



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO**

FERNANDA MARYELLE PEREIRA

**AS POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO INICIAL PARA OS
PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE MUNICIPAL
DE ENSINO DE BELÉM NO PERÍODO DE 1991 A 2013**

**BELÉM – PARÁ
2017**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO**

FERNANDA MARYELLE PEREIRA

**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 apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação do Instituto de Ciências da Educação, da Universidade Federal do Pará, como requisito para obtenção do título de Mestre em Educação.

Área de concentração: Políticas Públicas Educacionais

Orientadora: Prof^aDr^a Rosana Maria Gemaque Rolim

**BELÉM – PARÁ
2017**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Biblioteca do Instituto de Ciências da Educação (ICED / UFPA)

P436p Pereira, Fernanda Maryelle.

As políticas de remuneração inicial para os professores da educação básica da Rede Municipal de Ensino de Belém no período de 1991 a 2013/ Fernanda Maryelle Pereira; orientadora Rosana Maria Gemaque Rolim.– Belém, 2017.

133 f.

Dissertação(Mestre em Educação) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação,Belém, 2017.

1. Professores – Belém (PA) – Salários, etc. – 1991-2013. 2. Professores – Belém (PA) – Estatuto legal, leis, etc. – 1991-2013. 3. Educação básica – Belém (PA). 4. Sistemas de escolas municipais – Belém (PA). 5. Educação e Estado – Belém (PA). 6. Belém (PA) – Servidores públicos – Vencimentos, bonificações, etc. – 1991-2013.I. Rolim, Rosana Maria Gemaque (orient.). II. Título.

CDD 22. ed. –371.14

FOLHA DE APROVAÇÃO

FERNANDA MARYELLE PEREIRA

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 apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação do Instituto de Ciências da Educação, da Universidade Federal do Pará para obtenção do título de Mestra em Educação.
Linha de Pesquisa: Políticas Públicas Educacionais

Aprovado em: ____/____/____

Banca Examinadora

Prof^a. Dr^a. Rosana Maria Gemaque Rolim _____
Universidade Federal do Pará – UFPA

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

Prof^o. Dr^o. Marcos Edgar Bassi _____
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

AGRADECIMENTOS

Cursar o mestrado não foi uma tarefa fácil. Muitas dificuldades se fizeram presentes durante os dois anos, mas a principal dificuldade encontrada foi tentar controlar o meu lado emocional.

Neste árduo percurso, muitas pessoas especiais contribuíram para que mais este sonho se realizasse.

Agradeço a Deus, pois ao longo desta caminhada sempre esteve comigo e nos momentos mais difíceis me deu força para prosseguir.

Aos meus pais, Dinelza, Diva e Ruy, meus maiores exemplos de vida.

Aos meus irmãos Gabrielle, Daniele, Deila e Ruy Afonso, que sempre estiveram presentes em minha vida.

Ao Paulo Miranda e Eduardo Leão pelo apoio e amizade durante todos os anos convívios.

À minha orientadora, Prof^aDr^a Rosana Gemaque, pelo exemplo como profissional, por toda sua paciência e por todas suas importantes orientações e ensinamentos.

Aos integrantes do Grupo de Gestão e Financiamento da Educação (GEFIN).

À Professora Dra. Magna França, que se disponibilizou para a avaliação deste trabalho, dando contribuições valiosas.

Ao Professor Dr. Marcos Bassi que aceitou o desafio de nos ajudar na reta final deste trabalho.

À Professora Doutora Dalva Valente Guimarães Gutierrez, que também se dispôs a avaliar este trabalho, meu agradecimento especial.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em educação, pelos valiosos ensinamentos.

Aos queridos amigos, Maiara, Vanessa, Tatianne, Thiago e Ana Paula, Walber e Nilene, que dedicaram boa parte do seu tempo para me ajudar quando precisei.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela concessão de bolsa que proporcionou a execução deste trabalho.

Agradeço também, ao Grupo de pesquisa do Observatório da Educação, que desenvolve a Pesquisa: Remuneração de professores de escolas públicas de Educação Básica no contexto do FUNDEB e PSPN.

RESUMO

Trata-se de estudo acerca das políticas de remuneração inicial para os Professores da Rede Municipal de Ensino de Belém. A pesquisa objetivou apreender as políticas de remuneração dos professores a partir das alterações na remuneração, ocorridas no período de 1991 a 2013. Para nortear o processo investigativo, definiu-se as seguintes questões: Que tipos de políticas de remuneração estão colocadas na Legislação? São políticas de remuneração que valorizam o professor? Houve avanços ou retrocessos na construção das políticas de remuneração para os professores da Rede Municipal de Ensino de Belém, desde a aprovação do Estatuto do Magistério de 1991 a 2013? As tabelas Salariais revelam o que está colocado no Estatuto do Magistério? Em relação à metodologia da pesquisa, adotou-se como orientação metodológica o materialismo histórico dialético. A coleta de dados foi desenvolvida por meio de documentos da Secretaria Municipal de Educação de Belém – SEMEC. Os resultados da investigação mostram, com base nos indicadores (salário mínimo nacional e salário mínimo do DIEESE), que tanto o vencimento quanto a remuneração inicial dos professores foram valorizadas, ainda que em diferentes proporções entre os professores. Também se observou que as políticas de remuneração para os professores com formação em nível médio valorizaram a parcela fixa que compõe a remuneração, ou seja, o vencimento.

Palavras-chave: Remuneração de professores. Valorização. Modificações na legislação.

ABSTRACT

This is a study about the Initial Remuneration Policies for Teachers of the Municipal Education Network of Belém. The research aimed at apprehending the Remuneration Policies of teachers from the Remuneration changes, which occurred in the period from 1991 to 2013. To guide the investigative process, the following questions were defined: What types of Remuneration Policies are included in the Legislation? Are Compensation Policies that value the Professor? Has there been any progress or setbacks in the construction of the Remuneration Policies for the teachers of the Belém municipal school system, since the approval of the Statute of the Magisterium from 1991 to 2013? The salary tables reveal what is placed in the Statute of the Magisterium ?. In relation to the methodology of the research, dialectical historical materialism was adopted as methodological orientation. The data collection was developed through documents of the Municipal Department of Education of Belém - SEMEC. The research results show, based on the indicators (national minimum wage and minimum wage of the DIEESE), both the salary and the initial remuneration of teachers were valued, albeit in different proportions among teachers. It was also observed that the remuneration policies for teachers with a medium-level education value the fixed part that makes up the remuneration, that is, the salary.

Keywords: Remuneration of teachers. Appreciation. Changes in legislation.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1:	Belém – Evolução da População, Taxa de urbanização, Densidade, PIB e PIB <i>Per Capita</i> – 1996 a 2013.	56
TABELA 2:	Belém- Produto Interno Bruto – PIB e PIB <i>Per Capita</i> – 2013	57
TABELA 3:	Belém - Índices de Desenvolvimento Humano– 1991 – 2000 – 2010	58
TABELA 4:	Belém - Matrícula na Rede Municipal de educação por etapa – 1996 a 2013	61
TABELA 5:	Belém - Matrículas da Educação Básica por Dependência Administrativa – 1996 a 2013.	63
TABELA 6:	Belém- Número de professores da rede municipal por Nível de Formação – 2007 a 2013	64
TABELA 7:	Belém – Receita e Despesa da Função Educação– 1996 a 2013	65
TABELA 8:	Belém - Movimentação dos Recursos do Fundef/Fundeb – 1997 a 2013	67
TABELA 9:	Belém – Gasto aluno -1996 a 2013.	68
TABELA 10:	Belém - Vencimento dos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém em início de carreira – 40h, no período de 1991 a 2013 – Nível superior (em R\$).	90
TABELA 11:	Belém - Vencimento dos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém em início de carreira - 40h, no período de 1991 a 2013 – Nível Médio (em R\$).	91
TABELA 12:	Belém - Composição da Remuneração inicial dos Professores com formação em nível médio e superior com 40h semanais – 1991a 2013.	93
TABELA 13:	Valor do Salário Mínimo, Salário Mínimo Necessário /DIEESE, Vencimentos inicial dos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém em início de carreira, no período de 1991 a 2013 –40h Nível médio e superior (em R\$).	104
TABELA 14	Valor do salário mínimo, salário mínimo necessário /DIEESE, remuneração inicial dos professores da rede municipal de ensino de Belém em início de carreira, no período de 1991 a 2013 –40h Nível médio e superior (em R\$).	106
TABELA 15	Participação percentual do vencimento base e gratificações na remuneração dos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém em início de carreira, no período de 1991 a 2013 –40h Nível superior e médio (em R\$).	108
TABELA 16	Belém - vencimento e remuneração inicial mensal de servidores públicos municipais de Belém, com formação em nível médio e superior (2013)	110

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADROS

Quadro 1:	Belém - Estrutura do Magistério Público da Rede municipal de Belém.	80
Quadro 2:	Belém - Percentuais dos Adicionais por tempo de serviço.	84
Quadro 3:	Belém - Gratificações, adicionais, abonos e auxílios diversos	84
Quadro 4:	Belém - Legislação do Município de Belém que versam sobre aspectos relacionados à Carreira e a Remuneração dos professores – modificações e regulamentações (1991 a 2013)	95

GRÁFICOS

Gráfico 1	Belém: Vencimento Inicial/final dos professores com formação em nível médio, ens. superior e Especialista do município de Belém com 40h Semanais - 1991 a 2013.	87
Gráfico 2	Belém: Relação entre o vencimento inicial (Nível superior e especialização), salário mínimo e PSPN.	89

FIGURAS

Figura 1	Principais alterações na Legislação da remuneração de Belém	113
-----------------	---	-----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ANFOPE – Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação

APAIEPA - Associação de Pais e Alunos Intermunicipais do Estado do Pará

APEPA - Associação dos Professores do Estado do Pará

CI – Ciclo I

CII – Ciclo II

CIII – Ciclo III

CIV – Ciclo IV

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEB - Câmara de Educação Básica

CEPPPE - Centro de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas de Educação

CF - Constituição Federal

CH – Carga Horária

CINBESA – Companhia de Informática de Belém

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CMEB – Conselho Municipal de Educação de Belém

CNE - Conselho Nacional de Educação

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CNTE Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação

COED - Coordenação de Educação

CONDAC - Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente

CONSED – Conselho Nacional dos Secretários da Educação

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico

DF – Distrito Federal

EC - Emenda Constitucional

EJA - Educação de Jovens e Adultos

FEMB - Fundação Educacional do Município de Belém

FEPPEP - Federação dos Professores Públicos do Estado do Pará

FEUSP - Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FUNDEF - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério

FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação Básica

FUMBEL - Fundação Cultural do Município de Belém

FUNPAPA - Fundação Papa João Paulo XXIII

GEFIN - Grupo de Estudos em Gestão e Financiamento da Educação

HA – Hora Atividade

HP - Hora Pedagógica

IBICT – Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IC - Iniciação Científica

ICMS - Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços

IDEB – Índice de Desenvolvimento da Educação Básica

IDH - Índice de Desenvolvimento Humano

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

INPC - Instituto Nacional de Preços ao Consumidor

INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social

IPAMB - Instituto de Previdência e Assistência do Município de Belém

ISEBE - Instituto dos Educadores de Belém

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação

LRF - Lei de Responsabilidade Fiscal

MEC – Ministério da Educação

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

PA - Pará

PIB – Produto Interno Bruto

PCCR – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração

PCRM – Plano de Carreira e Remuneração do Magistério

PPGED - Programa de Pós-Graduação em Educação

PMB - Prefeitura Municipal de Belém

PNE – Plano Nacional de Educação

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PL – Projeto de Lei

PSPN - Piso Salarial Profissional Nacional

PT - Partido dos Trabalhadores

PTB - Partido Trabalhista Brasileiro

PSDB- Partido da social democracia brasileira

PSOL - Partido Socialismo e Liberdade

QPM - Quadro Permanente do Magistério

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

RMEB - Rede Municipal de Educação de Belém

SEDUC - Secretaria Estadual de Educação
SECAD – Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade
SEMEC - Secretaria Municipal de Educação
SEPOF – Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Finanças
SINTEPP - Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará
SINPRO - Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Pará
STF – Supremo Tribunal Federal
SUS - Sistema Único de Saúde
TCC - Trabalho de Conclusão de Curso
UEI - Unidade de Educação Infantil
UF – Unidade da Federação
UFPA - Universidade Federal do Pará
USP - Universidade de São Paulo
UFPI - Universidade Federal do Piauí
UFPB - Universidade Federal da Paraíba
UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UEMG - Universidade Estadual de Minas Gerais
UFMS - Universidade Federal do Mato Grosso do Sul
UFPR - Universidade Federal do Paraná
UNDIME – União Nacional de Dirigentes Municipais de Educação
UNISUL - Universidade do Sul de Santa Catarina
UFMT - Universidade Federal do Mato Grosso
UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
Origem do Estudo	22
Questões norteadoras	22
Objetivos	23
Procedimentos metodológicos	24
Organização da Dissertação	28
CAPITULO I - O TRABALHO DOCENTE NO CONTEXTO DE TRANSFORMAÇÕES ECONÔMICO E POLÍTICAS	29
1.1 A crise sistêmica do capital e seus efeitos sobre o trabalho	29
1.2 As mudanças no mundo do trabalho e suas implicações para o trabalho docente	33
1.3 A intensificação do trabalho docente	37
1.4 A precarização do trabalho docente	38
1.5 O contexto da crise do Estado a partir da década de 1970 e seus efeitos sobre o trabalho do professor	43
1.5.1 A Reforma do Estado brasileiro e os Professores da Educação básica	49
CAPITULO II - AS POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO PARA OS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE DE ENSINO MUNICIPAL DE BELÉM	55
2.1 O município de Belém: Contexto Histórico, Demográfico e Socioeconômico	55
2.2 A Educação Básica no município de Belém	58
2.3 A receita e despesas da Educação da Rede Municipal de Ensino de Belém	64
2.4 Organização da carreira e remuneração dos profissionais do Magistério no município de Belém	69
2.4.1 A carreira e as políticas de remuneração dos Professores da Educação Básica da Rede Municipal de Ensino de Belém	75
2.5 Composição das remunerações dos Professores da Rede Municipal de Ensino de Belém	92
2.6 As mudanças ocorridas nas políticas de remuneração no período de 1991 a 2013	95
CAPITULO III – AS POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO INICIAL PARA OS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DE BELÉM: VALORIZAÇÃO?	100
3.1 As políticas de remuneração inicial no período de 1991 a 2013 e a valorização dos professores	100
3.2 O Plano Nacional de Educação e a remuneração docente na Rede Municipal de Ensino de Belém: Meta 17	109
3.3 As principais alterações na carreira dos professores da RMEB e seus impactos na remuneração.	112
CONSIDERAÇÕES FINAIS	119
REFERÊNCIAS	123

INTRODUÇÃO

Origem do Estudo

O interesse em desenvolver este estudo se deu em virtude do envolvimento com as pesquisas realizadas pelo GEFIN¹ (Grupo de Estudos em Gestão e Financiamento da Educação) que atualmente estão vinculadas a um estudo desenvolvido em âmbito nacional intitulado “Remuneração de professores de escolas públicas de Educação Básica no contexto do FUNDEB e do PSPN”, que tem como objetivo principal analisar os impactos da implantação de políticas de financiamento da educação nacional, mais especificamente do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) e do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), na estrutura de remuneração dos professores de escolas públicas de Educação Básica em 10 estados brasileiros e suas capitais (MG, MS, MT, PA, PB, PI, RN, RS, SC e SP) entre 2006 e 2013.

O envolvimento com as pesquisas realizadas pelo GEFIN e a possibilidade de ser bolsista de iniciação científica me levaram a desenvolver estudos sobre o Financiamento da Educação no Brasil e, mais especificamente, sobre a situação dos professores da Educação Básica. As experiências vividas no Grupo possibilitaram-me o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), intitulado “Quem são e quanto ganham os Professores que atuam na Educação Básica do Estado do Pará - Rede Estadual?”, no período de 1996 a 2010. Nesse estudo, constatamos que houve evolução significativa no valor da remuneração do professor da rede estadual do Pará, com formação em nível superior, principalmente para os que possuem jornada de 20 horas semanais, decorrente da forma como as gratificações são calculadas.

Constatamos também que o crescimento da remuneração do professor que atua na Educação Básica do Pará foi maior para os professores com formação em nível médio e com a jornada de trabalho de 20 horas semanais. Concluimos que o perfil do professor da Educação Básica da Rede Estadual do

¹O Grupo de Estudos em Gestão e Financiamento da Educação (GEFIN) foi criado em 1998, está vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Educação do Instituto de Ciências da Educação/UFPa e sob coordenação da Professora Doutora Rosana Maria Oliveira Gemaque Rolim.

Pará se modificou ao longo dos anos e as políticas educacionais voltadas a eles têm proporcionado algumas melhorias tanto em sua formação quanto em sua remuneração.

Foi a partir do envolvimento com as pesquisas do GEFIN sobre os professores da Educação Básica e com a experiência de coordenadora pedagógica na Rede Municipal de Ensino de Belém que surgiu o interesse em analisar as políticas de remuneração dos Professores de Belém.

