adicionais e gratificações, quais sejam: adicional por tempo de serviço (5%); adicional de férias (1/3); gratificação pelo exercício da docência em classes especiais de alunos portadores de necessidades educativas especiais (50%); gratificação por regime especial de trabalho (80%); gratificação de Magistério para o professor em regência de classe (20%), como mostra o quadro 15, a seguir:

Quadro 15 – Capanema: Composição da Remuneração: Vencimento, Gratificações e Adicionais dos docentes, segundo o PCCR/1999

Vencimento	Gratificações		Adicionais	
160,00 – PEB I 208,00 – PEB II 224,00 – PEB III	I - Pela docência em Educação Especial	50%	I - Férias	*
	II - Regime de tempo integral	80%	II - Tempo de serviço	5%
	III - Pela titulação em nível superior ou pós-graduação	30%		
	IV - Gratificação de magistério, pela regência de classe	20%		

Fonte: Lei nº 5.796/1999. Nota: (*) O percentual não está especificado na Lei.

As informações do quadro 15 demonstram que a remuneração é composta pelo vencimento-base, que depende do cargo assumido pelo professor acrescido das gratificações instituídas no PCCR/1999 e adicionais. A gratificação de Magistério para o professor em regência de classe foi acrescida pela Lei 6.072/2003. Embora não haja especificação do percentual do adicional de férias, o município segue o que prescreve o art. 7º da CF/88, ou seja, 1/3 sobre o salário.

Dutra Jr et.al (2000) define e explica em que situações são concedidos adicionais e suas especificidades em relação às gratificações:

São vantagens pecuniárias que a administração concede aos servidores em razão do tempo de exercício (adicional de tempo de serviço) ou em face da natureza peculiar da função que exige conhecimentos especializados ou um regime próprio de trabalho (adicionais de função). Distingue-se da gratificação por ser o adicional uma recompensa pelo tempo de serviço do servidor ou uma retribuição pelo desempenho de funções especiais, enquanto a gratificação é uma compensação por serviços comuns executados em condições anormais para o servidor ou uma ajuda pessoal em face de certas situações que agravam o orçamento do servidor. O adicional se relaciona com o tempo ou com a função; a gratificação se relaciona com o serviço ou com o servidor. O adicional, em princípio, adere ao vencimento e, por isso, tem caráter permanente; a gratificação é autônoma e contingente. Os adicionais mais comuns são o adicional por tempo de serviço e o adicional de função, no qual se incluem o adicional de tempo integral, de dedicação exclusiva e de nível universitário (DUTRA JR et. al., 2000, p. 217).

O adicional por tempo de serviço incide sobre o vencimento base do professor e remunera a sua experiência, “considerando que conforme os anos passam, a tendência seja de que o professor melhore sua prática, o que provocará melhoria da qualidade da educação” (PINHEIRO, 2017, p 124). Em consequência, este adicional é incorporado ao vencimento e continua a fazer parte dos ganhos do professor com a aposentadoria.

O vencimento-base, no PCCR/1999 de Capanema, está disposto, conforme a estrutura salarial da carreira, em dois sentidos: vertical e horizontal. O sentido vertical implica em três níveis de vencimento conforme a formação e o sentido horizontal, caracterizado pelas referências que são identificadas por algarismo arábicos de “1 a 8”, como se observa no quadro 16:

Quadro 16 – Capanema: Referências adotadas para o vencimento base, segundo a Lei nº 5.796/1999

Níveis	Referências							
CAP-GOM-PEB I – 101 – professor com formação nível Médio/Normal	1	2	3	4	5	6	7	8
	5%							
CAP-GOM-PEB II – 102 – (PEB I-PEB II) 30% – professor com licenciatura plena	1	2	3	4	5	6	7	8
	5%							
CAP-GOM-PEB III – 103 – (PEB I-PEB III) 40% – professor bacharel com complementação pedagógica	1	2	3	4	5	6	7	8
	5%							

Fonte: Lei nº Lei nº 5.796/1999.

Segundo a Lei nº 5.796/1999o (Art. 19, inciso II) o percentual estipulado para a movimentação vertical, isto é, a passagem do vencimento inicial do PEB I para o vencimento inicial do PEB II é de 30% (trinta por cento) e o percentual entre o vencimento inicial do PEB I e o vencimento inicial do PEB III é de 40% (quarenta por cento). O sentido de movimentação horizontal, organizado em 8 (oito) referências apresenta uma variação de 5% (cinco por cento) entre cada referência. Assim sendo, de acordo com o Anexo V da Lei nº 5.796/1999, podem ser observados os valores correspondentes à estrutura salarial para a jornada de 200 horas⁹⁷, como disposto na tabela a seguir:

Tabela 14 – Capanema: Vencimento base do professor com jornada mensal de 200h, conforme cargo e tempo na carreira – 1999

Nível	Vencimentos							
	1	2	3	4	5	6	7	8
CAP-GOM-PEB I – 101 – professor com formação nível Médio/Normal	256,00	268,80	282,24	296,32	311,20	326,72	343,04	360,16
CAP-GOM-PEB II – 102 – professor com licenciatura plena	332,80	349,44	366,88	385,28	404,48	424,80	446,08	468,32
CAP-GOM-PEB III – 103 – professor bacharel com complementação pedagógica	358,40	376,32	395,20	414,88	435,68	457,44	480,32	504,32

Fonte: Lei nº 5.796/1999.

O professor nível CAP-GOM-PEB I – 101 começa a carreira recebendo como vencimento inicial, o valor de R\$256,00 (duzentos e cinquenta e seis reais) e ao final da carreira o professor recebe R\$360,16 (trezentos e sessenta reais e dezesseis centavos). Para o CAP-GOM-PEB II – 102, o vencimento inicial é de R\$332,80 (trezentos e trinta e dois reais e trinta centavos), sendo que ao final recebe R\$468,32 (quatrocentos e sessenta e oito reais e trinta e dois centavos). Por conseguinte, o CAP-GOM-PEB III começa com R\$358,40 (trezentos e cinquenta e oito reais e quarenta centavos) para receber ao final da carreira R\$504,32 (quinhentos e quatro reais e trinta e dois centavos).

A carreira do professor no município de Capanema, estabelecida na Lei nº 5.796/1999 apresentou amplitude de 40 anos, pois possui oito referências com interstício de cinco anos de uma referência para outra e; a dispersão do vencimento dentro da mesma carreira para o professor foi de R\$104,16 (cento e quatro reais e dezesseis centavos), ou seja, 40,69%, para o professor com formação em nível médio; R\$ 135,52 (cento e trinta e cinco reais e cinquenta e dois centavos), correspondendo a 40,72% para o professor com licenciatura plena e R\$145,92 (cento e quarenta e cinco reais e noventa e dois centavos), ou seja, 40,71% para o professor com

⁹⁷ A jornada de 125 horas é adotada como padrão na rede. No entanto, Devido à necessidade de comparação dos valores dos vencimentos praticados em Capanema com o valor do PSPN correspondente a uma jornada de 200h, a tabela foi elaborada com base nos valores do Anexo V da Lei nº 5.796/1999, adaptada para jornada de 200h.

formação específica. A dispersão total⁹⁸ (entre o menor valor “256,00” e o maior valor “504,32”) foi de R\$ 248,32 (duzentos e quarenta e oito reais e trinta e dois centavos), o equivalente a 97%.

O município de Capanema fez diversos reajustes na tabela de vencimentos do PCCR/1999, que foram executadas no decorrer do tempo. Levando em consideração o lapso temporal escolhido para esta pesquisa (2011 a 2017) e, tendo a necessidade de verificar se houve alguma mudança nos vencimentos dos professores com o advento do PSPN, começamos a analisar o reajuste realizado no de 2009 que foi o último ocorrido antes da vigência da Lei nº 11.738/2008.

O vencimento base dos professores da rede municipal de Capanema sofreu um reajuste por intermédio da Lei nº 6.279/2009, Art. 1º e Anexo I, tendo como referência a jornada de 125 horas mensais. Para a carreira do CAP-GOM-PEB I – 101 o valor passou a ser de R\$465 (quatrocentos e sessenta e cinco reais). Para a referência inicial do CAP-GOM-PEB II – 102, o valor era de R\$604,50 (seiscentos e quatro reais e cinquenta centavos) e o CAP-GOM-PEB III – 103 era de R\$651,00 (seiscentos e cinquenta e um reais). Para a jornada de 200 horas mensais, as informações estão contidas no APÊNDICE B, que foi construído com base no Art. 1º, Anexo I da Lei nº 6.279/2009.

De acordo com o APÊNDICE B, o primeiro vencimento da carreira do CAP-GOM-PEB I – 101, o vencimento inicial era de R\$744,00 (setecentos e quarenta e quatro reais) e no ápice da carreira o professor recebia R\$1.046,88 (hum mil, quarenta e seis reais e oitenta e oito centavos). Para o vencimento inicial do CAP-GOM-PEB II – 102 era R\$967,20 (novecentos e sessenta e sete reais e vinte centavos) e ao fim percebia R\$1.360,94 (hum mil, trezentos e sessenta reais e noventa e quatro centavos). O CAP-GOM-PEB III – 103 começou com R\$1.041,60 (hum mil, quarenta e um reais e sessenta centavos) e no final recebeu R\$1.465,63 (hum mil, quatrocentos e sessenta e cinco reais e sessenta e três centavos).

A dispersão do vencimento dentro da mesma carreira, em 2009, foi de R\$302,88 (trezentos e dois reais e oitenta e oito centavos) para o professor com formação em nível médio; R\$ 393,74 (trezentos e noventa e três reais e setenta e quatro centavos) para o professor com licenciatura plena e R\$424,03 (quatrocentos e vinte e quatro reais e três centavos) para o professor com formação específica, correspondendo a 40,71% para cada carreira. Na carreira total, a dispersão (entre o menor valor “744,00” e o maior valor “1.465,63”) foi de R\$ 721,63 (setecentos e vinte e um reais e sessenta e três centavos), o equivalente a 97%.

⁹⁸ [...] a variação existente entre o vencimento inicial do docente em início de carreira e com formação de nível médio na modalidade Normal e o vencimento final do docente em final de carreira e na última posição desta, atingindo-a por meio de titulação ou outra forma de movimentação (JACOMINI; MINHOTO; CAMARGO, 2012, p. 14).

Em 2009, a Lei do PSPN já havia sido aprovada, mas o ajuste ocorrido não se baseou na Lei do Piso, porque a lei ainda não estava em vigência. Assim sendo, a tabela 15 a seguir, aponta os ajustes que o município de Capanema realizou, acompanhando o valor do Salário Mínimo Nacional brasileiro, que em 2009 apresentou o valor de R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais), instituído pela Lei nº 11.944/2009.

Tabela 15 – Capanema: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo para o professor com jornada mensal de 200h, por cargo, 2009

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário Mínimo	Salário Mínimo %
CAP-GOM-PEB I – 101	744,00		- 21,68		+ 60,00
CAP-GOM-PEB II – 102	967,20	950,00	+ 1,81	465,00	+ 108,00
CAP-GOM-PEB III – 103	1.041,60		+ 9,64		+ 124,00

Fonte: Lei nº 6.279/2009; Lei nº 11.944/2009.

Os professores do município de Capanema, ocupantes dos três cargos contidos no Plano receberam o vencimento base acima do valor do salário mínimo nacional. No entanto, comparando-se os valores recebidos ao valor do Piso Salarial, o professor com formação em nível médio recebeu 21,68% abaixo do PSPN.

No ano de 2010, os vencimentos dos professores não foram reajustados. No entanto, em 2011, ano em que a Lei nº 11.738/2008 entra em vigor, os vencimentos receberam novos reajustes por meio da Lei nº 6.303/2011 (Art. 1º e Anexo I). Para o primeiro nível de vencimento da carreira do CAP-GOM-PEB I – 101, o valor foi de R\$545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais). Para a vencimento inicial do CAP-GOM-PEB II – 102, o valor foi de R\$708,50 (setecentos e oito reais e cinquenta centavos) e o CAP-GOM-PEB III – 103 foi de R\$763,00 (setecentos e sessenta e três reais). Estes valores correspondem à jornada de 125 horas. Esses valores convertidos para 40 horas semanais/200 horas mensais são expostos no APÊNDICE C.

As informações do APÊNDICE C mostram que o vencimento inicial para o cargo CAP-GOM-PEB I – 101, com jornada de 40 horas semanais/200 horas mensais, que era de R\$872,00 (oitocentos e setenta e dois reais), ao chegar no ápice da carreira, o professor recebia como vencimento R\$1.226,99 (hum mil, duzentos e vinte e seis reais e noventa e nove centavos); o vencimento inicial do CAP-GOM-PEB II – 102 foi R\$1.133,60 (hum mil, cento e trinta e três reais e sessenta centavos) e no final da carreira foi de R\$1.595,09 (hum mil, quinhentos e noventa e cinco reais e nove centavos) e para o CAP-GOM-PEB III – 103, o professor recebeu R\$1.220,80 (hum mil, duzentos e vinte reais e oitenta centavos) e no fim da carreira recebeu R\$1.717,79.

A dispersão do vencimento dentro da mesma carreira, em 2011, foi de R\$354,99 (trezentos e cinquenta e quatro reais e noventa e nove centavos) para o professor com formação em nível médio; R\$ 461,49 (quatrocentos e sessenta e um reais e quarenta e nove centavos) para o professor

com licenciatura plena e R\$496,99 (quatrocentos e noventa e seis reais e noventa e nove centavos) para o professor com formação específica, correspondendo a 40,71% para cada carreira. Na carreira total, a dispersão (entre o menor valor “872,00” e o maior valor “1.717,79”) foi de R\$ 845,79 (oitocentos e quarenta e cinco reais e setenta e nove centavos), o equivalente a 96,96%.

Estes valores foram praticados pela prefeitura de Capanema no ano de 2011. Todavia, ao compará-los ao Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN verificou-se que o município não cumpriu a Lei, como pode ser observado na tabela 16, a seguir.

Tabela 16 – Capanema: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 6.303/2011, para o professor com jornada mensal de 200h

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário mínimo	Salário Mínimo %
CAP-GOM-PEB I – 101	872,00		- 26,54		+ 60,00
CAP-GOM-PEB II – 102	1.133,60	1.187,08	- 4,50	545,00	+ 108,00
CAP-GOM-PEB III – 103	1.220,80		+ 2,84		+ 124,00

Fonte: Lei nº 6.303/2011; Lei nº 11.738/2008; Lei nº 12.382/2011.

O PCCR/1999 por meio da Lei nº 6.303/2011 não acompanhou o valor estipulado pela Lei do PSPN, haja vista que, como mostra a tabela 16, os cargos CAP-GOM-PEB I – 101 e CAP-GOM-PEB II – 102 receberam o reajuste, ficando, respectivamente, 26,54% e 4,50% abaixo do Piso. Somente o cargo CAP-GOM-PEB III – 103 recebeu aumento que ultrapassou o Piso em 2,84%. Entretanto, o reajuste ficou acima do salário mínimo, acompanhando os percentuais reajustados em 2009.

Em 2011, o Ministério Público do Estado – MPE do município de Capanema expediu uma recomendação ao Prefeito Municipal de Capanema, Governador do Estado, Secretário Estadual de Educação, Assembleia Legislativa do Estado, Secretária Municipal de Educação e Câmara Municipal para que fosse implementado, em caráter de urgência, o Piso Salarial aos professores da região, destacando que a soma dos valores recebidos deveria conter: “o vencimento e todas as vantagens pecuniária, bem como a jornada de trabalho de 40 horas, correspondendo ao piso salarial de R\$ 1.187,97/2011”. Caso a recomendação não fosse cumprida seria “instaurado inquérito civil público, bem como ação civil pública ou outras ações de cunho administrativo e judicial para que o Município e o Estado sejam obrigados a adequar seu sistema educacional de acordo com a lei” (MPE-PA, 2011).

Em 2012 ocorreu um novo reajuste. Levando em consideração que a jornada de trabalho do professor é estabelecida em 125 horas mensais, ficou instituído pela Lei nº 6.315/2012, no Art. 1º e Anexo I, os valores atualizados da seguinte forma: a primeira referência da carreira do CAP-GOM-PEB I – 101 passou a ser R\$725,50 (setecentos e vinte e cinco reais e cinquenta centavos), para a referência inicial do CAP-GOM-PEB II – 102 o valor era de R\$943,15 (novecentos e

quarenta e três reais e quinze centavos) e para o CAP-GOM-PEB III – 103, de R\$1.015,70 (hum mil, quinze reais e setenta centavos). Para a jornada de 40 horas semanais/200 horas mensais ficaram estabelecidos os valores baseados na Lei nº 6.315/2012, no Art. 1º e Anexo I, como mostra o APÊNDICE D, de modo a serem comparados ao valor do PSPN do ano de 2012.

De conformidade com o APÊNDICE D, o vencimento inicial para o cargo CAP-GOM-PEB I – 101, com jornada de 40 horas semanais/200 horas mensais era de R\$1.160,80 (hum mil, cento e sessenta reais e oitenta centavos) e ao chegar no ápice da carreira, o professor recebia como vencimento R\$1.633,31 (hum mil, seiscentos e trinta e três reais e trinta e um centavos). Para o vencimento inicial do CAP-GOM-PEB II – 102, o valor recebido era R\$1.509,04 (hum mil, quinhentos e nove reais e quatro centavos) e no final da carreira recebeu R\$2.123,31 (dois mil, cento e vinte e três reais e trinta e um centavos) e para o CAP-GOM-PEB III – 103, o professor recebeu R\$1.625,12 (hum mil, seiscentos e vinte e cinco reais e doze centavos) e no fim da carreira recebeu R\$2.286,64 (dois mil, duzentos e oitenta e seis reais e sessenta e quatro centavos).

A dispersão do vencimento dentro da mesma carreira, em 2012, foi de R\$472,51 (quatrocentos e setenta e dois reais e cinquenta e um centavos) para o professor com formação em nível médio, ou seja, 40,70% ; R\$ 614,27 (seiscentos e catorze reais e vinte e sete centavos) para o professor com licenciatura plena, correspondendo à 40,71% e R\$661,52 (seiscentos e sessenta e um reais e cinquenta e dois centavos) para o professor com formação específica, com 40,71%. Na carreira total, a dispersão (entre o menor valor “1.160,80” e o maior valor “2.286,64”) foi de R\$ 1.125,84 (hum mil, cento e vinte e cinco reais e oitenta e quatro centavos), o equivalente a 96,99%.

Os valores dos vencimentos constantes na Lei nº 6.315/2012 foram comparados ao valor do PSPN, no ano de 2012, como mostra a tabela 17, a seguir.

Tabela 17 – Capanema: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 6.315/2012, para o professor com jornada mensal de 200h

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário mínimo	Salário Mínimo %
CAP-GOM-PEB I – 101	1.160,80		- 20,00		+ 86,62
CAP-GOM-PEB II – 102	1.509,04	1.451,00	+ 4,00	622,00	+ 142,61
CAP-GOM-PEB III – 103	1.625,12		+ 12,00		+ 161,27

Fonte: Lei nº 6.315/2012; Lei nº 11.738/2008; Decreto nº 7.655/2011.

Com a atualização do vencimento base do professor com formação em nível médio - CAP-GOM-PEB I – 101, o professor passou a receber R\$1.160,80 (hum mil, cento e sessenta reais e oitenta centavos), o equivalente a 80% do Piso Salarial, uma vez que o valor ainda está 20% abaixo do Piso. Entretanto, mesmo a Lei nº 6.315/2012 não estando embasada no PSPN, os cargos com nível superior receberam o valor do Piso Salarial, pois o CAP-GOM-PEB II – 102 e o CAP-GOM-PEB III – 103 recebem, respectivamente, 4% e 12% acima do Piso. Ao compará-los com

o salário mínimo instituído para o ano de 2012, verificou-se que os reajustes dos vencimentos ficaram acima dos percentuais de 2011.

Até o ano de 2012 as leis que estabeleceram os reajustes não consideraram a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, Lei nº 11.738/2008. Somente a partir do ano de 2013 que o reajuste dos vencimentos estabelecidos pela Lei nº 6.331/2013, Art. 1º, foram apoiados na Lei do PSPN e expostos no Anexo I, reajustando o valor do vencimento do CAP-GOM-PEB I – 101 para R\$ 783,50 (setecentos e oitenta e três reais e cinquenta centavos). Para a referência inicial do CAP-GOM-PEB II – 102 o valor passou a ser de R\$ 1.018,55 (hum mil, dezoito reais e cinquenta e cinco centavos). Para o CAP-GOM-PEB III – 103 o valor foi de R\$1.096,90 (hum mil, noventa e seis reais e noventa centavos). Vale ressaltar que os valores reajustados pela Lei nº 6.331/2013 são pertinentes ao professor com jornada de trabalho de 125 horas mensais. Para a jornada de 40 horas semanais/200 horas mensais ficaram estabelecidos os valores como mostra o APÊNDICE E, de modo a serem comparados ao valor do Piso Salarial do ano 2013.

As informações contidas no APÊNDICE E mostram que o professor no cargo CAP-GOM-PEB I – 101 recebeu como vencimento na referência inicial R\$1.253,60 (hum mil, duzentos e cinquenta e três reais e sessenta centavos) e no final da carreira recebeu R\$1.763,87 (hum mil, setecentos e sessenta e três reais e oitenta e sete centavos). O valor para o vencimento inicial do CAP-GOM-PEB II – 102 foi R\$1.629,68 (hum mil, seiscentos e vinte e nove reais e sessenta e oito centavos) e no final recebeu R\$2.293,06 (dois mil, duzentos e noventa e três reais e seis centavos). O CAP-GOM-PEB III – 103 recebeu R\$1.755,04 (hum mil, setecentos e cinquenta e cinco reais e quatro centavos) e ao final recebeu R\$ 2.469,58 (dois mil, quatrocentos e sessenta e nove reais e cinquenta e oito centavos).

A dispersão do vencimento dentro da mesma carreira, em 2013, foi de R\$510,27 (quinhentos e dez reais e vinte e sete centavos) para o professor com formação em nível médio, ou seja, 40,70% ; R\$ 663,38 (seiscentos e sessenta e três reais e trinta e oito centavos) para o professor com licenciatura plena, correspondendo à 40,71% e R\$714,54 (setecentos e catorze reais e cinquenta e quatro centavos) para o professor com formação específica, com 40,71%. Na carreira total, a dispersão (entre o menor valor “1.253,60” e o maior valor “2.469,58”) foi de R\$ 1.215,98 (hum mil, duzentos e quinze reais e noventa e oito centavos), o equivalente à 97%.

No ano de 2013, o pagamento do valor estabelecido como Piso salarial ainda não havia sido cumprido pelo município de Capanema. De acordo com a Lei nº 11.738/2008, o valor para o ano de 2013 foi de R\$ 1.567,00 (hum mil, quinhentos e sessenta e sete reais) a ser pago ao professor com formação em nível médio. No entanto, a Lei nº 6.331/2013 apresentou o

vencimento para o cargo CAP-GOM-PEB I – 101 abaixo do que deve ser pago. A tabela 18, abaixo, indica a situação do município em relação ao PSPN, como segue

Tabela 18 – Capanema: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 6.331/2013, para o professor com jornada mensal de 200h

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário mínimo	Salário Mínimo %
CAP-GOM-PEB I – 101	1.253,60		- 20,00		+ 84,90
CAP-GOM-PEB II – 102	1.629,68	1.567,00	+ 4,00	678,00	+ 140,37
CAP-GOM-PEB III – 103	1.755,04		+ 12,05		+ 158,86

Fonte: Lei nº 6.331/2013; Lei nº 11.738/2008 - Portaria Interministerial nº 16, de 17/12/2013; Decreto nº 7.872/2012.

O PCCR/1999 por meio da Lei nº 6.331/2013, que estabeleceu uma atualização no vencimento para o ano de 2013, afirmou embasar-se no PSPN para efetivar os ajustes, como exposto no Art. 1º. No entanto, como a tabela 33 apontou que o cargo CAP-GOM-PEB I – 101 recebeu um ajuste com 20% (vinte por cento) abaixo do Piso Salarial, percebe-se que a Lei não foi cumprida. Somente os cargos CAP-GOM-PEB II – 102 e CAP-GOM-PEB III – 103 receberam atualização acima do Piso, mais especificamente, 4% e 12,05%, respectivamente. Um fato a ser destacado sobre os cargos contemplados pelo PSPN é que são ocupados por professores com formação em nível superior. Quando os valores recebidos foram comparados ao salário mínimo foi verificado que os mesmos obedecem a um “padrão”, porém o percentual ficou abaixo do estabelecido em 2012.

Em 2014, o PCCR/1999 recebeu mais um ajuste em sua estrutura salarial por meio da Lei nº 6.341/2014, segundo o Art. 1º e anexo I, considerando a jornada de trabalho de 125 horas mensais, com ajustes para o vencimento inicial do CAP-GOM-PEB I – 101, na referência 01 de R\$848,50 (oitocentos e quarenta e oito reais e cinquenta centavos). Para o cargo CAP-GOM-PEB II – 102 o valor foi de R\$1.103,05 (hum mil, cento e três reais e cinco centavos) e para o cargo GOM-PEB III – 103 o valor foi de R\$1.187,90 (hum mil, cento e oitenta e sete reais e noventa centavos). Para a jornada de 40 horas semanais/200 horas mensais, fica exposto no APÊNDICE F.

Como pode ser observado no APÊNDICE F, o professor no cargo CAP-GOM-PEB I – 101 recebeu o valor de R\$1.357,60 (hum mil, trezentos e cinquenta e sete reais e sessenta centavos) e ao final da sua carreira percebeu R\$1.910,22 (hum mil, novecentos e dez reais e vinte e dois centavos). No vencimento inicial do CAP-GOM-PEB II – 102 recebeu R\$1.764,88 (hum mil, setecentos e sessenta e quatro reais e oitenta e oito centavos) para receber ao final R\$2.483,30 (dois mil, quatrocentos e oitenta e três reais e trinta centavos) e o CAP-GOM-PEB III – 103 recebeu R\$1.900,64 (hum mil, novecentos reais e sessenta e quatro centavos) na

primeira referência e na última recebeu R\$ 2.674,34 (dois mil, seiscentos e setenta e quatro reais e trinta e quatro centavos).

A dispersão do vencimento dentro da mesma carreira, em 2014, foi de R\$552,62 (quinhentos e cinquenta e dois reais e sessenta e dois centavos) para o professor com formação em nível médio; R\$ 663,38 (seiscentos e sessenta e três reais e trinta e oito centavos) para o professor com licenciatura plena e R\$773,70 (setecentos e dezoito reais e quarenta e dois centavos) para o professor com formação específica, correspondendo à 40,71% para cada carreira. Na carreira total, a dispersão (entre o menor valor “1.357,60” e o maior valor “2.674,34”) foi de R\$ 1.316,74 (hum mil, trezentos e dezesseis reais e setenta e quatro centavos), o equivalente à 96,99%.

No entanto, a Lei nº 6.341/2014 também apresentou o vencimento para o cargo CAP-GOM-PEB I – 101 abaixo do valor estabelecido como Piso salarial. Vale lembrar que o Piso Salarial para o ano de 2014, segundo a Lei nº 11.738/2008 é de R\$ 1.697,00 (hum mil, seiscentos e noventa e sete reais). A tabela 19, abaixo, mostra os valores dos vencimentos em relação ao valor do Piso salarial para o ano de 2014.

Tabela 19 – Capanema: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 6.341/2014, para o professor com jornada mensal de 200h

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário mínimo	Salário Mínimo %
CAP-GOM-PEB I – 101	1.356,80		- 20,00		+ 87,40
CAP-GOM-PEB II – 102	1.764,88	1.697,00	+ 4,00	724,00	+ 143,77
CAP-GOM-PEB III – 103	1.900,64		+ 12,00		+ 162,52

Fonte: Lei nº 6.341/2014; Lei nº 11.738/2008; Decreto nº 8.166/2013.

Na tabela 19, percebe-se que o CAP-GOM-PEB I – 101 recebeu um ajuste, ficando com o valor 20% abaixo do Piso Salarial. Apenas o cargo CAP-GOM-PEB II – 102 e o cargo CAP-GOM-PEB III – 103 receberam atualizações acima do Piso, mais especificamente, 4% e 12%, acompanhando o ajuste dado ao ano anterior, em 2013. Se os vencimentos forem comparados ao salário mínimo podemos ver que os reajustes ficaram acima dos percentuais do ano 2013.

Em 2015, os vencimentos não sofreram ajustes, mas em 2016, a Câmara do município de Capanema instituiu mais uma atualização da tabela de vencimentos dos professores municipais por meio da Lei nº 6.366/2016. Segundo o Art. 1º e o Anexo I da Lei nº 6.366/2016, considerando a jornada de trabalho de 125 horas mensais, os valores foram reajustados da seguinte forma: para o vencimento inicial do CAP-GOM-PEB I – 101, na referência 01 foi R\$1.067,82 (hum mil, sessenta e sete reais e oitenta e dois centavos). Para o cargo CAP-GOM-PEB II – 102 o valor foi R\$1.388,17 (hum mil, trezentos e oitenta e oito reais e dezessete centavos) e para o cargo GOM-PEB III – 103 o valor foi R\$1.494,95 (hum mil, quatrocentos e

noventa e quatro reais e noventa e cinco centavos). Para a jornada de 40 horas semanais/200 horas mensais, fica exposto no APÊNDICE G.

As informações do APÊNDICE G indicam que o professor no cargo CAP-GOM-PEB I – 101, no início da carreira recebeu o valor de R\$1.708,51 (hum mil, setecentos e oito reais e cinquenta e um centavos) e ao final da sua carreira recebeu R\$2.404,05 (dois mil, quatrocentos e quatro reais e cinco centavos). Na referência inicial do CAP-GOM-PEB II – 102 o valor é de R\$2.221,07 (dois mil, duzentos e vinte e um reais e sete centavos) para receber ao final R\$3.125,26 (três mil, cento e vinte e cinco reais e vinte e seis centavos) e o CAP-GOM-PEB III – 103 recebeu R\$2.391,92 (dois mil, trezentos e noventa e um reais e noventa e dois centavos) na primeira referência e na última recebeu R\$ 3.365,66 (três mil, trezentos e sessenta e cinco reais e sessenta e seis centavos).

A dispersão do vencimento dentro da mesma carreira, em 2016, foi de R\$695,54 (seiscentos e noventa e cinco reais e cinquenta e quatro centavos) para o professor com formação em nível médio; R\$ 904,19 (novecentos e quatro reais e dezenove centavos) para o professor com licenciatura plena e R\$973,74 (novecentos e setenta e três reais e setenta e quatro centavos) para o professor com formação específica, com dispersão de 40,71% para cada carreira. Na carreira total, a dispersão (entre o menor valor “1.708,51” e o maior valor “3.365,66”) foi de R\$ 1.657,15 (hum mil, seiscentos e cinquenta e sete reais e quinze centavos), o equivalente à 96,99%.

Quando os vencimentos constantes na Lei nº 6.366/2016 foram comparados ao valor estabelecido como Piso salarial, verificou-se que a Lei do PSPN ainda não estava sendo cumprida, como pode ser observado na tabela 20, abaixo.

Tabela 20 – Capanema: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 6.366/2016, para o professor com jornada mensal de 200h

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário mínimo	Salário Mínimo %
CAP-GOM-PEB I – 101	1.708,51		- 20,00		+94,15
CAP-GOM-PEB II – 102	2.221,07	2.135,64	+ 4,00	880,00	+ 152,40
CAP-GOM-PEB III – 103	2.391,92		+ 12,00		+ 171,81

Fonte: Lei nº 6.366/2016; Lei nº 11.738/2008; Decreto nº 8.618/2015.

Na tabela 20, pode ser verificado que os percentuais de aumento permaneceram os mesmos, acompanhando os reajustes anteriores, dos anos de 2012, 2013 e 2014. Percebe-se que a Lei do Piso – Lei nº 11.738/2008 vem sendo cumprida nestes anos, para os cargos que exigem formação em nível superior. O professor que ocupa o cargo CAP-GOM-PEB I – 101 continua recebendo 20% abaixo do valor que a Lei nº 11.738/2008 estabelece, mas em relação ao salário mínimo, os percentuais apresentaram uma elevação, considerando o reajuste anterior.

No ano de 2017, último ano da pesquisa, o PCCR/1999 sofreu mais uma modificação na tabela de vencimentos, com a Lei nº 6.376, de 03 de março de 2017, que tomou como base a jornada de trabalho do professor de 100 horas mensais. De conformidade com o Art. 1º e Anexo I desta Lei, os valores da tabela de vencimentos ficaram com os seguintes valores: para o vencimento inicial do CAP-GOM-PEB I – 101, na referência 01 foi R\$1.149,40 (hum mil, cento e quarenta e nove reais e quarenta centavos). Para o cargo CAP-GOM-PEB II – 102 o valor foi R\$1.494,22 (hum mil, quatrocentos e noventa e quatro reais e vinte e dois centavos) e para o cargo GOM-PEB III – 103 o valor foi R\$1.609,16 (hum mil, seiscentos e nove reais e dezesseis centavos). Para a jornada de 40 horas semanais/200 horas mensais ficou como está exposto no APÊNDICE H.

De conformidade com as informações contidas no APÊNDICE H, o professor com jornada de trabalho de 200 horas mensais, no cargo CAP-GOM-PEB I – 101, no início da carreira recebeu o valor de R\$2.298,80 (dois mil, duzentos e noventa e oito reais e oitenta centavos) e ao final da sua carreira, na oitava referência, recebeu R\$3.234,58 (três mil, duzentos e trinta e quatro reais e cinquenta e oito centavos). Na referência inicial do CAP-GOM-PEB II – 102 o valor foi de R\$2.988,44 (dois mil, novecentos e oitenta e oito reais e quarenta e quatro centavos) para receber ao final R\$4.204,96 (quatro mil, duzentos e quatro reais e noventa e seis centavos) e o CAP-GOM-PEB III – 103 recebeu R\$3.218,32 (três mil, duzentos e dezoito reais e trinta e dois centavos) na primeira referência e na última recebeu R\$ 4.528,40 (quatro mil, quinhentos e vinte e oito reais e quarenta centavos).