A partir de então, iniciamos o processo de reflexão em torno das políticas de remuneração para os professores da Educação Básica no município de Belém, problematizando essa temática à luz da legalidade e de indícios por nós acumulados desde a Graduação até o ingresso no programa de Pós-graduação em Educação.

Pesquisar as políticas de remuneração para os professores da Educação Básica da Rede Municipal de Ensino de Belém, desde a aprovação do Estatuto do Magistério 1991 até o ano de 2013, é importante pelo fato de não se ter estudos que revelem como a mesma foi construída, fato que dificulta o entendimento dos professores e também do Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado do Pará – SINTEPP, pois existem várias Leis, Portarias e Decretos que regem a Remuneração do Magistério Público de Belém.

De acordo com Da Luz (2008), a efetivação de políticas públicas de valorização docente, nos aspectos como salário, carreira, formação e condições de trabalho, foi uma exigência que esteve presente em inúmeras manifestações de luta e reivindicação dos professores, desde a década de 1980, no Brasil.

No entanto, destacamos que a Política de Remuneração como aspecto de valorização dos profissionais do magistério ganhou ênfase na Constituição Federal de 1988, que, em seu artigo 206, inciso V, estabelece que o ensino seja ministrado com base nos seguintes princípios:

- I – igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
- II – liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber; II – pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;
- IV – gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;
- V – valorização dos profissionais do ensino, garantindo, na forma da lei, plano de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, assegurando regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União;**

VI- Gestão democrática do ensino público, na forma da lei;
VII-Garantia de padrão de qualidade (BRASIL, 1988, Grifo Nosso).

Brito (2012) afirma que a valorização dos profissionais da educação, estabelecida pela Constituição Federal de 1988, foi decisiva para o delineamento de um novo momento para a profissão docente.

Dessa forma, a CF de 1988 tem possibilitado avanços na medida em que propôs o Piso Salarial Profissional Nacional como forma de tentar valorizar os profissionais do magistério.

Aprovada em 1996 e originada da proposta de Emenda Constitucional – PEC 233-A de 1995, a Emenda Constitucional de nº 14 criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), que foi regulamentado pela Lei nº 9.424 de 24 de dezembro de 1996, determinando que a valorização do magistério ocorresse por meio da aplicação do percentual de 60% dos recursos para a remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício, prevendo, inclusive, em seu artigo 9º, Planos de Carreira e Remuneração do Magistério que assegurassem as seguintes vantagens: I - a remuneração condigna dos professores do Ensino Fundamental público, em efetivo exercício no magistério; II - o estímulo ao trabalho em sala de aula; e III - a melhoria da qualidade do ensino.

Segundo Fernandes *et al* (2004), o Fundef causou um médio impacto positivo nos salários dos professores da rede pública do Ensino Fundamental, ainda que esse impacto se apresentasse de modo diferenciado de acordo com as regiões do Brasil. O impacto do Fundo foi maior na região Nordeste e menor na região Sul. Acerca dessa peculiaridade, Fernandes *et al* (2004) observaram que o Fundef acabou por beneficiar mais os professores da rede pública municipal do que os da rede pública estadual, pertencentes às regiões mais pobres do país, em detrimento das mais ricas.

Em relação a isso, Verhine e Magalhães (2003, p. 02) observam que:

[...] Em vez de o Fundef aumentar os salários, em muitos municípios foi adotado a prática do abono ou da distribuição do saldo dos 60%, de uma só vez, a título de gratificação ("rateio"), o que pode ser entendido como uma estratégia para não comprometer as finanças do município, caso o Fundef não permaneça.

Davies (2008) analisa que o Fundef teve efeito contrário em determinados Estados. A receita do Fundef não resultou necessariamente em melhoria salarial, pois os governos alegavam gastar mais de 60% antes do Fundef, portanto, não se sentiam com a obrigação de aumentar os salários pagos antes da implantação do Fundo, em 1998.

Em dezembro de 1996 foi aprovada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) – Lei nº9394/96. De acordo com Pimentel (2015), a LDB deixou sob a responsabilidade dos diferentes sistemas de ensino a elaboração de políticas de valorização do magistério. A mesma lei veio reforçar os dispositivos do artigo 206 da CF/88, na medida em que contempla, em seu artigo 70, a remuneração dos profissionais da educação como despesa de manutenção de desenvolvimento do ensino. Além disso, a LDB determina, em seu artigo 67, que os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, nos termos dos Estatutos e dos Planos de Carreira do magistério público:

- 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 - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI - condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996, grifo nosso).

Em 2001 foi aprovado o Plano Nacional de Educação (PNE), Lei nº 10.172/2001, que tratou novamente sobre a valorização do magistério, prescrevendo em suas Diretrizes:

A valorização do magistério implica, pelo menos, os seguintes requisitos:

- * 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, grifo nosso).

No que tange à política de remuneração, observa-se que a Lei nº 10.172/2001 traz à tona a questão que se constituiu em uma luta histórica dos professores da Educação Básica – a remuneração condigna e competitiva com outras profissões com o mesmo nível de formação. Porém, destaca-se que não se teve avanços significativos em relação ao colocado nesta lei.

Assim, em face a todas as deficiências observadas na vigência do Fundef e passados os dez anos de sua instituição, o Governo Federal criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação -Fundeb², regulamentado pela Lei nº. 11.494 de 20 de junho de 2007. Desse modo, assim como o Fundef, o Fundeb se constitui em um fundo de natureza contábil, porém passou a abranger toda a Educação Básica.

De acordo Silva e Gemaque (2011), com a implantação do Fundeb houve maior destaque na efetivação do Piso Salarial Profissional Nacional, pois o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) tem entre seus principais objetivos: I) promover a equalização, pela distribuição de recursos da Educação entre os Estados e seus municípios; II) universalizar o atendimento na Educação Básica; III) reduzir desigualdades, com garantia de investimento mínimo que assegure qualidade do ensino; IV) valorizar os profissionais da educação; e V) assegurar as condições de garantia de Piso Salarial Nacional para o magistério.

O Fundeb vem tentando proporcionar melhorias na remuneração dos profissionais do magistério, mas essa melhoria não tem ocorrido de maneira satisfatória, principalmente porque o mecanismo do Fundeb é o mesmo do Fundef. Davies (2008) afirma que os 60% mínimos destinados à valorização não asseguram a valorização efetiva, pelo menos no sentido de melhoria

²O Fundeb é composto por recursos dos próprios Estados, Distrito Federal e Municípios, sendo constituído (a partir do terceiro ano de implementação) de 20% dos: Fundo de Participação dos Estados (FPE); Fundo de Participação dos Municípios (FPM); Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) (incluindo os recursos relativos à desoneração de exportações, de que trata a Lei Complementar nº 87/96); Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às exportações (IPI- exp.); Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doações de quaisquer bens ou direitos (ITCMD); Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores (IPVA); Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR); receitas da dívida ativa e de juros e multas, incidentes sobre as fontes acima relacionadas.

salarial, porque esse percentual não é calculado sobre a totalidade dos recursos vinculados à educação, que são maiores do que a receita do Fundo, sobretudo nos governos com receita própria significativa. Também devido a não serem vinculados aos percentuais efetivamente aplicados em educação, como nos casos em que estados e municípios investem em educação valores acima dos 25% da receita de impostos previstos na Constituição Federal.

Um ano após a discussão e expectativa anunciada com a Lei do Fundeb, foi criada a Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que regulamentou o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica. Em seu § 1º, a lei define o Piso Salarial Profissional Nacional como sendo 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. Define também, no seu artigo 6º, que 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.

A mesma Lei nº 11.738 de 2008 define os profissionais do magistério público da Educação Básica como 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.

Para França et al (2012), a Lei nº 11.738 de 2008 veio regulamentar a carreira do magistério público em face do cumprimento dos dispositivos legais constantes na Constituição Federal de 1988, na Emenda Constitucional n. 53/06 e na Lei n. 11.494/07 que explicitou, no artigo 41, que o poder público deveria fixar o Piso Salarial Nacional para os profissionais do magistério da Educação Básica por meio de lei específica.

Vale ressaltar que as organizações sindicais, científicas e acadêmicas docentes tiveram papel primordial nesse contexto de aprovação do Fundeb e da Lei do Piso, ocorrendo, inclusive, embates entre a Confederação Nacional dos

Trabalhadores em Educação (CNTE), o poder executivo e o legislativo. A CNTE teve destaque dialogando com os trabalhadores em educação e conclamando a sociedade brasileira à luta, junto ao Congresso, no período de 2007 a 2009, visando à aprovação da respectiva Lei do Piso (FRANÇA et al, 2012, p.280).

Em relação à Portaria Ministerial n. 211, de 10 de março de 2009, que estabeleceu o valor mínimo nacional por aluno do Fundeb (BRASIL, 2009a), França et al (2012) afirma que a Confederação Nacional dos Trabalhadores em educação (CNTE) reforçou a ligação entre o Fundeb e o PSPN do magistério, esclarecendo que esse valor deveria ser ajustado em 19,2%, cujo percentual passou a valer para reajustar o PSPN de 2008. Desse modo, o valor de R\$ 950,00, definido para 2010, deveria ser de R\$1.132,00, e daí por diante, conforme valor *per capita* do Fundeb definido pelo Ministério da Educação (MEC). Isso porque os 60% do valor *per capita* do Fundo, previsto para a vigência anual, destina-se à remuneração dos profissionais do magistério. Por essa lógica, o Piso Salarial, em 2010, corresponderia a R\$ 1.312,85 e passaria a ser de R\$ 1.513,58, em 2011, caso o percentual de reajuste se mantivesse em 15,29% (FRANÇA et al, 2012,p.281).

Esse breve histórico das várias mudanças ocorridas nas legislações educacionais nos permite compreender como avançou a discussão sobre a valorização do magistério público, na tentativa de se garantir um salário condigno para a categoria. No entanto, sabe-se que, embora a legislação específica da educação tenha garantido alguns benefícios para a categoria garantir, não significa dizer que isso de fato vem sendo cumprido na prática.

As leis que dizem respeito ao magistério público, mais especificamente aos professores da Educação Básica em seu aspecto salarial, passaram por várias mudanças, o que está acarretando dificuldades nas adequações das leis das redes estaduais e municipais de ensino.

No caso específico do município de Belém, pode-se dizer que a Política de Remuneração se apresentou sobretudo a partir da aprovação do Estatuto do Magistério - Lei nº. 7.528 de 05 de agosto de 1991. Gutierrez, Gemaque e Luz (2011) afirmam que apenas no governo de Augusto Rezende (PTB), no período de 1990 a 1992, foi possível conquistas importantes para a categoria do magistério de Belém em relação à valorização dos professores.

Em 1996, o Professor Edmilson Rodrigues foi eleito Prefeito de Belém pelos partidos da Frente Popular, liderados pelo Partido dos Trabalhadores (PT). Nesse período, a categoria do magistério se mobilizou em prol da reformulação do Estatuto do Magistério de Belém. Pode-se dizer que a categoria do magistério público obteve muitos avanços em seu governo, pois era possível um diálogo com o prefeito eleito.

Da luz (2008,p.69) ressalta que:

Um processo extremamente relevante ocorreu com a vitória eleitoral da Frente Belém Popular para a prefeitura de Belém, em 1996, coordenada por um professor e ex-sindicalista do sindicato de classe dos trabalhadores da educação, no estado do Pará. Uma vitória recheada de significações positivas sobre possibilidades de mudanças econômico-sociais e políticas para os segmentos historicamente excluídos das decisões e dos benefícios gerados pela riqueza produzida no estado.

No que concerne aos avanços ocorridos no Governo de Edmilson Rodrigues, destaca-se que houve o enquadramento na carreira do magistério. Cerca de 3% da categoria dos professores que ingressaram na década de 1970 tiveram sua progressão horizontal, porém não foi possível a progressão dos demais, por restrições orçamentárias, segundo argumento do governo. A carreira ficou paralisada, o que motivou fortes greves no referido mandato.

A luta da categoria por uma remuneração digna continuou após a saída de Edmilson Rodrigues da Prefeitura de Belém. No entanto, é importante destacar que o Estatuto do Magistério de 1991 não foi reformulado, apenas foram criadas Leis, decretos e portarias que alteraram partes do Estatuto.

A partir do levantamento feito na legislação municipal, observou-se que houve modificações significativas na Legislação que rege a Carreira e a Remuneração dos Professores da Rede Municipal de Ensino de Belém desde a aprovação do Estatuto do Magistério de 1991 até 2013, porém necessita-se saber o que estas modificações representam em termos de políticas de remuneração para os professores da Rede Municipal de Ensino de Belém.

Nessa perspectiva, este estudo procura responder às seguintes indagações:

Que tipos de políticas de remuneração estão dispostas na Legislação? São políticas de remuneração que valorizam o professor? Houve avanços ou retrocessos na construção das políticas de remuneração para os professores da Rede Municipal de Ensino de Belém, desde a aprovação do Estatuto do

Magistério de 1991 a 2013? As tabelas salariais revelam o que está disposto no Estatuto do Magistério?

4- Objetivos

Geral: Apreender as políticas de remuneração dos professores a partir das alterações na remuneração, ocorridas no período de 1991 a 2013, visando analisar se as mesmas valorizam os professores.

Específicos:

- ✓ Identificar se as alterações contidas nas leis propiciaram valorização em termos de políticas de remuneração.
- ✓ Analisar as intenções das políticas de remuneração dos professores da Educação Básica no período em questão.
- ✓ Cotejar informações apresentadas nas tabelas salariais dos professores com a Lei nº. 7.528 de 05 de agosto de 1991 (Estatuto do Magistério Público do Município de Belém) com vistas a identificar se a mesma está sendo cumprida.

Procedimentos metodológicos

De acordo com Campos (2010), o interesse em conhecer a problemática humana necessita de uma forma de fazê-lo, ou seja, de um método. Esse mesmo método determina a melhor forma para se atingir o objeto estudado. O método seria amparado por uma filosofia ou corpo de conhecimentos que garantiriam a ele e ao produto final de sua procura um “rigor científico”, avaliando, assim, uma maior consistência ou confiabilidade aos resultados finais.

Desta forma, a pesquisa foi desenvolvida sob a orientação metodológica do materialismo histórico dialético. Para Pires (1997), o materialismo histórico dialético que Marx desenvolveu é um método de interpretação da realidade, visão de mundo e práxis.

Pires (1997,p.87) ressalta que

[o] método materialista histórico-dialético caracteriza-se pelo movimento do pensamento através da materialidade histórica da vida dos homens em sociedade, isto é, trata-se de descobrir (pelo movimento do pensamento) as leis fundamentais que definem a forma organizativa dos homens durante a história da humanidade.

É sob a orientação desse método que analisamos as políticas de remuneração para os professores da Rede Municipal de Belém, buscando compreender os fenômenos que as determinam em sua totalidade.

Gil (2008) afirma que a dialética fornece as bases para uma interpretação dinâmica e totalizante da realidade, ao estabelecer que os fatos sociais não podem ser entendidos quando considerados isoladamente, abstraídos de suas influências políticas, econômicas, culturais etc. Desse modo, precisamos entender as políticas de remuneração dos professores em sua totalidade.

Para Kosik (2002), a totalidade não significa todos os fatos, mas sim a realidade como um todo estruturado dialeticamente, na qual ou diante da qual um fato qualquer pode vir a ser racionalmente compreendido. A totalidade, portanto, é o que se transforma em estrutura significativa para cada fato ou conjunto de fatos. Assim, a totalidade visa compreender que as políticas de remuneração dos professores estão articuladas com uma política ampla atrelada à lógica de mercado, ou seja, aos interesses do capital.

No processo de pesquisa sobre as mudanças que ocorreram na Legislação que regulamenta e normatiza o magistério público da rede municipal

de educação de Belém procuramos abstrair as relações políticas e econômicas que as determinaram e as determinam num processo dinâmico e dialético. Assim, foi indispensável a abordagem crítica do contexto maior em que as políticas de remuneração de Professores estão inseridas, o que nos remeteu a informações sobre a crise do modo de produção capitalista, ocorrida nos anos de 1970 e 1980, e às mudanças que ocorreram no mundo do trabalho.

Para pensar e transformar a realidade é preciso aceitar a contradição e apreender o que dela é essencial.

Assim, recorremos a Pires (1997, p.87) que afirma:

No caminho lógico, movimentar o pensamento significa refletir sobre a realidade partindo do empírico (a realidade dada, o real aparente, o objeto assim como ele se apresenta à primeira vista) e, por meio de abstrações (elaborações do pensamento, reflexões, teoria), chegar ao concreto: compreensão mais elaborada do que há de essencial no objeto, objeto síntese de múltiplas determinações, concreto pensado. Assim, a diferença entre o empírico (real aparente) e o concreto (real pensado) são as abstrações (reflexões) do pensamento que tornam mais completa a realidade observada. Aqui, percebe-se que a lógica dialética do Método não descarta a lógica formal, mas lança mão dela como instrumento de construção e reflexão para a elaboração do pensamento pleno, concreto. Desta forma, a lógica formal é um momento da lógica dialética; o importante é usá-la sem esgotar *nela* e *por ela* a interpretação da realidade.

Sobre a categoria contradição Oliveira, Oliveira e Santos (2013) afirmam que a mesma é a qualidade dialética da totalidade. A contradição é fundamentalmente constituída pela totalidade e subordinada a ela. Portanto, pode-se dizer que só há contradição quando há movimento. A contradição é o componente essencial para a sociedade, pois a realidade social provida da totalidade também é contraditória.

Oliveira, Oliveira e Santos (2013, p.07) alegam que:

O método dialético baseado no que diz respeito à contradição explicita que o movimento social é constante, operando dessa forma, como agente modificador externo. Uma sociedade composta pela liberdade de pensamento, liberdade política, liberdade econômica =, livre arbítrio, propriedade privada, trabalho com remuneração, pressão por produtividade e democracia é extremante contraditória. No sistema capitalista haverá somente um dominador, toda a produção será convertida para benefício deste, e em troca de toda a produção, dará ao proletário a condição de continuar trabalhando tendo em troca sua subsistência e sobrevivência. Ou seja, para eliminar esta contradição e atingir a superação deste movimento contraditório social é necessário a superação destas condições, somente assim haverá avanço social.

A realidade educacional do município de Belém, mais especificamente a análise das políticas de remuneração dos professores não pode ser feita de forma isolada, mas deve estar articulada à totalidade que a constitui. Para tanto é necessário atentar para as mediações.

Sobre a categoria mediação, Oliveira, Oliveira e Santos (2013, p.10) entendem que:

É a categoria expressa por fenômenos, ou ainda, o conjunto destes, que a constitui formando uma teia de relações contraditórias, as dispendo de forma sobrepostas permanecendo estritamente ligadas historicamente. Por exemplo, o trabalho é uma relação mediada no que diz respeito ao homem e a natureza. A mediação ainda faz referência ao fato de nada ser isolado, toda a sociedade e seus nexos devem manter uma relação dialética a toda a existência real.

Uma grande contribuição do materialismo histórico e dialético para os educadores, como auxílio na tarefa de compreender o fenômeno educativo, diz respeito à necessidade lógica de descobrir nos fenômenos a categoria mais simples – o empírico para chegar à categoria síntese de múltiplas determinações – concreto pensado (PIRES, 1997, p. 88).

A escolha do município de Belém justifica-se pelos seguintes critérios: (i) proximidade da pesquisadora com o *locus* da investigação, o que torna a pesquisa mais viável; (ii) o fato do município de Belém ter um Estatuto do Magistério aprovado no ano de 1991; (iii) e também pelo fato do município de Belém ser a capital do Estado do Pará.

Este estudo foi desenvolvido considerando a série histórica que compreende os anos de 1991 a 2013. A delimitação desse período se deve ao fato de o Estatuto do Magistério vigente ter sido aprovado no ano de 1991 e não ter sido reformulado após esse período, sendo observado, porém, que até o ano de 2013 houve diversas alterações por meio de leis, portarias e decretos.

No processo de desenvolvimento deste estudo, o primeiro passo foi o mapeamento das produções existentes sobre a remuneração de professores, com o objetivo de compreender melhor as políticas de remuneração para os professores da rede municipal de educação de Belém. O mapeamento foi realizado nas seguintes fontes: os bancos de dados dos programas de Pós-graduação em Educação, revistas científicas na área da educação, banco de dados da CAPES e livros.

A inserção como bolsista do Projeto de Pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas de Educação Básica no contexto do FUNDEB e PSPN” favoreceu a pesquisadora no contato direto com o tema.

A participação em Reuniões Nacionais e eventos organizados pelo projeto de pesquisa foi de extrema importância no momento da reflexão dos dados coletados.

No segundo momento, foi realizado o levantamento documental. Para Lüdke e André (1986), o levantamento de documentos para uma determinada pesquisa apresenta uma série de vantagens, uma vez que estes se apresentam como uma fonte estável e rica de informações e que, por persistirem ao longo dos anos, podem ser consultados diversas vezes de modo a oferecer mais estabilidade aos resultados obtidos.

Os documentos analisados foram as leis que regem a carreira dos professores e dos servidores do município de Belém, tais como: Estatuto dos Funcionários Públicos (Lei 7502 de 20 de dezembro de 1990); Plano de Carreira do Quadro de Pessoal (Lei 7507 de janeiro de 1991); Lei Orgânica Municipal; Estatuto do Magistério (Lei 7528 de agosto de 1991); Lei que dispõe sobre o sistema de promoção do magistério (Lei 7673 de dezembro de 1993) e as tabelas salariais coletadas na Secretária Municipal de Administração do município de Belém. Essas leis nos ajudarão na compreensão das mudanças ocorridas nas políticas de remuneração dos professores.

Além desses, outros documentos, tais como receitas e despesas da função educação e movimentação dos recursos do Fundef/Fundeb, foram imprescindíveis para a compreensão da capacidade financeira do município no desenvolvimento de suas políticas. Para ter acesso a esses dados, recorreremos aos balanços do município de Belém e aos dados do FINBRA/Tesouro nacional.

Para corrigirmos os dados financeiros e os dados de remuneração ao longo da série histórica (1991 a 2013) utilizamos como deflator o Índice Nacional de Preços do Consumidor (INPC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Esse mecanismo nos permite uma análise e uma compreensão mais aprofundada dos dados financeiros do município de Belém. O mês de referência e o ano utilizado na deflação foi o mês de dezembro de cada ano com data final no mês de dezembro de 2013.

Organização da Dissertação

A Dissertação está organizada em três capítulos. O capítulo I, de caráter bibliográfico-documental, objetiva fazer um aprofundamento teórico sobre o trabalho docente no contexto de transformações econômicas e políticas, visando apresentar as principais modificações que ocorreram no mundo do trabalho a partir da década de 1970 e as relações dessas mudanças com o trabalho dos professores da Educação Básica no Brasil. O objetivo desse capítulo é revelar que as transformações ocorridas com a crise do capitalismo nos anos de 1970 e 1980 tiveram rebatimentos sobre o trabalho dos professores da Educação Básica, sobretudo em sua remuneração.

O capítulo II aborda especificamente as políticas de remuneração para os professores da Rede Municipal de Ensino de Belém. Destacamos, inicialmente, as questões referentes: aos aspectos históricos, sociais e demográficos; às receitas e despesas da educação; ao gasto-aluno; à política educacional; à evolução das matrículas; à estrutura da carreira e às políticas de remuneração para os professores da Rede Municipal de Ensino de Belém; às mudanças ocorridas nas políticas de remuneração no período de 1991 a 2013. A utilização das informações citadas teve o intuito de contextualizar e situar o objeto de estudo.

O capítulo III tem por objetivo discutir as políticas de remuneração inicial para os professores da Rede Municipal de Ensino de Belém para isso elegemos dois eixos temáticos, a saber: (i) As políticas de remuneração inicial de 1991 a 2013 e a valorização dos professores; e (ii) As principais alterações na carreira dos professores da RMEB e seus impactos na remuneração. A referida análise será feita por meio do cotejamento das informações apresentadas no capítulo II, com algumas matrizes evidenciadas na construção do referencial teórico.

CAPÍTULO I

O TRABALHO DOCENTE NO CONTEXTO DE TRANSFORMAÇÕES ECONÔMICAS E POLÍTICAS

Para entendermos as políticas de remuneração para os professores da Educação Básica na atual conjuntura, necessário se faz esclarecer sobre as suas relações com o contexto social, político e econômico que se estabeleceu no final do século XX. Assim, a análise acerca das transformações que ocorreram no mundo do trabalho, a partir dos anos de 1970, ajudará a compreender melhor as modificações também ocorridas no trabalho e na remuneração dos professores da Educação Básica da Rede Municipal de Ensino de Belém.

1.1 A crise sistêmica do capital e seus efeitos sobre o trabalho

A deterioração das condições de trabalho, o aumento do desemprego e a redução dos postos de trabalho pela inserção da maquinaria e da robótica não são originários do mundo atual de crise explícita e profunda, mas são peculiares ao modelo de produção capitalista que teve novo impulso no período posterior à década de 1980 (MONTE, 2010). A inserção do toyotismo, ou seja, a substituição da mão de obra humana pela maquinaria causou o emprego estrutural e, conseqüentemente, deteriorou o trabalho humano.

Antes de adentrarmos nas mudanças que aconteceram no mundo do trabalho, precisamos discutir as origens dessas mudanças que ocorreram, sobretudo com a crise do capitalismo mundial iniciada na década de 1970.

De acordo com Pimentel (2015), o Estado brasileiro é produto de um longo processo de mudanças que se intensificaram principalmente a partir da grande crise capitalista mundial dos anos 1970 e 1980, que atingiu tanto os países centrais como os periféricos.

No entendimento de Frigotto (2000), a crise dos anos de 1970 a 1990 não se trata de algo meramente conjuntural, mas sim de uma crise estrutural. Segundo esse autor, o que entrou em crise nos anos de 1970 constituiu-se em

um mecanismo de solução da crise que ocorreu em 1930: as políticas estatais, mediante o fundo público, financiando o padrão de acumulação capitalista nos últimos cinquenta anos (FRIGOTTO, 2000, p.62). Desse modo, o autor ressalta que não podemos ver a crise como a teoria neoliberal insiste em explicar, ou seja, como resultado da demasiada interferência do Estado, na garantia dos ganhos sobre a produtividade e estabilidade dos trabalhadores e das despesas sociais. Ao contrário, Frigotto (2000) destaca que a crise é um elemento estrutural do movimento cíclico de acumulação capitalista e que assume formas específicas que variam no tempo e no espaço.

Para Carvalho (2009), a crise do capital é sem precedentes e atinge todas as dimensões da sociedade: econômica, política, educacional. Desse modo, a autora recorre a Mészáros (2002, p.14) que corrobora com essa ideia ao afirmar: “a crise estrutural não está confinada apenas à esfera socioeconômica. É uma crise que, também, afeta todo o processo de reprodução do sistema de valores do capital”.

Coggiola (2002) entende que a crise do Capitalismo tem início quando há um acúmulo brutal de mercadorias, ou seja, de superprodução, na medida em que o consumo de mercadorias é baixo, provocando forte desequilíbrio entre a produção e a demanda. O autor destaca que seus sintomas são identificados mediante: o baixo investimento e fraco crescimento econômico; o desemprego; os baixos salários; a diminuição da rentabilidade do capital; a retirada de direitos sociais e trabalhistas, dentre outros.

Baseado em Marx, mais especificamente em sua obra denominada *O Capital*, Frigotto (2000) define que esse modo de produção se trata de um modo social de organização cujo tecido estrutural, no conjunto de suas relações sociais, tem como objetivo central e permanente a maximização da acumulação de capital. Tem por objetivo necessário a acumulação, a concentração e a centralização. Só se interessa em produzir bens úteis para o consumo.

A exploração capitalista funda-se, sobretudo, na relação social fundamental, formalmente igualitária, mas histórica e efetivamente desigual na relação capital/trabalho proprietários/privados dos meios de produção e instrumentos de produção e vendedores de força de trabalho (FRIGOTTO, 2000).

Segundo Frigotto (2000), o Capitalismo cria um sujeito livre e igual diante o direito, o contrato e a moeda, porém, ressalta que essa liberdade é ilusória na medida em que as relações de força e de poder entre o capital e o trabalho são estruturalmente desiguais.

Ao sistema capitalista só interessa produzir o máximo de mercadorias e a desigualdade é fundamental nesse processo. Para Frigotto (2000), há um caráter contraditório do modo de produção capitalista que se explicita historicamente em formações sociais específicas, de formas e conteúdos diversos. Porém, isso ocorre de modo implacável, pela sua virtude de potenciar forças produtivas e por sua impossibilidade de romper com as relações sociais de exclusão e socializar o resultado do trabalho humano para satisfazer as necessidades coletivas. O autor ressalta que mesmo com mais de dois terços da humanidade passando fome ou até mesmo morrendo de fome. A famosa crise do capital da década de 1970 é hoje de superacumulação totalmente regulada.

Um aspecto central e expressão mais evidente da crise estrutural do capitalismo, principalmente nas décadas de 1970 e 1980, foi, segundo Duménil e Lévy (2003), o aumento exagerado do desemprego e sua causa fundamental foi a diminuição da acumulação do capital (do investimento) e o crescimento da produção. Essa redução da acumulação foi ela própria o efeito da diminuição mais sensível da rentabilidade do capital. As taxas de lucro, que atingem mais de 20% no início dos anos 1960, caem para cerca de 12% em 1982 ou 1983.

Os lucros realizados pelas empresas são tanto uma fonte de financiamento interno quanto um incentivo ao investimento. A queda da taxa de lucro acaba por desencorajar a acumulação e prejudicar o crescimento do emprego (DUMÉNIL; LÉVY, 2003, p. 18).

Para Monte (2010), outro elemento que ocasionou a crise nos anos de 1970 foi a “crise do modo de reprodução fordista”, modelo calcado na linha de produção em série, em escala ampliada, com fins de massificação das mercadorias homogeneizadas, no melhor estilo da marca Ford.

Diante da estagnação econômica gerada pela crise do regime de produção e acumulação fordista, era necessário, para a sobrevivência do sistema capitalista, colocar em prática um novo regime de acumulação e de controle das massas operárias, retirando dessas o poder de barganha conquistado no período de vigência do fordismo. É nesse contexto que, de

acordo com Oliveira (2011), emergem novas formas organizacionais e de reajustamento social e político, a reestruturação produtiva. O autor argumenta que reestruturação produtiva não deve ser entendida apenas como um processo de reestruturação econômica e tecnológica do capital, pois nesses termos não seria possível apreender o verdadeiro sentido da acumulação capitalista, que é a reprodução da totalidade da vida social.

O surgimento de um novo regime de acumulação deve ser interpretado como um conjunto de medidas econômicas, políticas e sociais adotadas em contextos de superacumulação (HARVEY, 1999). É um processo que tem uma dimensão política, social e cultural, visto que o capital diante de um quadro de crise se vê desafiado a engendrar uma nova correlação de forças para a sua sobrevivência e reprodução. Então, não ocorreram mudanças apenas no processo de produção, mas também na correlação de forças entre capital e trabalho e um redirecionamento do papel do Estado (OLIVEIRA, 2011, p.03).

Antunes (1999) avalia que a reestruturação produtiva marca o desenvolvimento de um novo padrão de acumulação que tem como palavra de ordem a flexibilização. Há uma tendência generalizada de flexibilizar os contratos e o mercado de trabalho, o processo produtivo e o regime de acumulação. Este novo padrão de acumulação tem conjugado altos índices de desemprego estrutural, maior exploração do trabalhador, ganhos modestos de salários e a desestruturação do poder sindical.

A filosofia do novo modelo é produzir o máximo com o mínimo de trabalhadores, o que só é possível por intermédio da exploração máxima da força de trabalho aliada às novas tecnologias e técnicas gerenciais. A empresa enxuta passa a ser um modelo a se seguir. As consequências para a classe trabalhadora são estarrecedoras: altos índices de desemprego (cuja finalidade é aumentar o exército industrial de reserva); precarização das condições de trabalho; rompimento com a política sindical ou desenvolvimento da cultura do sindicalismo de empresa; flexibilização dos vínculos empregatícios através da terceirização dos serviços e dos contratos temporários (ANTUNES, 1999).

1.2 As mudanças no mundo do trabalho e suas implicações para o trabalho docente

Para Antunes (1995), na década de 1980 presenciaram-se nos países capitalistas profundas transformações no mundo do trabalho, nas formas de inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política. Foram intensas modificações que, de acordo com o autor, é possível afirmar que a classe que vive do trabalho sofreu a mais aguda crise do século XX, que atingiu não só a materialidade do trabalho, mas também teve repercussões na sua subjetividade, que afetou a sua forma de ser.

Behring (2008) corrobora com Antunes (1995) e afirma que nesse período difundiu-se o modelo japonês, o ohnismo/toyotismo, fundado nas possibilidades abertas pela introdução de um novo padrão tecnológico: a revolução microeletrônica. É chamada de produção flexível, que altera o padrão rígido fordista. O novo padrão supunha a linha de montagem de base técnica eletromecânica, com a estrutura organizacional hierarquizada e uma relação salarial que apontava a produção em massa, para um consumo em massa, viabilizada por meio de acordos coletivos de trabalho que definiam certa distribuição de ganhos de produtividade do trabalho. Essa relação salarial também pressupunha um sistema de proteção social do Estado.

Por sua vez, a nova base técnica é caracterizada pela microeletrônica digital, miniaturizada. A introdução dessa tecnologia na produção parte das pesquisas do engenheiro John Persons da força aérea dos Estados Unidos, que vislumbrou a possibilidade de acoplar o computador à máquina-ferramenta universal, introduzindo o controle numérico. Criou-se, então, a máquina-ferramenta de controle numérico, que passa a ser progressivamente um novo núcleo de convergência tecnológica, até porque sua utilização é de importância estratégica no setor de bens de capital, aumentando a precisão na produção. Dessa forma, cria-se a possibilidade de automatizar a produção em pequena escala, quebrando ainda mais o saber/poder do trabalhador na operação das máquinas, pois o programador de controle numérico computadorizado passa a ser uma força de trabalho de importância estratégica nas empresas. Nessa nova forma produtiva, forja-se uma articulação de descentralização produtiva e avanço tecnológico por meio da rede microeletrônica de informações.