A dispersão do vencimento dentro da mesma carreira, em 2017, foi de R\$935,78 (novecentos e trinta e cinco reais e setenta e oito centavos) para o professor com formação em nível médio; R\$ 1.216,52 (hum mil, duzentos e dezesseis reais e cinquenta e dois centavos) para o professor com licenciatura plena e R\$1,310,08 (hum mil, trezentos e dez reais e oito centavos) para o professor com formação específica, correspondendo à 40,71% para cada carreira. Na carreira total, a dispersão (entre o menor valor “2.298,80” e o maior valor “4.528,40”) foi de R\$ 2.229,60 (dois mil, duzentos e vinte e nove reais e sessenta centavos), o equivalente à 96,99%.

De conformidade com a tabela 21, a seguir, pode ser verificado o posicionamento do vencimento base mediante da Lei do Piso.

Tabela 21 – Capanema – Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 6.376/2017, para o professor com jornada mensal de 200h

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário mínimo	Salário Mínimo %
CAP-GOM-PEB I – 101	2.298,80		0,00		+ 145,34
CAP-GOM-PEB II – 102	2.988,44	2.298,80	+ 30,00	937,00	+ 218,94
CAP-GOM-PEB III – 103	3.218,32		+ 40,00		+ 243,47

Fonte: Lei nº 6.376/2017, Lei nº 11.738/2008; Decreto nº 9.255/2017.

Como pode ser observado na tabela 21, somente no ano de 2017 a Lei do Piso nº 11.738/2008 foi cumprida, uma vez que o cargo cuja formação exigida é o nível médio recebeu o valor equivalente ao estabelecido pelo PSPN. Cabe ressaltar que neste ano, o percentual de ajuste para o cargo de nível médio – CAP-GOM-PEB I – 1001 estabeleceu o valor do vencimento exatamente igual ao que define a Lei nº 11.738/2008 – Lei do Piso Salarial Profissional Nacional. Os demais cargos vêm ganhando, no decorrer do período, 30 e 40% acima do Piso. Ao comparar os vencimentos ao salário mínimo, pode ser verificado que os mesmos possuem um percentual de reajuste acima dos demais anos, sendo que o professor com formação em nível médio recebe o equivalente a quase 2,5 salários mínimos.

As informações levantadas mostraram que os vencimentos recebidos pelos professores de Capanema nos anos de 2009 a 2017 sempre estiveram acima do salário mínimo, porém, muito aquém do valor estipulado como Piso Salarial Profissional Nacional.

Em síntese, cabe destacar que no município de Capanema a Lei nº 11.738/2008 não foi cumprida na maior parte do período de pesquisa, com exceção do ano 2017. Assim sendo, a tabela 22, a seguir, aponta o comportamento dos vencimentos em relação a esta Lei, de conformidade com os anos que ocorreram reajustes nas tabelas de vencimentos dos professores, em seus respectivos cargos.

Tabela 22 – Capanema: Percentuais dos vencimentos em relação à Lei nº 11.738/2008, considerando os anos dos reajustes salariais, de 2009 a 2017, para o professor com jornada mensal de 200h

Ano dos reajustes	PSPN	Cargos		
		CAP-GOM-PEB I –101 %	CAP-GOM-PEB II –102 %	CAP-GOM-PEB III –103 %
2009	950,00	- 21,68	+ 1,81	+ 9,64
2011	1.187,08	- 26,54	- 4,50	+ 2,84
2012	1.451,00	- 20,00	+ 4,00	+ 12,00
2013	1.567,00	- 20,00	+ 4,00	+ 12,05
2014	1.697,00	- 20,00	+ 4,00	+ 12,00
2016	2.135,64	- 20,00	+ 4,00	+ 12,00
2017	2.298,80	0,00	+ 30,00	+ 40,00

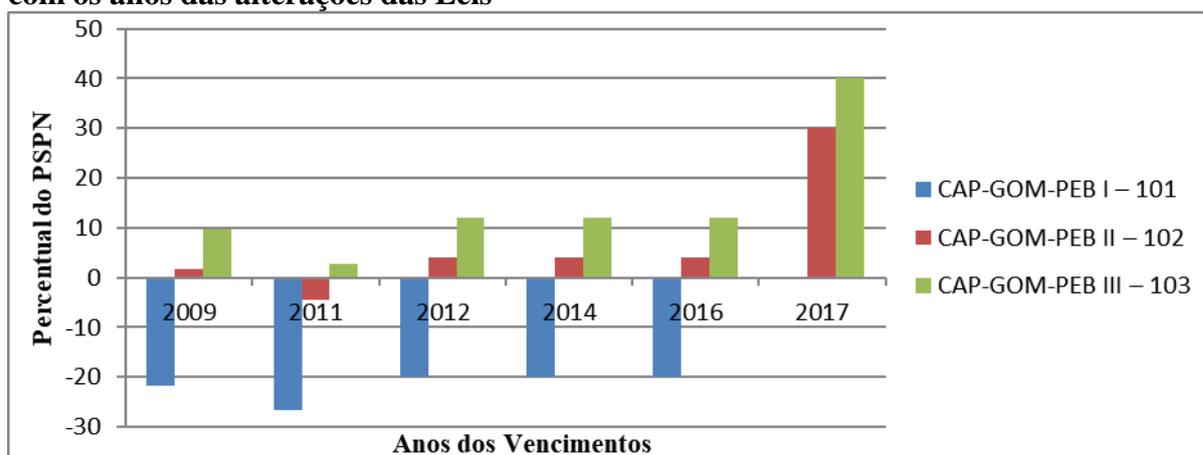
Fonte: <https://www.jusbrasil.com.br/home/>; Leis dos reajustes salariais.

A tabela 22 permite observar que ao comparar os valores dos vencimentos dos professores estabelecidos nas Legislações municipais, para os três cargos de professores existentes em Capanema, com a Lei nº 11.738/2008 que estabelece o Piso Salarial, a partir do ano de 2009, verifica-se que o valor recebido como vencimento, pelo professor no cargo CAP-GOM-PEB I – 101 esteve abaixo do valor estipulado como Piso por todo o período estudado, exceto em 2017, quando o valor do vencimento se equipara ao valor do Piso.

De acordo com as informações, pode-se verificar que o professor com formação em nível médio é desvalorizado, que se sujeita a uma jornada de trabalho desumana para garantir a própria sobrevivência, completamente em descompasso com as legislações que preconizam a valorização docente e o próprio Plano Salarial Profissional Nacional (LIMA, 2013).

Para o cargo CAP-GOM-PEB II – 102, o vencimento esteve acima do valor do Piso Salarial, no ano 2009 e a partir de 2012 e; para o cargo CAP-GOM-PEB III – 103, o vencimento sempre esteve acima, como pode ser observado no gráfico 1, a seguir:

Gráfico 1 – Capanema: Percentual da Lei nº 11.738/2008 em relação ao vencimento dos professores com 200 horas, por formação acadêmica, no período de 2009 a 2017, de acordo com os anos das alterações das Leis



Fonte: elaborado pela autora

Como pode ser verificado no gráfico 1, em 2009, antes da Lei do Piso entrar em vigor o professor com formação em nível médio/magistério (CAP-GOM-PEB I) já recebia vencimentos abaixo do valor estipulado pelo PSPN. O professor com formação em nível superior com licenciatura plena (CAP-GOM-PEB II) já recebia valores equivalente ao PSPN. No entanto, o professor com formação específica, ou seja, o professor com bacharelado (CAP-GOM-PEB III) sempre recebeu acima do Piso.

Em 2011, quando ocorreu novo reajuste, os valores estabelecidos pelas legislações municipais não respeitaram a Lei no PSPN. Como ficou evidente no gráfico, só o cargo CAP-GOM-PEB III – 103 recebeu 2,84% acima do valor do PSPN.

Em 2012, o valor do PSPN aumentou para R\$ 1.451,00, porém o reajuste na tabela salarial do município de Capanema não contemplou todos os cargos de professores de modo a alcançarem o valor estipulado para o Piso. Apesar de o cargo CAP-GOM-PEB I – 101 ter uma perda menor que no ano anterior, ainda ficou 20% abaixo do Piso. Os demais cargos tiveram um aumento significativo, pois o cargo CAP-GOM-PEB II – 102 e o cargo CAP-GOM-PEB III – 103, receberam, respectivamente, 4% e 12% acima do valor do Piso. Vale ressaltar que esses percentuais permaneceram até o ano 2016, da mesma forma.

Nesse sentido, os baixos vencimentos implicam sobre a atividade docente de diversas formas: desde a dificuldade de ingresso de novos professores até o abandono do magistério, e para além disso, os baixos salários implicam sobre o professor enquanto sujeito, com a redução do poder aquisitivo e o sentimento de desânimo e insatisfação por pertencer a uma profissão pouco valorizada. Os baixos valores recebidos pelos professores têm sido apontados como um dos principais fatores que comprometem a qualidade da educação (BARBOSA, 2011).

Apenas em 2017, os reajustes nos vencimentos estão respeitando a Lei nº 11.738/2008, pois o cargo CAP-GOM-PEB I – 101, que é ocupado pelo professor com formação em nível médio/magistério recebeu, pela jornada de 200 horas mensais, o vencimento no valor de R\$2.298,80 e, para além disso, há a correspondência entre o valor do PSPN e o percentual de aumento proposto no PCCR/1999, que contempla o professor no CAP-GOM-PEB II – 102 e o cargo CAP-GOM-PEB III – 103, com respectivamente, 30% e 40% a mais que o cargo CAP-GOM-PEB I – 101.

4.2.2 Marabá/PA – a composição da remuneração e os valores de vencimento dos professores municipais

Em Marabá, a Lei nº 17.097/2003, Art. 17 define que a remuneração corresponde ao vencimento em relação ao nível e a classe que o professor se encontra, acrescido das vantagens pecuniárias pertinentes. O vencimento, segundo o Art. 18, é a retribuição pelo exercício do cargo de professor concernente às suas atribuições, qualificação e habilitação. Considera ainda como vencimento básico da carreira “o fixado para a classe inicial, no nível mínimo de habilitação, nível médio modalidade normal” (MARABÁ, 2003, p. 7).

O Art. 20 do PCCR/2003 deixa claro que tem como base para cálculo do vencimento, a jornada de 20 (vinte) horas semanais, respeitando o nível de habilitação do professor, inclusive o cálculo do valor da hora-aula. Para além do vencimento, o professor tem direito às seguintes vantagens com respectivos percentuais, como aponta o quadro 17, a seguir:

Quadro 17 – Marabá: Composição da remuneração docente, segundo a Lei nº 17.097/2003, para o professor com jornada de 200 horas mensais

Vencimento	Gratificações	%	Adicionais	%
675,00	Gratificação pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais, nas salas de recursos	50	Adicional por tempo de serviço	3,5 (2anos)
	Gratificação pelo exercício de docência em escolas da zona rural	Até 20	Adicional por trabalho em regime de dedicação exclusiva (1/30 para professor p/ano; 1/25 para professora p/ano)	50
	Gratificação pelo exercício de docência no Sistema Modular de Ensino	30	Titularidade: Mestrado Doutorado	15 20

Fonte: Lei nº 17.097/2003.

O quadro 17 mostra, como vencimento básico, segundo o Art. 18, o valor correspondente à classe inicial, no nível mínimo de habilitação, nível médio/normal. No que tange às gratificações, destaca-se a gratificação pelo exercício de docência em escola da zona rural, que dependendo da distância da sede para a localidade da escola, altera o valor do percentual concedido, como segue:

- I – acima de 200 km distantes da sede: 20%;
- II – de 101 até 200 km distantes da sede: 15%;
- III – de 51 até 100 km distantes da sede: 10%;
- IV – até 50 km distantes da sede: 5% (MARABÁ, 2003, p. 8).

Desta forma, a remuneração do professor também sofre modificações de conformidade com a distância da escola em que ele trabalha, pois, essa gratificação tona-se uma vantagem variável, sendo que não possui um valor fixo. Em relação aos adicionais, destaca-se o adicional por tempo de serviço que define o interstício para as mudanças de classes na carreira, que é de 02 (dois) anos, recebendo o adicional equivalente à 3,5% a cada intervalo, observando o limite de 52,5% na última classe. Outra observação importante a ser feita em relação ao quadro 17, é que o professor que percebe o adicional por titularidade e que possui acumulação de cargo permitida por lei, de acordo com o §2º do Art.31, pode usar a titulação em ambos os cargos. Cabe lembrar que os professores contemplados com vantagem pessoal não fazem jus às vantagens mencionadas no quadro 17.

Para a composição da remuneração do professor com jornada mensal de 100 horas, a Lei nº 17.097/2003, no Art. 54 apresenta os coeficientes para a formação dos vencimentos básicos da carreira, sendo que para o Nível E 1: 1,00; para o Nível 1: 1,50 e para o Nível 2: 1,70, sendo que a tabela constando os coeficientes, para todas as progressões, tanto vertical quanto horizontal, está no Anexo II e a tabela com os valores dos vencimentos está presente no Anexo III desta Lei.

Em 2003, para a jornada de 200 horas, os professores por cargo, nível e classe recebiam vencimentos, de acordo com o disposto na tabela 23, a seguir.

Tabela 23 – Marabá: Vencimento base do professor com jornada mensal de 200h, segundo a Lei nº 17.097/2003

Nível	CLS	Vencimento Base															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Médio	A	675,00	702,00	722,26	749,26	769,50	796,50	816,76	843,76	864,00	891,00	911,26	938,26	958,50	985,50	1.005,76	1.032,76
	B	708,76	735,76	756,00	783,00	810,00	830,26	857,26	884,26	904,50	931,50	958,50	978,76	1.005,76	1.032,76	1.053,00	1.080,00
	C	742,50	769,50	796,50	823,50	843,76	870,76	897,76	924,76	951,76	978,76	1.005,76	1.026,00	1.053,00	1.080,00	1.107,00	1.134,00
	D	776,26	803,26	830,26	857,26	884,26	911,26	938,26	965,26	992,26	1.019,26	1.046,26	1.073,26	1.100,26	1.127,26	1.154,26	1.181,26
	E	810,00	837,00	864,00	891,00	918,00	945,00	972,00	999,00	1.026,00	1.053,00	1.080,00	1.107,00	1.134,00	1.161,00	1.188,00	1.215,00
	F	843,76	870,76	904,50	931,50	965,26	992,26	1.019,26	1.053,00	1.080,00	1.107,00	1.140,76	1.167,76	1.201,50	1.228,50	1.255,50	1.289,26
	G	877,50	911,26	938,26	972,00	999,00	1.032,76	1.059,76	1.093,50	1.120,50	1.154,26	1.188,00	1.215,00	1.248,76	1.275,76	1.309,50	1.336,50
	H	911,26	945,00	972,00	1.005,76	1.039,50	1.073,26	1.100,26	1.134,00	1.167,76	1.201,50	1.228,50	1.262,26	1.296,00	1.323,00	1.356,76	1.390,50
Superior	A	1.012,50	1.046,26	1.086,76	1.120,50	1.154,26	1.188,00	1.228,50	1.262,26	1.296,00	1.329,76	1.370,26	1.404,00	1.437,76	1.471,50	1.512,00	1.545,76
	B	1.046,26	1.080,00	1.120,50	1.154,26	1.194,76	1.228,50	1.269,00	1.302,76	1.336,50	1.377,00	1.416,76	1.451,26	1.485,00	1.525,50	1.559,26	1.593,00
	C	1.080,00	1.120,50	1.154,26	1.194,76	1.228,50	1.269,00	1.309,50	1.343,26	1.383,76	1.417,50	1.458,00	1.498,50	1.532,26	1.572,76	1.606,50	1.647,00
	D	1.113,76	1.154,26	1.194,76	1.228,50	1.269,00	1.309,50	1.350,00	1.383,76	1.424,26	1.464,76	1.525,26	1.545,76	1.579,50	1.620,00	1.660,50	1.701,00
	E	1.147,50	1.188,00	1.228,50	1.269,00	1.309,50	1.350,00	1.390,50	1.431,00	1.471,54	1.512,00	1.552,50	1.586,26	1.626,76	1.667,26	1.707,76	1.748,26
	F	1.181,26	1.221,76	1.262,26	1.302,76	1.350,00	1.390,50	1.431,00	1.471,50	1.512,00	1.552,50	1.593,00	1.633,50	1.680,76	1.721,26	1.761,76	1.802,26
	G	1.215,00	1.255,50	1.302,76	1.343,26	1.383,76	1.431,00	1.471,50	1.512,00	1.552,50	1.599,76	1.640,26	1.680,76	1.728,00	1.768,50	1.809,00	1.856,26
	H	1.248,76	1.289,26	1.336,50	1.377,00	1.424,26	1.464,76	1.512,00	1.552,50	1.599,76	1.640,26	1.687,50	1.728,00	1.775,26	1.815,76	1.863,00	1.903,50
Especialização	A	1.147,50	1.188,00	1.228,50	1.269,00	1.309,50	1.350,00	1.390,50	1.431,00	1.471,50	1.512,00	1.552,50	1.586,26	1.626,76	1.667,26	1.707,76	1.748,26
	B	1.181,26	1.221,76	1.262,26	1.302,76	1.350,00	1.390,50	1.431,00	1.471,50	1.512,00	1.552,50	1.593,00	1.633,50	1.680,76	1.721,26	1.761,76	1.802,26
	C	1.215,00	1.255,50	1.302,76	1.343,26	1.383,76	1.431,00	1.471,50	1.512,00	1.552,50	1.599,76	1.640,26	1.680,76	1.728,00	1.768,50	1.809,00	1.856,26
	D	1.248,76	1.289,26	1.336,50	1.377,00	1.424,26	1.464,76	1.512,00	1.552,50	1.599,76	1.640,26	1.687,50	1.728,00	1.775,26	1.815,76	1.863,00	1.903,50
	E	1.282,50	1.329,76	1.370,26	1.417,50	1.464,76	1.505,26	1.552,50	1.599,76	1.640,26	1.687,50	1.734,76	1.775,26	1.822,50	1.863,00	1.910,26	1.957,50
	F	1.316,26	1.363,50	1.410,76	1.451,26	1.498,50	1.545,76	1.593,00	1.640,26	1.687,50	1.728,00	1.775,26	1.822,50	1.869,76	1.917,00	1.964,26	2.004,76
	G	1.350,00	1.397,26	1.444,50	1.491,76	1.539,00	1.586,26	1.633,50	1.680,76	1.728,00	1.755,26	1.822,50	1.869,76	1.917,00	1.964,26	2.011,50	2.058,76
	H	1.383,76	1.431,00	1.478,26	1.532,26	1.579,50	1.626,76	1.674,00	1.721,26	1.768,50	1.822,50	1.869,76	1.917,00	1.964,26	2.011,50	2.058,76	2.112,76

Fonte: Lei nº 17.097/2003.

Conforme informações da tabela 23, o vencimento da primeira classe de cada cargo de professor ficou assim distribuído: do nível médio era R\$675,00 (seiscentos e setenta e cinco reais) e no final da carreira, recebia o valor de R\$1.032,76 (hum mil, trinta e dois reais e setenta e seis centavos), dentro do mesmo nível. Para o professor no cargo de nível superior, a referência inicial correspondia a R\$1.012,50 (hum mil, doze reais e cinquenta centavos) e ao alcançar o topo, o valor passava a ser R\$1.545,76 (hum mil, quinhentos e quarenta e cinco reais e setenta e seis centavos) e o professor especialista, na referência inicial recebia a R\$1.147,50

(hum mil, cento e quarenta e sete reais e cinquenta centavos) e na última referência, o valor era de R\$1.748,26 (hum mil, setecentos e quarenta e oito reais e vinte e seis centavos).

A carreira do professor no município de Marabá, estabelecida na Lei nº 17.097/2003 apresentou amplitude de 45 anos, uma vez que, possui quinze referências com interstício de três anos de uma referência para outra e; a dispersão do vencimento dentro da mesma carreira, em cada classe (A, B, C, D, E, F, G, H), para o professor com formação em nível médio, correspondeu a uma faixa de (52,17% a 53%); para o professor com nível superior, a dispersão ficou de (52,26% a 52,78%) e para o professor com especialização a dispersão ficou entre (52,30% a 52,78%).

Na carreira total para o professor com formação em nível médio, a dispersão (entre o menor valor “675,00” e o maior valor “1.390,50”) foi de R\$ 715,50 (setecentos e quinze reais e cinquenta centavos), o equivalente à 106%. Para o professor com formação em nível superior, a dispersão (entre o menor valor “1.012,50” e o maior valor “1.903,50”) foi de R\$ 891,00 (oitocentos e noventa e um reais), correspondendo à 88%. Na carreira do professor com especialização, a dispersão (entre o menor valor “1.147,50” e o maior valor “2.112,26”) foi de R\$ 964,76 (novecentos e sessenta e quatro reais e setenta e seis centavos), o equivalente à 84,07%. De forma geral a carreira dos professores do município de Marabá conta com 360 referências salariais e com uma dispersão de 212,93% (entre o menor valor “675,00” e o maior valor “2.112,26”).

Para o Sintepp/Marabá (2011), embora o PCCR/2003 tenha sido uma conquista digna de comemoração, foi apenas um plano de salários que não atendeu a reposição dos direitos dos professores para o plano de carreira.

O PCCR/2003 esteve vigente até o ano de 2011 e é com base neste PCCR/2003 que passamos a verificar os valores a partir do ano 2009. Cabe lembrar que, em 2009, houve o último reajuste no vencimento antes da vigência do Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN. Assim, pode ser verificado possíveis modificações com a inserção do PSPN.

Em 2009, os vencimentos dos professores da rede municipal de Marabá tiveram reajuste por meio da Lei nº 17.395/2009, que alterou o PCCR/2003. No Art. 1º inciso I, tendo como referência a jornada de 100 horas mensais, a carreira do professor com formação em nível médio, ocupante do cargo Nível – NE1, passou a ter o vencimento de R\$528,00 (quinhentos e vinte e oito reais) e para o professor com formação acadêmica em nível superior, que ocupa o cargo Nível – N1, o valor do vencimento passou a ser R\$792,00 (setecentos e noventa e dois reais).

A Lei nº 17.395/2009 que alterou o PCCR/2003 retirou da tabela de vencimentos o professor com especialização, ficando apenas com dois níveis de vencimentos. Tendo como base no valor do vencimento estabelecido com o reajuste e o Anexo II da Lei nº 17.097/2003, que

determina os coeficientes para a elaboração dos vencimentos para todas as carreiras, foi elaborada a tabela de vencimentos para o professor com jornada de 40 horas semanais/200 horas mensais, como mostra o APÊNDICE I.

Pode ser observado no APÊNDICE I que, para a primeira referência da carreira do NE1, o vencimento inicial era de R\$1.056,00 (hum mil e cinquenta e seis reais) e no ápice da carreira do professor recebia R\$1.584,00 (hum mil, quinhentos e oitenta e quatro reais). Para a referência inicial do N1 era R\$1.584,00 (hum mil, quinhentos e oitenta e quatro reais) e ao fim percebia R\$2.376,00 (dois mil, trezentos e setenta e seis reais).

A dispersão da carreira, no município de Marabá, em cada classe (A, B, C, D, E, F, G, H) do cargo de professor com formação em nível médio, teve um percentual que correspondeu à uma faixa de (52,17% a 53%) e para o professor com nível superior, a dispersão ficou de (52,26% a 52,80%) Na carreira total para o professor com formação em nível médio, a dispersão (entre o menor valor “1.056,00” e o maior valor “2.175,36”) foi de R\$ 1.119,36 (hum mil, cento e dezenove reais e trinta e seis centavos), o equivalente à 106%. Para o professor com formação em nível superior, a dispersão (entre o menor valor “1.584,00” e o maior valor “2.977,92”) foi de R\$ 1.393,92 (hum mil, trezentos e noventa e três reais e noventa e dois centavos), correspondendo à 88%. De modo geral, a carreira dos professores do município de Marabá, a partir da Lei nº 17.395/2009, conta com 240 referências salariais e com uma dispersão (entre o menor valor “1.056,00” e o maior valor “2.977,92”) de 182%.

Em relação ao PSPN, a Lei nº 17.395/2009, que modificou o PCCR/2003, não se baseou na Lei do Piso, apesar da aprovação da Lei do PSPN, em 2008. Assim sendo, a tabela 24, abaixo, mostra informações do município de Marabá em relação ao ajuste anual do Salário Mínimo Nacional brasileiro que, nesse ano, era de R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais).

Tabela 24 – Marabá: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 6.279/2009, para o professor com jornada mensal de 200h

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário Mínimo	Salário Mínimo %
NE1	1.056,00		+ 11,16		+ 127,10
N1	1.584,00	950,00	+ 66,74	465,00	+ 240,64

Fonte: Lei nº 17.395/2009; Lei nº 11.944/2009.

Os professores do município de Marabá ocupantes dos cargos NE1 e N1 receberam o vencimento acima do valor estabelecido como mínimo nacional. O professor com formação em nível médio – NE1 recebeu R\$1.056,00 (hum mil e cinquenta e seis reais), ou seja, 127,10% a mais que o salário mínimo de R\$ 465,00 e o professor N1 recebeu 240,64% acima do salário mínimo.

Todavia, se a Lei do PSPN fosse considerada, os vencimentos dos professores de Marabá estariam acima do valor estabelecido para o ano de 2009, como Piso salarial – R\$ 950,00.

No ano de 2010 os vencimentos dos professores não foram reajustados, porém, em 2011, ano em que a Lei nº 11.738/2008 entra em vigor, o município de Marabá teve um novo PCCR, instituído pela Lei nº 17.474/2011.

Para o cálculo do vencimento, o Art. 20 descreve que a base para o cálculo é a jornada de 20 (vinte) horas semanais, atendendo o nível de habilitação e o valor da hora-aula. Para o professor que trabalha com as séries finais do ensino fundamental, o Art. 19 explica que a sua remuneração é proporcional a sua lotação.

O PCCR/2011 criou 05 tipos de cargos de professor, gerando 05 carreiras (NEI; NI; NII; NIII; NIV) de acordo com as formações acadêmicas do nível médio ao doutorado.

Além do vencimento, o professor também recebia as vantagens pertinentes, como mostra o quadro 18, a seguir.

Quadro 18 – Marabá: Composição da remuneração docente, segundo a Lei nº 17.474/2011, para o professor com jornada de 200 horas mensais

Vencimento	Gratificações	%	Adicionais	%
1.187,98	Pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais, nas salas de recursos	50	Pelo tempo de serviço	5,25 (3anos)
1.781,96	Pelo exercício de docência em escolas da zona rural	Até 20	Pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva (1/30 para professor p/ano; 1/25 para professora p/ano)	50
2.019,56	Pelo exercício de docência no Sistema Modular de Ensino	30		
3.563,92	Pelo exercício de regência de sala de aula	15		
4.454,90	Pelo exercício da função de professor formador	*		
			Férias	*

Fonte: Lei nº 17.474/2011. Nota: (*) O percentual não está especificado na Lei.

As informações do quadro 18 mostram que para além das gratificações já mencionadas no PCCR/2003, a Lei nº 17.474/2011 apresenta a gratificação de regência de classe com o percentual de 15% e a gratificação para o professor formador.

A gratificação de regência de classe, de acordo com informações do Sintepp – Subsede – Marabá (2011), teve origem em uma vantagem pecuniária denominada abono de frequência, como explica, a seguir:

[...] foi uma proposta criada originariamente pelo governo como ‘abono de frequência’, da qual todos devem se lembrar, somente receberiam os professores que não tivesse nenhuma falta durante o mês, justificada ou não. Com essa proposta inicial o sindicato não concordou porque viu nela ato eivado de inconstitucionalidade. Depois de muito analisar, o proponente resolveu transformá-la na gratificação de regência de sala. Ficando de fora o professor que não estivesse como professor regente, obviamente (SINTEPP – SUBSEDE – MARABÁ, 2011).

O adicional por tempo de serviço corresponde a 5,25% a cada 03 (três) anos. A partir desta Lei, o professor recebe um adicional correspondente ao seu título de Pós-graduação.

A tabela 25 a seguir apresenta informações do município de Marabá em relação ao ajuste anual do PSPN e do Salário Mínimo Nacional brasileiro.

Tabela 25 – Marabá: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 17.474/2011, para o professor com jornada mensal de 200h

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário mínimo	Salário Mínimo %
NEI	1.187,98		+ 0,07		+ 117,98
NI	1.781,96		+ 50,11		+ 226,96
NII	2.019,56	1.187,08	+ 70,13	545,00	+ 270,56
NIII	3.563,92		+ 200,23		+ 553,93
NIV	4.454,90		+ 275,3		+ 717,41

Fonte: Lei nº 17.474/2011; Lei nº 11.738/2008; Lei nº 12.382/2011.

Como pode ser observado na tabela 25, no ano de 2011 a Lei do Piso nº 11.738/2008 foi cumprida, uma vez que o cargo cuja formação exigida é o nível médio e recebeu o valor equivalente ao estabelecido pelo PSPN. A partir do PCCR/2011, os demais cargos vêm ganhando de 50 a 275% acima do Piso. Os vencimentos foram reajustados acima do salário mínimo. Contudo, os cargos remanescentes do PCCR/2003 ficaram com percentual de ajuste menor que no ano de 2009.

De acordo com o Anexo IV da Lei nº 17.474/2011, os vencimentos foram estruturados de acordo com as classes e referências utilizadas como demonstrado na tabela 26, a seguir.

Tabela 26 – Marabá: Vencimento dos professores conforme Classes e Referências em percentuais, segundo a Lei nº 11.474/2011

Classe		Referências (%)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	V.base	+3,5	+7,0	+10,5	+14	+17,5	+21,0	+24,5	+28,0	+31,5	+35,0	+38,5	+42,0	+45,5	+49,0	+50
B	+5	+3,5	+7,0	+10,5	+14	+17,5	+21,0	+24,5	+28,0	+31,5	+35,0	+38,5	+42,0	+45,5	+49,0	+50
C	+10	+3,5	+7,0	+10,5	+14	+17,5	+21,0	+24,5	+28,0	+31,5	+35,0	+38,5	+42,0	+45,5	+49,0	+50
D	+15	+3,5	+7,0	+10,5	+14	+17,5	+21,0	+24,5	+28,0	+31,5	+35,0	+38,5	+42,0	+45,5	+49,0	+50
E	+20	+3,5	+7,0	+10,5	+14	+17,5	+21,0	+24,5	+28,0	+31,5	+35,0	+38,5	+42,0	+45,5	+49,0	+50
F	+25	+3,5	+7,0	+10,5	+14	+17,5	+21,0	+24,5	+28,0	+31,5	+35,0	+38,5	+42,0	+45,5	+49,0	+50
G	+30	+3,5	+7,0	+10,5	+14	+17,5	+21,0	+24,5	+28,0	+31,5	+35,0	+38,5	+42,0	+45,5	+49,0	+50
H	+35	+3,5	+7,0	+10,5	+14	+17,5	+21,0	+24,5	+28,0	+31,5	+35,0	+38,5	+42,0	+45,5	+49,0	+50

Fonte: Lei nº 17.474/2011.

O vencimento que corresponde a cada nível é encontrado ao aplicar os coeficientes – Nível E I: 1,00; Nível I: 1,50; Nível II: 1,70; Nível III: 2,00 e Nível IV: 2,50 – sobre os vencimentos básicos (Art. 65). Para a jornada de trabalho de 100 horas/mensais foram fixados os seguintes valores: NEI = R\$593,99; NI = R\$890,98; NII = R\$1.009,78; NIII = R\$1.781,96

e NIV = 2.227,45. Desta forma, para a jornada de 100 horas, o professor de nível médio – NEI recebia, no início R\$593,99 (quinhentos e noventa e três reais e noventa e nove centavos) e ao final recebia R\$890,98 (oitocentos e noventa reais e noventa e oito centavos). Para o professor de nível superior - NI, inicialmente recebia R\$890,98 (oitocentos e noventa reais e noventa e oito centavos) e ao alcançar o topo, o vencimento era R\$1.336,47 (hum mil, trezentos e trinta e seis reais e quarenta e sete centavos). O professor especialista – NII, na referência inicial recebia a R\$1.009,78 (hum mil e nove reais e setenta e oito centavos) e na última referência, R\$1.514,67 (hum mil, quinhentos e catorze reais e sessenta e sete centavos). Para o professor com mestrado – NIII, primeiro recebia R\$1.781,96 (hum mil, setecentos e oitenta e um reais e noventa e seis centavos) e ao fim recebia R\$2.672,94 (dois mil, seiscentos e setenta e dois reais e noventa e quatro centavos) e por fim, o professor com doutorado – NIV, recebia inicialmente R\$2.227,45 (dois mil, duzentos e vinte e sete reais e quarenta e cinco centavos) e ao final recebia R\$4.009,41 (quatro mil, nove reais e quarenta e um centavos).

Com base nos Arts. 60, 61, 62, 63, 64, 65 e Anexo IV do PCCR/2011, os vencimentos referentes à jornada de trabalho de 200 horas, podem ser observados na tabela 27, a seguir.

Tabela 27 – Marabá: Vencimento do professor com jornada mensal de 200 horas mensais, segundo a Lei nº 11.474/2011

		Vencimento Base															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Médio (NIEI)	A	1.187,98	1.229,56	1.271,14	1.312,72	1.354,30	1.395,88	1.437,46	1.479,04	1.520,62	1.562,20	1.603,78	1.645,36	1.686,94	1.728,50	1.770,08	1.781,97
	B	1.247,38	1.291,04	1.334,70	1.378,35	1.422,01	1.466,14	1.509,33	1.552,99	1.596,65	1.640,30	1.683,96	1.727,62	1.771,28	1.814,94	1.858,60	1.871,07
	C	1.303,78	1.349,41	1.395,04	1.440,68	1.486,31	1.531,94	1.577,57	1.623,21	1.668,84	1.714,47	1.760,10	1.805,73	1.851,37	1.897,00	1.942,63	1.955,67
	D	1.366,18	1.414,00	1.461,81	1.509,63	1.557,44	1.605,26	1.653,08	1.700,89	1.748,71	1.796,53	1.844,34	1.892,16	1.939,98	1.987,79	2.035,61	2.049,27
	E	1.425,58	1.475,47	1.525,37	1.575,27	1.625,16	1.675,06	1.724,95	1.774,85	1.824,74	1.874,64	1.924,53	1.974,43	2.024,32	2.074,22	2.124,11	2.138,37
	F	1.484,98	1.536,95	1.588,93	1.640,90	1.692,88	1.744,85	1.796,83	1.848,80	1.900,77	1.952,75	2.004,72	2.056,70	2.108,67	2.160,65	2.212,62	2.227,47
	G	1.544,37	1.598,42	1.652,48	1.706,53	1.760,58	1.814,63	1.868,69	1.922,74	1.976,79	2.030,85	2.084,90	2.138,95	2.193,00	2.247,06	2.301,11	2.316,55
	H	1.603,77	1.659,90	1.716,03	1.772,17	1.828,30	1.884,43	1.940,56	1.996,69	2.052,83	2.108,96	2.165,09	2.221,22	2.277,35	2.333,48	2.389,62	2.405,65
Superior (NII)	A	1.781,96	1.844,32	1.906,70	1.969,06	2.031,44	2.093,80	2.156,20	2.218,54	2.280,90	2.343,28	2.405,64	2.468,02	2.530,40	2.592,76	2.655,12	2.672,94
	B	1.871,06	1.936,55	2.002,03	2.067,52	2.133,01	2.198,50	2.263,98	2.329,47	2.394,96	2.460,44	2.525,93	2.591,42	2.656,90	2.722,39	2.787,88	2.806,59
	C	1.960,16	2.028,77	2.097,37	2.165,98	2.234,58	2.303,19	2.371,80	2.440,40	2.509,00	2.577,61	2.646,22	2.714,82	2.783,43	2.852,03	2.920,64	2.940,24
	D	2.049,25	2.120,97	2.192,70	2.264,42	2.336,14	2.407,87	2.479,59	2.551,32	2.623,04	2.694,76	2.766,49	2.838,21	2.909,93	2.981,66	3.053,38	3.073,87
	E	2.138,35	2.213,19	2.288,03	2.362,88	2.437,72	2.512,56	2.587,40	2.662,25	2.737,09	2.811,93	2.886,77	2.961,61	3.036,46	3.111,30	3.186,14	3.207,52
	F	2.227,45	2.305,41	2.383,37	2.461,33	2.539,29	2.617,25	2.695,21	2.773,17	2.851,14	2.929,10	3.007,06	3.085,02	3.162,98	3.240,94	3.318,90	3.341,17
	G	2.316,55	2.397,63	2.478,71	2.559,79	2.640,87	2.721,95	2.803,02	2.884,10	2.965,18	3.046,26	3.127,34	3.208,42	3.289,50	3.370,58	3.451,66	3.474,82
	H	2.405,65	2.489,85	2.574,04	2.658,24	2.742,44	2.823,64	2.910,84	2.995,03	3.079,23	3.163,43	3.247,63	3.331,82	3.416,02	3.500,22	3.584,42	3.608,47
Especialização (NII)	A	2.019,56	2.090,24	2.160,92	2.231,62	2.302,30	2.373,00	2.443,66	2.514,36	2.585,04	2.655,72	2.726,40	2.797,10	2.857,00	2.938,46	3.009,14	3.029,34
	B	2.120,54	2.194,76	2.268,98	2.343,20	2.417,42	2.491,63	2.565,85	2.640,07	2.714,29	2.788,51	2.862,73	2.936,95	3.011,17	3.085,39	3.159,60	3.180,81
	C	2.221,52	2.299,27	2.377,03	2.454,78	2.532,53	2.610,29	2.688,04	2.765,79	2.843,54	2.921,30	2.999,05	3.076,80	3.154,56	3.232,31	3.310,06	3.332,28
	D	2.322,49	2.403,78	2.485,06	2.566,35	2.647,64	2.728,93	2.810,21	2.891,50	2.972,79	3.054,07	3.135,36	3.216,65	3.297,94	3.379,22	3.460,51	3.483,73
	E	2.423,47	2.508,29	2.593,11	2.677,93	2.762,76	2.847,58	2.932,40	3.017,22	3.102,04	3.186,86	3.271,68	3.356,51	3.441,33	3.526,15	3.610,97	3.635,20
	F	2.524,45	2.612,81	2.701,16	2.789,52	2.877,87	2.966,23	3.054,58	3.142,94	3.231,30	3.319,65	3.408,01	3.496,36	3.584,72	3.673,07	3.761,43	3.786,67
	G	2.625,43	2.717,32	2.809,21	2.901,10	2.992,99	3.084,88	3.176,77	3.268,66	3.360,55	3.452,44	3.544,33	3.636,22	3.728,11	3.820,00	3.911,89	3.938,14
	H	2.726,41	2.821,83	2.917,26	3.012,68	3.108,11	3.203,53	3.298,96	3.394,38	3.489,80	3.585,23	3.680,65	3.776,08	3.871,50	3.966,93	4.062,35	4.089,61
Mestrado (NIII)	A	3.563,92	3.688,66	3.813,40	3.938,14	4.062,86	4.187,60	4.312,34	4.437,08	4.561,82	4.686,56	4.811,30	4.936,02	5.060,76	5.185,50	5.310,24	5.345,88
	B	3.742,12	3.873,09	4.004,07	4.135,04	4.266,02	4.396,88	4.527,96	4.658,94	4.789,91	4.920,89	5.051,86	5.182,84	5.313,81	5.444,78	5.575,76	5.613,18
	C	3.920,31	4.057,52	4.194,73	4.331,94	4.469,15	4.606,36	4.743,57	4.880,79	5.018,00	5.155,21	5.292,42	5.429,63	5.566,84	5.704,05	5.841,26	5.880,46
	D	4.098,51	4.241,96	4.385,41	4.528,85	4.672,30	4.815,75	4.959,20	5.102,64	5.246,09	5.389,54	5.532,99	5.676,44	5.819,88	5.963,33	6.106,78	6.147,76
	E	4.276,70	4.426,38	4.576,07	4.725,75	4.875,44	5.025,12	5.174,81	5.324,49	5.474,18	5.623,86	5.773,54	5.923,23	6.072,91	6.222,60	6.372,28	6.415,05
	F	4.454,90	4.610,82	4.766,74	4.922,66	5.078,59	5.234,51	5.390,43	5.546,35	5.702,27	5.858,19	6.014,11	6.170,04	6.325,96	6.481,88	6.637,80	6.682,35
	G	4.633,10	4.795,26	4.957,42	5.119,57	5.281,73	5.443,89	5.606,05	5.768,21	5.930,37	6.092,53	6.254,68	6.416,84	6.579,00	6.741,16	6.903,32	6.949,65
	H	4.811,30	4.979,69	5.148,09	5.316,49	5.484,88	5.653,28	5.821,67	5.990,07	6.158,46	6.326,86	6.495,25	6.663,65	6.832,05	7.000,44	7.168,84	7.216,95
Doutorado (NIV)	A	4.454,90	4.610,82	4.766,74	4.922,66	5.078,60	5.234,50	5.390,42	5.546,36	5.702,28	5.858,20	6.014,12	6.170,04	6.325,96	6.481,88	6.637,80	6.682,35
	B	4.677,64	4.841,36	5.005,07	5.168,79	5.332,51	5.496,23	5.659,94	5.823,66	5.987,38	6.151,10	6.314,81	6.478,53	6.642,25	6.805,97	6.969,68	7.016,46
	C	4.900,39	5.071,90	5.243,42	5.414,93	5.586,44	5.757,96	5.929,47	6.100,98	6.272,50	6.444,01	6.615,53	6.787,04	6.958,55	7.130,07	7.301,58	7.350,58
	D	5.123,13	5.302,44	5.481,75	5.661,06	5.840,37	6.019,68	6.198,99	6.378,30	6.557,61	6.736,92	6.916,22	7.095,53	7.274,84	7.454,15	7.633,46	7.684,69
	E	5.345,88	5.532,99	5.720,09	5.907,20	6.094,30	6.281,41	6.468,51	6.655,62	6.842,73	7.029,83	7.216,94	7.404,04	7.591,15	7.778,25	7.965,36	8.018,82
	F	5.568,62	5.763,52	5.958,42	6.153,32	6.348,23	6.543,13	6.738,03	6.932,93	7.127,83	7.322,73	7.517,64	7.712,54	7.907,44	8.102,34	8.297,24	8.352,93
	G	5.791,37	5.994,07	6.196,77	6.399,46	6.602,16	6.804,86	7.007,56	7.210,26	7.412,95	7.615,65	7.818,35	8.021,05	8.223,74	8.426,44	8.629,14	8.687,05
	H	6.014,11	6.224,60	6.435,10	6.645,59	6.856,08	7.066,58	7.277,07	7.487,57	7.698,06	7.908,55	8.119,05	8.329,54	8.540,04	8.750,53	8.961,02	9.021,16

Fonte: Lei nº 17.474/2011.

O PCCR/2011, instituído pela Lei nº 17.474/2011 incluiu os cargos correspondentes aos professores com título de mestrado e doutorado na carreira do professor no município de Marabá, que não estavam presentes na Lei nº 17.097/2003. Porém, manteve a amplitude da carreira de 45 anos, possuindo quinze referências com interstício de três anos entre cada uma. Em relação à

dispersão do vencimento, esta foi acima de 50% para cada formação do professor, dentro da mesma carreira, em cada classe (A, B, C, D, E, F, G, H).

Na carreira total para o professor com formação em nível médio, a dispersão (entre o menor valor “1.187,98” e o maior valor “2.405,65”) foi de R\$1.217,67 (hum mil, duzentos e dezessete reais e sessenta e sete centavos). Para o professor com formação em nível superior, a dispersão (entre o menor valor “1.781,96” e o maior valor “3.608,47”) foi de R\$1.826,51 (hum mil, oitocentos e vinte e seis reais e cinquenta e um centavos). Na carreira do professor com especialização, a dispersão (entre o menor valor “2.019,56” e o maior valor “4.089,61”) foi de R\$ 2.070,05 (dois mil e setenta reais e cinco centavos). Para o professor com mestrado, a dispersão (entre o menor valor “3.563,92” e o maior valor “7.216,95”) foi de R\$ 3.653,03 (três mil e seiscentos e cinquenta e três reais e três centavos). Finalmente, para o professor com doutorado, a dispersão (entre o menor valor “4.454,90” e o maior valor “9.021,16”) foi de R\$4.566,26 (quatro mil, quinhentos e sessenta e seis reais e vinte e seis centavos), sendo que todas as carreiras possuem uma dispersão equivalente à 102,50%. De forma geral, o PCCR/2011, conta com 600 referências salariais e com uma dispersão de 659,37% (entre o menor valor “1.187,98” e o maior valor “9.021,16”).

O PCCR/2011 foi alterado pela Lei nº 17.547/2012 com o objetivo de corrigir alguns erros e garantir algumas vantagens como a permissão do acúmulo das gratificações de Distância e Regência para professores da Zona Rural e que a Especialização fosse calculada sobre o Vencimento Básico do Nível superior, dentre outras (SINTEPP – SUBSEDE – MARABÁ, 2012).

O Art. 2º da Lei nº 17.547/2012 informou que o professor formador passaria a receber uma gratificação de 15% sobre o vencimento. O Art. 5º fez alteração quanto aos vencimentos constantes nos Arts. 60, 61, 62, 63, 64 do PCCR/2011, para o professor com jornada de 100 horas, da seguinte forma: o vencimento inicial do professor com nível médio – cargo NEI passou a corresponder ao valor do PSPN – Lei nº 11.738/2008. O nível superior – NI teve o vencimento do NEI acrescido de 50%. O especialista – NII teve o vencimento do NI acrescido de 25%. Para a carreira do professor com mestrado - NIII, o vencimento do NI teve um acréscimo de 100% e para o professor com doutorado, o vencimento do NI recebeu um acréscimo de 150%, ficando com os seguintes valores: NEI = R\$725,97; NI = R\$1.088,95; NII = R\$1.361,19; NIII = R\$2.177,90 e NIV = 2. 722,37.

Em relação ao PSPN, a Lei nº 17.547/2012 estabeleceu na Lei que os vencimentos se baseariam na Lei do PSPN/2008. A tabela 28, abaixo, apresenta informações do município de Marabá em relação ao ajuste anual do PSPN e do Salário Mínimo Nacional brasileiro.

Tabela 28 – Marabá: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 17.547/2012, para o professor com jornada mensal de 200h

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário mínimo	Salário Mínimo %
NEI	1.451,94		+ 0,07		+ 133,43
NI	2.177,90		+ 50,10		+ 250,14
NII	2.722,38	1.451,00	+ 87,62	622,00	+ 337,68
NIII	4.355,80		+ 200,19		+ 600,29
NIV	5.444,74		+ 275,24		+ 775,36

Fonte: Lei nº 17.547/2012; Lei nº 11.738/2008 - Portaria Interministerial nº 1.495, de 8/12/2012; Decreto nº 7.655/2011.

Como pode ser observado na tabela 28, no ano de 2012 a Lei do Piso nº 11.738/2008 foi cumprida, uma vez que o cargo cuja formação exigida é o nível médio e recebeu o valor equivalente ao estabelecido pelo PSPN. No PCCR/2012, os demais cargos vêm ganhando de 50 a 275% acima do Piso. Em relação ao salário mínimo, pode ser verificado que os vencimentos foram reajustados acima do salário mínimo com um percentual de foi de 133,43 a 775,36%.

De modo geral, as informações mostraram que os vencimentos recebidos pelos professores de Marabá estiveram acima do valor do PSPN. Com base nos Art. 5º da Lei nº 17.547/2012, que alterou o PCCR/2011 – Lei nº 17.474/2011, os vencimentos referentes à jornada de trabalho de 200 horas, podem ser observados no APÊNDICE J.

Com base na Lei nº 17.547/2012 que alterou o PCCR/2011 e reajustou os vencimentos, nos permitiu verificar no APÊNDICE J que a dispersão do vencimento foi de 50% para cada formação do professor, dentro da mesma carreira, em cada classe (A, B, C, D, E, F, G, H).

Na carreira do professor com formação em nível médio, a dispersão (entre o menor valor “1.451,94” e o maior valor “2.940,18”) foi de R\$1.488,24 (hum mil, quatrocentos e oitenta e oito reais e vinte e quatro centavos). Para o professor com formação em nível superior, a dispersão (entre o menor valor “2.177,90” e o maior valor “4.410,24”) foi de R\$2.232,34 (dois mil, duzentos e trinta e dois reais e trinta e quatro centavos). Na carreira do professor com especialização, a dispersão (entre o menor valor “2.722,38” e o maior valor “5.512,82”) foi de R\$ 2.790,44 (dois mil e setecentos e noventa reais e quarenta e quatro centavos). Para o professor com mestrado, a dispersão (entre o menor valor “4.355,80” e o maior valor “8.820,50”) foi de R\$ 4.464,70 (quatro mil e quatrocentos e sessenta e quatro reais e setenta centavos). Por fim, para o professor com doutorado, a dispersão (entre o menor valor “5.444,74” e o maior valor “11.025,60”) foi de R\$5.580,86 (cinco mil, quinhentos e oitenta reais e oitenta e seis centavos), sendo que todas as carreiras possuem uma dispersão equivalente à 102,50%. De forma geral, em 2012, a carreira do

professor da rede municipal de Marabá contou com 600 referências salariais e com uma dispersão de 659,37% (entre o menor valor “1.451,94” e o maior valor “11.025,60”).

A partir da Lei nº 17.547/2012, o Art. 2º da Lei nº 11.738/2008, do Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN, passou a ser cumprido, pois determinou o valor do Piso para o professor com formação em nível médio.

Entretanto, em relação à remuneração/mudança de nível, o Sintepp – Subsede – Marabá entrou com um Mandado de Segurança Coletivo contra o Governo Municipal de Marabá sob a alegação de que no dia 30 de junho de 2016, o Prefeito Luis Carlos Pies (PT), que assumiu a prefeitura por ocasião do impedimento do Prefeito (04/05/16 a 06/08/16) fez valer, por meio do Decreto nº 152/2016⁹⁹, a proibição da progressão funcional dos professores, afirmando que tal atitude estaria ferindo a Constituição Federal de 1988. Neste sentido, cerca de 1.200 professores foram prejudicados. Com essa medida, a Lei nº 17.474/2011 que rege a carreira dos professores municipais de Marabá não podia ser cumprida. Assim sendo, um dos argumentos utilizados pelo Sintepp – Subsede – Marabá no Mandado de Segurança Coletivo contra o Governo Municipal de Marabá foi que a progressão vertical não estava sendo garantida, como segue:

Argumenta que não há como prosperar ou dar eco à tese de que os professores da rede pública municipal de ensino obtiveram uma ascensão funcional ou de que mudaram de cargo, bem como que a atitude de suspender via decreto a eficácia da execução dos efeitos financeiros da Lei Municipal nº 17.474/2011, pois, do ponto de vista prático, a se consentir com este tipo de atitude, estar-se-á diante de um grave e temerário precedente, onde todo e qualquer Chefe do Poder Executivo poderia ao seu bel prazer declarar por vias transversas a inconstitucionalidade de leis e atos normativos, fazendo do Poder Judiciário uma "vaquinha de presépio ou bobo da corte" (DJPA, 2017, p. 638).

O Sintepp ressaltou ainda que a suspensão da execução dos efeitos financeiros da Lei por meio de um Decreto provindo do Poder Executivo Municipal, contrariava o princípio da hierarquia das normas, ferindo também preceitos constitucionais, quais sejam:

i) irredutibilidade de salário; ii) não privação de bens sem o devido processo legal; iii) falta de oportunidade aos servidores de se contraporem aos argumentos da administração pública, ou seja, falta de contraditório e ampla defesa; iv) proteção de salário e não retenção dolosa do mesmo; v) irredutibilidade dos vencimentos de servidores públicos; vi) dignidade da pessoa humana (DJPA, 2017, p. 638).

A medida liminar foi deferida *initio litis*¹⁰⁰, conforme decisão de fls. 279/281, onde determinava a suspensão do Decreto Municipal nº 152/2016 e que a Prefeitura ficava proibida de praticar e/ou executar qualquer ato administrativo que viesse causar a redução de

⁹⁹ Editou o Decreto nº 152/2016, o qual determina a aplicação do Decreto nº 024, de 04 de fevereiro de 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/150651812/djpa-21-06-2017-pg-638?ref=serp>

¹⁰⁰ *Initio Litis* expressão latina que significa inicialmente litisconsórcio

vencimentos dos servidores por ocasião do reenquadramento e/ou reorganização da forma de pagamento de vencimentos, estando passível de multa diária, no valor de R\$10.000,00, em caso de descumprimento, e multa, no valor de R\$1.000,00, por cada servidor que tivesse seus vencimentos reduzidos (DJPA, 2017).

Posteriormente, quando o prefeito Tião Miranda (PTB) assumiu a gestão do município, em 2017, enviou o projeto de Lei para a Câmara de Marabá, ainda no 1º semestre, que após transformado na Lei nº 17.782/2017, de 8 de junho de 2017, promoveu várias alterações no Plano de Carreira dos professores, dando nova redação à alguns Artigos do PCCR/2011 e também, revogando Artigos com redação dada pela Lei de alteração de 2012. O Art. 1º alterou o significado de “vencimento” e “remuneração”, que passaram a ter a seguinte redação:

Vencimento Base da Carreira: Vencimento base é a retribuição pecuniária paga ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, conforme fixado em lei, considerada a carga horária do profissional.

Remuneração: A remuneração do professor corresponde ao vencimento do cargo efetivo, acrescido de todas as vantagens pecuniárias específicas do cargo, nível, classe ou função ocupada pelo servidor (MARABÁ, 2017, p. 1).

Nesta Lei não ficou especificado a diferença de vencimento entre as classes correspondentes a cada nível e referência, como era na Lei anterior. Em relação às vantagens pecuniárias ficaram estabelecidos novos adicionais de qualificação para o professor que atingir o nível de Especialização, Mestrado e Doutorado. Esta Lei revogou as alíneas “f” e “g” do inciso I do Art. 22 do PCCR/2011, que tratam da gratificação pelo exercício de regência de sala de aula e pelo exercício da função de professor formador; o §3º do Art. 22 que estabelece o percentual da gratificação e o Art. 2º da Lei nº 17.547/2012, que trata do percentual de gratificação para o professor formador. Segue, abaixo, o quadro 19, com a composição da remuneração vigente.

Quadro 19 – Marabá: Composição da remuneração dos professores, segundo a Lei nº 17.782/2017, para a jornada de 200 horas mensais

Vencimento	Gratificações	%	Adicionais	%
3.448,20	Pelo difícil acesso às escolas da zona rural	De 5 a 15	Pelo tempo de serviço	5,25
	Pelo exercício de docência com alunos com necessidades especiais, nas salas de recursos multifuncionais	50	Pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva (1/30 para professor p/ano; 1/25 para professora p/ano)	50
			Especialização	15
			Mestrado	20
	Pelo exercício de docência no Sistema Modular de Ensino	De 10 a 30	Doutorado	30
			Nível superior	50% do venc. Nível médio
Promoção horizontal			*	
			Férias	*

Fonte: Lei nº 17.782/2017. Nota: (*) O percentual não está especificado na Lei.

O adicional de tempo de serviço, de acordo com o quadro 19, permaneceu o mesmo valor, 5,25%, porém, a partir da Lei 17.782/2017 Art. 21, o adicional de tempo de serviço passou a ser regido pelo Regime Jurídico Único Municipal – RJU – Lei nº 17.331/2008.

A partir desta Lei de alteração, o percentual da gratificação pelo difícil acesso às escolas da zona rural diminuiu para o máximo de 15% e para a gratificação pelo exercício de docência no Sistema Modular de Ensino, que era 30% do vencimento, passou a ser um percentual que varia de 10 a 30%, a depender da distância da sede.

A Lei nº 17.782/2017, Art. 7º §12, garantiu o recebimento dos adicionais 25% para especialização; 100% para mestrado e 150% para doutorado, aos professores que já recebiam adicionais de titularidade antes desta Lei de alteração, porque a partir dela, os novos professores que reivindicarem os mesmos adicionais, terão apenas 15%, 20% e 30%, respectivamente, acabando com o incentivo à qualificação profissional do magistério.

Em relação aos vencimentos dos professores, ficou revogado o Art. 5º da Lei nº 7.547/2012, que alterou os vencimentos constantes nos Arts. 61, 62, 63, 64 do PCCR/2011, mas permaneceu o Art. 60 da Lei nº 7.547/2012, que estabeleceu que o vencimento seria baseado na Lei do PSPN, para o professor com jornada de 100 horas.

Tabela 29 – Marabá: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 17.782/2017, para o professor com jornada mensal de 200h

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário mínimo	Salário Mínimo %
NI	3.448,20	2.298,80	+ 50	937,00	+ 268,00

Fonte: Lei nº 17.782/2017; Lei nº 11.738/2008; Decreto nº 8.948/2016.

De conformidade com a tabela 29, no ano de 2017 a Lei do Piso nº 11.738/2008 foi cumprida, porém, o cargo cuja formação exigida é o nível médio, não faz mais parte do quadro permanente de pessoal. O professor ocupante do cargo de nível superior recebeu o valor equivalente ao estabelecido pelo PSPN acrescido de 50%. A partir de 2017, todos os cargos do quadro permanente de pessoal passaram a receber o valor do (Piso + 50%) e a única diferença entre os cargos é que os novos professores com especialização, mestrado e doutorado passarão a receber um adicional referente ao seu título acadêmico, com exceção dos assegurados pelo Art. 7º §12 da Lei nº 17.782/2017. Em relação ao salário mínimo, pode ser verificado que o vencimento foi reajustado acima do salário mínimo com um percentual de foi de 268% a mais.

De modo geral, as informações mostraram que os vencimentos recebidos pelos professores de Marabá estiveram acima do valor do PSPN. Com base nos Art. 5º da Lei nº 17.547/2012, que alterou o PCCR/2011 – Lei nº 17.474/2011, os vencimentos referentes à jornada de trabalho de 200 horas, podem ser observados no APÊNDICE K.

A partir da Lei nº 17.782/2017 que alterou o PCCR/2011 e reajustou os vencimentos dos professores da rede municipal de Marabá, podemos ver no APÊNDICE K, que a dispersão do vencimento foi de 50% para todos os níveis da carreira (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8).

Para o professor com formação em nível superior, a dispersão (entre o menor valor “3.448,20” e o maior valor “6.982,61”) foi de 102,50%. A partir de 2017, a carreira do professor da rede municipal de Marabá contou com 128 referências salariais.

Em síntese, o município de Marabá sempre manteve o pagamento do vencimento dos professores com valores iguais ou acima do valor estipulado como Piso, de acordo com a Lei nº 11.738/2008. Assim sendo, a tabela 30, a seguir, aponta o comportamento dos vencimentos em relação a esta Lei, de conformidade com os anos que ocorreram reajustes nas tabelas de vencimentos dos professores, em seus respectivos cargos.

Tabela 30 – Marabá: Percentuais dos vencimentos em relação à Lei nº 11.738/2008, considerando os anos dos reajustes salariais, de 2009 a 2017, para o professor com jornada mensal de 200h

Ano	Nível/Classe	vencimento	PSPN	Varição - PSPN (%)
2009	Médio	1.056,00	950,00	11,16
	Superior	1.584,00		66,74
2011	Médio	1.187,98	1.187,08	0,07
	Superior	1.781,96		50,11
	Especialização	2.019,56		70,13
	Mestrado	3.563,92		200,23
	Doutorado	4.454,90		275,3
2012	Médio	1.451,94	1.451,00	0,07
	Superior	2.177,90		50,10
	Especialização	2.722,38		87,62
	Mestrado	4.355,80		200,19
	Doutorado	5.444,74		275,24
2013	Médio	1.568,09	1.567,00	0,07
	Superior	2.352,12		50,10
	Especialização	2.665,74		70,12
	Mestrado	4.704,24		200,21
	Doutorado	5.880,29		275,26
2014	Médio	1.698,24	1.697,00	0,07
	Superior	2.547,35		50,11
	Especialização	2.887,00		70,12
	Mestrado	4.717,74		200,21
	Doutorado	6.368,35		275,26
2015	Médio	1.919,18	1.917,78	0,07
	Superior	2.878,76		50,11
	Especialização	3.262,60		70,12
	Mestrado	5.331,52		200,21
	Doutorado	7.196,87		275,26
2016	Médio	2.137,20	2.135,64	0,07
	Superior	3.205,79		50,11

	Especialização	3.633,23		70,12
	Mestrado	5.937,18		200,21
	Doutorado	8.014,43		275,26
2017	Superior	3.448,20	2.298,80	50,00

Fonte: Lei nº 17.359/2009; Lei nº 17.474/2011; Lei nº 17.547/2012; Lei nº 17.782/2017; PSPN - (<https://www.jusbrasil.com.br/home>).

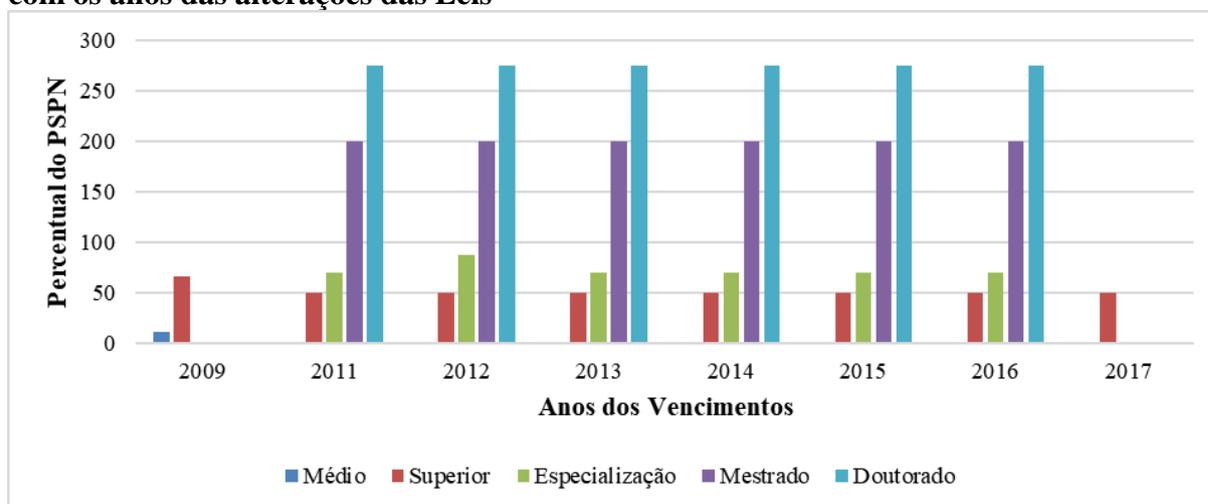
A tabela 30 permite verificar que mesmo antes da Lei do Piso entrar em vigor, os professores do município de Marabá já recebiam acima do valor estipulado pela Lei nº 11.738/2008 como piso salarial. Entretanto, em 2009, se comparar o valor do vencimento com o valor do Piso (R\$950,00), o município pagava ao professor com formação em nível médio 11,16% acima deste valor e a partir de 2011, com o novo PCCR e a efetivação do Piso, o município passou a pagar apenas 0,07% acima do Piso. O professor com formação em nível superior também passou a receber cerca de 16% a menos que em 2009.

Em 2012, ficou declarado na Lei de alteração do PCCR/2011 que os vencimentos ficariam baseados na Lei do Piso, contudo, não apresentou diferenças, pois o município já vinha pagando valores que ultrapassavam o valor mínimo estabelecido pela Lei do PSPN.

No entanto, em 2017, com a última alteração, ficou revogada a determinação quanto aos vencimentos. Desta forma, foi possível observar que o vencimento de todos os professores correspondeu ao valor do PSPN acrescido de 50% do PSPN.

Para dar maior entendimento quanto ao vencimento no decorrer do tempo e qual percentual representa do valor do PSPN, o gráfico 2 mostra o comportamento dos vencimentos constantes da carreira, considerando a Lei nº 11.738/2008.

Gráfico 2 – Marabá: Percentual da Lei nº 11.738/2008 em relação ao vencimento dos professores com 200 horas, por formação acadêmica, no período de 2009 a 2017, de acordo com os anos das alterações das Leis



Fonte: elaborado pela autora.

As informações do gráfico 2 mostram que em 2009, os professores – Nível EI (médio), com formação em nível médio recebiam vencimento maior que nos demais anos. Nos anos de 2011 a 2016, o professor do cargo NEI esteve presente na carreira de Marabá, mas praticamente não aparecia no gráfico em decorrência da porcentagem estar bem próxima do zero. Em relação ao nível NI (superior), no ano de 2009, o vencimento foi mais elevado do que nos demais anos, se compararmos ao PSPN. Cabe destacar também que, o Nível II (especialização), no ano de 2012 recebeu mais de 87% acima do Piso Salarial. Vale lembrar que, a partir de 2011, os vencimentos de cada cargo receberam os mesmos percentuais de reajustes de modo que apresentaram certa linearidade no decorrer do período pesquisado. Destaca-se uma grande diferença ocorrida a partir de 2017, com a última alteração do PCCR, por meio da Lei nº 17.782/2017, pois, como pode ser observado no gráfico 2, acabaram as carreiras dos professores com Especialização, Mestrado e Doutorado, uma vez que os vencimentos ficaram todos igualados ao do professor com formação em nível superior, restando apenas adicionais referentes aos títulos, salvo os assegurados pelo Art. 7º §12 da Lei nº 17.782/2017.

Na época em que o Projeto (da Lei nº 17.782/2017) ainda se encontrava na Câmara Municipal, o Sintepp conseguiu mobilizar centenas de professores para o local, fato que gerou grande tensão, ocorrendo até o uso da força policial com lançamento de spray de pimenta contra os professores (SINTEPP – SUBSEDE – MARABÁ, 2017). Diante da situação criada pela Lei nº 17.782/2017, o Sindicato dos professores – Sintepp – Subsede – Marabá ajuizou em outubro de 2017 uma ação contra a aplicação da referida Lei, com a argumentação de que houve grande modificação na remuneração dos professores, ferindo a Constituição Federal de 1988, que afirma que o salário deve ser irredutível, salvo o que for acordado coletivamente (BRASIL, 1988), haja vista que alguns professores tiveram redução, em sua remuneração, na monta de R\$1.000,00, de um mês para o outro (SINTEPP – SUBSEDE – MARABÁ, 2019).

Nesta contenda judicial, de acordo com o Sintepp – Subsede – Marabá (2019), o Sindicato ganhou a liminar, sendo revogada, posteriormente, pela 3ª Vara Cível de Marabá. Desta forma, o Sintepp – Subsede – Marabá entrou com um agravo de instrumento junto ao Tribunal de Justiça do Estado do Pará, tendo a decisão favorável da Desembargadora Luzia Nadjá Guimarães Nascimento, como exposto no caderno da Justiça em 30 de janeiro de 2018, como segue:

Dessa forma, a Administração Pública, observado o princípio da legalidade e independente da vontade dos servidores, pode instituir novo Plano de Cargos, Vencimentos e Salários, criando, modificando e extinguindo cargos e alterando a forma de cálculo da remuneração, desde que, globalmente, a remuneração do servidor não seja reduzida (PJE/TJPA, 2018, p. 3).

Após a decisão da Justiça, ainda houve o recurso por parte do Governo Municipal, mas sem lograr êxito. Todavia, o Governo Municipal de Marabá se nega a cumprir a decisão da Desembargadora Luzia Nadja, afrontando a decisão judicial, fato que gerou a interferência do Ministério Público Estadual, manifestando-se pelo cumprimento e provimento do recurso financeiro, em favor da reivindicação do Sindicato.