Contrapondo-se à verticalização fordista, a produção flexível é, em geral, horizontalizada/descentralizada. Trata-se de terceirizar e subcontratar uma rede de pequenas/médias empresas, muitas vezes até com perfil semi-artesanal e familiar (BEHRING, 2008).

De acordo com o autor, a produção é conduzida pela demanda e sustenta-se na existência do estoque mínimo. O just in time³ e o Kanban⁴ asseguram o controle de qualidade e o estoque. Um pequeno grupo de trabalhadores multifuncionais ou polivalentes opera a ilha de máquinas automatizadas, num processo de trabalho intensificado, que diminui ainda mais a porosidade no trabalho e o desperdício. Diminui também a hierarquia no chão da fábrica, o grupo assume o papel de controle e chefia. Acrescenta-se a pressão patronal pelo sindicalismo por empresa-sindicalismo de envolvimento e a pressão do desemprego, e tem-se o caldo de cultura para a adesão às novas regras (CORIAT,1994).

Desse modo, percebe-se que a concretização do trabalho docente no âmbito da Educação Básica segue o padrão de trabalho que é promovido para as outras categorias da classe trabalhadora. Observa-se que os professores da Educação Básica estão cada vez mais sendo cobrados a produzir e essa cobrança vem por meio dos instrumentos de avaliações padronizados. Monte (2010) ressalta que o professor não é diferente dos outros trabalhadores, pois o seu trabalho é afetado pelas mudanças que ocorreram e que ocorrem no mundo do trabalho, mudanças essas que são realizadas em períodos de instabilidade.

Ao retomar as discussões sobre as novas formas de organização do trabalho, Behring (2008) esclarece que o Toyotismo está apoiado em tecnologias capital-intensivas e poupadoras de mão-de-obra e que os efeitos sobre a força de trabalho têm sido devastadores, caracterizando um processo de heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora.

³Just in time (JIT), que significa no momento exato, é uma abordagem empresarial que diz não ao desperdício e ao retrabalho, e sim para qualidade perfeita e estoque zero, ou seja, produzir (bens e serviços) no exato momento em que são necessitados, evitando estoques parados ou clientes esperando; o que caracteriza um sistema puxado de produção.

⁴O Kanban, palavra japonesa que significa sinal, utiliza cartões para sinalizar que há necessidade de se produzir mais. Na forma mais simples, seu funcionamento consiste no uso de cartões por um estágio de produção para avisar ao seu estágio de produção antecessor (também chamado como fornecedor) que está precisando de mais material. Cada estágio de produção mantém um contentor de estoque com a quantidade necessária de material para ser processados. Cada um desses contentores possui um cartão com a descrição do material, a quantidade e localização exata.

Observam-se os fenômenos do aprofundamento do desemprego estrutural, da rápida destruição e reconstrução de habilidades, da perda salarial e do retrocesso da luta sindical.

Rosso (2008) acrescenta que o modelo toyotista é um método que mais recorre à inteligência no trabalho industrial, não na perspectiva de promover autonomia ou liberdade, mas em usar a capacidade de controle de defeitos, eliminação de perdas, controle de diversas máquinas por um mesmo trabalhador em benefício da empresa, mediante a ativação das dimensões da socialização e do relacionamento cooperativo com os outros por meio do trabalho em equipes e dos círculos de controle e qualidade.

Para esse autor, o ramo automotivo concentra enormes volumes de capitais em um seleto grupo de oligopólio que opera mundialmente e participa de uma desvairada corrida por fatias do mercado, competição que conduz a uma procura frenética por maiores ganhos de produtividade. Diante disso, Rosso (2008) considera que o Fordismo e o Toyotismo foram gerados dentro do ramo automotivo e suas práticas intensificadoras se espalharam para todos os ramos econômicos em todos os quatro cantos do mundo. Também afirma que o ramo automotivo se converteu em paradigma pela expressão do segmento operário dentro da classe trabalhadora e pelas lutas memoráveis que os metalúrgicos conduziram e deixaram marcas indeléveis na história do trabalho.

Rosso (2008, p.31) considera um erro grosseiro achar que a intensificação ocorre apenas em atividades industriais, ao contrário, em todas as atividades que concentram volume de capital e que envolvem uma competição sem limites e fronteiras – tais como as atividades financeiras e bancárias, telecomunicação, transportes, saúde, educação, cultura, esporte e lazer e em outros serviços imateriais – o trabalho é cada vez mais cobrado por resultados e por maior envolvimento do trabalhador.

Para Harvey (1993, *apud* Behring, 2008), com a passagem para o modelo de produção flexível há uma radical reestruturação do mercado de trabalho, na intenção de regimes e contratos de trabalho mais flexíveis e da redução do emprego regular em favor do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado. O autor destaca que há um grupo de trabalhadores centrais, que tem maior estabilidade, perspectivas de promoção e reciclagem, bons salários diretos e indiretos, e se caracterizam por sua adaptabilidade, flexibilidade e

mobilidade e na periferia identifica outros dois grandes grupos de trabalhadores. No primeiro, há empregados em tempo integral com habilidades menos especializadas, que possuem alta taxa de rotatividade e menos oportunidades que os trabalhadores centrais. O segundo o autor ressalta que é grupo que mais tem crescido, nele tem os trabalhadores em tempo parcial, casuais, com contrato por tempo determinado e sem direitos assegurados.

Antunes (1999) afirma que a configuração que ocorreu no mercado de trabalho revela processualidade contraditória que combina a desproletarização do trabalho industrial fabril com a subproletarização (com aumento do assalariamento). Impõem-se, então, simultaneamente, uma tendência à qualificação e intelectualização dos trabalhadores centrais de maneira paralela à desespecialização e desqualificação da maioria deste “subproletariado moderno”, embora existam também formas de inserção “por conta própria” fortemente especializadas.

Assim, ainda segundo Antunes (1999), esses processos abalam as condições de vida e de trabalho da classe trabalhadora e vêm desencadeando mudanças nas formas de sua organização política. É possível perceber a queda de índices de sindicalização, bem como a dificuldade de organizar politicamente o subproletariado. Há um “bloqueio” em tecer alianças entre segmentos centrais e os precarizados/subcontratados e o que dizer dos definitivamente expulsos, inempregáveis, desfilados e expostos à vulnerabilidade de massas, pois, no entendimento de Castel (1998), nesse contexto são impostas tendências neocorporativas e individualistas. Esses processos apontam para obstáculos na constituição da consciência de classe para si, minando a solidariedade de classes e enfraquecendo a resistência à reestruturação produtiva.

Da Luz (2008) destaca que a lógica de produção da riqueza do sistema capitalista é a busca cada vez maior do lucro. E, ao mesmo tempo em que os trabalhadores avançavam em suas conquistas trabalhistas, eram incansáveis na busca por um aumento cada vez maior de direitos sociais.

Desse modo, conclui-se, com base em Da Luz (2008), que a nova forma de organizar o trabalho e de gerenciar a produção sugere uma estrutura de empresa enxuta, que prevê o mínimo de custo na produção com o máximo de produtividade. Dessa forma, é possível salientarmos que, no mundo do trabalho, não se caminha para um processo de eliminação da classe trabalhadora,

mas para a sua precarização, intensificação e diversificação, pois é fato que a sociedade do capital, na sua fase imperialista, está impondo mudanças de forma e conteúdo à classe trabalhadora na busca de maiores lucros, pois está fragmentada, passa por um processo de heterogeneização e de complexificação, de desqualificação e de precarização, polivalente e multifuncional.

1.3A intensificação do trabalho docente

Diante das mudanças ocorridas nas décadas de 1970 e 1980, pode-se dizer que houve grande intensificação do trabalho em nível internacional. Rosso (2008) argumenta que qualquer trabalho – autônomo ou heterônomo, assalariado ou cooperativo, escravo ou servil, camponês, operário ou intelectual, passou a ser realizado com certo grau de intensidade. Ainda segundo o autor, a intensidade é uma condição intrínseca a todo trabalho concreto e está presente em todo tipo de trabalho executado, em maior ou menor grau.

Todo trabalho envolve gasto de energia e, portanto, exige esforço do trabalhador. O trabalhador pode gastar mais ou menos suas energias, mas sempre gasta alguma coisa. A intensidade tem a ver com a maneira como é realizado o ato de trabalhar, ou seja, o grau de dispêndio de energias realizados para que o trabalhador realize a atividade concreta (ROSSO, 2008).

No capitalismo atual, a análise da intensidade do trabalho está atrelada à lógica dos resultados, mais especificamente para o lucro. A partir daí fala-se da intensificação quando os resultados são quantitativamente ou qualitativamente superiores – esta é a razão pela qual se exige um consumo maior de energia do trabalhador. De acordo com Rosso (2008), quando diz respeito ao trabalho físico, os resultados aparecem em medidas, tais como maiores números de veículos montados por dia, por pessoa, etc. Quando o trabalho não é físico, mas intelectual, como é o caso de um pesquisador, ou emocional, como ocorre com o educador e a enfermeira, os resultados podem ser encontrados na melhoria da qualidade mais do que na quantidade de pessoas atendidas.

A manipulação do grau de intensidade tem por objetivo elevar a produção quantitativa ou melhorar qualitativamente os resultados do trabalho. Em princípio, a alteração da intensidade para mais aumenta os resultados do

trabalho e a alteração para menos diminui. Na história do desenvolvimento econômico, a elevação da intensidade do trabalho cotidiano constitui uma força fundamental de crescimento. “A intensificação como produtora de crescimento econômico contém implicitamente um problema social e moral de extrema relevância” (ROSSO, 2008, p.21). No caso específico dos professores da Educação Básica no Brasil, percebemos que essa intensificação desordenada do trabalho tem levado ao adoecimento e até mesmo ao abandono do emprego.

Para Apple (1995, *apud* GARCIA; ANADON, 2009), a intensificação, em termos gerais, “representa uma das formas tangíveis pelas quais os privilégios de trabalho dos(as) trabalhadores(as) educacionais são degradados”, caracterizando-se pela crescente demanda de novas atribuições, pela falta de tempo para as atividades mais básicas da vida humana e pelo sentimento de cansaço crônico dos trabalhadores intelectuais em função do excesso de trabalho. Observa-se que a intensificação do trabalho está diretamente relacionada às formas de trabalho precário, dessa forma, constata-se que o trabalho do professor da Educação Básica possui as mesmas características do trabalho de forma geral, fato que acaba refletindo diretamente em sua remuneração.

1.4 A precarização do trabalho docente

No que concerne ao trabalho precário, podemos dizer que este tem crescido ao longo dos anos. Para Kalleberg (2010), esse emerge como centro das preocupações contemporâneas nos Estados Unidos e em todo o mundo desde os anos de 1970.

Kalleberg (2010) entende que o trabalho precário é a relação de emprego incerta, imprevisível, e na qual os riscos vinculados a ele pesam mais sobre os trabalhadores que sobre os empregadores ou o governo. Para o autor, os melhores exemplos do trabalho precário são as atividades do setor informal e o trabalho temporário no setor formal.

Observa-se que o trabalho precário não é algo recente, mas pode-se dizer que existe desde os primórdios do trabalho assalariado. Contudo, algumas forças sociais, políticas e econômicas que operam há décadas têm tornado o trabalho cada vez mais precário no mundo todo. Percebe-se, assim, que o

trabalho do professor se insere nesse contexto, pois as pressões econômicas e políticas têm precarizado cada vez mais o trabalho do professor. O professor/trabalhador está sendo formado e cobrado a partir da lógica de competências, ou seja, o professor deve ser capaz de assumir distintas funções em sua profissão, sem, contudo, ter uma remuneração digna.

De acordo com Kalleberg (2010), o que vem ocorrendo com a chegada do fim da sociedade do pleno emprego é uma aceleração e expansão do emprego inseguro e temporário, com descontinuidade e informalidade difusa nas sociedades ocidentais que antes eram os bastiões do pleno emprego.

O trabalho precário tem consequências de longo alcance que atravessam inúmeros campos de interesses para cientistas sociais, bem como para os trabalhadores e suas famílias, governos e negócios. Esse tipo de trabalho tem gerado insegurança para muitas pessoas e consequências disseminadas e de longo alcance não apenas para a natureza do trabalho, o ambiente de trabalho e as experiências das pessoas no trabalho, mas diversos fatores relacionados a ele. Fatores individuais (estresse e educação) e sociais (por exemplo, família e comunidade) assim como para a instabilidade política (KALLEBERG, 2010).

No que diz respeito aos professores, Da Luz (2008, p.36) contribui com a discussão ao afirmar que:

Os aspectos que configuram a chamada precarização do trabalho são visíveis, também, no desenvolvimento do trabalho docente, por meio dos baixos salários, do desrespeito aos direitos trabalhistas; do aumento de horas de trabalho; do não-cumprimento da valorização da carreira; visíveis, ainda, na política de aumento salarial via gratificação de desempenho e nas múltiplas e flexibilizadas funções – quando da divisão por especialidades que descaracteriza o trabalho como atividade totalizante e salienta a fragmentação no interior da classe trabalhadora.

Sobre a precarização do trabalho dos professores, podemos constatar que este tema cresceu consideravelmente nas pesquisas em educação (Barros, 2013). De acordo com a autora, ao nos referirmos à precarização do trabalho docente, remetemo-nos, isoladamente ou de forma combinada, à: baixa remuneração; desqualificação e fragmentação do trabalho do professor; perda real e simbólica de espaços de reconhecimento social; heteronomia crescente; e ao controle do professor em relação ao seu trabalho.

De acordo com Mancebo (2007), as pesquisas realizadas na área de educação retratam uma situação de pauperização, que empurra a categoria

docente, inserida, em seus primórdios, nas classes médias, em direção ao *status* e condições de vida semelhantes aos de setores muito mais proletarizados, se considerarmos as diferenças nas condições e situações degenerativas de trabalho.

Barros (2013) ressalta que a precarização do trabalho docente está associada, sobretudo, à infraestrutura inadequada das escolas, pois em decorrência de não possuírem os materiais adequados para realizarem as atividades escolares, os professores acabam dispensando um esforço ainda maior para preparar suas aulas – e, na maioria das vezes, eles mesmos necessitarão providenciar esses materiais para aplicarem em suas atividades. Ou seja, pela falta de recursos na escola o professor assume responsabilidades que não seriam suas.

Para desenvolver-se uma educação de qualidade e não precarizar o trabalho docente são importantes: os materiais básicos (carteiras, quadro, mesas, material de reprodução); materiais de apoio ao ensino; computadores; bibliotecas; salas diferenciadas para artes; laboratórios; telefones; armários; conservação do espaço físico; banheiros em boas condições; iluminação adequada, etc. Porém, o que observamos nas escolas públicas brasileiras é a falta de recursos para o professor trabalhar com dignidade.

Apresentamos anteriormente as características do trabalho precário e percebemos como ele vem se disseminando na sociedade, contudo, queremos compreender as razões que levam ao crescimento do trabalho precário.

Para Kalleberg (2010), o trabalho precário nas últimas décadas é fruto da disseminação da globalização, isto é, da interdependência econômica e seus correlatos, tais como: o aumento do comércio internacional e a aceleração dos fluxos de capital, produção e trabalho e da predominância do neoliberalismo, ideologia que prega a desregulação, a privatização e o fim das garantias e dos direitos sociais. Essas mudanças são alimentadas pelas transformações tecnológicas, como a computação, a informatização e os recentes avanços nas tecnologias da informação, que, por sua vez, tornam possíveis diversos aspectos da globalização. Também é possível observarmos que em diversos países vem ocorrendo uma redução generalizada do número de sindicatos e um crescimento pronunciado do individualismo. Todos esses fatores têm contribuído para o aumento do trabalho precário.

De acordo com Campos (2009), a mundialização do capital efetiva-se como sendo uma nova ofensiva do capital na produção. É nesse contexto que surge um conjunto de trabalhadores que vão constituir uma massa cada vez maior de desempregados e fazer proliferar o trabalho assalariado precário. Logo, o desemprego estrutural e o trabalho precário constituem-se nas duas principais facetas desse processo contraditório do desenvolvimento capitalista mundial, pois uma “nova ordem mundial do capital” se efetiva, constituindo paralelamente “uma nova ordem mundial de exclusão social”.

Para Kalleberg (2010, p.49), o neoliberalismo teve um papel central na precarização do trabalho. Desse modo, considera que:

O processo que ficou conhecido como globalização neoliberal intensificou a integração econômica, acirrou a competição entre as companhias, ofereceu mais oportunidades para que se deslocassem suas atividades para países onde os salários são mais baixos, bem como encontrassem novas fontes de mão de obra na imigração. Padrões diferentes de trabalho como por exemplo nos países asiáticos encorajaram os empregadores a transferir a produção para além do mar.