Por fim, o Ministério Público Estadual se manifestou pela contestação do mandado de segurança, usando como argumento que o ato ocorrido não foi ilegal ou ofensivo individual ou coletivamente, alegando também a ausência de prova pré-constituída, requerendo a extinção do processo sem resolução do mérito. Após a decisão do juiz Aidison Campos Sousa, em janeiro de 2019, o Sintep – Subsede – Marabá entrará com os recursos judiciais cabíveis contra o Governo Municipal de Marabá (SINTEPP – SUBSEDE – MARABÁ, 2019).

4.2.3 Paragominas/PA – a composição da remuneração e os valores de vencimento dos professores municipais

O PCCR, Lei nº 342/2002, entende que remuneração, no Art. 16, é o vencimento relacionado à classe e ao nível em que se encontra o professor, acrescido das vantagens pertinentes. Para tanto, vencimento básico, segundo o Art. 42, é considerado o fixado para a classe inicial, no nível especial 1, para a jornada de trabalho de 20 horas semanais. No que pese considerar a importância da Lei nº 11.738/2008 – a Lei do PSPN, o valor do vencimento deve ser transformado para corresponder à jornada de 40 horas, para facilitar a comparação ao Piso salarial. No que tange às vantagens, o Art. 17 discrimina entre gratificações e adicionais, como apresenta o quadro 20, abaixo.

Quadro 20 – Paragominas: Composição da remuneração, segundo a Lei nº 342/2002, para o professor com jornada de trabalho de 200 horas mensais

Vencimento	Gratificações		Adicional	
580,00	Pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais em classes especiais	50%	Tempo de serviço (5 anos)	5%
957,00	Pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais em turmas regulares	10%	Trabalho em regime de dedicação exclusiva	30%
1.015,00				

Fonte: Lei nº 342/2002.

O quadro 20 aponta para a composição da remuneração, mostrando o vencimento inicial, de acordo com o Art. 16, acrescido das gratificações e adicionais possíveis. No que tange os adicionais, mais especificamente o adicional por tempo de serviço, na Lei nº 342/2002,

o Art. 21 explica que o adicional por tempo de serviço é devido por cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício, em que o funcionário recebe 5% (cinco por cento) sobre o vencimento, podendo receber no máximo 36 % (trinta e seis por cento), o que equivale dizer que a carreira tem uma amplitude de 30 (trinta) anos. Em relação ao adicional de férias, o professor recebe sua remuneração acrescida de 1/3 (um terço), pagos antecipadamente, para gozar o período de férias que compete a ele.

Fica estabelecido no PCCR/2002, segundo os Art. 42, que o vencimento básico da carreira para jornada de 20 horas é R\$290,00 (duzentos e noventa reais). Na sequência, o Art. 43 fixa a hora-aula do professor de nível médio em R\$2,90 (dois reais e noventa centavos) e o Art. 44 fixa o valor da hora-aula do professor de nível superior em R\$4,78 (quatro reais e setenta e oito centavos) e o do professor especialista em R\$5,07 (cinco reais e sete centavos).

Para se obter o valor do vencimento correspondente ao nível da carreira que o professor se encontra, segundo o Art. 45, deve ser aplicado o coeficiente, como segue: I – Nível Especial 1: 1,00; II – Nível 1: 1,65; III – Nível 2: 1,75, como mostra a tabela 31, a seguir:

Tabela 31 – Paragominas: matriz de coeficientes para cálculo dos vencimentos, segundo o Art. 50 da Lei nº 342/2002

Nível	Classe	Coeficiente	1	2	3	4	5	6
Médio	A	1,00	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25	1,30
	B	1,07	1,12	1,18	1,23	1,28	1,34	1,39
	C	1,14	1,20	1,25	1,31	1,37	1,43	1,48
	D	1,21	1,27	1,33	1,39	1,45	1,51	1,57
	E	1,28	1,34	1,41	1,47	1,54	1,60	1,66
	F	1,35	1,42	1,49	1,55	1,62	1,69	1,76
Superior	A	1,65	1,73	1,81	1,89	1,97	2,05	2,15
	B	1,72	1,80	1,88	1,96	2,04	2,14	2,24
	C	1,79	1,87	1,95	2,04	2,12	2,23	2,34
	D	1,86	1,94	2,02	2,12	2,23	2,31	2,42
	E	1,93	2,01	2,09	2,17	2,28	2,39	2,51
	F	2,00	2,08	2,16	2,24	2,35	2,47	2,60
Especialização	A	1,75	1,84	1,93	2,01	2,10	2,19	2,28
	B	1,82	1,91	2,00	2,09	2,18	2,28	2,37
	C	1,89	1,98	2,08	2,17	2,27	2,36	2,46
	D	1,96	2,06	2,16	2,25	2,35	2,45	2,55
	E	2,03	2,13	2,23	2,33	2,44	2,54	2,64
	F	2,10	2,21	2,31	2,42	2,52	2,63	2,73

Fonte: Lei nº 342/2002.

A tabela 31 explana sobre os coeficientes acrescidos dos percentuais para os níveis (7%) e para as classes (5%). No entanto, percebe-se que no decorrer dos anos os coeficientes se apresentam com uma variação diferenciada, de modo que em alguns anos ultrapassa os percentuais descritos na Lei. Com a aplicação dos coeficientes no vencimento básico

estabelecido pelo PCCR/2002, verifica-se o valor de cada vencimento, de acordo com o nível e classe que o professor se encontra, como mostra a tabela 32, abaixo.

Tabela 32 – Paragominas: matriz de vencimentos, de acordo com os coeficientes estabelecidos no Art. 50 da Lei nº 342/2002, para o professor com jornada de 200 horas mensais

Nível	Classe	V.Básico	1	2	3	4	5	6
Médio	A	580,00	609,00	638,00	667,00	696,00	725,00	754,00
	B	620,00	649,60	684,40	713,40	742,40	777,20	806,20
	C	661,20	696,00	725,00	759,80	794,60	829,40	858,40
	D	701,80	736,60	771,40	806,20	841,00	875,80	910,60
	E	742,40	777,20	817,80	852,60	893,20	928,00	962,80
	F	783,00	823,60	864,20	899,00	939,60	980,20	1.020,80
Superior	A	957,00	1.003,40	1.049,80	1.096,20	1.142,60	1.189,00	1.247,00
	B	997,60	1.044,00	1.090,40	1.136,80	1.183,20	1.241,20	1.299,20
	C	1.038,20	1.084,60	1.131,00	1.183,20	1.229,60	1.293,40	1.357,20
	D	1.078,80	1.125,20	1.171,60	1.229,60	1.293,40	1.339,80	1.403,60
	E	1.119,40	1.165,80	1.212,20	1.258,60	1.322,40	1.386,20	1.455,80
	F	1.160,00	1.206,40	1.252,80	1.299,20	1.363,00	1.432,60	1.488,00
Especialização	A	1.015,00	1.067,20	1.119,40	1.165,80	1.218,00	1.270,20	1.322,40
	B	1.055,60	1.107,80	1.160,00	1.212,20	1.264,40	1.322,40	1.374,60
	C	1.096,20	1.148,40	1.206,40	1.258,60	1.316,60	1.368,80	1.426,80
	D	1.136,80	1.194,80	1.252,80	1.305,00	1.363,00	1.421,00	1.479,00
	E	1.177,40	1.235,40	1.293,40	1.351,40	1.415,20	1.473,20	1.531,20
	F	1.218,00	1.281,80	1.339,80	1.403,60	1.460,00	1.525,40	1.583,40

Fonte: Lei nº 342/2002.

Na tabela 32, pode ser verificado que o vencimento inicial da carreira do professor com formação em nível médio/normal corresponde a R\$580,00 (quinhentos e oitenta reais), alcançando ao final de sua carreira, na última referência e último nível – classe 6, nível F – o valor de R\$1.020,80 (hum mil, vinte reais e oitenta centavos). Para o professor com formação em nível superior, o vencimento inicial é R\$957,00 (novecentos e cinquenta e sete reais), para chegar a receber no ápice da carreira o valor de R\$1.488,00 (hum mil, cento e quarenta e oito reais) e para o professor com especialização, o vencimento inicial da carreira é de R\$1.015,00 (hum mil e quinze reais) e ao final passa a receber o vencimento inicial de R\$1.583,40 (hum mil, quinhentos e oitenta e três reais e quarenta centavos).

O PCCR/2002 de Paragominas a carreira possuía 30 anos de amplitude, contendo 42 referências para cada cargo, sendo 126 ao todo e dispersão dentro da mesma carreira foi de 30% para cada classe e, a dispersão total do nível médio foi de 76%. No nível superior a dispersão foi de 19,96% e com Especialização, a dispersão foi de 56%. Paragominas sofreu vários reajustes nos vencimentos dos professores e a dispersão total foi de 173%. Para a nossa

pesquisa, utilizamos os valores a partir do ano 2009, por ter sido o ano do último reajuste no vencimento antes da vigência do Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN.

Os vencimentos dos professores eram: Nível – NE1= R\$475,00; para o Nível – N1 = R\$800,00 e o Nível – N2 = R\$849,00 (estabelecidos pela Lei nº 657/2008). Desta forma, em 2009, os vencimentos dos professores da rede municipal de Paragominas sofreram um reajuste por intermédio da Lei nº 702/2009, que no Art. 2º autorizou a prefeitura reajustar os vencimentos com um percentual de 26%. Com esse aumento, o professor com formação em nível médio, ocupante do cargo Nível – NE1, passou a ter o vencimento de R\$589,50 (quinhentos e noventa e oito reais e cinquenta centavos); para o professor com formação acadêmica em nível superior, que ocupa o cargo Nível – N1, o valor do vencimento passou a ser R\$1.008,00 (hum mil e oito reais) e para professor com formação acadêmica em nível superior, com especialização, que ocupa o cargo Nível – N2, o valor ficou R\$1.069,74, para a jornada de trabalho de 100 horas mensais.

Considerando o percentual de reajuste concedido em 2009 e com base nos coeficientes estabelecidos no Art. 50 da Lei nº 342/2002, para a jornada de 200 horas mensais, como exposto no APÊNDICE L.

De acordo com o APÊNDICE L, para o cargo Nível – NE1, o vencimento inicial era de R\$1.179,00 (hum mil, cento e setenta e nove reais) e no final da carreira do professor recebia R\$1.532,70 (hum mil, quinhentos e trinta e dois reais e setenta centavos). Para a vencimento inicial do Nível – N1 era R\$2.016,00 (dois mil e dezesseis reais) e ao fim percebia R\$2.534,84 (dois mil, quinhentos e trinta e quatro reais e oitenta e quatro centavos). O Nível – N2 começou com R\$2.139,48 (dois mil, cento e trinta e nove reais e quarenta e oito centavos) e no final recebeu R\$2.688,12 (dois mil, seiscentos e oitenta e oito reais e doze centavos).

A dispersão do vencimento dentro da mesma carreira, em 2009, foi na faixa de 30% para o professor, dentro de cada classe (A, B, C, D, E, F). A dispersão da carreira do professor do cargo NE1 foi de 76,00% (entre R\$ 1.179,00 e R\$2.075,04). Para o professor com licenciatura plena, do cargo N1, a dispersão na carreira foi de 52,05% (entre R\$ 2.016,00 e R\$3.065,40). Para o professor com especialização, do cargo N2, a dispersão correspondeu a 50,44% (entre R\$ 2.139,48 e R\$3.218,66). Na carreira total, a dispersão (entre R\$1.179,00 e R\$3.218,66) foi de R\$ 2.039,66, o equivalente à 173%. A carreira de Paragominas possuía 42 referências de vencimentos para cada carreira e, ao todo, contou com 126 referências.

Em 2009, a Lei do PSPN já havia sido aprovada, mas ainda não estava em vigência. Assim sendo, a tabela 33, abaixo, aponta os ajustes que o município de Paragominas realizou, acompanhando o valor do Salário Mínimo Nacional brasileiro.

Tabela 33 – Paragominas: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 702/2009, para o professor com jornada mensal de 200h

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário Mínimo	Salário Mínimo %
NE1	1.179,00		+ 19,42		+ 153,55
N1	2.016,00	950,00	+ 112,21	465,00	+ 333,55
N2	2.139,48		+ 125,21		+ 360,10

Fonte: Lei nº 702/2009; Lei nº 11.738/2008; Lei nº 11.944/2009.

Os professores do município de Paragominas, em 2009, ocupantes dos três cargos contidos no Plano receberam o vencimento base acima do valor estabelecido como mínimo nacional. O professor com formação em nível médio – cargo NE1 recebeu 153,55% a mais que o salário mínimo de R\$ 465,00. O professor do N1 e do N2 recebem, acima de 300%. No entanto, se os valores recebidos fossem comparados ao valor do Piso Salarial, o professor com formação em nível médio estaria recebendo apenas 19,42% acima do estabelecido como Piso.

No ano de 2010, os vencimentos dos professores não foram reajustados. No entanto, em 2011, quando a Lei nº 11.738/2008 entra em vigor, os vencimentos receberam novos reajustes por meio da Lei nº 751/2011 que sancionou o aumento salarial que, de acordo com o Art.4º, o professor com formação em nível médio recebeu R\$6,73 hora/aula e o professor com nível superior recebeu R\$11,10 hora/aula. De acordo com essa Lei, o cargo N2 – do professor com especialização não foi mencionado, deixando de ter valor de reajuste específico para o vencimento base nesta Lei. Desta forma, levando em consideração o valor da hora-aula reajustado em 2011, pela Lei nº 751/2011 e com base nos coeficientes estabelecidos no Art. 50 da Lei nº 342/2002, para a jornada de 200 horas mensais, como mostra o APÊNDICE M.

Conforme o APÊNDICE M, o vencimento base da carreira do professor do cargo Nível – NE1, em 2011, foi de R\$ 11.346,00 (hum mil, trezentos e quarenta e seis reais) e no final da carreira, o professor recebeu R\$ 1.749,80 (hum mil, setecentos e quarenta e nove reais e oitenta centavos). O vencimento inicial do Nível – N1 foi R\$ 2.220,00 (dois mil, duzentos e vinte reais) e ao fim percebeu R\$2.893,89 (dois mil, oitocentos e noventa e três reais e oitenta e nove centavos). A dispersão do vencimento dentro da mesma carreira, em 2011, foi na faixa de 30% para o professor, dentro de cada classe (A, B, C, D, E, F) e respectivo nível.

A dispersão da carreira do professor do cargo NE1 foi de 76,00% (entre R\$ 1.346,00 e R\$ 2.368,96). Para o professor com licenciatura plena, do cargo N1, a dispersão na carreira foi de 57,64% (entre R\$ 2.220,00 e R\$ 3.499,60). Na carreira total, a dispersão (entre R\$ 1.346,00 e R\$ 3.499,60) foi de 160%, com 42 referências de vencimentos para cada carreira e, ao todo com 84 referências.

Em 2011, a Lei do PSPN já estava em vigência, muito embora a Lei nº 751/2011 não tenha mencionado nada a respeito do cumprimento da Lei do Piso. Vejamos na tabela 34 abaixo, o percentual de reajuste que o município de Paragominas realizou, comparando ao valor do PSPN.

Tabela 34 – Paragominas: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 751/2011, para o professor com jornada mensal de 200h

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário Mínimo	Salário Mínimo %
NE1	1.346,00	1.187,08	+ 13,39	545,00	+ 146,97
N1	2.220,00		+ 87,01		+ 307,34

Fonte: Lei nº 751/2011; Lei nº 11.738/2008; Lei nº 12.382/2011. Tabela elaborada pela autora.

Os professores do município de Paragominas, ocupantes dos três cargos contidos no Plano receberam o vencimento base acima do valor estabelecido como Piso nacional. O professor com formação em nível médio – cargo NE1 recebeu 13,39% a mais. O professor do N1 recebeu 87,01% acima do Piso. Quando comparados os valores ao salário mínimo, pode ser verificado que o cargo NE1 recebeu mais de 100% e os cargos N1 receberam mais de 300% acima do salário mínimo.

No ano de 2012, Paragominas sofreu mais um reajuste salarial, segundo a Lei nº 800/2012, Art. 2º, onde fica autorizado o aumento de 13,5% para todos os níveis de professores. Desta forma, levando em consideração o valor dos vencimentos reajustados em 2011, pela Lei nº 751/2011, dos níveis médio e superior, para a jornada de 200 horas mensais, como mostra o APÊNDICE N.

Para o ano de 2012, o APÊNDICE N mostrou que o vencimento base da carreira do professor do cargo Nível – NE1 foi de R\$ 1.527,71 (hum mil, quinhentos e vinte e sete reais e setenta e um centavos) e no final da carreira, o professor recebeu R\$ 1.986,02 (hum mil, novecentos e oitenta e seis reais e dois centavos). O vencimento inicial do Nível – N1 foi R\$ 2.519,70 (dois mil, quinhentos e dezenove reais e setenta centavos) e ao fim percebeu R\$ 3.284,57 (três mil, duzentos e oitenta e quatro reais e cinquenta e sete centavos). A dispersão do vencimento dentro da mesma carreira, em 2012, foi na faixa de 30% para o professor, dentro de cada classe (A, B, C, D, E, F) e respectivo nível. A dispersão da carreira do professor do cargo NE1 foi de 76,00% (entre R\$ 1.527,71 e R\$ 2.688,77). Para o professor com licenciatura plena, do cargo N1, a dispersão na carreira foi de 57,64% (entre R\$ 2.519,70 e R\$ 3.972,05). Na carreira total, a dispersão (entre R\$ 1.527,71 e R\$ 3.972,05) foi de 160%, com 42 referências de vencimentos para cada carreira e, ao todo com 84 referências.

A partir das informações a respeito dos vencimentos do ano de 2012, podemos verificar o percentual de reajuste que o município de Paragominas realizou, comparando os vencimentos ao valor do PSPN, como segue abaixo:

Tabela 35 – Paragominas: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 800/2012, para o professor com jornada mensal de 200h

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário Mínimo	Salário Mínimo %
NE1	1.527,71		+ 5,29		+ 145,61
N1	2.519,70	1.451,00	+ 73,65	622,00	+ 305,10

Fonte: Lei nº 800/2012; Lei nº 11.738/2008 - Portaria Interministerial nº 1.495, de 8/12/2012; Decreto nº 7.655/2011.

Em 2012, os professores do município de Paragominas também receberam o vencimento base acima do valor estabelecido como Piso nacional, sendo que o professor com formação em nível médio – cargo NE1 recebeu 5,29 % a mais, professor do N1 recebeu 73,65% acima do Piso. No entanto, o percentual em relação ao Piso foi menor que no ano de 2011. Quando comparados os valores ao salário mínimo, pode ser verificado que o cargo NE1 recebeu mais de 100% e o cargo N1 recebeu mais de 300% acima do salário mínimo.

Em 2013, os professores de Paragominas receberam mais um reajuste em seus vencimentos, no valor de 7,20% para todos os cargos, conforme o Art. 2º da Lei nº 831/2013. Assim, considerando o valor dos vencimentos reajustados em 2012, pela Lei nº 800/2012, para a jornada de 200 horas mensais, como exposto no APÊNDICE O.

No ano de 2013, em Paragominas, o APÊNDICE O mostrou que o vencimento base da carreira do professor do cargo Nível – NE1 foi de R\$ 1.637,71 (hum mil, seiscentos e trinta e sete reais e setenta e um centavos) e no final da carreira, o professor recebeu R\$ 2.129,01 (dois mil, cento e vinte e nove reais e um centavo). O vencimento inicial do Nível – N1 foi R\$ 2.701,12 (dois mil, setecentos e um reais e doze centavos) e ao fim percebeu R\$ 3.521,06 (três mil, quinhentos e vinte e um reais e seis centavos). A dispersão do vencimento dentro da mesma carreira, em 2013, foi na faixa de 30% para o professor, dentro de cada classe (A, B, C, D, E, F) e respectivo nível.

A dispersão da carreira do professor do cargo NE1 foi de 76,00% (entre R\$ 1.637,71 e R\$ 2.882,36). Para o professor com licenciatura plena, do cargo N1, a dispersão na carreira foi de 57,64% (entre R\$ 2.701,12 e R\$ 4.258,04). Na carreira total, a dispersão (entre R\$ 1.637,71 e R\$ 4.258,04) foi de 160%, sendo 42 referências de vencimentos para cada carreira e, ao todo foram 84 referências.

Dessa forma, por meio das informações a respeito dos vencimentos do ano de 2013, pode ser verificado o percentual de reajuste que Paragominas realizou, comparando os vencimentos ao valor do PSPN, como segue:

Tabela 36 – Paragominas: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, de acordo com a Lei nº 831/2013, para o professor com jornada mensal de 200h

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário Mínimo	Salário Mínimo %
NE1	1.637,71		+ 4,51		+ 163,30
N1	2.701,12	1.567,00	+ 72,37	622,00	+ 334,26

Fonte: Lei nº 831/2013; Lei nº 11.738/2008 - Portaria Interministerial nº 16, de 17/12/2013; Decreto nº 7.872/2012.

Em 2013, os professores do município de Paragominas também receberam o vencimento base acima do valor estabelecido como Piso nacional, sendo que o professor com formação em nível médio – cargo NE1 recebeu 4,51 % a mais, professor do N1 recebeu 72,37% acima do Piso. Como pode ser observado, o percentual em relação ao Piso vem diminuindo cada vez mais, pois, neste ano, foi menor que no ano de 2012. Quando comparados os valores ao salário mínimo, pode ser verificado que o cargo NE1 recebeu mais de 100% e o cargo N1 recebeu mais de 300% acima do salário mínimo.

A prefeitura de Paragominas, no ano de 2017, por meio da Lei nº 928/2017 dispôs sobre a reposição salarial para os agentes públicos, uma vez que os valores percebidos pelos servidores municipais não foram corrigidos nos últimos 04 (quatro) anos. Os professores não foram contemplados por essa reposição, contudo, a Lei nº 928/2017 menciona que os professores estavam recebendo a variação do PSPN, afirmando que o percentual de reajuste recebido pelos professores, em 2016, foi de 11,36%. Isso significa dizer que, após o último reajuste concedido pela Lei nº 831/2013, o reajuste vem obedecendo o Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN. A partir dessa informação e tendo como base a tabela de vencimentos do ano de 2013 foi possível elaborar as tabelas de vencimentos dos demais anos, sendo acrescido o percentual de ajuste do PSPN – Lei nº 11.738/2008, por meio de suas respectivas portarias.

Em 2014, o valor do Piso aumentou em 8,32%, ensejando a elaboração da tabela do APÊNDICE P, com os vencimentos para todos os cargos de professores de Paragominas.

Em 2014, os professores de Paragominas, receberam o vencimento base da carreira do cargo Nível – NE1 de R\$ 1.773,97 (hum mil, setecentos e setenta e três reais e noventa e sete centavos) e no final da carreira, o professor recebeu R\$ 2.306,14 (dois mil, trezentos e seis reais e catorze centavo), como mostrou o APÊNDICE P. O vencimento inicial do Nível – N1 foi R\$ 2.925,85 (dois mil, novecentos e vinte e cinco reais e oitenta e cinco centavos) e ao fim percebeu R\$ 3.814,01 (três mil, oitocentos e catorze reais e um centavo). A dispersão do vencimento dentro da mesma carreira, em 2014, foi na faixa de 30% para o professor, dentro de cada classe (A, B, C, D, E, F) e respectivo nível.

A dispersão da carreira do professor do cargo NE1 foi de 76,00% (entre R\$ 1.773,97 e R\$ 3.122,17). Para o professor com licenciatura plena, do cargo N1, a dispersão na carreira foi de 57,64% (entre R\$ 2.925,85 e R\$ 4.612,31). Na carreira total, a dispersão (entre R\$ 1.773,97 e R\$ 4.612,31) também foi de 160%, sendo 42 referências de vencimentos para cada carreira e, ao todo foram 84 referências.

Dessa forma, por meio das informações a respeito dos vencimentos do ano de 2014, pode ser verificado o percentual de reajuste que Paragominas realizou, comparando os vencimentos ao valor do PSPN, como segue abaixo:

Tabela 37 – Paragominas: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, para o professor com jornada mensal de 200h, no ano de 2014

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário Mínimo	Salário Mínimo %
NE1	1.773,97		+ 4,54		+ 145,02
N1	2.925,85	1.697,00	+ 72,24	724,00	+ 304,12

Fonte: Tabela 51; Lei nº 11.738/2008 - Portaria Interministerial nº 19, de 27/12/2013; Decreto nº 8.166/2013.

Em 2014, os professores do município de Paragominas também receberam o vencimento base acima do valor estabelecido como Piso nacional, sendo que o professor com formação em nível médio – cargo NE1 recebeu 4,54 % a mais, professor do N1 recebeu 72,24% acima do Piso, sendo que esses percentuais se equiparam aos do ano de 2013. Quando comparados os valores ao salário mínimo, pode ser verificado que o cargo NE1 recebeu mais de 100% e o cargo N1 recebeu mais de 300% acima do salário mínimo.

Em 2015, os professores de Paragominas receberam o reajuste em seus vencimentos, no valor de 13,01% para todos os cargos, de acordo com a Lei nº 11.738/2008 e conforme o Art. 2º da Lei nº 831/2013. Assim, considerando o valor dos vencimentos reajustados em 2012, pela Lei nº 800/2012, para a jornada de 200 horas mensais, como mostra o APÊNDICE Q.

Conforme o APÊNDICE Q, o vencimento base da carreira dos professores de Paragominas, em 2015, cargo Nível – NE1 era de R\$ 2.004,76 (dois mil, quatro reais e setenta e seis centavos) e no final da carreira, o professor recebeu R\$ 2.606,17 (dois mil, seiscentos e seis reais e dezessete centavos). O vencimento inicial do Nível – N1 foi R\$ 3.306,50 (três mil, trezentos e seis reais e cinquenta centavos) e ao fim percebeu R\$ 4.310,21 (quatro mil, trezentos e dez reais e vinte e um centavos). A dispersão do vencimento dentro da mesma carreira, em 2015, foi na faixa de 30% para o professor, dentro de cada classe (A, B, C, D, E, F) e respectivo nível.

A dispersão da carreira do professor do cargo NE1 foi de 76,00% (entre R\$ 2.004,76 e R\$ 3.528,36). Para o professor com licenciatura plena, do cargo N1, a dispersão na carreira foi de 57,64% (entre R\$ 3.306,50 e R\$ 5.212,37). Na carreira total, a dispersão (entre R\$ 2.004,76

e R\$ 5.212,37) foi de 160%, sendo 42 referências de vencimentos para cada carreira e, ao todo foram 84 referências.

A partir das informações a respeito dos vencimentos do ano de 2015, pode ser verificado o percentual de reajuste que Paragominas pagou, comparando os vencimentos ao valor do PSPN, como segue na tabela 38, abaixo:

Tabela 38 – Paragominas: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, para o professor com jornada mensal de 200h, no ano de 2015

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário Mínimo	Salário Mínimo %
NE1	2.004,76	1.917,78	+ 4,53	788,00	+ 154,41
N1	3.306,50		+ 72,41		+ 319,61

Fonte: Tabela 53; Lei nº 11.738/2008 - Portaria Interministerial nº 8, de 05/11/2015; Decreto nº 8.381/2014.

Os professores do município de Paragominas, em 2015, também receberam o vencimento base acima do valor estabelecido como Piso nacional, sendo que o professor com formação em nível médio – cargo NE1 recebeu 4,53 % a mais, professor do N1 recebeu 72,41% acima do Piso, sendo que esses percentuais se equiparam aos do ano de 2014. Quando comparados os valores ao salário mínimo, pode ser verificado que o cargo NE1 recebeu mais de 100% e o cargo N1 recebeu mais de 300% acima do salário mínimo.

No ano de 2016, os professores de Paragominas receberam o reajuste em seus vencimentos, no valor de 11,36% para todos os cargos, de acordo com a Lei nº 11.738/2008 e conforme o Art. 2º da Lei nº 831/2013. Assim, considerando o valor dos vencimentos reajustados em 2012, pela Lei nº 800/2012, foi elaborada a tabela do APÊNDICE R, para a jornada de 200 horas mensais.

De acordo com as informações do APÊNDICE R, pode ser observado que o vencimento base da carreira dos professores de Paragominas, em 2016, do cargo Nível – NE1 foi de R\$ 2.232,50 (dois mil, duzentos e trinta e dois reais e cinquenta centavos) e no final da carreira, o professor recebeu R\$ 2.902,23 (dois mil, novecentos e dois reais e vinte e três centavos). O vencimento inicial do Nível – N1 foi R\$ 3.682,12 (três mil, seiscentos e oitenta e dois reais e doze centavos) e ao fim percebeu R\$ 4.799,85 (quatro mil, setecentos e noventa e nove reais e oitenta e cinco centavos). A dispersão do vencimento dentro da mesma carreira, em 2016, foi na faixa de 30% para o professor, dentro de cada classe (A, B, C, D, E, F) e respectivo nível.

A dispersão da carreira do professor do cargo NE1 foi de 76,00% (entre R\$ 2.232,50 e R\$ 3.929,18). Para o professor com licenciatura plena, do cargo N1, a dispersão na carreira foi de 57,64% (entre R\$ 3.682,12 e R\$ 5.804,50). Na carreira total, a dispersão (entre R\$ 2.232,50

e R\$ 5.804,50) foi de 160%, sendo 42 referências de vencimentos para cada carreira e, ao todo foram 84 referências.

A partir das informações a respeito dos vencimentos do ano de 2016, pode ser verificado o percentual de reajuste que Paragominas pagou, comparando os vencimentos ao valor do PSPN, como segue na tabela 39, abaixo:

Tabela 39 – Paragominas: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, para o professor com jornada mensal de 200h, no ano de 2016

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário Mínimo	Salário Mínimo %
NE1	2.232,50		+ 4,54		+ 153,70
N1	3.682,12	2.135,64	+ 72,41	880,00	+ 318,42

Fonte: Tabela 55; Lei nº 11.738/2008 - Portaria Interministerial nº 7, de 16/12/2016; Decreto nº 8.618/2015.

Os professores do município de Paragominas, em 2016, também receberam o vencimento base acima do valor estabelecido como Piso nacional, sendo que o professor com formação em nível médio – cargo NE1 recebeu 4,54 % a mais, professor do N1 recebeu 72,41% acima do Piso, sendo que esses percentuais se equiparam aos do ano de 2014. Quando comparados os valores ao salário mínimo, pode ser verificado que o cargo NE1 recebeu mais de 100% e o cargo N1 recebeu mais de 300% acima do salário mínimo.

No ano de 2017, os professores de Paragominas receberam o reajuste em seus vencimentos, no valor de 7,64% para todos os cargos, de acordo com a Lei nº 11.738/2008 e conforme o Art. 2º da Lei nº 831/2013. Assim, considerando o valor dos vencimentos reajustados em 2012, pela Lei nº 800/2012, foi elaborada a tabela do APÊNDICE S, para a jornada de 200 horas mensais.

De conformidade com as informações do APÊNDICE S, em 2017, pode ser observado que o vencimento base da carreira dos professores de Paragominas, do cargo Nível – NE1 foi de R\$ 2.403,06 (dois mil, quatrocentos e três reais e seis centavos) e no final da carreira, o professor recebeu R\$ 3.123,96 (três mil, cento e vinte e três reais e noventa e seis centavos). O vencimento inicial do Nível – N1 foi R\$ 3.963,43 (três mil, novecentos e sessenta e três reais e quarenta e três centavos) e ao fim percebeu R\$ 5.166,56 (cinco mil, cento e sessenta e seis reais e cinquenta e seis centavos). A dispersão do vencimento dentro da mesma carreira, em 2016, foi na faixa de 30% para o professor, dentro de cada classe (A, B, C, D, E, F) e respectivo nível.

A dispersão da carreira do professor do cargo NE1 foi de 76,00% (entre R\$ 2.403,06 e R\$ 4.229,37). Para o professor com licenciatura plena, do cargo N1, a dispersão na carreira foi de 57,64% (entre R\$ 3.963,43 e R\$ 6.247,96). Na carreira total, a dispersão (entre R\$ 2.403,06

e R\$ 6.560,34) foi de 160%, sendo 42 referências de vencimentos para cada carreira e, ao todo foram 84 referências.

A partir das informações a respeito dos vencimentos do ano de 2017, pode ser verificado o percentual de reajuste que Paragominas pagou, comparando os vencimentos ao valor do PSPN, como segue na tabela 40, abaixo:

Tabela 40 – Paragominas: Vencimento x PSPN/Salário Mínimo, para o professor com jornada mensal de 200h, no ano de 2017

Cargo	Vencimento	PSPN	PSPN %	Salário Mínimo	Salário Mínimo %
NE1	2.403,06		+ 4,54		+ 156,46
N1	3.963,43	2.298,80	+ 72,41	937,00	+ 322,99

Fonte: Tabela 57; Lei nº 11.738/2008 - Portaria Interministerial nº 8, de 26/12/2016; Decreto nº 8.948/2016.

Em 2017, os professores do município de Paragominas receberam o vencimento base acima do valor estabelecido como Piso nacional, sendo que o professor com formação em nível médio – cargo NE1 recebeu 4,54 % a mais, professor do N1 recebeu 72,41% acima do Piso. Quando comparados os valores ao salário mínimo, pode ser verificado que o cargo NE1 recebeu mais de 100% e o cargo N1 recebeu mais de 300% acima do salário mínimo. A partir de 2014 os vencimentos evoluíram por meio da Lei do PSPN, como mostra a tabela 41, a seguir:

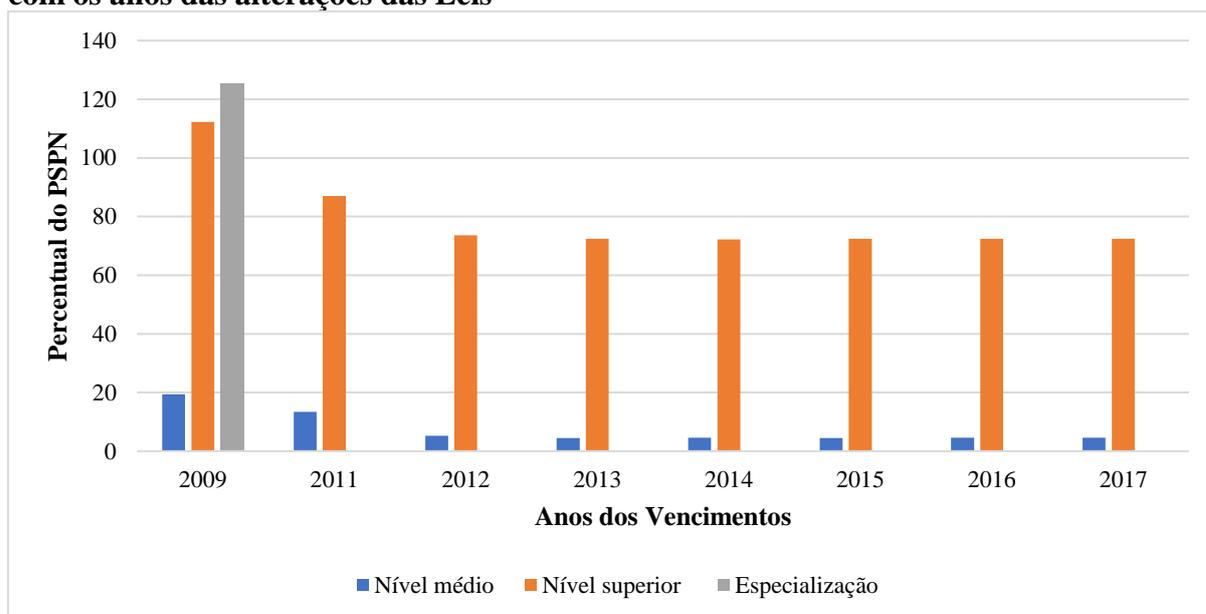
Tabela 41 – Paragominas: O Vencimento dos professores com jornada de 200 horas, por formação, em relação ao PSPN e os anos de reajustes salariais, de 2009 a 2017

Ano	Nível	Vencimento	PSPN	Variação - PSPN (%)
2009	Médio – NE1	1.179,00		19,42
	Superior – N1	2.016,00	950,00	112,21
	Especialização – N2	2.139,48		125,21
2011	Médio – NE1	1.346,00		13,39
	Superior – N1	2.220,00	1187,08	87,01
2012	Médio – NE1	1.527,71		5,29
	Superior – N1	2.519,70	1.451,00	73,65
2013	Médio – NE1	1.637,71		4,51
	Superior – N1	2.701,12	1.567,00	72,37
2014	Médio – NE1	1.773,97		4,54
	Superior – N1	2.925,85	1.697,00	72,24
2015	Médio – NE1	2.004,76		4,53
	Superior – N1	3.306,50	1.917,78	72,41
2016	Médio – NE1	2.232,50		4,54
	Superior – N1	3.682,12	2.135,64	72,41
2017	Médio – NE1	2.403,06		4,54
	Superior – N1	3.963,43	2.298,80	72,41

Fonte: PSPN: <https://www.jusbrasil.com.br/home>; Leis dos reajustes salariais.

As informações da tabela 41 mostraram que, em 2009, os vencimentos dos professores do cargo NE1 do município de Paragominas, ou seja, os professores com formação em nível médio, eram maiores se comparados aos demais anos de reajustes, sendo que o professor com formação em nível médio recebia 19,42% acima do valor do Piso, em 2011 passou a receber 13,39%, em 2012 recebeu 5,29% e a partir de 2013 recebeu cerca de 4,5%. As leis que alteraram os vencimentos a partir de 2011 concederam percentuais menores que em 2009, de modo a irem se igualando ao PSPN. Vale lembrar que o ajuste nos vencimentos por meio do Piso só começou em 2014. Em 2011, com a Lei nº 751/2011, os cargos passaram a ser considerados até o Nível I, ou seja, professor com nível superior. Para melhor visualização do exposto na tabela 41 a respeito dos vencimentos recebidos pelos professores da Rede municipal de Paragominas, o gráfico 3, a seguir, mostra como estes vencimentos se comportaram em relação ao PSPN, no período pesquisado.

Gráfico 3 – Paragominas: Percentual da Lei nº 11.738/2008 em relação ao vencimento dos professores com 200 horas, por formação acadêmica, no período de 2009 a 2017, de acordo com os anos das alterações das Leis



Fonte: elaborado pela autora.

O gráfico 3 mostra como os percentuais dos vencimentos vem diminuindo em relação ao PSPN, haja vista que em 2009 o professor com formação em nível médio recebia 19,42% acima do Piso e passa para 13,39% em 2011 e 5,29% em 2012. Da mesma forma ocorreu com o professor com formação em nível superior que recebia 112,21% a mais, em 2009 e foi diminuindo até 72,41% no ano de 2017.

Como pode ser verificado, o conjunto de leis municipais analisados corresponde às medidas neoliberais anunciadas como “forma de melhorar a economia global e local”. Assim sendo, estão calcadas na redução dos “gastos” refletidas nas políticas remuneratórias para o

peçoal docente praticadas nos municípios estudados, de modo a não permitir que o professor obtenha uma remuneração satisfatória, haja vista a reivindicação do SINPEMP à prefeitura, após o ministro da Educação, Mendonça Filho, no dia 28 de dezembro de 2017, ter assinado a portaria interministerial nº 1.595, dando reajuste de 6,81% ao valor do piso salarial dos profissionais do magistério para o ano de 2018. Na ocasião, o SINPEMP protocolou um ofício nº 02/2018¹⁰¹ ao secretário municipal de educação, Manoel Joaes e ao prefeito municipal de Paragominas, Paulo Pombo Tocantins, pedindo que o vencimento dos professores receba a correção de acordo com o estabelecido pelo Governo Federal, ou seja, o reajuste de 6,81% (SINPEMP, 2018). Isso nos permite inferir que mesmo que o vencimento dos professores esteja sendo pago acima do valor do PSPN, o governo municipal não tem efetuado o pagamento com o cumprimento do devido percentual de reajuste.

De acordo com as reivindicações do Sindicato, pode-se perceber, diante dos reajustes praticados, o achatamento dos vencimentos e o descaso, por parte do governo municipal, em relação ao que é de direito do professor.

4.3 Síntese da composição da remuneração docente nos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas/PA

Após os estudos individuais dos municípios observou-se que a estrutura básica da composição da remuneração é formada pelos vencimentos, gratificações e adicionais. Os componentes da remuneração são importantes nessa pesquisa, ainda que não tenhamos certeza de seu cumprimento, a julgar que este trabalho se baseou em documentos oficiais, como mostra o quadro 21, síntese, a seguir:

Quadro 21 – Síntese das gratificações pertinentes à carreira docente dos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas, de acordo com as legislações

Gratificações	Capanema	Marabá				Paragominas
	PCCR/1999	PCCR/2003	PCCR/2011	Lei nº 17.547/2012	Lei nº 17.782/2017	PCCR/2002
Por deslocamento para área rural;		Até 20%	Até 20%		De 5% a 15%	15%
Pelo exercício de docência no Sistema Modular de Ensino		30%	30%		De 10% a 30%	
Por docência com alunos com necessidades especiais/ Educação especial	50%					10%

¹⁰¹ Ofício nº 02/2018 disposto no blog do Sindicato. Disponível em: <https://sinpempgpm.blogspot.com/2018/01/sinpemp-pede-cumprimento-do-piso.html>

Pela docência em classes exclusivas de educação especial		50%	50%		50%	50%
Pelo exercício do magistério/ regência de classe;	20%		15%			
Gratificação por Escolaridade/titularidade	30%					
Professor formador			*	15%		
Ao regime de tempo integral	80%					

Fonte: Legislações municipais.

Nota: a gratificação para o professor formador foi criada, porém sem determinação do percentual, regularizada, posteriormente, no ano de 2012, com a Lei nº 17.547/2012.

O quadro 21 mostra que as gratificações por deslocamento para área rural e pelo exercício de docência no Sistema Modular de Ensino constantes nos PCCRs do município de Marabá tem o percentual variado a depender da distância que o estabelecimento escolar e/ou localidade se encontra em relação à sede. Cabe destacar que nos dois primeiros Planos a gratificação pelo exercício de docência no Sistema Modular de Ensino tinha percentual fixado em 30%. A gratificação por docência com alunos com necessidades especiais, no município de Capanema é concedida aos professores que trabalham em classes regulares, diferentemente de Marabá que para os professores receberem a referida gratificação precisam trabalhar em classes especiais (exclusivas).

Há dois destaques a serem mencionados no PCCR de Capanema a respeito da gratificação de titularidade: 1) o professor qualificado, seja com pós-graduação *Lato sensu* – especialização ou pós-graduação *stricto sensu* – mestrado e doutorado, recebe igualmente, 30% de gratificação, com o agravante que a Lei nº 5.796/1999 só menciona a qualificação do professor até a especialização; 2) levando em consideração o entendimento de Dutra Jr. et al. (2000), esse percentual não será incorporado à remuneração do professor no momento de sua aposentadoria. Também deve ser ressaltado que o professor com regime de tempo integral recebe o percentual bastante significativo de 80%. Outro ponto importante é que dentre os municípios, observa-se que em Capanema, as gratificações recebidas pelos professores têm um peso maior que o vencimento base, na composição da sua remuneração.

Em Marabá, cabe ressaltar a retirada de algumas gratificações e a diminuição de outras, a exemplo da gratificação de regência de classe que foi criada no PCCR/2011 e retirada na Lei nº 17.782/2017 e a gratificação para o professor formador criada em 2011, regularizada em 2012 e retirada em 2017, para além das gratificações de deslocamento para a zona rural e Sistema modular que também diminuiriam com a aplicação da Lei nº 17.782/2017.

A remuneração baseada na criação de vantagens pecuniárias, a exemplo das diversas gratificações que compõem a remuneração dos professores dos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas estão pautadas no modelo de gestão delineado nas diretrizes educacionais para a América Latina, de acordo com as orientações dos organismos internacionais seguidas pelo Brasil na década de 1990, evidenciando a sua articulação ao modelo de gestão gerencial¹⁰² adotado pelo setor educacional público, como explica Souza (2014)

[...] vão ao encontro de um modelo gerencial, adotado na administração pública brasileira mais explicitamente a partir de 1995, cujos defensores não aprovam a estabilidade dos servidores e apoiam a remuneração baseada em incentivos [...]. A criação de gratificações acomoda um aumento salarial de pequenas proporções, pois não se alteram os valores das demais vantagens pecuniárias, a exemplo do triênio, determinado por uma porcentagem sobre o vencimento básico. O aumento no vencimento básico ocasiona ampliação do valor das vantagens pecuniárias, assegurando maior aumento salarial e, conseqüentemente, aumento nas despesas educacionais. (SOUZA, 2014, p. 98).

Neste caso, as vantagens são entendidas como incentivos para a eficiência do desempenho do trabalho docente (CASTRO, 2008).

A respeito dos adicionais que compõem a remuneração dos professores dos municípios em estudo, o quadro 22, a seguir, mostra quais são e em que medida ocorrem.

Quadro 22 – Síntese dos adicionais pertinentes à carreira docente dos municípios de Capanema, Marabá e Paragominas, de acordo com as legislações

Adicionais	Capanema		Marabá		Paragominas
	PCCR/1999	PCCR/2003	PCCR/2011	Lei nº 17.782//2017	PCCR/2002
Por tempo de efetivo exercício	5% a cada 5 anos	3,5% a cada 2anos	5,25% a cada 3 anos	5,25% a cada 3 anos	5% a cada 5 anos
Abono de férias (30 e 15 dias, respectivamente)					1/3 da remuneração
Especialização			15%	15%	
Mestrado		15%	20%	20%	
Doutorado		20%	30%	30%	
Adicional por dedicação exclusiva: 1/30 (um trinta avos) para professor – por ano 1/25 (um vinte e cinco avos) para professora		50%	50%	50%	30%

Fonte: Legislações municipais.

¹⁰² A gestão gerencial caracteriza-se pela busca da eficiência, pela redução e pelo controle dos gastos públicos, pela demanda de melhor qualidade dos serviços públicos, pelos modelos de avaliação de desempenho, por suas novas formas de controlar o orçamento e os serviços públicos e pela descentralização administrativa, que dá maior autonomia às agências e aos departamentos (CASTRO, 2008, p. 391).

Os adicionais, em termos de políticas de remuneração, induzem às melhorias na remuneração, uma vez que crescem ganhos financeiros sobre os vencimentos do professor e incorporando-se à remuneração dos professores por ocasião da aposentadoria (PINHEIRO, 2017), ou seja, os adicionais são incorporáveis (DUTRA JR. et al., 2000).

As informações constantes no quadro 22 mostram que o único adicional presente em todas as redes e também em todas as Leis é o adicional “Por tempo de efetivo exercício”. Em relação ao abono de férias, a única rede que especifica na sua legislação é a rede municipal de Paragominas, sendo que esse adicional também consta nas demais legislações, porém, não mencionam valores. Na rede municipal de Capanema, conta apenas com um adicional que é o de tempo de efetivo exercício. Quanto ao adicional de titularidade, pode ser observado que ele faz parte apenas das legislações da Rede municipal de Marabá, em que o professor recebe por sua qualificação as vantagens pecuniárias entendidas como adicionais e que, portanto, devem ser incorporadas à sua aposentadoria.

Em Paragominas, a qualificação do professor não é recompensada com gratificações ou adicionais. No PCCR/2002 do município, a especialização está prevista na carreira e, portanto, não recebe nada a mais por isso. Como consequência, o professor com maior qualificação recebe somente o que faz jus ao professor especialista, muito embora, a partir de 2011, por meio das Leis que o reajustaram, consta só professor com formação em nível médio/magistério e com formação em nível superior, como mostra a tabela 45. O PCCR de Paragominas também se destaca por ser o único que traz explicitamente o abono de férias.

Podemos verificar que o conjunto de leis municipais analisados corresponde às medidas neoliberais anunciadas como forma de melhorar a economia global e local. Assim sendo, estão calcadas na redução dos “gastos” refletidas nas políticas remuneratórias, para o pessoal docente, praticadas nos municípios estudados.

CONCLUSÃO

O estudo teve como perspectiva responder à seguinte questão norteadora: Quais as possíveis alterações na política de carreira e de remuneração dos professores das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas/Pa a partir da Lei nº 11.738/2008 que estabeleceu o Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN? Em consequência desta, buscamos responder a outras interrogações complementares: houve alteração nos Planos de Carreira desses municípios a partir da aprovação da Lei nº 11.738/2008? A composição da remuneração (vencimento, gratificações, adicionais) foi alterada? A composição da jornada de trabalho prevê período reservado a estudos, planejamento ou avaliação (hora-atividade ou atividade extraclasse) conforme preconiza a Lei 11.738/2008 (PSPN)? Em função deste questionamento, a pesquisa foi orientada a partir de um objetivo geral que era analisar a carreira e a remuneração dos professores das redes municipais de Capanema, Marabá e Paragominas com o intuito de identificar as possíveis alterações na composição da remuneração e na composição da jornada de trabalho a partir da vigência da Lei nº 11.738/2008 que estabelece o Piso Salarial Profissional Nacional.

Por meio de levantamento bibliográfico e pesquisa documental resgataram-se elementos históricos, conceituais e legais sobre a valorização, a carreira e a remuneração dos professores no Brasil. Posteriormente, traçou-se o perfil histórico e geográfico, assim como as condições socioeconômicas e educacionais de cada município e, por fim, analisou-se a configuração das carreiras, a composição da remuneração e a composição da jornada de trabalho dos professores das redes municipais nos *lócus* de pesquisa – Capanema, Marabá e Paragominas, com base nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR e Leis correlatas concernentes às alterações de vencimentos de cada município, para o recorte temporal da pesquisa de 2011 a 2017.

Verificamos que, no âmbito internacional, a crise estrutural avassaladora que abalou os alicerces do capitalismo, colocando-o em profunda recessão, teve início na primavera de 1973. A crise trouxe consequências graves, a exemplo do aumento do índice de desemprego, que por sinal, se configura como uma característica estratégica do capitalismo. Essa ocasião foi propícia para que os pensadores neoliberais culpassem o Estado, o movimento operário e os sindicatos pela crise que estava ocorrendo, devido às pressões exercidas sobre o Estado por maiores salários.

As acusações proferidas pelos neoliberais tinham a intensão de enfraquecer o Estado de Bem-Estar social, fazendo com que o Estado rompesse com os sindicatos, não interviesse na economia e não investisse em políticas sociais, pois desta forma, facilitaria a hegemonia neoliberal, a julgar pelo Governo de Margareth Thatcher na Inglaterra, no ano de 1979 e de

Ronald Reagan, nos Estados Unidos, em 1980. Uma das estratégias neoliberais utilizadas na crise foi o investimento em grandes bancos falidos em detrimento do povo desempregado, causando prisões de trabalhadores, tráfico de mulheres e a crescente feminização do proletariado, entre outras coisas. Em decorrência do caos que se instalou, e, devido à flexibilidade e à adaptabilidade do trabalho impostos pelo sistema capitalista, a política de contratação de servidores públicos tornou-se mais flexível, especialmente a partir das Reformas preconizadas pelos organismos internacionais, que não aceitavam que os países devedores continuassem financiando os custos com as políticas sociais.

Desta forma, a partir da década de 1990, o capital lutou para que, por meio de Reformas na Administração pública de maneira a promover ajustes fiscais o Estado passasse a desresponsabilizar-se das incumbências com as políticas sociais, passando a responsabilidade para a população, para que ela própria adquirisse os serviços que lhe conviessem e coubessem em seus bolsos. Para ajudar nessa tarefa, os países capitalistas desenvolvidos contaram com a influência política de instituições financeiras de âmbito internacional na tentativa de estabilizar e afinar as relações internacionais, estabelecendo regras para o fluxo de capital, visando à rentabilidade e que produziram bastante impacto no financiamento das políticas sociais nos Estados menos desenvolvidos como o Brasil. Dentre essas instituições destacam-se a Organização das Nações Unidas – ONU, o Banco Internacional para a Reconstrução e Desenvolvimento – BIRD, o Banco Mundial – BM, a Organização Mundial do Comércio – OMC, o Fundo Monetário Internacional – FMI e a Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico – OCDE, Organização dos Estados Americanos – OEA e a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe – CEPAL. As medidas tomadas por essas instituições visaram à desregulamentação financeira que iniciou ainda na década de 1970, vindo até a década de 1990.

Uma das iniciativas dos capitalistas com o auxílio de boa parte desses organismos e que teve bastante influência nas políticas públicas promovidas pelos governos da América Latina foi a reunião na capital dos Estados Unidos da América, em novembro de 1989, mais conhecida como “Consenso de Washington”, que teve a finalidade de estabelecer a conduta econômica e recomendações que deveriam ser adotadas pelos países em crise, a exemplo do Brasil. Na ocasião, foi enfatizada a necessidade de se efetivar a proposta neoliberal recomendada pelo governo norte-americano, com o envolvimento das entidades já mencionadas, de modo que esses países pudessem ter acesso à cooperação financeira externa.

O “Consenso de Washington”, com sua política de ajuste fiscal certamente influenciou os governos brasileiros no financiamento das políticas públicas a partir da década de 1990.

Assim, em 1995 o governo de Fernando Henrique Cardoso propôs a Reforma do Estado brasileiro conduzida pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado – Mare, o que resultou no Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado – PDRAE. O principal argumento do então ministro da Administração Federal e Reforma do Estado, Luis Carlos Bresser-Pereira era de que a culpa da crise financeira que assolava o Estado, era do próprio Estado, que teria entrado em colapso devido à burocracia, à ineficiência e ao seu crescimento excessivo, especialmente depois de ter aprovado a Constituição Federal que na concepção dele, era muito protecionista para com os funcionários públicos. Tal reforma desencadeou uma série de emendas à Constituição Federal, dentre elas a Emenda Constitucional - EC nº 19/1998, que retira direitos adquiridos pelos servidores públicos garantidos, a exemplo do regime jurídico único. Posteriormente, na gestão do governo Temer com a EC nº 95/2016, que congela os gastos públicos por 20 anos e a Lei nº 13.467/2017, que flexibiliza as relações de trabalho ao alterar a CLT, trazendo importantes implicações para o provimento das políticas sociais, especialmente para as políticas educacionais voltadas para a valorização do professor, uma vez que, a educação entrou em um processo de macdonaldização, que se manifesta através das várias formas de terceirização do trabalho.

Desta forma, o Estado faz a mediação para a concretização das propostas de reforma consonante com os países capitalistas mais desenvolvidos e neste cenário de transformações das políticas educacionais, surgiram diversas políticas fragmentadas. A partir de então, o debate sobre a valorização do magistério em âmbito nacional centralizou-se em torno de políticas que visavam racionalizar gastos com a educação, dentre elas a política de fundos, representada pela criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – Fundef e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos profissionais da Educação – Fundeb; a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN; a Resolução nº 03/1997 e a Resolução nº 02/2009 do Conselho Nacional de Educação – CNE que fixam diretrizes para os novos Planos de Carreira e; o Plano Nacional de Educação – PNE/2001 e PNE/2014, criadas com a promessa de valorizar os professores.

Em relação ao Fundef, dentre seus pontos positivos destacou-se a redução significativa do número de professores leigos e ampliação do número de professores com ensino superior. Dentre os pontos negativos, observou-se que mesmo que o Fundef tenha contribuído para a redistribuição financeira, foi com apenas os valores já existentes, e isto não significa a valorização do professor e ainda, considerando as palavras de Davies (2006), nem mesmo os entes que foram beneficiados com a complementação da União não tiveram a garantia da canalização dos recursos para a melhoria da remuneração dos professores. Portanto, o Fundef

que foi direcionado somente aos professores do ensino fundamental, não pode ser considerado um elemento de valorização docente.

A respeito da Resolução nº 03/1997, esta foi embasada em um caráter técnico e econômico. Imaginava-se que com essa Resolução a valorização do professor destacada na Emenda Constitucional nº 14/96 que criou o Fundef seria respeitada e, dessa forma, como consta no Art. 2º da CNE/CEB nº 03/1997, os professores da rede pública do ensino fundamental “em efetivo exercício” docente, deveriam estar valorizados e com a remuneração garantida. Contudo, essas diretrizes eram restritas aos professores do ensino fundamental e não foram cumpridas por muitos municípios brasileiros. Posteriormente, foi aprovado o Parecer nº 09/2009 e a Resolução nº 02, de 28 de maio de 2009, que determinava, segundo o Art. 2º, a (re) elaboração dos Planos até 31 de dezembro de 2009. Esta Resolução afirmava que a remuneração dos professores da educação básica deveria ter como base o Fundeb e a Lei do Piso. Quanto ao vencimento, a Resolução nº 02/2009 afirmou que o vencimento inicial para o professor nunca deveria ser inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN, havendo diferenciação, de acordo com os níveis de habilitação que o professor possuir. Também havia a necessidade de equiparar o salarial do professor com o salário de outros profissionais, com formação semelhante, propôs progressão por incentivos e a valorização do tempo de serviço. Contudo, a Resolução nº 02/2009 admite que, enquanto a ADIn nº 4.167/2008 estivesse vigente, os “vencimentos iniciais” serão entendidos como “remuneração total inicial”.

Sobre o Fundeb, que foi criado em substituição ao Fundef com o intuito de suprir a necessidade de avançar na qualidade, investir não somente no ensino fundamental, mas também em todos os níveis da educação básica, buscando valorizar os docentes, assim como todos os profissionais da educação, mas funciona da mesma forma que o Fundef, com impostos já existentes, ou seja, sem recursos novos, disponibilizando de apenas o mínimo de 60%. O fato é que após os descontos, este percentual fica menor que 50%, fazendo com que a promessa de valorização salarial não se concretize (DAVIES, 2006). Em 2018, o Governo Central deixou de estabelecer prazo para que os sistemas exijam curso superior para os professores. Em ambas as leis, do Fundef e do Fundeb, a questão da valorização docente abarcava duas importantes reivindicações dos professores da Educação Básica e de seus representantes sindicais: piso salarial nacional que ganhou legislação específica por meio da Lei nº 11.738, somente no ano de 2008. Em relação aos Planos de carreira e remuneração, tanto com o Fundef quanto com o Fundeb, o prazo para criação e/ou atualização pelos governos não foram respeitados. Esses fatores, dentre outros, ajudam a postergar a tão almejada valorização docente. Contudo, uma das mudanças mais relevantes encontra-se a transformação do Fundef em Fundeb, que ampliou

o financiamento para toda a educação básica. O PNE (2014 – 2024) trouxe dez diretrizes, dentre as quais, a valorização dos profissionais de educação, desdobrada nas Metas 17, 18 e 20 e constitui um dos seus maiores desafios.

Nesse sentido, as políticas de valorização docente criadas no contexto da Reforma do Estado, a exemplo das políticas de Fundos, os PNE's, as Resoluções nº 03/1997 e nº 02/2009, tendem a não ser viabilizadas em sua plenitude e, por vezes, interpretadas apenas como intenções. Em alguns casos são derrubadas pelos interesses hegemônicos do capital representado por certos Governos, haja vista o que ocorreu com o PSPN, que teve itens suspensos pela ADIn nº 4.167/2008 por iniciativa de alguns governos estaduais.

A respeito do Piso Salarial Profissional Nacional, os acontecimentos históricos nos mostraram a luta travada entre os professores por meio de seus sindicatos e o Governo Central, pela sua instituição e implementação, em decorrência de sua importância para a carreira docente, uma vez que a Lei do PSPN/2008 permite aos professores, com formação em nível médio, receber o mínimo necessário para a sua sobrevivência para uma jornada de trabalho de 40 horas semanais. A luta em prol do Piso nos remeteu ao período Imperial, no séc. XIX, onde já existia uma referência (LEÃO, 2011; MONLEVADE, 2000; VIEIRA, 2013; THOMAZINI, 2016), porém só foi criado no séc. XXI, no ano de 2008. Neste percurso, foram inúmeros avanços e recuos, onde se procurava atender a imposições políticas, até a sua implementação, em 2011, após julgamento da ADIn nº 4.167/2008 impetrada por governantes de cinco estados brasileiros que não concordavam com diversos aspectos da lei tais como jornada com o mínimo 1/3 da carga horária incluída para a realização das hora – atividades; vinculação do piso salarial ao vencimento inicial; os prazos de implementação do PSPN.

Muitos autores afirmam que a dificuldade de implementação de políticas nacionais em nível local, no Brasil se deve às heterogeneidades ocasionadas pela formação da federação brasileira. Os municípios são os entes federados onde as políticas públicas ocorrem na prática, tendo muitas responsabilidades, porém, poucos recursos. Sabendo da importância do Piso Salarial Nacional Profissional – PSPN para os professores, de modo geral, procuramos verificar se a sua implementação, nos municípios *lócus* da pesquisa – Capanema, Marabá e Paragominas, produziu alguma alteração nas carreiras e na remuneração dos professores das redes municipais, sobretudo, na composição da remuneração e da jornada de trabalho, por meio das legislações pertinentes.

A pesquisa permitiu verificar que o município de Capanema, no período da pesquisa, foi regido por um único PCCR, instituído pela Lei nº 5.796/1999 e que até o final da pesquisa, em 2017, foi recebendo alterações apenas em sua tabela de valores de vencimentos, sendo que no período, o município sofreu 06 (seis) alterações, por meio das seguintes Legislações: Lei nº

6.279/2009, Lei nº 6.303/2011, Lei nº 6.315/2012, Lei nº 6.331/2013, Lei nº 6.341/2014, Lei nº 6.366/2016 e Lei nº 6.376/2017. Por intermédio do PCCR/1999 foi possível verificar que a carreira dos professores de Capanema foi estruturada de forma que o Plano contemplava apenas professores com formação em nível Médio/Normal, Normal Superior ou Licenciatura Plena e Licenciatura Plena ou formação específica, ou seja, este último é o professor bacharel com complementação pedagógica que pode ministrar aulas nos anos finais do ensino fundamental e ensino médio, com movimentação na carreira sendo vertical e horizontal.

Em relação à jornada de trabalho, os professores de Capanema trabalhavam com uma jornada de 125 horas mensais, sendo que deste total, 20% era dedicada à hora – atividade. Como pode ser verificado, o município não respeitava a Lei do Piso que estabeleceu 33,33% para 200 horas, pois a proporção correta seria 20,83%. A jornada de trabalho de 200 horas foi compreendida como exceção nos três municípios estudados. As informações sobre a composição da remuneração evidenciaram que a remuneração dos professores de Capanema esteve pautada predominantemente, sobre gratificações, que somaram 04 tipos e apenas 02 adicionais para além do vencimento.

Concernente ao vencimento, as Leis de alterações dos vencimentos e a Lei do Piso, elas nos mostraram que, ao serem cruzadas suas informações neste período, os professores de Capanema com formação em nível médio, para quem a Lei do Piso foi destinada (Art. 2º da Lei nº 11.738/2008), tiveram os vencimentos sempre aquém do valor do Piso, de modo que só foi alcançado no ano de 2017. Os professores com formação em nível superior – Licenciatura Plena, no ano de 2009, ano da última alteração do vencimento antes da implementação do PSPN/2008, retribuíu o professor com um valor que se encontrava acima do valor do Piso para aquele ano, fato que não ocorreu na alteração seguinte, no ano de 2011 – ano em que o PSPN entrou em vigência. Neste ano, o professor com nível superior recebeu 4,5% abaixo do valor do Piso. Nos demais anos de reajuste, os professores deste cargo receberam apenas 4% acima do Piso, até o ano de 2016. No ano seguinte, em 2017, foi o único ano em que, de acordo com a Legislação estudada, o vencimento alcançou o percentual determinado no PCCR, ou seja, 30% acima do cargo de nível médio. Em Capanema, a carreira possuía 40 anos de amplitude, contendo 32 referências e dispersão dentro da mesma carreira foi de 40,71% e a dispersão total foi de 96,99%.

No município de Marabá, a carreira dos professores foi regida por 02 (dois) Planos de carreira e 04 (quatro) Leis que fizeram alterações nesses Planos: o PCCR/2003, instituído pela Lei nº 17.097/2003; a Lei nº 17.359/2009 e a Lei nº 17.395/2009, que dispuseram sobre alterações no PCCR/2003; o PCCR/2011 e as Leis nº 17.547/2012 e 17.782/2017, que fizeram alterações no PCCR/2011.

Nos PCCR/2003 e PCCR/2011 foi possível observar que a carreira dos professores de Marabá esteve estruturada de forma que os Planos contemplavam, primeiramente no PCCR/2003, 03 níveis de cargo de professor: professores com formação em nível Médio/Normal, Licenciatura Plena ou formação específica e com Especialização. No PCCR/2011, a carreira contemplava 05 níveis de cargo de professor: os níveis Médio, Superior, professores com pós-graduação *Lato Sensu* (Especialização) e *Stricto Sensu* (Mestrado e Doutorado). Nesses dois PCCRs, a movimentação na carreira era vertical e horizontal, sendo que cada carreira possuía 15 movimentações horizontais e 08 verticais. As alterações que ocorreram no PCCR/2003, nos anos de 2009 não modificaram a estrutura da carreira, porém, a alteração no PCCR/2011 que ocorreu em 2012, por meio da Lei nº 17.547/2012, introduziu uma gratificação que foi retirada na alteração ocorrida em 2017 e, por conseguinte, a alteração de 2017, por meio da Lei nº 17.782/2017 mudou a estrutura da carreira, mudando níveis e classes, tirou o cargo de nível médio do quadro de pessoal permanente, excluiu gratificações e acabou com a movimentação vertical da carreira, uma vez que a partir desta Lei só existe o cargo de professor com formação em nível superior.

Em relação à jornada de trabalho, os professores de Marabá trabalhavam com uma jornada de 100 horas mensais, nos dois PCCRs, não sendo especificado o percentual de horas dedicada à hora – atividade, sendo afirmado apenas que **além dos 200 dias letivos, o professor deveria cumprir as atividades extraclasse pertinentes à sua função. Desta forma, observou-se que o município de Marabá não fez o menor esforço para estabelecer o percentual destinado à hora – atividade, respeitando a Lei do Piso que determinou 33,33% para 200 horas de jornada.** As informações sobre a composição da remuneração do município de Marabá nos mostraram que a remuneração dos professores recebe diversas gratificações e adicionais, além do vencimento.

Concernente ao vencimento, e a Lei do Piso, verificamos que, embora o PCCR/2003 contemplasse o cargo do professor com Especialização, em 2009, a Lei nº 17.359/2009 não especificou o percentual e/ou valor de ajuste para esse cargo, apenas para o nível médio e superior. Com o PCCR/2011 todos os cargos foram contemplados e receberam ajustes, que *a priori* não estavam baseados na Lei do Piso, mas o percentual de ajuste foi superior ao valor estipulado pelo Piso naquele ano. Na alteração ocorrida em 2012, ficou explícita na Lei que o PSPN seria fulcral para os ajustes dos vencimentos. Vale ressaltar que em Marabá, o Art. 2º da Lei nº 11.738/2008 foi respeitado em todos os anos da pesquisa. Em 2017, a carreira dos professores com nível médio de Marabá passou para o quadro de cargos em extinção, mas mesmo assim, os professores receberam o valor do Piso. Os professores com formação em nível

superior passaram a receber exatamente, 50% a mais que o valor do Piso, sendo esta a única carreira a partir desse ano.

Em Marabá, a carreira possuía 45 anos de amplitude, contendo 32 referências e dispersão, em 2003, dentro da mesma carreira, em cada classe (A, B, C, D, E, F, G, H), para o professor com formação em nível médio, correspondeu à uma faixa de (52,17% a 53%); para o professor com nível superior, a dispersão ficou de (52,26% a 52,78%) e para o professor com especialização a dispersão ficou entre (52,30% a 52,78%), sendo a dispersão total do nível médio, 106%. Para o professor com formação em nível superior, a dispersão 88%. Na carreira do professor com especialização, a dispersão foi de 84,07%. De forma geral, a carreira dos professores do município de Marabá conta com 360 referências salariais e com uma dispersão de 212,93%.