Mudanças em instituições legais e outras mediaram os impactos da globalização e da tecnologia no trabalho e nas relações de emprego. Os sindicatos continuaram a declinar, enfraquecendo uma fonte tradicional de garantias e proteção aos trabalhadores e rompendo o contrato social entre capital e trabalho do pós-guerra. Os sindicatos declinaram, e a desregulação trabalhista e econômica reduziu o poder das forças de equilíbrio que permitiam aos trabalhadores compartilhar ganhos de produção. Com isso, a balança do poder pendeu dos trabalhadores para os empregadores (KALLEBERG, 2010).

As mudanças iniciadas na metade dos anos de 1970 levaram os empregadores a buscar mais flexibilidade em sua relação com os empregados. Nessa direção, Kalleberg (2010) destaca que o ideário neoliberal no plano social espelhou o importante papel desempenhado pelas forças de mercado nos locais de trabalho, erodindo o modelo organizacional burocrático dos vínculos empregatícios padrões, pelos quais se admitia que os empregados trabalhassem a vida toda para determinado empregador em particular, frequentemente progredindo na carreira devido ao mercado interno de trabalho. As tentativas em busca da flexibilidade conduziram os gerentes a vários tipos de reconstrução, os quais, por sua vez, levaram ao aumento do trabalho precário e transformaram na natureza da relação de emprego.

O autor destaca que o trabalho precário não é novo e pode ser visto historicamente como condição “normal” das economias capitalistas. Nos Estados Unidos a maior parte do trabalho era precário e a maioria dos salários era instável até a grande depressão. Até os anos de 1930, pensões e planos de saúde eram coisas das quais nem se ouvia falar entre a classe operária, e os demais benefícios, como aqueles associados às experiências do capitalismo de bem-estar social do fim do século XX, dependiam mais da docilidade dos trabalhadores que dos direitos adquiridos e manifestos.

Kalleberg (2010) acrescenta que vem ocorrendo um declínio geral médio do trabalhador que permanece com um empregador. Isso varia conforme subgrupos específicos: a estabilidade no emprego tem crescido no caso das mulheres, ao passo que vem decaindo para os homens, apesar dos níveis de estabilidade das mulheres continuarem substancialmente inferiores aos dos homens no setor privado.

A precariedade do trabalho está intimamente relacionada à percepção de insegurança no trabalho. Embora existam diferenças individuais na percepção da insegurança e do risco, as pessoas têm, em geral, cada vez mais medo de perder seu emprego, pois nos anos 2000 tanto a probabilidade de perder o emprego atual como a dificuldade de conseguir outro semelhante aumentou.

Os empregadores conseguiram facilmente ajustar suas reservas de mão-de-obra às condições de demanda, criando cada vez mais arranjos de trabalho não usuais e não formais, como os trabalhos temporário e subcontratado.

É importante analisar o trabalho precário porque ele traz inúmeras consequências negativas para indivíduos, famílias e sociedades. O trabalho está relacionado a vários outros aspectos sociais, políticos e econômicos e, por isso, o crescimento da precariedade e da insegurança traz efeitos de longo alcance, tanto para fenômenos ligados ao trabalho como para aqueles alheios à questão.

De acordo com Costa (1995), o trabalho docente tem sido marcado pelas transformações na estrutura social do mundo contemporâneo. As mudanças no interior da ordem capitalista abalaram as formas de relação dos indivíduos com a natureza, com a cultura e com a sociedade, desestabilizando, principalmente, atividades que se definiam como articuladoras de certezas. Em países classificados como subdesenvolvidos, a exemplo do Brasil, durante a crise, o universo de atuação do magistério é ainda mais séria, porque o quadro das

desigualdades sociais é assustador. Para além disso, a decadência das condições de trabalho nas escolas encaminha a atividade docente para uma identificação com as subcondições do trabalho assalariado dos operários fabris e, conseqüentemente, para a sua desvalorização social e financeira.

No que diz respeito à precarização do trabalho docente, podemos dizer que este tem sido pressionado pelas mudanças ocorridas no Brasil a partir da década de 1990. Todavia, de acordo com Souza e Gouveia (2012), as mudanças não são uniformes, pois se verifica a existência de políticas que tornam o trabalho docente fragmentado e precarizado.

Para Souza e Gouveia (2012), o trabalho docente está sendo ressignificado de forma que o trabalhador docente não é mais definido pela atividade que exerce na sala de aula, ele agora possui múltiplas funções, tais como: a gestão da escola, no que se refere à elaboração de projetos, à discussão do currículo e à avaliação. Os autores argumentam que as mudanças ocorridas no trabalho docente apontam para a intensificação do trabalho e a não valorização da carreira docente, visto que o docente não tem recebido o devido reconhecimento por meio do seu salário.

Hypólito (1991) infere que a precarização está relacionada à condição geral do trabalho e não necessariamente está ligada ao processo de trabalho propriamente dito, embora o afete diretamente e, por efeito contrário, seja por ele afetada. A precarização está diretamente relacionada às condições de trabalho.

1.5O contexto da crise do Estado a partir da década de 1970 e seus efeitos sobre o trabalho do professor

A partir da década de 1970, e principalmente nos anos de 1980, a economia mundial enfrentou uma das grandes crises. Para Bresser Pereira (1997), os impactos dessa crise se apresentaram nos países do primeiro mundo principalmente nos indicadores de redução de crescimento da economia e aumento do desemprego.

O autor concebe a crise como sendo do Estado, ou seja, a crise instalada a partir da década de 1970 é decorrente do caráter cíclico da intervenção estatal

e do processo de globalização, que reduziu a autonomia das políticas econômicas e sociais dos estados nacionais. Desse modo, Diniz (1997) assegura que a dinâmica com que os problemas de ordem econômica, social e política atingiram a sociedade brasileira, a partir da década de 1980, se exemplifica pelas suas múltiplas ações de desequilíbrio fiscal; altos índices de inflação; forte endividamento externo do país; grande recessão financeira; aumento do desemprego. Tudo isso promoveu uma desordem na organização e gerenciamento das contas públicas e foi marcante a instabilidade monetária, e esses elementos se configuraram como desencadeadores do ajuste estrutural que marcou a política pública no cenário brasileiro nos últimos anos.

Bresser Pereira (1997) entende que a crise do Estado não é um conceito vago. Pelo contrário, tem um sentido muito específico. O Estado entra em crise fiscal, perde em graus variados o crédito público, ao mesmo tempo que vê sua capacidade de gerar poupança forçada a diminuir, senão a desaparecer, à medida que a poupança pública, que era positiva, vai se tornando negativa. “Em consequência, a capacidade de intervenção do Estado diminui dramaticamente, ou seja, o Estado se imobiliza” (BRESSER PEREIRA, 1997, p.11).

De acordo com Loureiro (2001), os governos contemporâneos têm sido continuamente desafiados a apresentar desempenhos macroeconômicos. Estabilizar moeda, ajustar contas públicas, manter a balança comercial equilibrada são ações exigidas para que as economias, tanto as desenvolvidas quanto aquelas em desenvolvimento, integrem-se ao mercado globalizado. Só assim elas têm condições de competição e credibilidade para atrair capitais necessários ao desenvolvimento e à expansão do bem-estar social. No caso do Brasil, é bem conhecido o peso preponderante assumido pelo ajuste fiscal na agenda do governo, desde a implementação do plano de estabilidade monetária e das reformas econômicas, a partir de 1994.

Para Soares (2001), as políticas de ajuste fazem parte de um conjunto de orientações políticas denominadas de neoliberalismo. A autora destaca que as chamadas políticas de ajuste estrutural do Estado— como propostas e medidas econômicas, bem como estratégias políticas-institucionais — partem do entendimento do neoliberalismo como um projeto global para a sociedade, com políticas articuladas, que não se limitam a medidas econômicas de efeitos

conjunturais e/ou transitórios, trazendo consequências sociais graves e permanentes.

De acordo com Boito Jr (1999), na década de 1980 para os países latino-americanos que se encontravam sob governo neoliberal a regra era apenas uma: redução dos gastos sociais e aumento dos gastos financeiros. O aumento exponencial dos gastos financeiros evidencia o caráter ideológico do discurso sobre a “falência do Estado” e sobre a “falta de verbas”, um objetivo político prioritário da política econômica neoliberal é atender aos interesses do capital financeiro, o que é feito graças ao arrocho das verbas sociais.

Soares (2001) afirma que os principais objetivos das políticas de ajuste foram: I) aumentar o grau de abertura da economia para o exterior, a fim de lograr um maior grau de competitividade de suas atividades produtivas; II) racionalizar a participação do Estado na economia, liberalizar os mercados, os preços e as atividades produtivas; e III) estabilizar o comportamento dos preços e de outras variáveis macroeconômicas em economias que têm estado submetidas a fortes processos inflacionários.

A perversidade do ajuste sobre as políticas sociais consiste nos desmontes das garantias do direito social, suprimindo um processo de conquistas históricas acerca da proteção social. Para o autor, esse desmonte faz parte das chamadas “reformas que o neoliberalismo inclui no pacote do ajuste” (SADER, 2003, p. 26).

Cano (2009) destaca que o constrangimento do endividamento gerou uma queda na taxa de inversão, em especial do investimento no setor público, ao longo de dezesseis anos, dificultando o que se designa de ação de um Estado estruturante. Araújo (2007) aponta que a partir desse momento as ideias do neoliberalismo ganham força, nessa perspectiva, ganha impulso o discurso de um Estado forte para conter os movimentos sindicais e sociais, mas fraco diante das intervenções na economia, sob o argumento de: promover disciplina orçamentária; política de contenção dos gastos públicos com bem-estar; restaurar a taxa de desemprego; e reduzir os impostos sobre os rendimentos e rendas mais altos.

Para Boito Jr (1999), a proposta do neoliberalismo é a descentralização administrativa da verba, mas ressalta que essa política não propõe a democratização da decisão sobre seu montante e destino do recurso. No

entendimento do autor, a focalização recupera, de modo enviesado, a velha prática liberal da filantropia, para solucionar um outro problema também levantado pelo neoliberalismo.

Anderson (1998) acrescenta que no receituário neoliberal fica evidente que o Estado deveria reduzir ao máximo seus gastos com o social e intervir o mínimo possível na economia, garantido o livre fluxo do capital, sempre priorizando a estabilidade monetária. Isso porque, para os neoliberais, a crise mundial do capitalismo era “resultado direto dos legados combinados de Keynes e de Beveridge, ou seja, a intervenção anticíclica e a redistribuição social, as quais havia tão desastrosamente deformando o curso normal da acumulação e do livre mercado” (ANDERSON, 1998, p. 11).

Abrucio e Costa (1998) afirmam que a retórica neoliberal disseminou que a crise fiscal era sem precedentes e exigia uma profunda reforma do Estado, não apenas do seu papel, mas da sua organização e de sua gestão. Ao exaltar o mercado como parâmetro da nova era do enxugamento da estrutura do Estado, do Estado mínimo para as políticas sociais, da descentralização de suas atividades, da administração pública gerencial e da retórica do governo empreendedor, os neoliberais defendiam reformas orientadas para o mercado e procuravam demonstrar a superioridade do mercado em relação à ação estatal. A gestão neoliberal do Estado implica conduzi-lo como se fosse um negócio.

Harvey (2008) conceitua o neoliberalismo como um projeto de classe que surgiu na crise dos anos de 1970. Mascarada por uma 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. E não há nenhuma evidência de que ele está morto.

O neoliberalismo é uma nova fase do capitalismo, que se impôs a partir do começo dos anos 1980. Considerando seus traços mais gerais nos países do Centro, como nos Estados Unidos e na Europa, destacam-se três características: uma dinâmica mais favorável da mudança tecnológica e da rentabilidade, a criação de rendas a favor das classes mais abastadas, e a redução da taxa de acumulação.

De acordo com Da Luz (2008), no Brasil, os governos que estiveram no poder a partir da década de 1990 alinharam-se sobremaneira às instâncias de decisão do regime burguês e assumiram a implantação de políticas neoliberais, no país.

Para Boito Jr (1999), a política social neoliberal no Brasil aprofundou as más condições de saúde, educação e moradia, porque reduziu os gastos do Estado, que já eram pequenos, em todas as áreas, e também porque se orientou por uma concepção antipopular de política social.

No que concerne aos trabalhadores, Boito Jr (1999) argumenta que estes não formam e nunca formaram um bloco homogêneo, e por isso o neoliberalismo não os atinge por igual. As diferenças existentes nas classes trabalhadoras são importantes para entender as respostas que os diferentes sindicatos apresentam diante do neoliberalismo.

Boito Jr (1999, p.53) acrescenta que:

A política de juros altos e de contenção do crescimento econômico, que os governos neoliberais herdaram e radicalizaram, a redução das tarifas aduaneiras, iniciada na década de 1980 e ampliada sob os governos neoliberais, a sobrevalorização cambial, estabelecida no Plano real em 1994 e a redução dos gastos públicos em serviços urbanos e sociais e em obras de infraestrutura são os principais pontos da política econômica e social neoliberal que têm feito crescer desemprego total e que têm mantido em um nível muito elevado. Um vez que as causas, o montante e a evolução do desemprego no Brasil são motivo de polêmica, é necessário examinar esses problemas mais de perto.

Para o autor, em grande parte das unidades produtivas e de serviços que não passaram por modificações tecnológicas ou gerenciais importantes, são as medidas de política econômica que explicam a queda do emprego. O autor informa que a taxa de emprego no Brasil atingiu o patamar superior a 10%, nos anos 1990, e isso foi resultado da política recessiva de Collor. No período de 1992 a 1995, as importações brasileiras cresceram 142%, enquanto as exportações cresciam cerca de 30%, ou seja, o déficit que foi acumulado no setor industrial foi pesado.

No que concerne aos gastos e aos investimentos nas áreas sociais, Boito Jr (1999, p. 60) afirma:

A redução dos gastos e dos investimentos governamentais na área social paralisou a criação de empregos no setor público, o processo de privatização suprimiu milhares de postos de trabalho, apenas nas empresas privadas do parque siderúrgico foram suprimidos mais de 90 mil empregos, a tolerância governamental frente a exploração do trabalho infantil excluiu milhões de trabalhadores adultos do mercado

de trabalho e apolítica de redução do valor real das pensões de aposentadoria obrigaram o trabalhador idoso a prosseguir trabalhando, no lugar de trabalhadores jovens que permaneceram desempregados.

O período de 1990 a 1993 foi considerado um período recessivo, pois a taxa de desemprego aumentou e o número de trabalhadores empregados absolutos caiu de 40,1 para 39,4 milhões. Com a passagem da política considerada recessiva no período Collor para uma política de crescimento moderado dos presidentes Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso, o número de empregados subiu e passou de 39,4 para 40,7 milhões, porém, de acordo com Boito Jr (1999), o crescimento da oferta de empregos foi, no período de 1990 a 1995, menor que o crescimento da procura de empregos. Embora o autor ressalte que o número de empregados tenha crescido, o número de desempregados cresceu muito mais. O número de desemprego passou de 3,7%, em 1990, para 4,8%, no ano de 1995, no entanto o governo FHC utilizou os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE para minimizar o problema do desemprego no Brasil, porque tomava como referência para a pesquisa o prazo reduzido de uma semana, já que a metodologia utilizada pelo Instituto subestimava o fenômeno do desemprego aberto, ou seja, eram considerados desempregados pelo IBGE apenas aqueles trabalhadores que procuravam emprego nos setedias anteriores à data do levantamento – isso significa que a pesquisa do IBGE mascarou o resultado de desempregados no Brasil.

De acordo com Boito Jr (1999), uma das consequências da política neoliberal sobre o emprego foi a degradação, pois essa política advoga em favor da desregulamentação do mercado de trabalho.

No que se refere à desregulamentação no Brasil, Boito Jr (1999) destaca que a principal medida implantada no Brasil foi a desindexação dos salários. Ela foi imposta por Fernando Collor, revogada no Governo Itamar, e reimplantada por Fernando Henrique Cardoso em julho de 1995. Ainda segundo o autor, além da desindexação, outras medidas importantes foram tomadas na década de 1990, entre elas destacam-se: o Decreto 2.100/96, que revogou a aplicação da convenção 158 da OIT no Brasil, facilitando a prática empresarial de demissão sumária de trabalhadores; e a portaria 865/85, do Ministério do Trabalho, que

impediu a atuação, pelos fiscais do trabalho, de empregadores que desrespeitem direitos estabelecidos em convenções ou acordos coletivos.

Com base nos dados do Dieese, Boito Jr (1999) constatou que a política neoliberal reduziu e degradou o emprego, arrochou os salários dos trabalhadores. O salário mínimo real caiu a menos da metade no período de 1989 a 1996 e o salário médio real também caiu. A política neoliberal também afetou os trabalhadores da área da educação, na medida em que, a partir da década de 1990, estudos comprovam a sobrecarga de trabalho vivida pelos professores da Educação Básica.