Em 2009, a mudança ocorrida afetou apenas a dispersão total, uma vez que saiu a especialização, ficando com 240 referências e dispersão de 182%, sendo que, em 2011 e em 2012, todas as carreiras possuíam uma dispersão equivalente à 102,50%. De forma geral, o PCCR/2011, conta com 600 referências salariais e com uma dispersão de 659,37%. No entanto, em 2017, a dispersão foi de 102,50% e a carreira do professor da rede municipal de Marabá, a partir de 2017, contou com 128 referências salariais.

O município de Paragominas teve a carreira dos professores regida por um único PCCR, instituído pela Lei nº 342/2002 e que até o final da pesquisa, em 2017, foi recebendo alterações apenas em sua tabela de valores de vencimentos, sendo que no período, o município sofreu 08 (oito) alterações, por meio das seguintes Legislações: Lei nº 702/2009, Lei nº 751/2011, Lei nº 800/2012, Lei nº 831/2013. A partir de 2014 até 2017, os reajustes foram baseados nos percentuais de aumento do valor do Piso. O PCCR/2002 estruturou a carreira dos professores de Paragominas de modo que contemplou 03 níveis de cargo de professor: professores com formação em nível Médio/Normal, Licenciatura Plena ou formação específica e com Especialização, com movimentação na carreira sendo vertical e horizontal.

Em relação à jornada de trabalho, os professores de Paragominas trabalhavam com uma jornada de 100 horas mensais, sendo que deste total, 20% era dedicada à hora – atividade. Como pode ser verificado, o município não cumpriu a Lei do Piso que estabeleceu 33,33%, no decorrer do período estudado. As informações sobre a composição da remuneração mostraram 03 gratificações e 03 adicionais para além do vencimento.

Concernente ao vencimento, as Leis de alterações dos vencimentos e a Lei do Piso, elas nos mostraram que neste período, os professores de Paragominas de todas as carreiras tiveram os vencimentos sempre acima do valor do Piso. No entanto, os percentuais de reajustes praticados no ano de 2009, foram maiores que nos demais anos. Foi em 2009, o último ano em

que permaneceram todos os níveis de cargos. A partir de 2011, não ficou claro nas leis que os professores com Especialização seriam contemplados com percentuais de ajustes.

Em Paragominas, a carreira possuía 30 anos de amplitude, contendo 42 referências para cada carreira e a dispersão dentro da mesma carreira foi de 30% para cada classe e, a dispersão total do nível médio foi de 76%. No nível superior a dispersão foi de 19,96% e com Especialização, a dispersão foi de 56%. Em 2009, o professor do cargo de nível médio continuou com dispersão de 76%. Para o professor com licenciatura plena, a dispersão na carreira foi de 52,05% e para o professor com especialização, a dispersão correspondeu a 50,44%. A dispersão total foi equivalente a 173%. A carreira de Paragominas possuía até o ano de 2009, 42 referências de vencimentos para cada carreira e, ao todo, contou com 126 referências.

A partir de 2011, até 2017 a dispersão da carreira do professor do cargo de nível médio foi de 76%. Para o professor com licenciatura plena, a dispersão na carreira foi de 57,64%. A dispersão total foi de 160%, com 42 referências de vencimentos para cada carreira e, ao todo contou com 84 referências.

Podemos concluir que o período que antecedeu a implementação da Lei nº 11.738/2008 (reajuste efetuado em 2009), de modo geral, foi mais promissor para os professores dos municípios estudados, no que concerne o valor dos vencimentos, como foi possível verificar nas legislações locais. Com a vigência da Lei do Piso foi averiguado que os municípios deixaram de retribuir os professores com vencimentos equivalentes aos que vinham sendo praticados, diminuindo seu percentual de ajuste, achatando os vencimentos para que o valor pago correspondesse ao valor do Piso e nada mais.

Na perspectiva de responder as questões elencadas para esta pesquisa, após a análise dos dados e informações podemos afirmar que a criação das Leis citadas acima, tanto quanto a implementação da Lei do PSPN/2008 não foram suficientes para valorizar os professores em âmbito nacional e tampouco em âmbito local, pois verificamos que posteriormente à implementação da Lei nº 11.738/2008, o município de Marabá instituiu novo PCCR em 2011 e mais duas alterações, sempre com implicações para a carreira, e sobretudo, para os vencimentos e componentes da remuneração dos professores.

Os municípios de Capanema, e Paragominas tiveram apenas um PCCR no período pesquisado, porém tiveram várias leis que alteraram suas tabelas de vencimentos. Destes, o PCCR de Capanema só pagou ao professor o devido valor do PSPN, respeitando a Lei, em 2017 e Paragominas, com a instituição do PSPN, manteve uma política de achatamento para os vencimentos dos professores. Em geral, as alterações nos PCCRs não beneficiaram os professores e seus vencimentos podem ser considerados baixos e a jornada intensa. Em relação

à composição da jornada de trabalho, os PCCRs dos municípios de Capanema e Paragominas preveem apenas 20% ao período de hora-atividade e Marabá o descreve para além dos 200 dias letivos, sem especificar o tempo, desrespeitando a Lei 11.738/2008, precarizando e intensificação o trabalho docente. Foi verificado que as possíveis estratégias empregadas pelos entes federados para procrastinar o cumprimento de leis brasileiras com vistas à valorização do professor, tal como a Lei do PSPN ou ainda a adaptá-las a interesses locais, refletem a fragilidade do controle social na garantia de direitos.

É importante ressaltar que a pesquisa documental nos permitiu verificar as mudanças legislativas em relação à carreira e remuneração dos professores, porém não nos permitiu constatar se elas ocorrem de fato, ou o que de mais agravante possa ocorrer na vida dos professores, uma vez que, devido o pequeno período para a pesquisa (2 anos), não conseguimos informações pessoais, a exemplo de folhas de pagamentos e contracheques e, tampouco pudemos realizar entrevistas para o aprofundamento da nossa dissertação, fato que pode ensejar novos estudos para aprofundar estes questionamentos ou outros que o nosso estudo possa suscitar.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Márcia A.S. AVALIAÇÃO DO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO 2001-2009: QUESTÕES PARA REFLEXÃO. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 31, n. 112, p. 707-727, jul.-set. 2010 707 Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v31n112/04>> Acesso em: 26 dez. 2018.

ALTMANN, Helena. Influências do Banco Mundial no projeto educacional brasileiro. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.28, n.1, p. 77-89, jan./jun. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ep/v28n1/11656.pdf>> Acesso em: 29 jan. 2019.

ALVES, Charles A. de S. **A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DA REDE ESTADUAL DE EDUCAÇÃO BÁSICA DO PARÁ**. 2017. Tese (doutorado), Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, 2017. Disponível em: <<http://ppgedufpa.com.br/arquivos/File/CHARLES.pdf>> Acesso em: 26 jul. 2018.

AMARAL. Nelson C. **O Novo PNE e o financiamento da Educação no Brasil: os recursos como um percentual do PIB**. 2011. Disponível em: <<https://adrianonascimento.webnode.com.br/files/200000209-bba1cbc9ba/Amaral%2C%20Nelson%20Cardoso.%20O%20PNE%20e%20o%20Financimaneto%20da%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20no%20Brasil.pdf>> Acesso em: 20 ago. 2018.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.) **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23. Disponível em: <<http://www.unirio.br/unirio/cchs/ess/Members/giselle.souza/politica-social-ii/texto-1-balanco-do-neoliberalismo-anderson>> Acesso em: 16 abr. 2017.

ANPAE - Associação Nacional de Política e Administração da Educação. Disponível em: <<http://www.anpae.org.br/website/>> Acesso em: 16 jun. 2017.

ANPED – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação. Disponível em: <http://www.anped.org.br/> Acesso em: 16 jun. 2017.

APP-SINDICATO. SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO PÚBLICA DO PARANÁ. **CNTE se posiciona contra valor do piso nacional enviado ao Congresso** 2 de abril de 2007. Disponível em: <http://appsindicato.org.br/?p=13041/> Acesso em: 02 nov. 2018.

ARAUJO, Luiz. Emenda Maldaner. **Blog Luiz Araújo**. sábado, 6 de dezembro de 2008. Disponível em: <<http://rluizaraujo.blogspot.com/2008/>> Acesso em: 3 nov. 2018.

ARAUJO, Luiz. Emenda Maldaner. Qualidade. Que qualidade? **Blog Luiz Araújo**. quinta-feira, 18 de dezembro de 2008. Disponível em: <<http://rluizaraujo.blogspot.com/2008/>> Acesso em: 03 nov. 2018.

ARAUJO, Fádyla K.R.de. Fundef (1996-2006): a remuneração dos professores do ensino fundamental da rede pública municipal de Natal/RN, 2012 Dissertação (Mestrado), Universidade Federal do Rio Grande do Norte – RN. Instituto de Ciências da Educação, 2012.

Disponível em: <<https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/14555/1/FadylaKRA DISSERT.pdf>> Acesso em: 16 jun. 2017.

ARELARO, Lisete Regina Gomes. **Fundef**: uma avaliação preliminar dos dez anos de sua implantação, 2003. Disponível em: <<http://30reuniao.anped.org.br/trabalhos/GT05-3866--Int.pdf>> Acesso em: 01 nov. 2018.

ARELARO, Lisete R.G; JACOMINI, Márcia A.; SOUZA, Nilson A. de; SANTOS, Kátia A. dos. Trabalho docente e valorização do magistério na rede municipal de São Paulo. Ano 15 - n. 19 - junho 2012 - p. 129-162. Disponível em: <<http://revista.uemg.br/index.php/educacaoemfoco/article/view/252/221>> Acesso em: 26 jul. 2018.

BANCO INTERNACIONAL DE RECONSTRUCCIÓN Y FOMENTO. **Prioridades y estrategias para la educación**: examen del Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 1996. Disponível em: <<http://documentos.bancomundial.org/curated/es/715681468329483128/pdf/14948010spanish.pdf>> Acesso em: 03 nov. 2018.

BANCO MUNDIAL. **Atingindo uma educação de nível mundial no Brasil**: Próximos Passos. (Sumário executivo), 2010. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=7289-banco-mundial-pdf&Itemid=30192> Acesso em: 03 nov. 2018.

BANDEIRA, Dina Carla da C. **Os Impactos do Fundeb na Valorização do Magistério no Município de Magalhães Barata – PA**. 2013. Dissertação (Mestrado), Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, 2013. Disponível em: <http://ppgedufpa.com.br/bv/arquivos/File/dina_mest2013.pdf> Acesso em: 24 out. 2018.

BARBOSA, Andreza. **Os salários dos professores brasileiros**: implicações para o trabalho docente. Tese (Doutorado em Educação Escolar) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras, Campus de Araraquara, 2011. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/101508/barbosa_a_dr_arafcl.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 16 jun. 2017.

BARBOSA, Janaina Lopes. **O vencimento e a remuneração do magistério público municipal de Natal/RN**: repercussões da implementação do Fundeb (2007-2010). 2014. 146f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Centro de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/19703/1/JanainaLopesBarbosa DISSERT.pdf>> Acesso em: 24 out. 2018.

BARRETO, Raquel G. Tecnologias na formação de professores: O discurso do MEC. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, Vol. 29, n. 2, p. 271-286, jul./dez. 2003: FE/USP, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ep/v29n2/a06v29n2.pdf>> Acesso em: 03 jan. 2019.

BATISTA, Paulo N. **O consenso de Washington**. A visão neoliberal dos problemas latino-americanos, 1994. Disponível em: <<http://www.consultapopular.org.br/sites/default/files/consenso%20de%20washington.pdf>> Acesso em: 11 jun. 2018.

BDTD. Ibict. Biblioteca digital brasileira de Teses e Dissertações. Disponível em: <<http://bdtd.ibict.br/vufind/>> Acesso em: 10 jun. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988** - Publicação Original. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em: 25 jul. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. (atualizada). Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/legislacao/constituicao-federal-emendas>> Acesso em: 25 jul. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 7.655**, de 23 de dezembro de 2011. **Salário Mínimo Brasileiro de 2012**. Regulamenta a Lei no 12.382, de 25 de fevereiro de 2011, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo. Disponível em: http://www.portalbrasil.net/salariominimo_2012.htm Acesso em: **09/01/2019**.

BRASIL. **Decreto nº 7.872**, de 26 de dezembro de 2012. **Salário Mínimo Brasileiro de 2013**. Regulamenta a Lei nº 12.382, de 25 de fevereiro de 2011, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo. Disponível em: http://www.portalbrasil.net/salariominimo_2013.htm Acesso em: 09/01/2019.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996**. Modifica os Arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições constitucionais Transitórias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc14.htm> Acesso em: 25 jul. 2017.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006**. Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm#art1>. Acesso em: 25 jul. 2017.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 95**, DE 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/2016/emendaconstitucional-95-15-dezembro-2016-784029-publicacaooriginal-151558-pl.html> Acesso em: **14 jul. 2017**.

BRASIL. **Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4024.htm> Acesso em: **14 jul. 2017**.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996** (dispõe sobre as Diretrizes e Bases da Educação Nacional). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm> Acesso em: 25 jul. 2017.

BRASIL. **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996**. (dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério). Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1996/lei-9424-24-dezembro-1996-365371-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em: 25 jul. 2017.

BRASIL. **Lei nº 10.172, de 09 de janeiro de 2001.** Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10172.htm> Acesso em: 17 ago. 2018.

BRASIL. **Lei nº 11.494, de 20 de julho de 2007.** Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da educação Básica e de Valorização dos Profissionais da educação - Fundeb, de que trata o art.60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm> Acesso em: 25 jul. 2017.

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.** Regulamenta a alínea "e" do Inciso III do caput do o art.60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. jusbrasil.com. br. acesso em 20/05/2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm> Acesso em: 25 jul. 2017.

BRASIL. **Lei nº 11.944, de 28 de maio de 2009.** Dispõe sobre o Salário Mínimo Brasileiro de 2009. Disponível em: http://www.portalbrasil.net/salariominimo_2009.htm Acesso em: 09/01/2019.

BRASIL. Lei nº 12.014, de 6 de agosto de 2009 - Publicação Original. Altera o Art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2009/lei-12014-6-agosto-2009-590195-publicacaooriginal-115365-pl.html> Acesso em: 03/01/2019.

BRASIL. Lei nº 12.382, de 25 de fevereiro de 2011. Dispõe sobre o valor do salário mínimo em 2011 e a sua política de valorização de longo prazo; disciplina a representação fiscal para fins penais nos casos em que houve parcelamento do crédito tributário; altera a Lei no 9.430, de 27 de dezembro de 1996; e revoga a Lei no 12.255, de 15 de junho de 2010. Disponível em: http://www.portalbrasil.net/salariominimo_2011.htm Acesso em: **09/01/2019.**

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm> Acesso em: 17 ago. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. **Medida Provisória nº 339, de 28 de dezembro de 2006b.** Regulamenta o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e dá outras providências. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, DF, de 28 dez. 2006. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. **Parecer CNE/CEB Nº: 9/2009.** Ministério da Educação, Conselho Nacional de Educação. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/pceb009_09.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2017.

BRASIL. **Portaria/MEC nº 484, de 28 de maio de 2009.** Aprova a Resolução nº 2, de 23 de janeiro de 2009, da Comissão Intergovernamental de Financiamento para a Educação Básica de Qualidade. Disponível em: <<https://www.fnde.gov.br/aceso-a-informacao/institucional/legislacao/item/4026-portaria-mec-n%C2%BA-484,-de-28-de-maio-de-2009>> Acesso em: 01 dez. 2018.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2.826, de 19 de dezembro de 2011.** Estabelece os princípios e as diretrizes dos planos de carreira para os profissionais da educação básica pública, em conformidade com o art. 206, V da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/952744.pdf> Acesso em: 01 dez. 2018.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3.776-C, DE 20 de agosto de 2008** (Do Poder Executivo). CÂMARA DOS DEPUTADOS. Altera a Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que regulamenta a alínea "e" do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=441EE1426766F389951A4576D0A96985.node1?codteor=601750&filename=Avulso+-PL+3776/2008

BRASIL. **Resolução nº 3, de 8 de outubro de 1997.** Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>> Acesso em: 25 jul. 2017.

BRESSER-PEREIRA. **Reforma Gerencial de 1995.** Documents and works on the Brazilian public management reform. Disponível em: <<http://www.bresserpereira.org.br/rgp.asp>> Acesso em: 29 nov. 2017.

BROOKE, Nigel; CUNHA, Maria Amália de A. A avaliação externa como instrumento da gestão educacional nos estados. **Estudos & Pesquisas Educacionais** – Fundação Victor Civita, São Paulo, v. 2, p. 17-79. 2011. Disponível em: <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/pdf/avaliacao_externa_fvc.pdf> Acesso em: 23 dez. 2018.

CAÇÃO, Maria Izaura. **Jornada de Trabalho Docente:** delineamento histórico da organização do trabalho do magistério público estadual paulista. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação. 2001. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/251012/1/Cacao_MariaIzaura_D.pdf> Acesso em: 01 nov. 2018

CAMARGO, Rubens B. de; GOUVEIA, Andréa B.; GIL, Juca; MINHOTO, Maria A. P. **Financiamento da educação e remuneração docente:** um começo de conversa em tempos de piso salarial. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/rbpae/article/view/19501/11325>> Acesso em: 22 jul. 2017.

CAMARGO, Rubens de; JACOMINI, Márcia Aparecida. 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>> Acesso em: 23 abr. 2017.

CAMARGO, Bruna C. O vencimento dos professores em três redes municipais paranaenses: uma análise de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa. Dissertação (Mestrado em Educação) - Centro de Educação, Universidade Federal do Paraná. 2015. Disponível em:

<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/40134/R%20-%20D%20-%20BRUNA%20CAROLINE%20CAMARGO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>> Acesso em: 16 jan. 2018.

CAPANEMA. **Decreto nº 568/2017**. Dispõe sobre a anulação do concurso público, edital nº 001/2016, publicado no diário oficial no dia 18/10/2016, e dá outras providências. Disponível em: https://www.capanema.pa.gov.br/arquivos/371/DECRETO_568_2017_0000001.pdf> Acesso em: 16 jul. 2018.

CAPANEMA. **Lei nº 5796 05/03/1999** - Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do magistério público de Capanema, estado do Pará e dá outras providências. Disponível em: https://www.camaracapanema.pa.gov.br/arquivos/1200/Leis_5.796_1999.pdf > Acesso em: 10 jul. 2018.

CAPANEMA. **Lei nº 6.257, de 14 de maio de 2008** – Dispõe sobre alteração no Anexo I da Lei nº 5.796, de 05 de março de 1999, com alteração pela Lei nº 6.177 de 03 de junho de 2005, e dá outras providências. Disponível em: https://www.camaracapanema.pa.gov.br/arquivos/191/Leis_6.257_2008.pdf > Acesso em: 10 jul. 2018.

CAPANEMA. **Lei nº 6.279 – 08/10/2009** "Dispõe Sobre a atualização da Tabela de Estrutura Salarial do Magistério Público do Município de Capanema, Estado do Pará, e dá outras providencias." Disponível em: https://www.camaracapanema.pa.gov.br/arquivos/247/Leis_6.2792009.pdf> Acesso em: 10 jul. 2018.

CAPANEMA. **Lei nº 6.303 10/06/2011** "Dispõe Sobre a atualização da Tabela de Estrutura Salarial do Magistério Público do Município de Capanema, Estado do Pará, e dá outras providências". Disponível em: https://www.camaracapanema.pa.gov.br/arquivos/166/Leis_6.303_2011.pdf > Acesso em: 10 jul. 2018.

CAPANEMA. **Lei nº 6.315, de 17 de abril de 2012** – Dispõe sobre a atualização da Tabela de Estrutura Salarial do Magistério Público do município de Capanema, Estado do Pará e dá outras providências. Disponível em: https://www.camaracapanema.pa.gov.br/arquivos/104/Leis_6.315_2012.pdf> Acesso em: 10 jul. 2018.

CAPANEMA. **Lei nº 6.331, de 16 de abril de 2013** – Dispõe sobre a atualização da Tabela de Estrutura Salarial do Magistério Público do Município de Capanema, Estado do Pará e dá outras providencias. Disponível em: https://www.camaracapanema.pa.gov.br/arquivos/85/Leis_6.331_2013.pdf> Acesso em: 10 jul. 2018.

CAPANEMA. **Lei nº 6.341 – 28/02/2014** Dispõe sobre a atualização da Tabela de Estrutura Salarial do Magistério Público do Município de Capanema, Estado do Pará, e dá outras providências. Disponível em: https://www.camaracapanema.pa.gov.br/arquivos/52/Leis_6341_2014.pdf > Acesso em: 10 jul. 2018.

CAPANEMA. **Lei nº 6.343 01/04/2014**. Dispõe sobre pagamento de férias aos profissionais do magistério em geral. Altera o art. 52 da Lei nº 5.796/1999. Disponível em: https://www.camaracapanema.pa.gov.br/arquivos/47/Leis_6343_2014.pdf > Acesso em: 10 jul. 2018.

CAPANEMA. **Lei nº 6.366 20/05/2016** "Dispõe sobre a atualização da Tabela de Estrutura Salarial do Magistério Público do Município de Capanema, Estado do Pará, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camaracapanema.pa.gov.br/arquivos/13/Leis_6366_2016.pdf> Acesso em: 10 jul. 2018.

CAPANEMA. **Lei nº 6.376 de 03/03/2017** Dispõe sobre a atualização da Tabela de Estrutura Salarial do Magistério Público do Município de Capanema, Estado do Pará, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camaracapanema.pa.gov.br/arquivos/3401/Leis%20Municipais_6.376_2017_0000001.pdf> Acesso em: 10 jul. 2018.

CAPANEMA. Prefeitura. **Secretaria de Educação**. Disponível em: <<https://www.capanema.pa.gov.br/secretaria.php?sec=10>> Acesso em: 20 jul. 2018.

CAPES/MEC - **Catálogo de Teses e Dissertações Capes**. Disponível em: <<https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>> Acesso em: 15 jun. 2017.

CARVALHO, Carlos Marcelo Martins. Precarização das condições de trabalho dos professores do ensino fundamental da rede estadual de Goiás. 2014. 174 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, GOIÂNIA, 2014. Disponível em: <<http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/1108/1/CARLOS%20MARCELO%20MARTINS%20CARVALHO.pdf>> Acesso em: 24 out. 2018.

CASTRO, Alda M. D. A. Administração gerencial: a nova configuração da gestão da educação na América Latina. **RBPAAE – v.24, n.3**, p. 389-406, set./dez. 2008. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/rbpae/article/viewFile/19265/11188>> Acesso em: 01 fev. 2019.

CASTRO, Celso. **O golpe de 1964 e a instauração do regime militar**. Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil – CPDOC. Fatos e Imagens: artigos ilustrados de fatos e conjunturas do Brasil. Disponível em: <https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/FatosImagens/Golpe1964> Acesso em: 30/12/2018

CHAGAS, Priscila M. O Conceito de Estado Democrático de Direito. (Monografia) Curso de PósGraduação Lato Sensu em Direito Constitucional. Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP, Brasília – DF, 2012. Disponível em: <http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/431/Monografia_Priscila%20Mendon%C3%A7a%20Chagas.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 24 out. 2018.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? **RAE • V. 35 • n. 6 •** Nov./Dez. 1995 <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a08v35n6.pdf>> Acesso em: 10 dez 2017.

CNTE. **Análise do substitutivo ao PL 619/07 (PSPN)**. Avaliação da CNTE sobre o substitutivo ao PL 7.431/06 (apenso o PL 619/07) aprovado dia 3 de outubro na Comissão de Educação e Cultura da Câmara dos Deputados, 2008. Disponível em: <http://www.cnte.org.br/index.php/component/content/article/576-lutas-da-cnte/piso-salarial-e-carreira/222-analise-do-substitutivo-ao-pl-61907-pspn.html> Acesso em: 02 nov. 2018.

CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação. **Lei do piso dos professores é sancionada com veto**. Publicado em Quarta, 16 Julho 2008 16:58 Disponível em: http://www.cnte.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=971:lei-do-piso-dos-professores-e-sancionada-com-veto-1&catid=522&Itemid=829

CNTE – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação. **O sonho do piso.** Sancionada em 2008, a lei do piso ainda não virou realidade. Problemas vão da interpretação do texto ao caixa dos municípios. Publicado em Terça, 27 Julho 2010 07:52. Disponível em: <<http://www.cnte.org.br/index.php/cnte-na-midia/4549-o-sonho-do-piso-2.html>> Acesso em: 17 jul. 2017.

CNTE. **Saiba quais estados brasileiros não respeitam a Lei do Piso**, 2014. Disponível em: <<http://www.cnte.org.br/index.php/cnte-informa/1418-cnte-informa-685-25-de-abril-de-2014/13528-saiba-quais-estados-brasileiros-nao-respeitam-a-lei-do-piso.html>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

CNTE. **Saiba quais estados brasileiros não respeitam a Lei do Piso**, 2016. Disponível em: <http://www.cnte.org.br/index.php/tabela-salarial.html> Acesso em: Acesso em: 02 nov. 2018.

CNTE, JORNAL MURAL da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação. **Governo frustra educadores com proposta de piso de R\$ 850 – Abril / 2007** Disponível em: <https://www.cnte.org.br/images/stories/2012/jornal_mural_2007_04.pdf> Acesso em: 02 nov. 2018.

CURY, Carlos Roberto Jamil. **Educação e Contradição elementos metodológicos para uma teoria crítica do fenômeno educativo.** São Paulo: Cortez Editora, 1985.

DAVIES, Nicolas. Fundeb: a redenção da Educação Básica. IN: **Educ. Soc. , Campinas, vol. 27, n. 96 - Especial**, p. 753-774, out. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v27n96/a07v2796.pdf>> Acesso em: 05 abr. 2018.

DAVIES, Nicolas. O Fundef e os equívocos na legislação e documentação oficial. IN: **Cadernos de Pesquisas, nº 113**, p. 113-128. Julho/2001. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6208525.pdf>> Acesso em: 05 abr. 2018.

Deepask. O mundo e as cidades através de gráficos e mapas. Disponível em: <<http://www.deepask.com/>> Acesso em: 03 abr. 2018.

DRABACH, Nadia P. **As mudanças na concepção da gestão pública e sua influência no perfil do gestor e da gestão escolar no Brasil** – Curitiba, 2013. 251 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná. Disponível em: <http://www.ppge.ufpr.br/teses/M13_NADIA_PEDROTTI_DRABACH.pdf> Acesso em: 05 fev. 2018.

DUTRA JR, Adhemar [et. al] **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público: LDB, Fundef, diretrizes nacionais e nova concepção de carreira**, FUNDESCOLA/MEC, Brasília, 2000. 234 p. Disponível em < <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me002349.pdf>> Acesso em: 03 maio 2017.

EDNIR, Madza; BASSI, Marcos. **Bicho de sete cabeças: para entender o financiamento da educação brasileira.** – São Paulo: Petrópolis: Ação Educativa, 2009. Educação em foco – UEMG. **Revista.** Disponível em: <<http://revista.uemg.br/index.php/educacaoemfoco>> Acesso em: 10 jun. 2017.

Educação em Foco – periódico científico do Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Disponível em: <<https://educacaoemfoco.ufjf.emnuvens.com.br/edufoco>> Acesso em: 16 jun. 2018.

Fadesp Concursos. Estado do Pará. Município de Capanema, Prefeitura municipal de Capanema – Concurso Público – Edital n.º 001/2018. Tabela de cargos. Disponível em: http://www.portalfadep.org.br/midias/anexos/554_tabela_de_cargos_-_retificada.pdf Acesso em: 10 ago. 2018.

Fapespa. Fundação Amazônia de Amparo a Estudos e Pesquisas. **Estatísticas municipais**. Disponível em: <<http://fapespa.pa.gov.br/>> Acesso em: 01 abr. 2018.

Fapespa. Fundação Amazônia de Amparo a Estudos e Pesquisas do Pará. **Relatório sobre a Vulnerabilidade Social no Estado do Pará.**/ Diretoria de Estudos e Pesquisas Socioeconômicas e Análise Conjuntural. – Belém, 2015. Disponível em: <http://www.fapespa.pa.gov.br/upload/Arquivo/anexo/570.pdf?id=1480084947> Acesso em: 09/01/2019.

FARENZENA, Nalu. Capacidades de financiamento da educação básica no Fundeb: uma costura. (p. 83-107). IN: **Financiamento da educação no Brasil: os desafios de gastar 10% do PIB em dez anos/** Andrea Barbosa Gouveia, José Marcelino de Rezende Pinto, Maria Dilméia Espíndola Fernandes, organizadores. – Campo Grande, MS : Ed. Oeste, 2015.

FARIAS, Adriana de J. D. **A carreira docente na rede municipal de ensino de Belém-Pará sob a ótica dos professores** - 2014. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, 2014. Disponível em: <http://ppgedufpa.com.br/bv/arquivos/File/m14_adriana.pdf> Acesso em: 26 jul. 2018.

FERREIRA, Diana Lemes. **A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e a política de formação docente no Brasil**. 2011. 330 f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Belém, 2011. Programa de Pós-Graduação em Educação. Disponível em: <http://repositorio.ufpa.br/jspui/handle/2011/2738> Acesso em: 15 abr. 2013.

FERREIRA, Norma S. de A. As pesquisas denominadas “estado da arte”. **Educação & Sociedade, ano XXIII, no 79**, agosto/2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v23n79/10857.pdf>> . Acesso em: 10 jul. 2017.

Fineduca. **Revista de Financiamento da Educação**. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/fineduca>> Acesso em: 09 jun. 2017.

FNDE. Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. Disponível em: <<http://www.fnde.gov.br/>> Acesso em: 12 jun. 2017.

FREITAS, Helena C.L.de. A (nova) política de formação de professores: a prioridade postergada. In: **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 28, Número Especial, p. 1.203-1.230, out. 2007.

FREITAS, Helena C.L.de. Federalismo e formação profissional: Por um sistema unitário e plural. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 6, n. 10, p. 211-225, jan./jun. 2012. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>> Acesso em: 12 jan. 2018.

FREITAS, Helena C.L.de. Formação de professores no Brasil: 10 anos de embates entre projetos de formação. In: **Educação e Sociedade**, Campinas, v.23, n 80, p.137-168, set. 2002.

FRIGOTTO, Gaudêncio. O Enfoque da dialética materialista histórica na pesquisa educacional (p. 69-90). IN: **Metodologia da Pesquisa Educacional**, 2ª Edição, São Paulo: Cortez, 1991.

GATTI, Bernadete A (Org.). **O trabalho docente: avaliação, valorização, controvérsias** – Campinas, SP: Autores Associados; São Paulo : Fundação Carlos Chagas, 2013.

GATTI, Bernadete A. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte** / Bernadete Angelina Gatti, Elba Siqueira de Sá Barretto e Marli Eliza Dalmazo de Afonso André. – Brasília: Unesco, 2011.

GATTI, B.; BARRETO, E. S. (coord.). **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: Unesco, 2009. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001846/184682por.pdf>> Acesso em: 03 ago. 2017.

GEMAQUE, Rosana. M. O. (2004). **Financiamento da Educação – O Fundef na Educação do Estado do Pará: Feitos e Fetiches**. Tese de Doutorado, Faculdade de Educação da Universidade do Estado de São Paulo, 2004.

GEMAQUE, Rosana M. O. CARVALHO, Fabrício A. F. de; MENDES, Danielle C. de B. **A configuração da carreira do magistério público do Estado do Pará a partir do Estatuto do Magistério**. Ano 15 - n. 19 - junho 2012 - p. 229-256. Disponível em: <<http://revista.uemg.br/index.php/educacaoemfoco/article/view/255/213>> Acesso em: 22 jun. 2017.

GENTILI, Pablo. Neoliberalismo e educação: manual do usuário. In: SILVA, T. T. da & GENTILI, P. (Orgs.). **Escola S.A.: quem ganha e quem perde no mercado educacional do neoliberalismo**. Brasília, DF: CNTE, 1996, p. 9-49. Disponível em: <<http://static.recantodasletras.com.br/arquivos/4002523.pdf>> Acesso em: 25 abr. 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GIL, J. Plano Nacional de Educação. 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. Disponível em: <<http://www.gestrado.net.br/pdf/321.pdf>> Acesso em: 20 ago. 2018.

GINDIN, Julián. Sindicalismo dos trabalhadores em Educação: tendências políticas e organizacionais (1978-2011). **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. 48, p. 75-92, abr./jun. 2013. Editora UFPR. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n48/n48a06.pdf>> Acesso em: 23 dez. 2018.

GOMES, Luís A.; BRASILEIRO, Tania S.A. POLÍTICAS EDUCACIONAIS: as marcas da descentralização. **Cadernos de Pesquisa**, ISSN 2178-2229, São Luís, v. 25, n. 2, abr./jun.

2018. Disponível em: <<http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/cadernos-depesquisa/article/viewFile/9292/5534>> Acesso em: 29 jan. 2019.

Governo do Brasil. **CLT**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2012/03/clt-rege-relacoes-de-trabalho-individuais-ou-coletivas>> Acesso em: 05 maio 2018.

GUIMARÃES, Marielson R. **Carreira e remuneração dos profissionais do magistério público do município de Breves-PA**. 2015. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, 2015. Disponível em: <<http://ppgedufpa.com.br/arquivos/File/MARIELSON.pdf>>. Acesso em: 26 jul. 2018.

GURGEL, Rogério F. **Trabalho docente: políticas de financiamento da carreira e da remuneração dos professores da educação básica de sistemas públicos de ensino**. [Tese]. 2012. Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal da Paraíba, 2012. Disponível em: <<http://tede.biblioteca.ufpb.br:8080/handle/tede/4668>> Acesso em: 26 jul. 2018.

GURGEL, Rogério.F; SOUSA JÚNIOR, Luiz. Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v.3, n.10, 2013. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/58391/34962> Acesso em: 15 jun. 2018.

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

GUTIERRES, Dalva V. G. et al. Planos de Carreira de Professores da Educação Básica em Estados e Municípios Brasileiros no Contexto da Política de Fundos - FT-PCCR. In **REMUNERAÇÃO DE PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA: configurações, impasses, impactos e perspectivas**. OBEDUC, (CEPPPE)-FEUSP, USP. Relatório de Pesquisa, 2013, p. 120. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/0BxU1Ld0qWYnKZGF6M1VhVng5akU/view>> Acesso em: 25 ago. 2017.

GUTIERRES, Dalva V; CARVALHO, Fabrício A.F; PICANÇO, Bruno C. Valorização do magistério e plano de carreira: análise comparativa das carreiras da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém, **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v.4, n.9, 2014. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/66316/37985>> Acesso em: 15 jun. 2018.

HARVEY, David. **O enigma do capital: e as crises do capitalismo**. Trad. João Alexandre Peschanski. São Paulo: Boitempo, 2011.

IBGE. **Instituto Brasileiro de geografia e estatística**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/>> Acesso em: 15 jun. 2018.

Inep/MEC. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>> Acesso em: 15 jan. 2018.

JACOMINI, Márcia A; MINHOTO, Maria A.P; CAMARGO, Rubens B. de. 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, n.10, 2012. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/51386/31840>>

JACQUES, Ana Silvia. **Condições de Trabalho Docente nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental**, 2013. 176 f. Mestrado em Educação. Universidade da Região de Joinville, UNIVILLE, Joinville-SC. 2013. Disponível em: <http://univille.edu.br/community/mestrado_ed/VirtualDisk.html?action=readFile&file=Disseratacao_Ana_Silvia_Jacques.pdf¤t=/Dissertacoes_turma_II> Acesso em 25 out. 2018.

JC concursos. **Edital nº 001/2015**. Concurso público do município de Capanema, 2015. Disponível em: <https://jcconcursos.uol.com.br/arquivos/pdf/PA_Capanema_Pref_ed_1820.pdf> Acesso em: 18 jul. 2018.

KOSIK, Karel - **Dialética do Concreto**, 2ª ed., São Paulo: Paz e Terra, 1976.

KRAPÍVINE, V. **Que é o materialismo dialético?** Edições Progresso. Moscovo, 1986

LANA, Shirley Cristina Vieira. **A Jornada de Trabalho e as atividades extraclasse dos docentes de duas escolas da rede municipal de Educação de Belo Horizonte**, 2016. 164 f. Mestrado em Educação. Universidade do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2016. Disponível em: <<http://fae.uemg.br/dissertacoes/TD0051.pdf>> Acesso em: 25 out. 2018

LEÃO, Roberto F. de. O piso e a valorização dos/as profissionais da educação: compromissos do Estado brasileiro, retrospecto e desafios. In: XIMENES, Salomão Barros (Coord.). **Em Questão n. 7: Lei do Piso – debates sobre a valorização do magistério e o direito à educação no STF**. São Paulo: Ação Educativa; Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2011, (p. 36-40). Disponível em: <http://www.mppe.mp.br/siteantigo/siteantigo.mppe.mp.br/uploads/u2lzVAaldwaWYDvO04V5uw/wAR7rFhBrw7guIn0Aqhegg/A_Lei_do_Piso_Salarial_no_STF.PDF> Acesso em: 23 jun. 2018.

LEHER, Roberto. **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. Disponível em: <<http://www.gestrado.net.br/pdf/430.pdf>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

LIMA, Fernando de. **Condições de Trabalho dos Docentes dos Anos Finais do Ensino Fundamental**, 2013 174 f. Mestrado em Educação. Universidade da Região de Joinville, UNIVILLE, Joinville-SC, 2013. Disponível em: <http://univille.edu.br/community/mestrado_ed/VirtualDisk.html?action=readFile&file=Dissertacao_Fernando_de_Lima.pdf¤t=/Dissertacoes_turma_I> Acesso em: 25 out. 2018.

LIRA, Alexandre T.N. **A legislação da educação no Brasil durante a ditadura militar (1964-1985): um espaço de disputas – 2010**. Tese (Doutorado) – Universidade Federal Fluminense, Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Departamento de História, 2010, 367 p. Disponível em: <<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp134211.pdf>> Acesso em: 30 dez. 2018.

LUKÁCS. **História e consciência de classe**: estudos sobre a dialética marxista. 1ª Edição. São Paulo: Martins Fontes, 2003. Disponível em: <<https://gekairos.files.wordpress.com/2012/09/31812245-georg-lukacs-historia-e-consciencia-de-classe-estudos-sobre-a-dialetica-marxista.pdf>> Acesso em: 07 maio 2018.

MAGALHAES, Jaqueline Gomes. **Conversas com professoras: compreendendo como são os usos dos tempos da Jornada de Trabalho fora da sala de aula no município de Juiz de Fora/ MG**, 2015 94 f. Mestrado em Processos Socioeducativos e Práticas Escolares. Universidade Federal de São João Del-Rei – UFSJ, São João Del Rei, 2015. Disponível em: <<https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/mestradoeducacao/Dissertacao%20Jaqueline%20Gomes%20magalhaes.pdf>> Acesso em: 25 out. 2018.

MARABÁ. **Lei nº 17.097, de 17 de fevereiro de 2003** – Institui e implanta o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público municipal e dá outras providências. Disponível em: <http://www.maraba.pa.leg.br:8080/sapl/sapl_documentos/norma_juridica/1837_texto_integral> Acesso em: 10 jul. 2018.

MARABÁ. **Lei nº 17.395 de 30 de dezembro de 2009** - Dispõe sobre alterações da Lei nº 17.097/2003 e dá outras providências.

MARABÁ. **Lei nº 17.474, de 03 de novembro de 2011** – Institui e implanta o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos profissionais da Educação Pública municipal e dá outras providências. Disponível em: <http://www.maraba.pa.leg.br:8080/sapl/sapl_documentos/norma_juridica/348_texto_integral> Acesso em: 10 jul. 2008.

MARABÁ. **Lei nº 17.547, de 06 de julho de 2012**. Altera a Lei nº 17474/2011, e dá outras providencias.

MARABÁ. **Lei nº 17.782, de 08 de junho de 2017** – Altera a Lei nº 17.474/2011 que institui e implanta o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos profissionais da Educação Pública municipal e dá outras providências. Disponível em: <http://www.maraba.pa.leg.br:8080/sapl/sapl_documentos/norma_juridica/7810_texto_integral> Acesso em: 10 jul. 2008.

MARABÁ. Prefeitura – **Secretaria Municipal de Educação – Semed**. Disponível em: <<http://maraba.pa.gov.br/>> Acesso em: 10 jul. 2008.

MARTINS, Paulo de S. O financiamento da educação básica como política pública. IN: RBP AE – v.26, n.3, p. 497-514, set./dez. 2010. Disponível em: <[file:///D:/Nova%20pasta%20\(3\)/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20SORAYA%20-%202018/Financiamento%20Martins%202010.pdf](file:///D:/Nova%20pasta%20(3)/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20SORAYA%20-%202018/Financiamento%20Martins%202010.pdf)> Acesso em: 11 mar. 2018.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. 2ª Edição. São Paulo: Expressão Popular, 2008. Disponível em: <<http://lutasocialista.com.br/livros/MARX%20E%20ENGELS/MARX,%20Karl.%20Contribui%E7%E3o%20E0%20Cr%EDtica%20da%20Economia%20Pol%EDtica.pdf>> Acesso em: 07 maio 2018.

MAUÉS, Olgaíses C. A política da OCDE para a educação e a formação docente. A nova regulação? **Educação**, Porto Alegre, v. 34, n. 1, p. 75-85, jan./abr. 2011. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/faced/article/viewFile/5033/6130>> Acesso em: 29 jan. 2019.

MEC. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Relatório Final - Estudo sobre o Valor Mínimo do FUNDEF, 2003**. GRUPO DE TRABALHO (PORT. nº 71, de 27.01.2003 e nº 212, de 14.02.2003). Disponível em: <http://mecsrv04.mec.gov.br/sef/fundef/pdf/relatorio2003.pdf>

MEC. Ministério da Educação. Construindo políticas de valorização dos profissionais da educação básica. **Valores do Piso Salarial Profissional Nacional**. Disponível em: <http://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/tabela_evolucao_pspn.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2018.

MÉSZAROS, István. A crise estrutural do capital. Tradução Francisco Raul Cornejo [et. al.] – 2. ed. ver. e ampliada. São Paulo: Boitempo, 2009

MP-PA Jusbrasil. Ministério Público. **Amicus curiae**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/301076/amicus-curiae/jurisprudencia>>. Acesso em: 22 jun. 2018.

MP-PA Jusbrasil. Ministério Público – **CAPANEMA: promotoria expede recomendação sobre piso salarial para professores**. Disponível em: <https://mp-pa.jusbrasil.com.br/noticias/2905851/capanema-promotoria-expede-recomendacao-sobre-piso-salarial-para-professores> Acesso em: 03 jan. 2019.

MELO, Amilka D.D. O vencimento dos profissionais do magistério da rede pública estadual de ensino do RN (2008-2014): a implementação do PSPN - Lei nº 11.738/2008. 2016. 184f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Centro de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016. Disponível em: < <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/21581>> Acesso em: 14 jun. 2018.

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

MONTAÑO, Carlos. **Terceiro setor e questão social** – Crítica ao padrão emergente de intervenção social. São Paulo, Cortez, 2002.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. **Carreiras, Incentivos e Estruturas salariais Docentes**. Nº 23. junho de 2003. Programa de Promoção da Reforma Educativa na América Latina e Caribe – PREAL. Disponível em: <file:///C:/Users/Soraya%20Vargas/Desktop/carreras_incentivos_estructuras_salariales_docentes_morduchowicz_portugues.pdf> Acesso em: 03 ago. 2018.

NASCIMENTO, A.P.S.; MEDINA, R.R.A; CAMARGO, R.B. Composição salarial dos docentes da rede estadual paulista – uma análise a partir do Boletim de Acompanhamento de Pessoal da SEE-SP – 1996 – 2010. In: IV Congresso Ibero Americano de Política e Administração da Educação. Porto: Cadernos da ANPAE, 2014. v. 18. Disponível em: <seer.ufrgs.br/fineduca/article/download/66314/37983> Acesso em: 03 ago. 2018.

NETTO, José Paulo. **Introdução ao estudo do método de Marx**. 1ª edição. Editora Expressão Popular, São Paulo, 2011, 64 p.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>> Acesso em: 25 abr. 2017.

OLIVEIRA, Dalila, A. A Reestruturação do Trabalho Docente: Precarização e Flexibilização. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n89/22614>>

OLIVEIRA, Marcela Pergolizzi Moraes de. **Jornada de trabalho e remuneração de professores: um estudo sobre a vigência da Lei do Piso Salarial na RMC**, 2016, 190 f. Mestrado em EDUCAÇÃO. Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Campinas, 2016. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/321956/1/Oliveira_MarcelaPergolizziMoraesde_M.pdf> Acesso em: 25 out. 2018.

ONU. Organização das Nações Unidas. **A Carta das Nações Unidas**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/carta/cap1/>> Acesso em: 21 ago. 2018.

PÁDUA, Elisabete M. M de. **Metodologia da pesquisa: Abordagem teórico-prática**. – 17ª ed. – Campinas SP: Papyrus, 2012.

PARÁ. **Decreto Estadual nº 1.066**, de 19 de junho de 2008. Dispõe sobre a regionalização do Estado do Pará e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.prpa.mpf.mp.br/setorial/biblioteca/legislacao/decreto-estadual-n-1-066-de-19-de-junho-de-2008>> Acesso em: 20 jun. 2018.

PARÁ, Secretaria de Estado de Integração Regional. Diretoria de Integração Territorial. **Atlas de Integração Regional do Estado do Pará**. Belém, PA : SEIR, 2010. Disponível em: <http://www.sedurb.pa.gov.br/downloads/atlas/atlas_final.pdf> Acesso em: 20 jun. 2018.

PARAGOMINAS. **Lei nº 342, de 05 de julho de 2002** – Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Paragominas-PA. Disponível em: <<http://paragominas.pa.gov.br/documentos/LEI%20N%C2%B0%20342.2002%20-%20DISP%C3%95E%20SOBRE%20O%20PLANO%20DE%20CARREIRA%20E%20REMUNERA%C3%87%C3%83O%20DO%20MAGFIST%C3%89RIO%20P%C3%9ABLICO%20MUNICIPAL%20DE%20PARAGOMINAS-PA.pdf>> Acesso em: 10 jul. 2018.

PARAGOMINAS. **Lei nº 629, de 18 de abril de 2007** – Dispõe sobre o aumento salarial para os servidores municipais e dá outras providências. Disponível em: <<https://c-mara-municipal-de-paragominas.jusbrasil.com.br/legislacao/243487/lei-629-07>> Acesso em: 10 jul. 2018.

PARAGOMINAS. **Lei nº 657, de 31 de março de 2008** – Dispõe sobre o aumento salarial para os servidores municipais e dá outras providências. Disponível em: <<https://c-mara-municipal-de-paragominas.jusbrasil.com.br/legislacao/243007/lei-657-08#art-8>> Acesso em: 10 jul. 2018.

PARAGOMINAS. **Lei nº 702, de 01 de junho de 2009** – Dispõe sobre o aumento salarial para os servidores municipais e dá outras providências. Disponível em: <http://app.paragominas.pa.gov.br:8090/WSLeis/Consulta_Publica/>. Acesso em: 10 jul. 2018.

PARAGOMINAS. **Lei nº 751, de 25 de abril de 2011** – Dispõe sobre o aumento salarial para os servidores municipais e dá outras providências. Disponível em: <http://app.paragominas.pa.gov.br:8090/WSLeis/Consulta_Publica/>. Acesso em: 10 jul. 2018.

PARAGOMINAS. **Lei nº 800, de 05 de abril de 2012** – Dispõe sobre o aumento salarial para os servidores municipais e dá outras providências. Disponível em: <http://app.paragominas.pa.gov.br:8090/WSLeis/Consulta_Publica/>. Acesso em: 10 jul. 2018.

PARAGOMINAS. **Lei nº 928, de 31 de janeiro de 2017** - Dispõe sobre a reposição salarial dos servidores públicos municipais da Administração direta e indireta do município de Paragominas e dá outras providências. Disponível em: <http://app.paragominas.pa.gov.br:8090/WSLeis/Consulta_Publica/>. Acesso em: 10 jul. 2018.

PARAGOMINAS. Prefeitura de Paragominas. **Editais**. Disponível em: <<http://www.paragominas.pa.gov.br/editais/>> Acesso em: 30 jul. 2018.

PARAGOMINAS. Prefeitura de Paragominas. **Prefeitura de Paragominas promove workshop para debater a educação no município**, 2018. Disponível em: http://paragominas.pa.gov.br/noticias/educacao/447-prefeitura_de_paragominas_promove_workshop_para_debater_a_educacao_no_municipio Acesso em: 28 dez. 2018.

PARAGOMINAS. Prefeitura de Paragominas – **Secretaria de Educação** – Semec. Disponível em: <<http://www.paragominas.pa.gov.br/secretarias/SEMEC/>> Acesso em: 28 jul. 2018.

PAULANI, Leda M. Capitalismo financeiro, estado de emergência econômico e hegemonia às avessas no Brasil. IN: **Hegemonia às avessas: economia, política e cultura na era da servidão financeira**/ Francisco de Oliveira, Ruy Braga e Cibele Rizek (Orgs.). – São Paulo: Boitempo, 2010.

PCI Concursos. Prefeitura de Marabá/PA. **Concurso Público nº 01/2010. Edital nº 01/2010**. Disponível em: <<https://www.pciconcursos.com.br/concurso/prefeitura-de-maraba-pa-2996-vagas>> Acesso em: 30 jul. 2018.

PDE. **Plano de desenvolvimento da educação – Todos pela educação**, 1993. Disponível em: <<http://www.todospelaeducacao.org.br/reportagens-tpe/acesso-em-27690/saiba-o-que-e-e-como-funciona-o-plano-de-desenvolvimento-da-educacao/?pag=ultima#>> Acesso em: 06 fev. 2018.

PEREIRA, Daniel. Jornal Rondoniagora. **Alguns comentários sobre a Lei do Piso Salarial para profissionais do magistério**, 2014. Disponível em: <https://www.rondoniagora.com/artigos/alguns-comentarios-sobre-a-lei-do-piso-salarial-para-profissionais-do-magisterio>

PEREIRA, Fernanda M. **As políticas de remuneração inicial para os professores da educação básica da Rede Municipal de Ensino de Belém no período de 1991 a 2013** / Dissertação (Mestre em Educação) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, 2017. Disponível em: <<http://ppgedufpa.com.br/arquivos/File/Maryelle.pdf>> Acesso em: 14 jun. 2018.

PEREIRA, Gildeci S. **Plano de Ações Articuladas (PAR): implicações na democratização da gestão da educação da rede de ensino municipal de Marabá/PA**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Campus de Cametá, Programa de Pós-Graduação em Educação e Cultura, Belém, 2016. Disponível em: <<https://sigaa.ufpa.br/sigaa/verProducao?idProducao=120213&key...>> Acesso em: 07 fev. 2019.

PERONI, Vera. As parcerias público/privadas na educação e as desigualdades sociais. **Revista Cadernos de Pesquisa Pensamento educacional Administração da educação e políticas educacionais: justiça e desigualdades.** n° 7. Programa de pós-graduação Universidade Tuiuti, Curitiba PR, 2009.

PINHEIRO, Raimundo W. da S. **Políticas de remuneração de professores da educação básica em municípios do estado do Pará.** Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, 2017. Disponível em: <<http://ppgedufpa.com.br/arquivos/File/WALBER.pdf>> Acesso em: 14 jun. 2018.

PJE. Processo Judicial Eletrônico - 2º Grau e Turmas Recursais **Consulta Documentos do Processo.** Decisão Monocrática sobre Agravo de Instrumento interposto em mandado de segurança coletivo contra decisão que revogou liminar favorável aos professores de Marabá, 2018. Documento n°: 18013015442376200000000354513. Disponível em: <http://pje.tjpa.jus.br/pje-2g/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18013015442376200000000354513> Acesso em: 24 jan. 2019.

Diário de Justiça do Estado do Pará (DJPA) de 21 de junho de 2017. Página 638. Tratam os autos de Mandado de Segurança Coletivo c/c Pedido de Liminar Inaudita Altera Pars impetrado por SINIDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DO PARÁ - SUBSEDE MARABÁ (SINTEPP/MARABÁ),. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/150651812/djpa-21-06-2017-pg-638?ref=previous_button> Acesso em: 24 jan. 2019.

PNUD. **Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento.** Disponível em: <<http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home.html>> Acesso em: 20 jul. 2018.

Portal Quatipuru. **Concurso Público da Prefeitura Municipal de Capanema é cancelado.** 2015. Disponível em: <<http://portalquatipuru.com/concurso-publico-da-prefeitura-municipal-de-capanema-e-cancelado/>> Acesso em: 26 jul. 2018.

PPGED/UFPA - **Programa de Pós-Graduação em Educação.** Disponível em: <<http://ppged.com.br/>> Acesso em: 16 jun. 2018.

QConcursos.com. **Edital n° 001/2016.** Concurso público do município de Capanema, 2016. <https://documents.qconcursos.com/regulamento/arquivo/11404/prefeitura_de_capanema_pa_2016_edital_n_001-edital.pdf?ga=2.238789632.1287384592.1532628231-23371508.1532628231> Acesso em: 26 jul. 2018.

RICARDO, Antonio Jose Fernandes. **Condições de Trabalho Docente nos Anos Finais do Ensino Fundamental,** 2016 167 f. Mestrado em Educação. Universidade da Região de Joinville, UNIVILLE, Joinville-SC, 2016. Disponível em: <http://www.univille.edu.br/account/mestradoedu/VirtualDisk.html/downloadDirect/942571/Antonio_Jose_Fernandes_Ricardo.pdf> Acesso em: 25 out. 2018.

RIPSA. Rede Interagencial de Informações para a Saúde. PIB *Per capita*. Disponível em: <<http://www.ripsa.org.br/>> Acesso em: 18 jul. 2018.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia**. Disponível em: <<http://sinus.org.br/2014/wp-content/uploads/2013/11/FMI.BMNov%C3%ADssimo-Diccion%C3%A1rio-de-Economia.pdf>> Acesso em: 18 jul. 2018.

SANTOS NETO, Artur Bispo dos. **TRABALHO E TEMPO DE TRABALHO NA PERSPECTIVA MARXIANA**, 2013, 168p. Disponível em: http://docs.wixstatic.com/ugd/46e7eb_f159541f233f4a7aa70794112ce1509f.pdf Acesso em: 03/01/2019.

SETUR. Secretaria de Turismo do Estado do Pará. **Marabá (PA) recebe investimentos para entrar na rota do turismo de negócios**. Disponível em: <<http://www.setur.pa.gov.br/noticia/maraba-pa-recebe-investimentos-para-entrar-na-rota-do-turismo-de-negocios>> Acesso em: 28 jul. 2018.

SILVA, Afonso Rodrigues da. **As implicações do PSPN para a carreira e a remuneração do magistério da rede municipal de Barcarena - PA**. 2017. 205 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Belém, 2017. Programa de Pós-Graduação em Educação. Disponível em: <<http://repositorio.ufpa.br/jspui/handle/2011/9493>>. Acesso em: 26 jul. 2018.

SILVA, Rosângela Maria de Oliveira. **Promoção, vencimento e avaliação de desempenho do professor do ensino fundamental**: o PCCR da rede municipal de ensino de Natal/RN (2004-2010). 2014. 215f. Tese (Doutorado em Educação) - Centro de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/20099/1/RosangelaMariaDeOliveiraSilva_TESE.pdf> Acesso em: 24 out. 2018.

SILVA, Soraya de N.C.V.M. da. **A Política de Valorização do Magistério no Município de Barcarena no contexto do Fundef e do Fundeb: A Formação Inicial docente de 1996 a 2011 em destaque**. Trabalho de Conclusão de Curso, 2013. Pedagogia. Instituto de Ciências da Educação. Universidade Federal do Pará.

SILVA, Soraya de N.C.V.M. da. Valorização do Magistério no Município de Barcarena: a Formação Docente de 1996 a 2011 em destaque. Relatório de Pesquisa Pibic/UFGA, 2013.

SINPEMP – Sindicato dos professores de Paragominas. **SINPEMP Paragominas convoca categoria do Magistério para Assembleia Geral**, 2017. Disponível em: <http://sinpempggm.blogspot.com/2017/04/sinpemp-paragominas-convoca-categoria.html> Acesso em: 24 jan. 2019.

SINPEMP – Sindicato dos professores de Paragominas. **SINPEMP pede cumprimento do piso salarial dos professores ao Prefeito Municipal de Paragominas**, 2018. Disponível em: <https://sinpempggm.blogspot.com/2018/01/sinpemp-pede-cumprimento-do-piso.html> Acesso em: 24 jan. 2019.

SINTEPP – subsede – Marabá. **A APROVAÇÃO DO PCCR REPRESENTA O INÍCIO DA NOSSA LUTA**, 2011. Disponível em: <http://sintepppmaraba.blogspot.com/2011/12/aprovacao-do-pCCR-representa-o-inicio.html> Acesso em: 24 jan. 2019.

SINTEPP – subsede – Marabá. **A SITUAÇÃO É GRAVE! AGORA, É GREVE!** 2017. Disponível em: <http://sinteppmaraba.blogspot.com/2017/05/a-situacao-e-grave-agona-e-greve.html> Acesso em: 24 jan. 2019.

SINTEPP – subsede – Marabá. **Quais são as principais mudanças no PCCR?**, 2012. Disponível em: <http://sinteppmaraba.blogspot.com/2012/06/quais-sao-as-principais-mudancas-no.html> Acesso em: 24 jan. 2019.

SINTEPP – subsede – Marabá. **Sintepp/Marabá esclarece sobre notícia veiculada no Blog do Zé Dudu**, 2019. Disponível em: <http://sinteppmaraba.blogspot.com/2019/01/sinteppmaraba-esclarece-sobre-noticia.html> Acesso em: 24 jan. 2019.

SOUSA, Sandra Z. Avaliação Externa e em Larga Escala no Âmbito do Estado Brasileiro: Interface de Experiências Estaduais e Municipais de Avaliação da Educação Básica com Iniciativas do Governo Federal. In: BAUER, Adriana; GATTI, Bernadete A. (Org.). **Vinte e cinco anos de avaliação de sistemas educacionais no Brasil**. Florianópolis: Insular, v. 2. 2013. p. 61-85.

SOUSA SOBRINHO, José P. de. O Professor como Proletariado em Marx, 2015. Disponível em: https://www.ifch.unicamp.br/formulario_cemarx/selecao/2015/trabalhos2015/Jos%C3%A9%20Souza%20Sobrinho.pdf Acesso em: 24 jan. 2019.

SOUZA, Celina. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, nº 16, jul/dez 2006, p. 20-45 A Introdução Políticas Públicas: uma revisão da literatura. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16> Acesso em: 08 jan. 2018.

SOUZA, Jéssica I. de. **Política de remuneração e carreira dos professores da rede estadual de ensino de Santa Catarina (2011-2014):** a parcialidade na implementação do piso nacional e a (des)valorização docente, 2014. 209 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <http://gepeto.ced.ufsc.br/files/2015/06/jessica-souza.pdf>

SOUZA, Michele B. **Política de valorização dos profissionais da educação básica na rede estadual de ensino do Pará**, 2012. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Belém, 2012. Programa de Pós-Graduação em Educação. Disponível em: <http://ppgedufpa.com.br/bv/arquivos/File/dissertmicheleborges.pdf> Acesso em: 26 jul. 2018.

SOUZA, Vitor Hugo Fernandes de. **A recomposição do trabalho docente e a diminuição dos espaços de elaboração intelectual do docente:** o caso da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro (SEEDUC/RJ) – 2014. 182 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Educação, 2014. Disponível em: <http://ppfh.com.br/wp-content/uploads/2015/01/dissertacao-NORMALIZADA.pdf> Acesso em: 24 out. 2018.

SUBIRÁ, Juliana A A. **Um Panorama da Remuneração Inicial dos Professores nos Municípios do primeiro anel metropolitano de Curitiba:** Configurações, Impasses e Perspectivas. Dissertação (Mestrado em Educação) - Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná. 2012 Disponível em: www.ppge.ufpr.br/dissertacoes%20m2012/m2012_Juliana%20Aparecida%20Alves%20 Acesso em: 26 jul. 2018.

THOMAZINI, Leandro. **Carreira e vencimento de professores da educação básica no Estado de São Paulo**. 2016. 246 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, 2016. Disponível em: <<http://ppg.unifesp.br/educacao/defesas-1/formularios/dissertacoes/2016/leandro-thomazini>> Acesso em: 26 jul. 2018.

TOKARNIA, Mariana. **Mais da metade dos estados não paga o piso salarial aos professores, diz CNTE, 2016**. Agência Brasil. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2016-03/mais-da-metade-dos-estados-nao-paga-o-piso-salarial-aos-professores-diz> Acesso em: 03/01/2019.

TOLFO, Suzana da R. A carreira profissional e seus movimentos: evendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. rPOT. Volume 2, nº 2, julho – dezembro, 2002, p. 39-63 Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6847/6328> Acesso em: 10 dez. 2017.

UNESCO. A Recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores e A Recomendação de 1997 da UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior. 2008. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495por.pdf>> Acesso em: 23 jun. 2017.

UNESCO. Declaração Mundial sobre Educação para Todos: satisfação das necessidades básicas de aprendizagem Jomtien, 1998. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0008/000862/086291por.pdf>> Acesso em: 25 jul. 2017.

VIEIRA, Juçara Dutra. **Piso salarial para os educadores brasileiros: quem toma partido?** / Juçara Dutra Vieira. – Campinas, SP : Autores Associados, 2013. – (Coleção Políticas Públicas de Educação / organizadores Célio da Cunha, José Vieira de Sousa, Maria Abádia da Silva)

VILLELA, Heloisa de Oliveira Santos. DO ARTESANATO À PROFISSÃO: Representações sobre a institucionalização da formação docente no século XIX. In: **Histórias e memórias da educação no Brasil**, vol. II: século XIX / Maria Stephanou, Maria Helena Camara Bastos (organizadoras) - Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

WEBER, Silke. O PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO E A VALORIZAÇÃO DOCENTE: CONFLUÊNCIA DO DEBATE NACIONAL. **Cad. Cedes**, Campinas, v. 35, n. 97, p. 495-515, set.-dez., 2015 Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccedes/v35n97/1678-7110-ccedes-35-97-00495.pdf>>

XIMENES, Salomão Barros. O Debate sobre a Lei do Piso Salarial Nacional para o Magistério no STF: avanços e desafios para o direito à educação no Brasil. p. 7-29. In: XIMENES, Salomão Barros (Coord.). **Em Questão n. 7: Lei do Piso – debates sobre a valorização do magistério e o direito à educação no STF**. São Paulo: Ação Educativa; Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2011. Disponível em: <http://www.mppe.mp.br/siteantigo/siteantigo.mppe.mp.br/uploads/u2lzVAaldwaWYDvO04V5uw/wAR7rFhBrw7guIn0Aqhegg/A_Lei_do_Piso_Salarial_no_STF.PDF> Acesso em: 23 jun. 2018.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Pará – divisão por região de integração e cidades polos (em negrito)

REGIÃO BAIXO AMAZONAS	REGIÃO ARAGUAIA	REGIÃO RIO CAPIM	REGIÃO TOCANTINS
Alenquer Almerim Belterra Curuá Faro Juruti Mojuí dos Campos Monte Alegre Óbidos Oriximiná Prainha Santarém Terra Santa	Água Azul do Norte Bannach Conceição do Araguaia Cumarú do Norte Floresta do Araguaia Ourilândia do Norte Pau D'Arco Redenção Rio Maria Santa Maria das Barreiras Santana do Araguaia São Felix do Xingu Sapucaia Tucumã Xinguara	Abel Figueiredo Aurora do Pará Bujarú Capitão Poço Concórdia do Pará Dom Eliseu Garraão do Norte Ipixuna do Pará Irituia Mãe do Rio Nova Esperança do Piriá Ourém Paragominas Rondon do Pará Tomé-Açu Ulianópolis	Abaetetuba Acará Baião Barcarena Cametá Igarapé-Miri Limoeiro do Ajuru Mocajuba Moju Oeiras do Pará Tailândia
REGIÃO XINGU	REGIÃO MARAJÓ	REGIÃO RIO CAETÉ	REGIÃO GUAMÁ
Altamira Anapu Brasil Novo Medicilândia Pacajá Placas Porto de Moz Senador José Porfírio Uruará Vitória do Xingu	Afuá Anajás Bagre Breves Cachoeira do Arari Chaves Currealinho Gurupá Melgaço Muaná Ponta de Pedras Portel Salvaterra Santa Cruz do Arari São Sebastião da Boa Vista Soure	Augusto Correa Bonito Bragança Cachoeira do Piriá Capanema Nova Timboteua Peixe-Boi Primavera Quatipuru Salinópolis Santa Luzia do Pará Santarém Novo São João de Pirabas Tracuateua Viseu	Castanhal Colares Curuçá Igarapé-Açu Inhangapi Magalhães Barata Maracanã Marapanim Santo Antônio do Tauá Santa Maria do Pará Santa Isabel do Pará São Caetano de Odíveas São Domingos do Capim São Francisco do Pará São João da Ponta São Miguel do Guamá Terra Alta Vigia
REGIÃO LAGO TUCURUÍ	REGIÃO CARAJÁS	REGIÃO GUAJARÁ	REGIÃO TAPAJÓS
Breu Branco Goianésia do Pará Itupiranga Jacundá Nova Ipixuna Novo Repartimento Tucuruí	Bom Jesus do Tocantins Brejo Grande do Araguaia Canaã dos Carajás Curionópolis Eldorado dos Carajás Marabá Palestina do Pará Parauapebas Piçarra São Domingos do Araguaia São Geraldo do Araguaia São João do Araguaia	Ananindeua Belém Benevides Marituba Santa Bárbara do Pará	Aveiro Itaituba Jacareacanga Novo Progresso Rurópolis Trairão

Fonte: SEPLAN. Disponível em: http://www.seplan.pa.gov.br/sites/default/files/PDF/loa/loa2016/13.anexo_x_-_regioes_de_integracao_e_municipios_do_estado_do_para.pdf Acesso em: 09/07/2018.

APÊNDICE B – Capanema: Vencimento base do professor com jornada mensal de 200h, segundo cargo e tempo na carreira – 2009

Nível	Vencimentos							
	1	2	3	4	5	6	7	8
CAP-GOM-PEB I – 101 – professor com formação nível Médio/Normal	744,00	781,20	820,26	861,26	904,34	949,55	997,02	1.046,88
CAP-GOM-PEB II – 102 – professor com licenciatura plena	967,20	1.015,55	1.066,34	1.119,65	1.175,63	1.234,42	1.296,13	1.360,94
CAP-GOM-PEB III – 103 – professor bacharel com complementação pedagógica	1.041,60	1.093,68	1.148,35	1.205,78	1.266,06	1.329,38	1.395,84	1.465,63

Fonte: Lei nº 6.279/2009.

APÊNDICE C – Capanema: Vencimento base do professor com jornada mensal de 200h, segundo cargo e tempo na carreira – 2011

Nível	Vencimentos							
	1	2	3	4	5	6	7	8
CAP-GOM-PEB I – 101 – professor com formação nível Médio/Normal	872,00	915,60	961,38	1.009,44	1.059,92	1.112,91	1.168,56	1.226,99
CAP-GOM-PEB II – 102 – professor com licenciatura plena	1.133,60	1.190,27	1.249,79	1.312,29	1.377,90	1.446,78	1.519,14	1.595,09
CAP-GOM-PEB III – 103 – professor bacharel com complementação pedagógica	1.220,80	1.281,84	1.345,94	1.413,23	1.483,89	1.558,08	1.636,00	1.717,79

Fonte: Lei nº 6.303/2011.