Garcia e Anadon (2009) confirmam a informação de Boito Jr (1999), pois, de acordo com esses autores, a categoria docente viveu um violento arrocho salarial. Os autores destacam em seus estudos que os professores primários da rede estadual de São Paulo recebiam, em 1967, um salário médio por hora equivalente a 8,7 vezes o salário mínimo; em 1979, essa média tinha baixado para 5,7 vezes. No Rio de Janeiro, com uma série de tempo mais longa, em 1950, os professores recebiam por hora 9,8 vezes o salário mínimo da época; em 1960, essa média baixou para 4 vezes; em 1977, cai para 2,8 e, por último, em 1990, já estava em 2,2 salários mínimos.

1.5.1 A Reforma do Estado brasileiro e os professores da Educação Básica

Decidido a resolver os problemas econômicos do país, o governo, no início dos anos 1990, seguindo orientações dos países desenvolvidos e de instituições financeiras internacionais (Banco Mundial e Fundo Monetário Internacional), passa a executar “uma drástica redefinição da agenda pública, atribuindo prioridade absoluta ao binômio estabilização econômica e reformas estruturais” (DINIZ, 2011, p. 498). De acordo com Pimentel (2015), foi nesse contexto que o governo brasileiro se rendeu à estratégia neoliberal por meio da qual se pretendia tirar o Brasil da crise econômico-financeira e elevá-lo aos patamares dos países do primeiro mundo.

Em agosto de 1995, foi encaminhado ao Congresso Nacional o Projeto de Emenda Constitucional nº 173, que versava sobre a reforma do Estado brasileiro. Desse modo, o governo de Fernando Henrique Cardoso inaugura uma nova ofensiva contra os direitos sociais instituídos com a Constituição Federal de

1988. Amparado pela popularidade e legitimidade adquiridas nas urnas, o novo presidente inicia o seu governo organizando uma ampla reforma nas políticas e nos aparelhos do Estado, pretendendo reduzir o “custo Brasil”, solucionar a crise da economia brasileira e garantir as condições de inserção do país na economia globalizada (CARDOSO, 1998).

A reforma do Estado foi conduzida pelo então ministro Bresser Pereira, no governo de Fernando Henrique Cardoso e, de acordo com Alves (2011), teve como principal fator o estabelecimento de metas para cumprir as exigências apresentadas pelos organismos internacionais, entre elas: liberação comercial, programa de privatizações e a estabilização do Plano Real. Esse conjunto de medidas foi intitulado de Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado. Os principais objetivos da reforma na década de 1990 consistiram:

- (a) Na delimitação das funções do Estado, reduzindo seu tamanho em termos principalmente de pessoal através de programas de privatização, terceirização e “publicização” (este último processo implicando na transferência para o setor público não-estatal os serviços sociais e científicos que hoje o Estado presta);
- (b) Na redução do grau de interferência do Estado ao efetivamente necessário através de programas de desregulação que aumentem o recurso aos mecanismos de controle via mercado, transformando o Estado em um promotor da capacidade de competição do país a nível internacional ao invés de protetor da economia nacional contra a competição internacional;
- (c) No aumento da governança do Estado, ou seja, da sua capacidade de tornar efetivas as decisões do governo, através do ajuste fiscal, que devolve autonomia financeira ao Estado, da reforma administrativa rumo a uma administração pública gerencial (ao invés de burocrática), e a separação dentro do Estado, ao nível das atividades exclusivas de Estado, entre a formulação de políticas públicas e a sua execução;
- (d) No aumento da governabilidade, ou seja, do poder do governo, graças à existência de instituições políticas que garantam uma melhor intermediação de interesses e tornem mais legítimos e democráticos os governos, aperfeiçoando a democracia representativa e abrindo espaço para o controle social ou democracia direta (BRESSER PEREIRA, 1997, p.18).

Oliveira (2011) destaca que o Plano Diretor tomou como base para as propostas contidas em seu texto o diagnóstico da administração pública brasileira, porém o real objetivo desse diagnóstico foi identificar o retrocesso que teria sido causado pela Constituição de 1988, que, na visão dos redatores no Plano, reduziu a capacidade operacional do aparelho do Estado brasileiro.

Conforme os autores do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, após a promulgação da Constituição Federal de 1988 houve um encarecimento

expressivo do custeio da máquina pública. O crescimento dos gastos foi mais expressivo nas esferas estadual e municipal, pois passaram a receber uma parcela maior da arrecadação tributária. “A Constituição de 1988 estaria, então, fundamentada no formalismo, no excesso de normas e na rigidez de procedimentos” (OLIVEIRA, 2011, p.09).

Percebe-se que a Constituição Federal de 1988 foi considerada um retrocesso para os defensores da Reforma do Estado, pois a ideia não era aumentar os direitos e os gastos, mas retirá-los, suprimi-los. Sendo assim, o ministro Bresser Pereira reforça que reformar o Estado significaria reduzir o seu papel, limitar suas funções como produtor de bens e serviços e, em menor extensão, como regulador, isso implicaria em ampliar suas funções no financiamento de organizações públicas não-estatais para a realização de atividades nas quais externalidades ou direitos humanos básicos estejam envolvidos necessitando serem subsidiados, e em dotar o Estado de meios para que possa apoiar a competitividade internacional das indústrias locais.

O diagnóstico da máquina administrativa brasileira contida no Plano Diretor, identificou três problemas centrais: a) um problema de ordem institucional-legal, que diz respeito aos desafios de ordem legal para o alcance de uma maior eficiência no aparelho do Estado; b) um problema de dimensão cultural, referente à convivência de valores patrimonialistas e burocráticos com os modernos princípios gerenciais na administração pública brasileira; c) um problema de dimensão gerencial ou de gestão, relacionado às práticas administrativas.

O diagnóstico mostra que é necessário, para uma reforma consistente do aparelho do Estado, mais que um mero rearranjo de estruturas.

A superação das formas tradicionais de ação estatal implica descentralizar e redesenhar estruturas, dotando-as de inteligência e flexibilidade, e sobretudo desenvolver modelos gerenciais para o setor público capazes de gerar resultados (MARE, 1995, p. 40).

Maués (2003) reforça a ideia na medida em que afirma que uma característica marcante da reforma é exatamente a modificação da administração, deixando de ser burocrática e centralizadora, para ser gerencialista e descentralizada. Isso quer dizer que o Estado deixou de executar uma série de atividades que até então lhe eram pertinentes, passando para

outros níveis a incumbência da ação, ficando com a responsabilidade de estabelecer as metas a serem atingidas e criando mecanismos de controle dos resultados obtidos.

A implantação da administração pública gerencial inspirou-se na administração de empresas, porém, enquanto a receita das empresas depende dos pagamentos que os clientes fazem livremente na compra de seus produtos e serviços, a receita do Estado deriva de impostos, ou seja, de contribuições obrigatórias, sem contrapartida direta.

Para Bresser Pereira (1997), a administração pública burocrática prima por controles rígidos dos processos, como, por exemplo, na admissão de pessoal, nas compras e no atendimento às demandas. Com isso, o Estado volta-se para si mesmo e perde a noção de sua missão básica, que é servir à sociedade. Em consequência disso, torna-se ineficiente. A administração pública gerencial, por sua vez, conserva alguns princípios da administração pública burocrática, como, por exemplo, a admissão segundo rígidos critérios de mérito, a existência de um sistema estruturado e universal de remuneração, as carreiras, a avaliação de desempenho e o treinamento sistemático. Contudo, é mais flexível. A principal diferença entre essas duas formas de administração reside na forma de controle, que deixa de basear-se nos processos para concentrar-se nos resultados, e não na rigorosa profissionalização da administração pública, que continua um princípio fundamental.

No que concerne aos servidores públicos, Bresser Pereira (1997) afirma que com a Reforma o servidor ganharia o respeito da sociedade: a opinião pública tem hoje uma imagem muito negativa do servidor. Para reverter essa imagem, a sociedade precisa saber que a maioria dos servidores trabalha muito e é dedicada ao ideal de servir ao público. Por isso os servidores não devem temer medidas que visam favorecer a sua profissionalização. Cobrar desempenho e, até mesmo, como medida extrema, demitir o servidor que não se empenha no seu trabalho, não é perseguir a categoria, mas reforçar a sua profissionalização. A estabilidade só se justifica no interesse do Estado: ela não deve ser confundida com eternização no cargo público.

De acordo com o autor, as condições de trabalho dos servidores melhorariam, pois novos métodos de gestão, maior autonomia e profissionalização da gerência, indicadores de desempenho, sistemas de

avaliação permanente do servidor e dos órgãos seriam projetos que deveriam, a longo prazo, produzir uma verdadeira revolução gerencial no serviço público, que naquele momento estava muito defasado em relação às organizações privadas.

A remuneração dos servidores públicos foi problematizada no Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado e, de acordo Bresser Pereira (1995), ressaltou a importância de se repensar o sistema de motivação dos servidores públicos brasileiros. A profissionalização do servidor público foi uma das propostas apresentadas, não apenas por meio de realização de concursos e processos seletivos, mas, sobretudo, por meio de um sistema de promoções na carreira em função do mérito, acompanhadas por remuneração correspondentemente maior. Além dessa, também se pensou em uma espécie de “motivação negativa”, que consistiria na demissão do servidor público por insuficiência de desempenho. Sem essa “motivação negativa”, no entendimento do autor, seria impossível levar o funcionário comum a valorizar seu emprego.

Desse modo, Pimentel (2015) destaca que todas as propostas para solucionar os problemas envolvendo o servidor público, conforme análise apresentada no Plano Diretor da Reforma do Estado, demandariam alterações na Constituição ou mudanças na legislação infraconstitucional. O governo de Fernando Henrique Cardoso, ainda no seu primeiro mandato, aprovou duas importantes Emendas Constitucionais que atingiram diretamente os Servidores Públicos, incluindo os professores, quais sejam: a EC nº 19/98 (que modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal) e a EC nº 20/98 (que modifica o sistema de previdência social e estabelece normas de transição).

De acordo com Da Luz (2008), o tratamento dado aos funcionários públicos pelo governo Cardoso foi autoritário e nocivo, impondo-lhes, durante os seus dois mandatos, enorme arrocho salarial, aumentando a idade para a aposentadoria, retirando a estabilidade, instituindo contratos temporários e gratificações produtivistas, dentre outras medidas.

A lógica do governo foi a flexibilidade como individualização e privatização das relações de trabalho, como campo de competitividade, precisando, para isso, anular direitos sociais e enfraquecer a organização sindical. Junto a essa

lógica, o Estado ofereceu melhores condições ao setor privado, inclusive destinando subsídios, isenções fiscais, créditos e recursos (DA LUZ, 2008).

A lógica de flexibilização e competitividade para o mercado foi introduzida pelo governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso na educação, pois as escolas e suas regulamentações passaram a ser mais flexíveis e, conseqüentemente, “mais eficientes”. Foi atribuído ao professor, naquele momento, um protagonismo fundamental para a melhoria da educação brasileira, por isso o governo passou a “investir” com a intenção de tentar superar os problemas educacionais e, principalmente, os problemas relacionados à má qualidade da educação.

No entanto, Da Luz (2008) ressalta que o que se vê, na verdade, na Educação Básica, é certa paralisia no desenvolvimento da carreira docente. Os governos têm sido inflexíveis no descumprimento dos preceitos assegurados nos Estatutos do Magistério e nos Planos de Carreira, mesmo que sejam considerados determinações legais.

Neste capítulo apresentamos a discussão teórica sobre o trabalho docente no contexto das transformações econômico e políticas. Os elementos que foram elucidados ao longo deste capítulo têm por objetivo nos ajudar na compreensão das políticas de remuneração direcionadas aos professores da Educação Básica da Rede Municipal de Ensino de Belém, no período de 1991 a 2013.

CAPÍTULO II

AS POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO PARA PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE DE ENSINO MUNICIPAL DE BELÉM

2.1 O município de Belém: contexto histórico, demográfico e socioeconômico.

A história da cidade de Belém confunde-se com a própria história do Pará através de quatro séculos de formação e desenvolvimento. Coube a Francisco Caldeira Castelo Branco, antigo Capitão-Mor do Rio Grande do Norte, um dos heróis da expulsão dos franceses do Maranhão, a honra de comandar uma expedição de 200 homens com o objetivo de afastar do litoral norte os corsários estrangeiros e iniciar a colonização do "Império das Amazonas" (IBGE, 2012).

Em 12 de janeiro de 1616, a cidade de Belém foi fundada por Francisco Caldeira Castelo Branco, que lançou os alicerces da cidade no lugar hoje chamado de Forte do Castelo. Ali, edificou um forte de paliçada, em quadrilátero feito de taipa de pilão e guarnecido de cestões. Essa fortificação teve inicialmente o nome de Presépio, hoje o histórico Forte do Castelo. Em seu interior, foi construída uma capela, sendo consagrada a Nossa Senhora da Graça. Ao redor do forte começou a formar-se o povoado, que recebeu então a denominação de Feliz Lusitânia, sob a invocação de Nossa Senhora de Belém (IBGE, 2012).

O município de Belém é a capital do Estado do Pará. A cidade está limitada ao Norte com a Baía do Marajó; a Leste com os municípios de Ananindeua, Santo Antônio do Tauá e Santa Bárbara do Pará; ao Sul com o Município de Acará; a Oeste com a Baía do Guajará e com a Baía do Marajó (SEPOF, 2011).

Belém possuía um imenso patrimônio territorial, composto pelos seguintes municípios: Benfica, Barcarena, Santa Izabel, Apeú, Castanhal, Inhangapi, São

Francisco do Pará e Ananindeua. Estas áreas foram aos poucos sendo desmembradas para dar origem aos municípios homônimos. Atualmente, de acordo com a Lei Municipal nº 7.682 de 5 de janeiro de 1994, o município de Belém conta com os distritos administrativos de Belém (sede), Icoaraci, Mosqueiro, Benguí, Entroncamento, Sacramenta, Guamá e Ilha de Caratateua (SEPOF, 2011).

A economia do município de Belém foi marcada fortemente pelo Ciclo da Borracha a partir da segunda metade do século XIX, quando recebeu inúmeras famílias europeias, que influenciaram grandemente a arquitetura local, sendo conhecida, na época, como Paris na América. Atualmente, apesar de ser moderna em vários aspectos, Belém não perdeu o ar tradicional das fachadas dos casarões e das igrejas do período colonial. Com os lucros da borracha, a cidade iniciou um processo de crescimento econômico, social, cultural e político. No entanto, após o declínio do Ciclo da Borracha, Belém enfrentou décadas de estagnação de crescimento. Hoje, sua economia baseia-se, principalmente, nas atividades do comércio, serviços e turismo. Belém é uma cidade pouco industrializada e com uma reduzida oferta de emprego.

Os dados da Tabela 01 evidenciam a evolução da população do município de Belém, taxa de urbanização, densidade, população estadual, assim como a evolução do PIB e do PIB Per Capita.

Tabela 01: Belém – Evolução da População, Taxa de urbanização, Densidade, PIB e PIB Per Capita – 1996 a 2013.

Anos	População (Hab.)	Taxa de Urbanização	Densidade (Hab./Km²)	População(hab.) Pará	PIB	PIB PER CAPITA
1996	1.144.312	99	1.069,35	5.510.849	8.010.178	7.052
2001	1.304.314	*	1.224,36	6.068.317	*	*
2006	1.428.368	*	1.340,81	7.157.305	12.520.258	8.765
2007	1.408.847	99,3	1.322,49	7.281.011	13.842.632	9.826
2008	1.424.124	*	1.336,83	7.402.515	15.286.066	10.734
2009	1.437.600	*	1.349,48	7.521.656	16.528.144	11.525
2010	1.351.618	99,1	1.268,77	7.581.015	17.987.323	12.922
2011	1.402.056	*	1.323,44	7.751.993	19.666.725	14.027
2012	1.410.430	*	1.331,35	7.862.333	24.614.484	17.451
2013	1.425.923	*	1.345,97	7.969.654	25.772.207	18.074
%	24,6		25,9	44,6	221,7	156,3

Fonte: IBGE/IDESP – 2014

De acordo com os dados da tabela 01, o crescimento da população do município de Belém, no período de 1996 a 2013, correspondeu a 24,6%.

Comparada à população do Estado do Pará (44,6%), esse crescimento foi menor. Em relação à taxa de urbanização, nota-se que houve uma redução de 0,2% de pessoas que moram na área urbana passando de 99,3%, em 2007, para 99,1, em 2010.

No que concerne ao comportamento do PIB e do PIB *per capita*, observa-se que houve crescimento de 221,7% e 156,3%, respectivamente. Desse modo foi possível perceber que durante toda a série histórica analisada a tendência foi de crescimento.

A tabela 02 revela o nível de participação do PIB e do PIB *per capita* no ano de 2013, em relação ao estado do Pará.