APÊNDICE D – Capanema: Vencimento base do professor com jornada mensal de 200h, segundo cargo e tempo na carreira – 2012

Nível	Vencimentos							
	1	2	3	4	5	6	7	8
CAP-GOM-PEB I – 101 – professor com formação nível Médio/Normal	1.160,80	1.218,83	1.279,76	1.343,74	1.410,93	1.481,47	1.555,54	1.633,31
CAP-GOM-PEB II – 102 – professor com licenciatura plena	1.509,04	1.584,48	1.663,70	1.746,88	1.832,62	1.925,92	2.022,21	2.123,31
CAP-GOM-PEB III – 103 – professor bacharel com complementação pedagógica	1.625,12	1.706,37	1.791,68	1.881,26	1.975,31	2.074,06	2.177,76	2.286,64

Fonte: Lei nº 6.315/2012.

APÊNDICE E – Capanema: Vencimento base do professor com jornada mensal de 200h, segundo a Lei nº 6.331/2013

Nível	Vencimentos							
	1	2	3	4	5	6	7	8
CAP-GOM-PEB I – 101 – professor com formação nível Médio/Normal	1.253,60	1.316,27	1.382,08	1.451,18	1.523,73	1.599,90	1.679,89	1.763,87
CAP-GOM-PEB II – 102 – professor com licenciatura plena	1.629,68	1.711,15	1.796,70	1.886,53	1.980,85	2.079,89	2.183,87	2.293,06
CAP-GOM-PEB III – 103 – professor bacharel com complementação pedagógica	1.755,04	1.842,78	1.934,91	2.031,65	2.133,22	2.239,87	2.351,86	2.469,58

Fonte: Lei nº 6.331/2013.

APÊNDICE F – Capanema: Vencimento base do professor com jornada mensal de 200h, segundo a Lei nº 6.341/2014

Nível	Vencimentos							
	1	2	3	4	5	6	7	8
CAP-GOM-PEB I – 101 – professor com formação nível Médio/Normal	1.357,60	1.425,47	1.496,74	1.571,57	1.650,14	1.732,64	1.819,26	1.910,22
CAP-GOM-PEB II – 102 – professor com licenciatura plena	1.764,88	1.853,12	1.945,78	2.043,06	2.145,20	2.252,45	2.365,06	2.483,30
CAP-GOM-PEB III – 103 – professor bacharel com complementação pedagógica	1.900,64	1.995,66	2.095,44	2.200,21	2.310,21	2.425,71	2.546,99	2.674,34

Fonte: Lei nº 6.341/2014.

APÊNDICE G – Capanema: Vencimento base do professor com jornada mensal de 200h, segundo a Lei nº 6.366/2016

Nível	Vencimentos							
	1	2	3	4	5	6	7	8
CAP-GOM-PEB I – 101 – professor com formação nível Médio/Normal	1.708,51	1.793,94	1.883,63	1.977,82	2.076,70	1362,84	2.289,57	2.404,05
CAP-GOM-PEB II – 102 – professor com licenciatura plena	2.221,07	2.332,13	2.448,74	2.571,17	2.699,73	2.834,72	2.976,45	3.125,26
CAP-GOM-PEB III – 103 – professor bacharel com complementação pedagógica	2.391,92	2.511,52	2.637,09	2.768,94	2.907,39	3.052,77	3.205,41	3.365,66

Fonte: Lei nº 6.366/2016.

APÊNDICE H – Capanema: Vencimento base do professor com jornada mensal de 200h, segundo a Lei nº 6.376/2017

Nível	Vencimentos							
	1	2	3	4	5	6	7	8
CAP-GOM-PEB I – 101 – professor com formação nível Médio/Normal	2.298,80	2.413,74	2.534,42	2.661,14	2.794,18	2.933,88	3.080,56	3.234,58
CAP-GOM-PEB II – 102 – professor com licenciatura plena	2.988,44	3.137,86	3.294,74	3.459,46	3.632,42	3.814,04	4.004,74	4.204,96
CAP-GOM-PEB III – 103 – professor bacharel com complementação pedagógica	3.218,32	3.379,22	3.548,18	3.725,58	3.911,84	4.107,42	4.312,78	4.528,40

Fonte: Lei nº 6.376/2017.

APÊNDICE I – Marabá: Vencimento inicial do professor com jornada mensal de 200h, segundo a Lei nº 17.395/2009

Nível	CLS	Vencimento Base															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Médio	A	1056,00	1098,24	1129,92	1172,16	1203,84	1246,08	1277,76	1320,00	1351,68	1393,92	1425,60	1467,84	1499,52	1541,76	1573,44	1615,68
	B	1108,80	1151,04	1182,72	1224,96	1267,20	1298,88	1341,12	1383,36	1415,04	1457,28	1499,52	1531,20	1573,44	1615,68	1647,36	1689,60
	C	1161,60	1203,84	1246,08	1288,32	1320,00	1362,24	1404,48	1446,72	1488,96	1531,20	1573,44	1605,12	1647,36	1689,60	1731,84	1774,08
	D	1214,40	1256,64	1298,88	1341,12	1383,36	1425,60	1467,84	1510,08	1552,32	1594,56	1636,80	1679,04	1721,28	1763,52	1805,76	1848,00
	E	1267,20	1309,44	1351,68	1404,48	1446,72	1488,96	1531,20	1573,44	1626,24	1668,48	1710,72	1752,96	1795,20	1848,00	1890,24	1932,48
	F	1320,00	1362,24	1415,04	1457,28	1510,08	1552,32	1626,24	1647,36	1689,60	1731,84	1784,64	1826,88	1879,68	1921,92	1964,16	2016,96
	G	1372,80	1425,60	1467,84	1520,64	1562,88	1615,68	1657,92	1710,72	1721,28	1805,76	1858,56	1900,80	1953,60	1995,84	2048,64	2090,88
	H	1425,60	1478,40	1520,64	1573,44	1626,24	1679,04	1721,28	1774,08	1826,88	1879,68	1921,92	1974,72	2027,52	2069,76	2122,56	2175,36
Superior	A	1584,00	1636,80	1700,16	1752,96	1805,76	1858,56	1911,36	1974,72	2027,52	2080,32	2143,68	2196,48	2249,28	2302,08	2365,44	2418,24
	B	1636,80	1689,60	1752,96	1805,76	1869,12	1921,92	1985,28	2038,08	2090,88	2154,24	2207,04	2270,40	2323,20	2386,56	2439,36	2492,16
	C	1689,60	1752,96	1805,76	1869,12	1921,92	1985,28	2048,64	2101,44	2164,80	2217,60	2280,96	2344,32	2397,12	2460,48	2513,28	2576,64
	D	1742,40	1805,76	1869,12	1921,92	1985,28	2048,64	2112,00	2164,80	2228,16	2291,52	2354,88	2418,24	2471,04	2534,40	2597,76	2661,12
	E	1795,20	1858,56	1921,92	1985,28	2048,64	2112,00	2175,36	2238,72	2302,08	2365,44	2428,80	2481,60	2544,96	2608,32	2671,68	2735,04
	F	1848,00	1911,36	1974,72	2038,08	2112,00	2164,80	2238,72	2302,08	2365,44	2428,80	2492,16	2555,52	2629,44	2692,80	2756,16	2819,52
	G	1900,80	1964,16	2038,08	2101,44	2164,80	2238,72	2302,08	2365,44	2428,80	2502,72	2566,08	2629,44	2703,36	2766,72	2830,08	2904,00
	H	1953,60	2016,96	2090,88	2154,24	2228,16	2291,52	2365,44	2428,80	2502,72	2566,08	2640,00	2703,36	2777,28	2840,64	2914,56	2977,92

Fonte: Lei nº 17.395/2009.

APÊNDICE J – Marabá: Vencimento do professor com jornada mensal de 200 horas mensais, segundo a Lei nº 17.547/2012

Nível	CLS	Vencimento Base															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Médio (NED)	A	1.451,94	1.502,76	1.553,58	1.604,39	1.655,21	1.706,03	1.756,85	1.807,67	1.858,48	1.909,30	1.960,12	2.010,94	2.061,75	2.112,57	2.163,39	2.177,91
	B	1.524,54	1.577,90	1.631,26	1.684,62	1.737,98	1.791,33	1.844,69	1.898,05	1.951,41	2.004,77	2.058,13	2.111,49	2.164,85	2.218,21	2.271,56	2.286,81
	C	1.597,13	1.653,03	1.708,93	1.764,83	1.820,73	1.876,63	1.932,53	1.988,43	2.044,33	2.100,23	2.156,13	2.212,03	2.267,92	2.323,82	2.379,72	2.395,70
	D	1.669,73	1.728,17	1.786,61	1.845,05	1.903,49	1.961,93	2.020,37	2.078,81	2.137,25	2.195,69	2.254,14	2.312,58	2.371,02	2.429,46	2.487,90	2.504,60
	E	1.742,33	1.803,31	1.864,29	1.925,27	1.986,26	2.047,24	2.108,22	2.169,20	2.230,18	2.291,16	2.352,15	2.413,13	2.474,11	2.535,09	2.596,07	2.613,50
	F	1.814,92	1.878,44	1.941,96	2.005,49	2.069,01	2.132,53	2.196,05	2.259,58	2.323,10	2.386,62	2.450,14	2.513,66	2.577,19	2.640,71	2.704,23	2.722,38
	G	1.887,52	1.953,58	2.019,65	2.085,71	2.151,77	2.217,84	2.283,90	2.349,96	2.416,03	2.482,09	2.548,15	2.614,22	2.680,28	2.746,34	2.812,40	2.831,28
	H	1.960,12	2.028,72	2.097,33	2.165,93	2.234,54	2.303,14	2.371,75	2.440,35	2.508,95	2.577,56	2.646,16	2.714,77	2.783,37	2.851,97	2.920,58	2.940,18
Superior (NI)	A	2.177,90	2.254,13	2.330,35	2.406,58	2.482,81	2.559,03	2.635,26	2.711,49	2.787,71	2.863,94	2.940,17	3.016,39	3.092,62	3.168,84	3.245,07	3.266,85
	B	2.286,79	2.366,83	2.446,87	2.526,90	2.606,94	2.686,98	2.767,02	2.847,05	2.927,09	3.007,13	3.087,17	3.167,20	3.247,24	3.327,28	3.407,32	3.430,19
	C	2.395,69	2.479,54	2.563,39	2.647,24	2.731,09	2.814,94	2.898,78	2.982,63	3.066,48	3.150,33	3.234,18	3.318,03	3.401,88	3.485,73	3.569,58	3.593,54
	D	2.504,58	2.592,24	2.679,90	2.767,56	2.855,22	2.942,88	3.030,54	3.118,20	3.205,86	3.293,52	3.381,18	3.468,84	3.556,50	3.644,16	3.731,82	3.756,87
	E	2.613,48	2.704,95	2.796,42	2.887,90	2.979,37	3.070,84	3.162,31	3.253,78	3.345,25	3.436,73	3.528,20	3.619,67	3.711,14	3.802,61	3.894,09	3.920,22
	F	2.722,37	2.817,65	2.912,94	3.008,22	3.103,50	3.198,78	3.294,07	3.389,35	3.484,63	3.579,92	3.675,20	3.770,48	3.865,77	3.961,05	4.056,33	4.083,56
	G	2.831,27	2.930,36	3.029,46	3.128,55	3.227,65	3.326,74	3.425,84	3.524,93	3.624,03	3.723,12	3.822,21	3.921,31	4.020,40	4.119,50	4.218,59	4.246,91
	H	2.940,16	3.043,07	3.145,97	3.248,88	3.351,78	3.454,69	3.557,59	3.660,50	3.763,40	3.866,31	3.969,22	4.072,12	4.175,03	4.277,93	4.380,84	4.410,24
Especialização (NIID)	A	2.722,38	2.817,66	2.912,95	3.008,23	3.103,51	3.198,80	3.294,08	3.389,36	3.484,65	3.579,93	3.675,21	3.770,50	3.865,78	3.961,06	4.056,35	4.083,57
	B	2.858,50	2.958,55	3.058,60	3.158,64	3.258,69	3.358,74	3.458,79	3.558,83	3.658,88	3.758,93	3.858,98	3.959,02	4.059,07	4.159,12	4.259,17	4.287,75
	C	2.994,62	3.099,43	3.204,24	3.309,06	3.413,87	3.518,68	3.623,49	3.728,30	3.833,11	3.937,93	4.042,74	4.147,55	4.252,36	4.357,17	4.461,98	4.491,93
	D	3.130,74	3.240,32	3.349,89	3.459,47	3.569,04	3.678,62	3.788,20	3.897,77	4.007,35	4.116,92	4.226,50	4.336,07	4.445,65	4.555,23	4.664,80	4.696,11
	E	3.266,86	3.381,20	3.495,54	3.609,88	3.724,22	3.838,56	3.952,90	4.067,24	4.181,58	4.295,92	4.410,26	4.524,60	4.638,94	4.753,28	4.867,62	4.900,29
	F	3.402,97	3.522,07	3.641,18	3.760,28	3.879,39	3.998,49	4.117,59	4.236,70	4.355,80	4.474,91	4.594,01	4.713,11	4.832,22	4.951,32	5.070,43	5.104,46
	G	3.539,09	3.662,96	3.786,83	3.910,69	4.034,56	4.158,43	4.282,30	4.406,17	4.530,04	4.653,90	4.777,77	4.901,64	5.025,51	5.149,38	5.273,24	5.308,64
	H	3.675,21	3.803,84	3.932,47	4.061,11	4.189,74	4.318,37	4.447,00	4.575,64	4.704,27	4.832,90	4.961,53	5.090,17	5.218,80	5.347,43	5.476,06	5.512,82
Mestrado (NIID)	A	4.355,80	4.508,25	4.660,71	4.813,16	4.965,61	5.118,07	5.270,52	5.422,97	5.575,42	5.727,88	5.880,33	6.032,78	6.185,24	6.337,69	6.490,14	6.533,70
	B	4.573,59	4.733,67	4.893,74	5.053,82	5.213,89	5.373,97	5.534,04	5.694,12	5.854,20	6.014,27	6.174,35	6.334,42	6.494,50	6.654,57	6.814,65	6.860,39
	C	4.791,38	4.959,08	5.126,78	5.294,47	5.462,17	5.629,87	5.797,57	5.965,27	6.132,97	6.300,66	6.468,36	6.636,06	6.803,76	6.971,46	7.139,16	7.187,07
	D	5.009,17	5.184,49	5.359,81	5.535,13	5.710,45	5.885,77	6.061,10	6.236,42	6.411,74	6.587,06	6.762,38	6.937,70	7.113,02	7.288,34	7.463,66	7.513,76
	E	5.226,96	5.409,90	5.592,85	5.775,79	5.958,73	6.141,68	6.324,62	6.507,57	6.690,51	6.873,45	7.056,40	7.239,34	7.422,28	7.605,23	7.788,17	7.840,44
	F	5.444,75	5.635,32	5.825,88	6.016,45	6.207,02	6.397,58	6.588,15	6.778,71	6.969,28	7.159,85	7.350,41	7.540,98	7.731,55	7.922,11	8.112,68	8.167,13
	G	5.662,54	5.860,73	6.058,92	6.257,11	6.455,30	6.653,48	6.851,67	7.049,86	7.248,05	7.446,24	7.644,43	7.842,62	8.040,81	8.239,00	8.437,18	8.493,81
	H	5.880,33	6.086,14	6.291,95	6.497,76	6.703,58	6.909,39	7.115,20	7.321,01	7.526,82	7.732,63	7.938,45	8.144,26	8.350,07	8.555,88	8.761,69	8.820,50
Doutorado (NIV)	A	5.444,74	5.635,31	5.825,87	6.016,44	6.207,00	6.397,57	6.588,14	6.778,70	6.969,27	7.159,83	7.350,40	7.540,96	7.731,53	7.922,10	8.112,66	8.167,11
	B	5.716,98	5.917,07	6.117,17	6.317,26	6.517,36	6.717,45	6.917,55	7.117,64	7.317,73	7.517,83	7.717,92	7.918,02	8.118,11	8.318,21	8.518,30	8.575,47
	C	5.989,21	6.198,83	6.408,45	6.618,08	6.827,70	7.037,32	7.246,94	7.456,57	7.666,19	7.875,81	8.085,43	8.295,06	8.504,68	8.714,30	8.923,92	8.983,82
	D	6.261,45	6.480,60	6.699,75	6.918,90	7.138,05	7.357,20	7.576,35	7.795,51	8.014,66	8.233,81	8.452,96	8.672,11	8.891,26	9.110,41	9.329,56	9.392,18
	E	6.533,69	6.762,37	6.991,05	7.219,73	7.448,41	7.677,09	7.905,76	8.134,44	8.363,12	8.591,80	8.820,48	9.049,16	9.277,84	9.506,52	9.735,20	9.800,54
	F	6.805,92	7.044,13	7.282,33	7.520,54	7.758,75	7.996,96	8.235,16	8.473,37	8.711,58	8.949,78	9.187,99	9.426,20	9.664,41	9.902,61	10.140,82	10.208,88
	G	7.078,16	7.325,90	7.573,63	7.821,37	8.069,10	8.316,84	8.564,57	8.812,31	9.060,04	9.307,78	9.555,52	9.803,25	10.050,99	10.298,72	10.546,46	10.617,24
	H	7.350,40	7.607,66	7.864,93	8.122,19	8.379,46	8.636,72	8.893,98	9.151,25	9.408,51	9.665,78	9.923,04	10.180,30	10.437,57	10.694,83	10.952,10	11.025,60

Fonte: Lei nº 17.547/2012.

APÊNDICE K – Marabá: Vencimento do professor com jornada mensal de 200 horas mensais, segundo a Lei nº 17.782/2017

Níveis	V.Base	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3.448,20	3.568,89	3.689,57	3.810,26	3.930,95	4.051,64	4.172,32	4.293,01	4.413,70	4.534,38	4.655,07	4.775,76	4.896,44	5.017,13	5.137,82	5.172,30
2	3.620,61	3.747,33	3.874,05	4.000,77	4.127,50	4.254,22	4.380,94	4.507,66	4.634,38	4.761,10	4.887,82	5.014,54	5.141,27	5.267,99	5.394,71	5.430,92
3	3.793,02	3.925,78	4.058,53	4.191,29	4.324,04	4.456,80	4.589,55	4.722,31	4.855,07	4.987,82	5.120,58	5.253,33	5.386,09	5.518,84	5.651,60	5.689,53
4	3.965,43	4.104,22	4.243,01	4.381,80	4.520,59	4.659,38	4.798,17	4.936,96	5.075,75	5.214,54	5.353,33	5.492,12	5.630,91	5.769,70	5.908,49	5.948,15
5	4.137,84	4.282,66	4.427,49	4.572,31	4.717,14	4.861,96	5.006,79	5.151,61	5.296,44	5.441,26	5.586,08	5.730,91	5.875,73	6.020,56	6.165,38	6.206,76
6	4.310,25	4.461,11	4.611,97	4.762,83	4.913,69	5.064,54	5.215,40	5.366,26	5.517,12	5.667,98	5.818,84	5.969,70	6.120,56	6.271,41	6.422,27	6.465,38
7	4.482,66	4.639,55	4.796,45	4.953,34	5.110,23	5.267,13	5.424,02	5.580,91	5.737,80	5.894,70	6.051,59	6.208,48	6.365,38	6.522,27	6.679,16	6.723,99
8	4.655,07	4.818,00	4.980,92	5.143,85	5.306,78	5.469,71	5.632,63	5.795,56	5.958,49	6.121,42	6.284,34	6.447,27	6.610,20	6.773,13	6.936,05	6.982,61

Fonte: Lei nº 17.782/2017.

APÊNDICE L – Paragominas: matriz de vencimentos, de acordo com a Lei nº 342/2002 e a Lei nº 702/2009, para o professor com jornada de 200 horas mensais

Nível	Classe	V.Básico	1	2	3	4	5	6
Médio	A	1.179,00	1.237,94	1.296,90	1.355,86	1.414,80	1.473,74	1.532,70
	B	1.261,52	1.320,48	1.391,22	1.450,18	1.509,12	1.579,86	1.638,80
	C	1.344,06	1.414,80	1.473,74	1.544,48	1.615,24	1.685,96	1.744,92
	D	1.426,60	1.497,32	1.568,06	1.638,80	1.709,54	1.780,28	1.851,04
	E	1.509,12	1.579,86	1.662,40	1.733,12	1.815,66	1.886,40	1.957,14
	F	1.591,66	1.674,18	1.756,70	1.827,44	1.909,98	1.992,50	2.075,04
Superior	A	2.016,00	2.039,66	2.133,98	2.228,30	2.322,62	2.416,94	2.534,84
	B	2.027,88	2.122,20	2.216,52	2.310,84	2.405,16	2.523,06	2.640,96
	C	2.110,40	2.204,72	2.299,04	2.405,16	2.499,48	2.629,16	2.758,86
	D	2.192,94	2.287,26	2.381,58	2.499,48	2.629,16	2.723,48	2.853,18
	E	2.275,46	2.369,80	2.464,10	2.558,42	2.688,12	2.817,80	2.959,28
	F	2.358,00	2.452,32	2.546,64	2.640,96	2.770,64	2.912,12	3.065,40
Especialização	A	2.139,48	2.169,36	2.275,46	2.369,80	2.475,90	2.582,00	2.688,12
	B	2.145,78	2.251,90	2.358,00	2.464,10	2.570,22	2.688,12	2.794,22
	C	2.228,30	2.334,42	2.452,32	2.558,42	2.676,32	2.782,44	2.900,34
	D	2.310,84	2.428,74	2.546,64	2.652,74	2.770,64	2.888,54	3.006,44
	E	2.393,36	2.511,26	2.629,16	2.747,06	2.876,76	2.994,66	3.112,56
	F	2.475,90	2.605,60	2.723,48	2.853,18	2.971,08	3.100,76	3.218,66

Fonte: Lei nº 342/2002; Lei nº 702/2009.

APÊNDICE M – Paragominas: matriz de vencimentos, de acordo com a Lei nº 342/2002 e a Lei nº 751/2011, para o professor com jornada de 200 horas mensais

Nível	Classe	V.Básico	1	2	3	4	5	6
Médio	A	1.346,00	1.413,29	1.480,60	1.547,91	1.615,20	1.682,49	1.749,80
	B	1.440,21	1.507,52	1.588,28	1.655,59	1.722,88	1.803,64	1.870,93
	C	1.534,45	1.615,20	1.682,49	1.763,25	1.844,03	1.924,77	1.992,08
	D	1.628,68	1.709,41	1.790,17	1.870,93	1.951,69	2.032,45	2.113,23
	E	1.722,89	1.803,64	1.897,87	1.978,61	2.072,84	2.153,60	2.234,36
	F	1.817,12	1.911,32	2.005,53	2.086,29	2.180,52	2.274,73	2.368,96
Superior	A	2.220,00	2.328,57	2.436,25	2.543,93	2.651,61	2.759,29	2.893,89
	B	2.315,13	2.422,80	2.530,48	2.638,16	2.745,84	2.880,44	3.015,04
	C	2.409,34	2.517,01	2.624,69	2.745,84	2.853,52	3.001,57	3.149,64
	D	2.503,57	2.611,24	2.718,92	2.853,52	3.001,57	3.109,25	3.257,32
	E	2.597,78	2.705,47	2.813,13	2.920,81	3.068,88	3.216,93	3.378,45
	F	2.692,01	2.799,68	2.907,36	3.015,04	3.163,09	3.324,61	3.499,60

Fonte: Lei nº 342/2002; Lei nº 751/2011.

APÊNDICE N – Paragominas: matriz de vencimentos, de acordo com a Lei nº 342/2002, a Lei nº 751/2011 e a Lei nº 800/2012, para o professor com jornada de 200 horas mensais

Nível	Classe	V.Básico	1	2	3	4	5	6
Médio	A	1.527,71	1.604,08	1.680,48	1.756,88	1.833,25	1.909,63	1.986,02
	B	1.634,64	1.711,04	1.802,70	1.879,09	1.955,47	2.047,13	2.123,51
	C	1.741,60	1.833,25	1.909,63	2.001,29	2.092,97	2.184,61	2.261,01
	D	1.848,55	1.940,18	2.031,84	2.123,51	2.215,17	2.306,83	2.398,52
	E	1.955,48	2.047,13	2.154,08	2.245,72	2.352,67	2.444,34	2.536,00
	F	2.062,43	2.169,35	2.276,28	2.367,94	2.474,89	2.581,82	2.688,77
Superior	A	2.519,70	2.642,93	2.765,14	2.887,36	3.009,58	3.131,79	3.284,57
	B	2.627,67	2.749,88	2.872,09	2.994,31	3.116,53	3.269,30	3.422,07
	C	2.734,60	2.856,81	2.979,02	3.116,53	3.238,75	3.406,78	3.574,84
	D	2.841,55	2.963,76	3.085,97	3.238,75	3.406,78	3.529,00	3.697,06
	E	2.948,48	3.070,71	3.192,90	3.315,12	3.483,18	3.651,22	3.834,54
	F	3.055,43	3.177,64	3.299,85	3.422,07	3.590,11	3.773,43	3.972,05

Fonte: Lei nº 342/2002; Lei nº 751/2011; Lei nº 800/2012.

APÊNDICE O – Paragominas: matriz de vencimentos, de acordo com a Lei nº 342/2002 e a Lei nº 800/2012 e a Lei nº 831/2013, para o professor com jornada de 200 horas mensais

Nível	Classe	V.Básico	1	2	3	4	5	6
Médio	A	1.637,71	1.719,57	1.801,47	1.883,38	1.965,24	2.047,12	2.129,01
	B	1.752,33	1.834,23	1.932,49	2.014,38	2.096,26	2.194,52	2.276,40
	C	1.867,00	1.965,24	2.047,12	2.145,38	2.243,66	2.341,90	2.423,80
	D	1.981,65	2.079,87	2.178,13	2.276,40	2.374,66	2.472,92	2.571,21
	E	2.096,27	2.194,52	2.309,17	2.407,41	2.522,06	2.620,33	2.718,59
	F	2.210,92	2.325,54	2.440,17	2.538,43	2.653,08	2.767,71	2.882,36
Superior	A	2.701,12	2.833,22	2.964,23	3.095,25	3.226,27	3.357,28	3.521,06
	B	2.816,86	2.947,87	3.078,88	3.209,90	3.340,92	3.504,69	3.668,46
	C	2.931,49	3.062,50	3.193,51	3.340,92	3.471,94	3.652,07	3.832,23
	D	3.046,14	3.177,15	3.308,16	3.471,94	3.652,07	3.783,09	3.963,25
	E	3.160,77	3.291,80	3.422,79	3.553,81	3.733,97	3.914,11	4.110,63
	F	3.275,42	3.406,43	3.537,44	3.668,46	3.848,60	4.045,12	4.258,04

Fonte: Lei nº 342/2002; Lei nº 800/2012; Lei nº 831/2013.

APÊNDICE P – Paragominas: matriz de vencimentos, de acordo com a Lei nº 342/2002 e a Lei nº 800/2012 e a Lei nº 831/2013, para o professor com jornada de 200 horas mensais, no ano de 2014

Nível	Classe	V.Básico	1	2	3	4	5	6
Médio	A	1.773,97	1.862,64	1.951,35	2.040,08	2.128,75	2.217,44	2.306,14
	B	1.898,12	1.986,84	2.093,27	2.181,98	2.270,67	2.377,10	2.465,80
	C	2.022,33	2.128,75	2.217,44	2.323,88	2.430,33	2.536,75	2.625,46
	D	2.146,52	2.252,92	2.359,35	2.465,80	2.572,23	2.678,67	2.785,13
	E	2.270,68	2.377,10	2.501,29	2.607,71	2.731,90	2.838,34	2.944,78
	F	2.394,87	2.519,02	2.643,19	2.749,63	2.873,82	2.997,98	3.122,17
Superior	A	2.925,85	3.068,94	3.210,85	3.352,77	3.494,70	3.636,61	3.814,01
	B	3.051,22	3.193,13	3.335,04	3.476,96	3.618,88	3.796,28	3.973,68
	C	3.175,39	3.317,30	3.459,21	3.618,88	3.760,81	3.955,92	4.151,07
	D	3.299,58	3.441,49	3.583,40	3.760,81	3.955,92	4.097,84	4.292,99
	E	3.423,75	3.565,68	3.707,57	3.849,49	4.044,64	4.239,76	4.452,63
	F	3.547,93	3.689,84	3.831,76	3.973,68	4.168,80	4.381,67	4.612,31

Fonte: Lei nº 342/2002; Lei nº 831/2013; Lei nº 928/2017; Lei nº 11.738/2008 - Portaria Interministerial nº 19, de 27/12/2013.

APÊNDICE Q – Paragominas: matriz de vencimentos, de acordo com a Lei nº 342/2002 e a Lei nº 800/2012 e a Lei nº 831/2013, para o professor com jornada de 200 horas mensais, no ano de 2015

Nível	Classe	V.Básico	1	2	3	4	5	6
Médio	A	2.004,76	2.104,97	2.205,22	2.305,49	2.405,70	2.505,93	2.606,17
	B	2.145,07	2.245,33	2.365,60	2.465,86	2.566,08	2.686,36	2.786,60
	C	2.285,44	2.405,70	2.505,93	2.626,22	2.746,52	2.866,78	2.967,03
	D	2.425,78	2.546,02	2.666,30	2.786,60	2.906,88	3.027,16	3.147,48
	E	2.566,10	2.686,36	2.826,71	2.946,97	3.087,32	3.207,61	3.327,90
	F	2.706,44	2.846,74	2.987,07	3.107,36	3.247,70	3.388,02	3.528,36
Superior	A	3.306,50	3.468,21	3.628,58	3.788,97	3.949,36	4.109,73	4.310,21
	B	3.448,18	3.608,56	3.768,93	3.929,31	4.089,70	4.290,18	4.490,66
	C	3.588,51	3.748,88	3.909,25	4.089,70	4.250,09	4.470,59	4.691,12
	D	3.728,86	3.889,23	4.049,60	4.250,09	4.470,59	4.630,97	4.851,51
	E	3.869,18	4.029,57	4.189,92	4.350,31	4.570,85	4.791,35	5.031,92
	F	4.009,52	4.169,89	4.330,27	4.490,66	4.711,16	4.951,73	5.212,37

Fonte: Lei nº 342/2002; Lei nº 831/2013; Lei nº 928/2017; Lei nº 11.738/2008 - Portaria Interministerial nº 8, de 05/11/2015.

APÊNDICE R – Paragominas: matriz de vencimentos, de acordo com a Lei nº 342/2002 e a Lei nº 800/2012 e a Lei nº 831/2013, para o professor com jornada de 200 horas mensais, no ano de 2016

Nível	Classe	V.Básico	1	2	3	4	5	6
Médio	A	2.232,50	2.344,09	2.455,73	2.567,39	2.678,99	2.790,60	2.902,23
	B	2.388,75	2.500,40	2.634,33	2.745,98	2.857,59	2.991,53	3.103,16
	C	2.545,07	2.678,99	2.790,60	2.924,56	3.058,52	3.192,45	3.304,08
	D	2.701,35	2.835,25	2.969,19	3.103,16	3.237,10	3.371,05	3.505,03
	E	2.857,61	2.991,53	3.147,82	3.281,75	3.438,04	3.571,99	3.705,95
	F	3.013,89	3.170,13	3.326,40	3.460,36	3.616,64	3.772,90	3.929,18
Superior	A	3.682,12	3.862,20	4.040,79	4.219,40	4.398,01	4.576,60	4.799,85
	B	3.839,89	4.018,49	4.197,08	4.375,68	4.554,29	4.777,54	5.000,80
	C	3.996,16	4.174,75	4.353,34	4.554,29	4.732,90	4.978,45	5.224,03
	D	4.152,46	4.331,05	4.509,63	4.732,90	4.978,45	5.157,05	5.402,64
	E	4.308,72	4.487,33	4.665,89	4.844,51	5.090,10	5.335,65	5.603,55
	F	4.465,00	4.643,59	4.822,19	5.000,80	5.246,35	5.514,25	5.804,50

Fonte: Lei nº 342/2002; Lei nº 831/2013; Lei nº 928/2017; Lei nº 11.738/2008 - Portaria Interministerial nº 7, de 16/12/2016.

APÊNDICE S – Paragominas: matriz de vencimentos, de acordo com a Lei nº 342/2002 e a Lei nº 800/2012 e a Lei nº 831/2013, para o professor com jornada de 200 horas mensais, no ano de 2017

Nível	Classe	V.Básico	1	2	3	4	5	6
Médio	A	2.403,06	2.523,18	2.643,35	2.763,54	2.883,66	3.003,80	3.123,96
	B	2.571,25	2.691,43	2.835,59	2.955,77	3.075,91	3.220,08	3.340,24
	C	2.739,51	2.883,66	3.003,80	3.148,00	3.292,19	3.436,35	3.556,51
	D	2.907,73	3.051,86	3.196,04	3.340,24	3.484,41	3.628,60	3.772,81
	E	3.075,93	3.220,08	3.388,31	3.532,48	3.700,71	3.844,89	3.989,08
	F	3.244,15	3.412,33	3.580,54	3.724,73	3.892,95	4.061,15	4.229,37
Superior	A	3.963,43	4.157,27	4.349,51	4.541,76	4.734,02	4.926,25	5.166,56
	B	4.133,26	4.325,50	4.517,74	4.709,98	4.902,24	5.142,54	5.382,86
	C	4.301,47	4.493,70	4.685,94	4.902,24	5.094,49	5.358,80	5.623,15
	D	4.469,71	4.661,94	4.854,17	5.094,49	5.358,80	5.551,05	5.815,40
	E	4.637,91	4.830,16	5.022,36	5.214,63	5.478,98	5.743,29	6.031,66
	F	4.806,13	4.998,36	5.190,61	5.382,86	5.647,17	5.935,54	6.247,96

Fonte: Lei nº 342/2002; Lei nº 831/2013; Lei nº 928/2017; Lei nº 11.738/2008 - Portaria Interministerial nº 8, de 26/12/2016.