Tabela 02: Belém- Produto Interno Bruto – PIB e PIB *Per Capita* – 2013

Municípios	PIB	Participação (%) no Estado	PIB per capita
Pará	120.948.905	100	15.176,18
Belém	25.772.207	21,3	18.074,07
Demais municípios	95.176.698	78,7	14.544,71

Fonte: IBGE

Os dados da tabela 02 informam que o PIB do município de Belém destaca-se no contexto paraense. De acordo com a Fundação Amazônia de Amparo a Estudos e Pesquisas do Pará – Fapespa, os cinco municípios com as maiores participações concentraram 50% do PIB estadual, sendo eles: Belém (21,3%), Parauapebas (16,8%), Ananindeua (4,5%), Marabá (4,3%) e Canaã dos Carajás (3,1%). O desempenho é resultante em parte, do crescimento nominal de 3,7% dos serviços, setor base da economia do município, que representou 82% do seu Valor Adicionado, sendo que 17,7% são compostos pelas atividades industriais e o agropecuário não chega a 1% do Valor Adicionado Municipal.

No que diz respeito ao PIB *per capita*, observa-se que o município de Belém se destaca, pois no ano de 2013 o valor foi superior à média do Estado do Pará e à média de outros municípios.

A tabela 03 apresenta os Índices de Desenvolvimento Humano (IDHM) nos anos 1991, 2000 e 2010 partir da Nova Metodologia⁵.

Tabela 03: Belém - Índices de Desenvolvimento Humano– 1991 – 2000 – 2010

Anos	IDH	IDH RENDA	IDH LONGEVIDADE	IDH EDUCAÇÃO
1991	0,562	0,674	0,71	0,371
2000	0,644	0,742	0,758	0,504
2010	0,746	0,751	0,822	0,673

Fonte: IBGE/ IDESP

No que concerne aos índices, pode-se dizer que estes vêm melhorando durante a série histórica analisada, porém o crescimento observado é muito lento se levarmos em consideração que se passaram dezenove anos.

Constatamos que o IDH longevidade obteve o melhor desempenho, pois em 2010 equivaleu a 0,822. O IDH renda obteve um crescimento equivalente a 0,751. O menor IDH foi o relacionado à educação, com apenas 0,673. Destacamos que embora o crescimento observado seja pequeno, Belém possui o IDH acima da média paraense, pois em 2010 equivaleu a 0,746 e o IDH do estado do Pará correspondeu a 0,646, ou seja, o município de Belém possui uma situação favorável. No entanto, o IDH educação de Belém ainda demanda maior atenção do Poder Público em provimento de políticas públicas.

2.2 A Educação Básica no município de Belém

A Lei ordinária Nº 7722 de julho de 1994 criou o Sistema Próprio de Educação do Município de Belém composto, basicamente, da Secretaria Municipal de Educação, na condição de órgão executivo, e do Conselho Municipal de Educação, tendo este também função fiscalizadora do Sistema.

O Sistema Municipal de Educação é definido na Lei ordinária Nº 7722 como sendo a organização conferida à educação pelo Poder Público no âmbito municipal e compreende:

⁵O Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud) mudou a metodologia do Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM). A partir da nova metodologia, o indicador “educação” se tornou mais rigoroso ao exigir mais escolaridade para que um município tenha IDH maior.

I - princípios, fins e objetivos da ação educativa previstos nas Constituições Federal e Estadual e na Lei Orgânica, ressaltando-se a universalização quantitativa e qualitativa do 1º grau, a gratuidade da educação pública, a progressividade de atendimento à Educação Infantil e a adequação dos conteúdos programáticos e modos de gestão, onde couber, à realidade local;

II - normas e procedimentos que assegurem unidade e coerência interna do Sistema Próprio de Educação, como parte integrante do seu sistema social e fator de sua transformação, de modo a permitir o exercício da função federativa municipal de supervisão e normatização de toda e qualquer atividade educativa no âmbito geográfico do Município de Belém;

III - órgãos e serviços por meios dos quais se promoverá a ação educativa, basicamente a Secretaria Municipal de Educação e o Conselho Municipal de Educação, a primeira com função típica executiva ligada à rede própria, à rede privada e às escolas da rede pública estadual que, por força de convênio ou outro instrumento, tenham passado à gestão municipal, e o segundo com função normativa e fiscalizadora.

No que concerne ao Conselho Municipal de Educação, este integra o Sistema Estadual de Educação, conforme determina o art. 278 da Constituição Estadual, criada pela Lei 7.509, de 30 de janeiro de 1991, sua função normativa e fiscalizadora está prevista na Lei Orgânica, através das seguintes competências:

I - estabelecer procedimentos normativos necessários ao bom gerenciamento do Sistema Próprio Municipal de Educação, principalmente relativos a planejamento, informação e avaliação;

II - aprovar, em primeira instância, o Plano de Educação do Município, elaborado pelo Poder Executivo bem como os de aplicação de recursos públicos destinados à manutenção e desenvolvimento da educação pública municipal;

III - fiscalizar e supervisionar o cumprimento dos dispositivos legais em matéria de educação, em particular as aplicações financeiras orçamentárias nos mínimos previstos em Lei;

IV - ser a referência normativa básica dos Conselhos Escolares e analisar e decidir sobre pleitos deles originados;

V - estabelecer normas para instalação e funcionamento de entidades e iniciativas educacionais, em qualquer nível e tipo, em área de jurisdição do Município de Belém, observando a legislação vigente;

VI - acompanhar o levantamento anual da população escolar e fiscalizar o cumprimento do preceito constitucional de universalização quantitativa e qualitativa da educação.

A mesma lei determina que o Conselho Municipal deve ser composto de pessoas com experiência e competência na área educacional e cultural, e com os seus respectivos suplentes, sendo quatro membros indicados pelo Poder Executivo, dentre os quais o ocupante do cargo de Secretário Municipal de Educação e 4 (quatro) representantes das entidades constituídas através de processo indicativo próprio: I) 1 (um) representante do Sindicato dos

Trabalhadores da Educação (SINTEP); II) 1 (um) representante do Sindicato das Escolas Particulares; III) 1 (um) representante da Associação de Pais; IV) 1 (um) representante do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente - (CONDAC). Os Conselheiros devem ser obrigatoriamente residentes no Município de Belém e seus mandatos terão o prazo de 2 (dois) anos, permitida uma recondução sucessiva.

De acordo com a Lei ordinária Nº 7722, de julho de 1994, a Secretaria Municipal de Educação (SEMEC), além de ter o objetivo de garantir o atendimento dos direitos constitucionais previstos, é um órgão executivo do Sistema Próprio de Educação do Município de Belém, dotado das seguintes competências:

- I - planejar, avaliar e supervisionar as atividades e iniciativas educacionais da rede pública própria, dirigir e gerenciar atividades e iniciativas educacionais de qualquer nível e tipo no Município, incluso no Sistema Municipal de Educação Ambiental;
- II - buscar permanentemente a devida qualidade formal e política da educação, com absoluto destaque para o desempenho escolar dos alunos e a formação permanente dos docentes;
- III - viabilizar as determinações legais relativas sobretudo à universalização quantitativa e qualitativa da educação de 1º grau e a abrangência progressiva da Educação Infantil, e às aplicações orçamentárias;
- IV - gerenciar, em termos técnicos, administrativos, financeiros e jurídicos, a rede própria, com vistas à oferta qualitativa e sempre atualizada e à instrumentação adequada do processo de desenvolvimento da cidadania através da educação pública;
- V - manter, avaliar e atualizar a rede própria e respectivo corpo docente.

Dados da Secretaria municipal de Educação de Belém referentes a 2013 informam que a Rede Municipal de Educação de Belém (RMEB) é formada por 59 escolas, 53 unidades pedagógicas anexas e 34 unidades de Educação Infantil (UEI) que atendem 72 mil estudantes, matriculados nas seguintes etapas de ensino: Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio.

Tabela 04: Belém - Matrícula na Rede Municipal de Educação por etapa – 1996 a 2013

Ano	Governo	Educação Infantil	Ensino Fundamental	Ensino Médio	EJA	Educação especial	Total
1996	Gueiros	5.658	36.931	45	*	*	42.634
1997		8.905	41.931	102	*	*	50.938
1998	Edmilson I	13.053	42.532	107	11.993	*	67.685
1999		7.992	44.554	60	13.130	0	65.736
2000		7.281	44.397	67	14.090	0	65.835
2001	Edmilson II	9.413	46.619	76	14.296	0	70.404
2002		10.535	48.109	125	14.349	0	73.118
2003		10.837	48.165	170	13.973	0	73.145
2004		11.700	48.548	171	13.917	324	74.660
Crec%		31,3	15,7	67,6	16,0	*	46,5
2005	Duciomar I	11.984	47.427	183	13.801	492	73.887
2006		12.425	46.261	267	13.126	410	72.489
2007		13.818	46.976	257	12.184	541	73.776
2008	Duciomar II	14.212	47.358	391	11.161	472	73.594
2009		16.788	47.891	304	9.689	360	75.032
2010		16.475	45.603	181	8.947	835	72.041
2011		16.189	44.609	153	7.868	521	69.340
2012		18.409	42.011	144	8.777	1029	70.370
Cresc%		53,60	-11,41	-21,31	-36,40	109,14	-4,70
2013	Zenaldo	17.856	42.957	115	9.208	533	70.669
% Δ 1996/2013		215,6	16,3	155,5	-29,8	61,3	65,8

Fonte: INEP. Disponível em: <<http://edudatabrasil.inep.gov.br>> Acesso em: 10 jun. 2016.

De acordo com a tabela 04, no período de 1996 a 2013 houve a expansão de 65,8% do número de matrículas na Rede Municipal de Educação de Belém. É possível perceber, de acordo com os dados, que a expansão ocorreu principalmente nas matrículas da Educação Infantil: 215,58%. No Ensino Fundamental, o aumento de matrículas equivaleu à 16,3%; e no Ensino Médio, 155,5%.

Sobre as matrículas da Educação de Jovens e Adultos, ressaltamos que nos anos de 1996 e 1997 não foram registradas matrículas nessa modalidade, porém, no período de 1998 a 2013 constatamos que houve a redução de - 29,8%. No caso específico da Educação Especial, identificamos matrículas somente a partir de 2004. Observamos que as matrículas nessa modalidade cresceram em 61,3%.

No que concerne à gestão de Edmilson Rodrigues, foi constatado que as matrículas cresceram 46,5%, porém o contrário foi observado na gestão de

Duciomar Costa, pois houve um decréscimo de -4,70% das matrículas da Educação Básica da Rede de ensino municipal.

É importante frisar que a Lei de Diretrizes e Bases (Lei 9.394 de dezembro de 1996) estabelece, em seu art.11 – V, que os municípios devem oferecer a Educação Infantil em creches e pré-escolas, e, com prioridade, o Ensino Fundamental, permitida a atuação em outros níveis de ensino somente quando estiverem atendidas plenamente as necessidades de sua área de competência e com recursos acima dos percentuais mínimos vinculados pela Constituição Federal à manutenção e desenvolvimento do ensino. Assim, ressaltamos que o município de Belém não tem cumprido com a legislação, pois, de acordo com notícias publicadas no jornal Diário do Pará (2015), a estimativa é de que cerca de 120 mil crianças de zero a cinco anos estejam fora da escola no município de Belém. Os números revelam que se trata de uma situação preocupante e de extrema deficiência. Ainda de acordo com o jornal, há 10 anos não se constrói uma creche em Belém.

Para analisar a evolução das matrículas na Educação Básica no município de Belém, organizou-se a Tabela 05.

Tabela 05: Belém - Matrículas da Educação Básica por Dependência Administrativa – 1996 a 2013.

Ano	Governo	Estadual	Nº de Índice 1996=100	Municipal	Nº de Índice 1996=100	Privada	Nº de Índice 1996=100	Federal	Nº de Índice 1996=100	Total	Nº de Índice 1996=100
1996	Gueiros	251.815	100	42.634	100	76.933	100	9.163	100	380.545	100
1997	Edmilson I	304.803	121,0	50.938	119,5	86.109	111,9	13.080	142,7	454.930	119,5
1998		304.389	120,9	67.685	158,8	70.727	91,9	9.644	105,2	452.445	118,9
1999		304.769	121,0	65.736	154,2	70.606	91,8	9.859	107,6	450.970	118,5
2000		343.475	136,4	65.835	154,4	77.612	100,9	8.940	97,6	495.862	130,3
2001		334.533	132,8	70.404	165,1	72.041	93,6	12.090	131,9	489.068	128,5
2002	Edmilson II	326.485	129,7	73.118	171,5	68.561	89,1	11.222	122,5	479.386	126,0
2003		321.461	127,7	73.145	171,6	52.542	68,3	9.645	105,3	456.793	120,0
2004		316.366	125,6	74.660	175,1	56.071	72,9	3.668	40,0	450.765	118,5
Crec. %		3,70		46,57		-34,88		-71,95		-92,00	
2005	Duciomar I	311.891	123,9	61.466	144,2	66.846	86,9	6.001	65,5	446.204	117,3
2006		311.323	123,6	72.489	170,0	70.067	91,1	6.661	72,7	460.540	121,0
2007		259.971	103,2	73.776	173,0	52.800	68,6	6.371	69,5	392.918	103,3
2008		230.608	91,6	73.594	172,6	61.086	79,4	6.139	67,0	371.427	97,6
2009	Duciomar II	227.523	90,4	75.041	176,0	62.291	81,0	6.127	66,9	370.982	97,5
2010		216.951	86,2	71.611	168,0	71.455	92,9	6.100	66,6	366.117	96,2
2011		203.060	80,6	69.340	162,6	74.839	97,3	5.957	65,0	353.196	92,8
2012		175.143	69,6	71.047	166,6	93.544	121,6	5.081	55,5	344.815	90,6
Crec. %		-43,84		15,58		40,00		-15,30		-22,87	
2013	Zenaldo	181.751	72,2	70.669	165,8	91.876	119,4	5.304	57,9	349.600	91,9
%Δ 1996/2013		-27,82		65,75		19,42		-42,11		-8,13	

Fonte: INEP. Disponível em: <<http://edudatabrasil.inep.gov.br>> Acesso em: 10 jun. 2016.

De acordo com os dados da tabela 05, a Educação Básica no município de Belém é oferecida pelas Redes de ensino Estadual, Municipal, Privada e Federal. Analisando o período de 1996 a 2013, observa-se que, no total de matrículas do município em relação às matrículas efetivadas por dependência administrativa, a Rede Estadual foi responsável por 51,9% das matrículas; a Rede Municipal, por 20,2%; a Rede Privada, por 26,2%; e a Rede Federal, por apenas 1,5%. A partir dessa análise, percebe-se que a Rede Estadual é a principal responsável pela oferta de matrículas da Educação Básica no município de Belém.

Constatou-se também que de 1996 a 2013 as Redes Municipal e Privada ampliaram suas matrículas em 65,8% e 19,4%, respectivamente, porém as Redes Estadual e Federal reduziram as matrículas na Educação Básica em 27,8% e 42,11%, respectivamente.

A Tabela 06 informa o quantitativo de professores de acordo com o nível de formação, com a intenção de identificar, no período em análise, possíveis avanços na formação dos professores que atuam na Rede Municipal de Ensino de Belém.

Tabela 06: Belém- Número de professores da rede municipal por Níveis de Formação – 2007 a 2013

Formação	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	%
Ensino fundamental	11	15	11	5	5	3	3	-72,7
Ensino médio	191	497	597	553	505	463	372	94,7
Médio Normal ou Magistério	138	15	17	5	3	2	2	-98,5
Superior	786	0	4	0	788	981	309	-60,6
Superior com licenciatura	934	1517	1411	1486	730	760	1796	92,2
Especialização	4	43	72	51	132	59	91	2.175
Mestrado ou doutorado	0	1	5	3	12	7	15	1.400
Total	2.064	2.088	2.117	2.103	2.175	2.275	2.588	25,3

Fonte: Elaborado pelo Laboratório de Dados Educacionais / UFPR a partir dos microdados do EducaCenso/INEP dos anos de 2007 a 2013

Nota: Até o ano de 2006 a metodologia realizava a contagem de funções docentes.

De acordo com os dados da Tabela 06, o quantitativo de professores da Educação Básica da Rede Municipal de Ensino de Belém, de 2007 a 2013, cresceu 25,3%. Nota-se que houve a redução do número de professores com formação em nível fundamental em 72,7%. No que concerne aos professores com formação em nível médio, podemos dizer, com base nos dados da tabela 06, que durante o período analisado houve crescimento de 94,7%, porém o inverso foi verificado no número de professores com formação em nível médio normal ou magistério, pois houve redução de 98,5%.

Sobre os professores com formação em nível superior, observa-se que no período de 2007 a 2013 ocorreu uma redução significativa de 60,6%. O inverso foi observado com o número de professores com formação em nível superior - licenciatura, 92,2%.

No que concerne aos fatos descritos acima, é importante ressaltar que na Gestão de Duciomar Costa (PTB) houve o concurso público nº01/2011 para professores da RMEB. O concurso foi de aproximadamente 1.276 vagas, sendo apenas aceito como formação mínima o nível superior, ou seja, a diminuição do número de professores com formação em nível médio normal ou magistério pode ser explicada devido à realização desse concurso.

Observa-se que o número de professores com formação em especialização e aqueles possuidores do título de Mestrado ou Doutorado cresceu durante o período de 2007 a 2013, porém o número de mestres e doutores ainda é reduzido, fato que comprova que a Carreira não é atrativa para os possuidores do diploma de Mestrado e Doutorado.

2.3 A receita e despesas da Educação da Rede Municipal de Ensino de Belém

A apresentação dos dados, a seguir, visa mostrar o cenário das finanças do município de Belém, de modo a permitir a contextualização e discussão acerca do financiamento da educação no município estudado.

Os dados da tabela 07 informam a receita da função educação do município de Belém, no período de 1996 a 2013.

Tabela 07: Belém – Receita e Despesa da Função Educação – 1996 a 2013

Ano	Governo	Receita Total da Educação (A)	Receitas de Impostos 25% (B)	Rec. Vinculadas FNDE (C)	B:A %	C:A %	Despesas MDE
1996	Gueiros	136.399.934,47	130.289.241,03	6.110.693,44	95,50	4,5	138.912.124,53
1997	Edmilson I	136.784.793,47	135.743.267,92	1.041.525,56	99,30	0,7	134.183.943,79
1998		164.613.190,35	163.601.289,96	1.011.900,39	99,30	0,7	194.686.154,62
1999		155.872.446,40	155.173.833,28	698.613,13	99,50	0,5	178.577.716,27
2000		165.353.432,09	147.124.739,04	2.512.665,24	89,00	11	189.354.794,89
2001	Edmilson II	173.705.978,95	171.516.075,54	2.189.903,41	98,70	1,3	201.206.540,41
2002		191.427.164,93	178.589.291,18	12.837.873,80	93,20	6,8	168.295.552,03
2003		183.832.110,34	174.844.633,42	8.987.476,92	95,10	4,9	180.132.500,85
2004		203.750.421,19	191.931.019,77	11.819.401,41	94,10	5,9	177.290.602,25
Cresc%		49,0	41,4	1.034,8			32,1
2005	Duciomar I	219.787.310,33	181.875.748,82	9.529.701,40	82,50	17,5	174.486.341,19
2006		233.236.310,73	222.959.294,02	10.277.016,71	95,50	4,5	211.881.788,67
2007		256.191.332,85	245.205.494,67	10.985.838,18	95,70	4,3	232.894.376,28
2008		298.802.593,87	276.119.842,68	22.682.751,18	92,40	7,6	241.851.888,32
2009	Duciomar II	300.726.497,85	272.243.201,73	28.483.296,12	90,50	9,5	277.508.540,50
2010		322.663.637,30	295.413.901,61	27.249.735,69	91,50	8,5	261.592.684,67
2011		315.735.830,35	297.573.593,02	18.162.237,33	94,20	5,8	302.790.918,83
2012		333.831.823,99	316.682.173,47	17.149.650,51	94,80	5,2	380.335.445,73
Cresc%		51,9	74,1	80,0			118,0
2013	Zenaldo	328.227.717,65	314.728.456,22	13.499.261,43	95,80	4,2	394.706.610,83
% Δ 1996/2013		140,6	141,6	120,9			184,1

Fonte: SEFIN-Balancos Gerais de Belém(1996 a 2010)Finbra/ Tesouro Nacional (2011 a 2013) –
 Nota1: valores atualizados de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC/IBGE, referência 12/2013.

A Tabela 07 mostra que a receita da função educação no município de Belém é composta pela receita de impostos, receita de convênios. Sobre a vinculação de 25% da receita de impostos, observa-se que houve, no período de 1996 a 2013, um crescimento de 141,56%. No que diz respeito à receita vinculada ao FNDE (Salário Educação e Convênios FNDE), nesse mesmo período, apresentou um crescimento na ordem de 120,90%, ou seja, foi inferior ao crescimento da receita da vinculação de 25% de impostos.

Pode-se observar que na composição da receita da função educação no município de Belém a maior parte adveio de receitas próprias, a contribuição da receita vinculada do FNDE é pequena e varia muito entre os anos.

Gemaque (2004) observa que os valores das receitas de convênios registrados na Rede Municipal de Ensino de Belém são repassados pela Secretaria de Finanças (órgão que recebe os recursos e os transfere à

Secretaria de Educação). A autora afirma que as oscilações de valores das receitas provenientes de convênio é porque não se trata de um recurso constante, mas é repassado de acordo com o planejamento das ações, pois o volume varia muito ano a ano.

No que concerne ao crescimento da despesa, os dados da tabela 07 evidenciam que houve um aumento de 184,1% no período de 1996 a 2013.

Na gestão de Edmilson Rodrigues, o crescimento das receitas da educação e de impostos equivaleu a 49% e 41,4%, respectivamente. O crescimento de despesas correspondeu a 31,1%. Com o Prefeito Duciomar Costa pode-se observar que tanto as receitas como as despesas em educação tiveram um crescimento maior do que na gestão anterior. Observou-se que a receita total da educação cresceu na ordem de 51,9% e as despesas 118%. Assim, constata-se que no período de 2005-2012 os gastos com educação foram significativos, apontando para um cenário positivo.

Os dados da tabela 08 revelam a movimentação dos recursos do Fundef/Fundeb no período de 1997 a 2013.

Tabela 08: Movimentação dos Recursos do Fundef/Fundeb – 1997 a 2013

Governo	Ano	Contribuição ao Fundo (A)	Retorno ao Fundo (B)	Perdas (C)
Gueiros	1996	*	*	*
Edmilson I	1997	17.484.496,44	11.305.402,01	-6.179.094,43
	1998	60.974.197,53	34.764.971,51	-26.209.226,02
	1999	58.775.560,31	34.732.535,92	-24.043.024,39
	2000	61.396.354,29	34.327.275,26	-27.069.079,03
Edmilson II	2001	65.477.783,83	16.712.029,00	-48.765.754,83
	2002	68.990.529,51	19.745.352,85	-49.245.176,66
	2003	68.253.586,27	23.046.541,16	-45.207.045,11
	2004	71.132.280,23	35.969.780,18	-35.162.500,05
% Δ 1997/2004		306,83	218,16	469,55
Duciomar I	2005	75.584.000,38	66.919.714,21	-8.664.286,17
	2006	83.761.004,30	70.882.602,09	-12.878.402,21
	2007	104.608.592,26	54.898.877,20	-49.709.715,06
	2008	103.615.716,84	66.624.616,98	-36.991.099,86
Duciomar II	2009	78.921.452,35	70.017.659,71	-8.903.792,64
	2010	104.537.173,48	40.513.975,82	-64.023.197,66
	2011	116.466.343,42	82.492.167,31	-33.974.176,11
	2012	122.328.175,64	86.568.483,40	-35.759.692,24
% Δ 2005/2012		61,8	29,36	312,74
Zenaldo	2013	119.747.440,29	90.072.632,49	-29.694.807,80
% Δ 1997/2013		584,87	696,72	469,05

Fonte: SEFIN-Balanços Gerais de Belém(1996 a 2010)Finbra/ Tesouro Nacional (2011 a 2013) –Nota1: valores atualizados de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC/IBGE, referência 12/2013.

Os dados da tabela 08 evidenciam que houve aumento da transferência de recursos aos Fundos na ordem de 584,87%. É possível observar que na Gestão de Edmilson Rodrigues (1997-2004), ainda na vigência do Fundef, a quantidade do crescimento de recursos correspondeu a 306,83%. Na gestão de Duciomar Costa (2005-2012), o crescimento de recursos dos Fundos foi menor 61,8%.

No que concerne às perdas em relação aos Fundos, foi observado que no período de 1997 a 2013 houve o crescimento de 469,05% da perda de recursos do Fundef/Fundeb. Porém, ao analisarmos o período de 2005 a 2012, ou seja, os dois últimos anos do Fundef e seis anos de Fundeb, é possível constatar que o crescimento foi menor 312,74%, ou seja, Belém passou a perder menos recursos.

Gemaque (2004), com base em depoimento de Gestores da Rede Municipal de Educação de Belém, informa que a implantação do Fundef surtiu efeitos negativos para a educação do município, pois os recursos que se destinavam ao Fundo não voltavam na mesma proporção. Assim é importante destacar que o Fundeb em Belém seguiu a mesma lógica do Fundef, ou seja, os recursos retornam em menor proporção.

As despesas registradas no período de 1996 a 2013 quando relacionadas ao número de alunos matriculados na Rede Municipal de Belém resultaram nos valores apresentados na tabela 09.

Tabela 09: Belém – Gasto aluno -1996 a 2013.

Anos	Governo	Valor	Nº Índice 1996=100	Variação
1996	Gueiros	3.258,25	100	*
1997	Edmilson I	2.634,26	80,85	0,81
1998		2.876,36	88,28	1,09
1999		2.716,59	83,38	0,94
2000		2.876,20	88,27	1,06
2001	Edmilson II	2.857,89	87,71	0,99
2002		2.301,70	70,64	0,81
2003		2.462,68	75,58	1,07
2004		2.374,64	72,88	0,96
% Δ 1997/2004		- 9,8		
2005	Duciomar I	2.838,75	87,12	1,20
2006		2.922,95	89,71	1,03
2007		3.156,78	96,89	1,08
2008		3.286,30	100,86	1,04
2009	Duciomar II	3.698,09	113,50	1,13
2010		3.631,16	111,45	0,98
2011		4.366,76	134,02	1,20
2012		5.404,80	165,88	1,24
% Δ 2005/2012		90,30		
2013	Zenaldo	5.585,29	171,42	1,03
% Δ 1996/2013		71,4		

Fonte: SEFIN-Balanços Gerais de Belém(1996 a 2010)Finbra/ Tesouro Nacional (2011 a 2013) –Nota1: valores atualizados de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC/IBGE, referência 12/2013.

Sobre o gasto-aluno da Rede Municipal de Educação do município de Belém, os dados indicam que houve um crescimento de 71,42% no período de 1996 a 2013. Observa-se, porém, que houve variações, sendo a maior variação observada a de 1,24 de 2011 para 2012 (gestão de Duciomar Costa). Constatamos que as menores variações ocorreram de 1996 para 1997 e de 2001 para 2002, equivalendo a 0,81 (gestão de Hélio Gueiros e Edmilson Rodrigues).

Os indicadores neste item do trabalho sinalizam para um cenário favorável nas receitas e despesas do município de Belém. Assim, observou-se que no período de 1996 a 2013 os dados de receitas e despesas revelaram

crescimento, destacando-se maior investimento em políticas públicas no município.

2.4 Organização da Carreira e Remuneração dos profissionais do magistério no município de Belém

De acordo com Gutierres, Gemaque e Da Luz (2011), a organização da categoria dos professores no estado do Pará está inserida em um conjunto de mobilizações locais e nacionais que ocorreram desde o final da década de 1970, tais como: as greves do ABC paulista e, em seguida, o movimento pelas Diretas Já, em meados da década de 1980.

Para Gutierres, Gemaque e Da Luz (2011,p.03), um marco na organização dos professores ocorreu em 1979, na chamada “Marcha pela educação”. À época, movimentos de bairros reivindicavam conjuntamente o direito à educação, a salários dignos e à regulamentação da profissão docente. Nessa circunstância, a organização dos professores reivindicava seus direitos e fundou a Associação dos Professores do Estado do Pará (APEPA), coordenada por professores e militantes que organizavam as Comissões de Bairros de Belém e Associações em municípios do Estado, principalmente os do Baixo Tocantins. Em 1983, a APEPA transformou-se em Federação dos Professores Públicos do Estado do Pará (FEPPEP), e após a Constituição Federal de 1988, em Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará (SINTEPP).

Gutierres, Gemaque e Da Luz (2011,p.03) destacam que no decorrer da década de 1980 houve mobilizações dos professores, que perpassaram vários governos pela Prefeitura Municipal de Belém (PMB), especialmente após a ditadura militar. Os prefeitos, nomeados ou eleitos, em diferentes momentos dialogaram ou reprimiram o movimento sindical em Belém.

Da Luz (2008) afirma que as mobilizações nacionais e estaduais pelos direitos democráticos e por conquistas trabalhistas possibilitaram, na década de 1980 e início da década de 1990, à classe trabalhadora brasileira vitórias importantes em suas reivindicações.

No que concerne à Política Educacional do município de Belém na década de 1990, Farias (2014) informa que se iniciou na gestão do prefeito Said Xerfan, do Partido Trabalhista Brasileiro (PTB), que governou no período de

1989 a 1991. A autora ressalta que a situação da educação naquele momento era de abandono, devido às péssimas condições dos prédios das escolas, à falta de merenda e de material escolar, à precariedade da qualificação dos professores e, principalmente, À situação debilitada dos centros comunitários que ofertavam educação pré-escolar em regime de convênio com a prefeitura de Belém (FARIAS, 2014, p.74)

Nesse período, alguns problemas críticos foram solucionados por meio de reformas de escolas, do retorno da distribuição da merenda e do material escolar, capacitação de professores e técnicos, repasses de verbas aos centros comunitários, dentre outras ações e políticas (FARIAS, 2014).

Farias (2014, p.75) reitera que, em 1991, Augusto Rezende assumiu a Prefeitura de Belém e, em termos gerais, deu continuidade à política educacional de Said Xerfan e investiu na capacitação dos professores. Nessa gestão foi realizado o concurso público para provimento de vaga para professores e houve a reformulação do Estatuto do Magistério do Município de Belém, por meio da Lei nº 7.528, de 05 de agosto de 1991, revogando o estatuto anterior - Lei nº 7.385/1987. O novo estatuto teve por objetivo criar melhores condições de trabalho, por meio de uma política justa de salários e benefícios sociais.

É importante ressaltar que a reformulação do Estatuto do Magistério(Lei Nº 7385, de 07 de dezembro de 1987) se deu por meio da luta da categoria do magistério. O atual Estatuto do Magistério(lei nº 7.528 de 05 de agosto de 1991) regulamenta a carreira do magistério público da Rede Municipal de Educação de Belém e até hoje é considerado a maior conquista da categoria.

De acordo com o art. 1º da Lei nº 7.528, de 05 de agosto de 1991, o Estatuto do magistério dispõe sobre a organização das atividades do Magistério do 1º grau e outros graus de ensino, a estruturação das respectivas carreiras e estabelece o regime jurídico de seu pessoal. A mesma lei entende por atividade do Magistério aquelas que exigem formação de Administrador Escolar, Orientador Educacional, Supervisor Escolar e Professor, caracterizadas por funções de docência, planejamento, orientação, supervisão, inspeção, coordenação e avaliação do ensino e da pesquisa nas unidades educacionais ou nos níveis departamentais da Secretaria Municipal de Educação.

No governo de Hélio Gueiros (1993 a 1996), a política educacional tem a maior fonte documental nas mensagens do prefeito à Câmara Municipal de Belém e na série “Caminhos da Educação”. Esses documentos, além de conter o panorama da situação educacional do município e de projetos e estratégias para a educação, também continham as realizações mais importantes do governo no que tange à educação (FARIAS, 2014).

Farias (2014) ressalta que o programa de valorização do magistério do Prefeito Hélio Gueiros objetivava valorizar o magistério por meio da competência e da remuneração. No que concerne à competência, foi criado o Instituto dos Educadores de Belém (ISEBE), que ofertava cursos, oficinas e seminários para o grupo magistério com o objetivo de prover os educadores de fundamentação teórica propedêutica para que pudessem elaborar projetos pedagógicos, melhorando o ensino oferecido. No que diz respeito à remuneração, Gueiros concedeu o pagamento de vantagens aos professores das categorias MAG I e MAG II, que possuíam diploma de licenciatura plena. Também concedeu o pagamento de adicional de escolaridade de 60% para os professores de nível médio e de 100% para os licenciados.

Em 1996 ocorreu um momento muito importante para a categoria docente do município de Belém. Sobre o assunto, Da Luz (2008,p.69) informa que um processo relevante ocorreu com a vitória eleitoral da Frente Belém Popular para a prefeitura de Belém, em 1996, coordenada por um professor e ex-sindicalista do sindicato de classe dos trabalhadores da educação, no estado do Pará: “Uma vitória com significações positivas sobre possibilidades de mudanças econômico-sociais e políticas para os segmentos historicamente excluídos das decisões e dos benefícios gerados pela riqueza produzida no estado”.

De acordo com Oliveira (2000), na campanha eleitoral para o executivo municipal de 1996, apresentou-se no cenário político um projeto de administração da cidade contrária aos políticos “de sempre”. O projeto desenvolvido tinha em suas linhas a revitalização de Belém, a reconquista do espaço público, a implantação de políticas públicas de interesse da população e o estabelecimento de relações ampliadas e democráticas entre as instâncias governamentais e não governamentais e abertas à participação popular.

Para Oliveira (2000), os movimentos populares representaram naquele momento os alicerces que de certa forma deram o “tom” diferenciado da

campanha eleitoral de 1996 para a Prefeitura de Belém. Sendo o projeto político vencedor, o Governo do Povo da Frente Belém Popular assumiu a Prefeitura em 1997 tendo inúmeros desafios pela frente.

Oliveira (2000, p.142) destaca que entre os desafios

[e]stava no pagamento de uma dívida de 51 milhões de reais deixada pela administração anterior, além de uma série de contratos e acordos com empresas locais, em muitos aspectos prejudiciais à saúde da administração pública e da população contribuinte. Acrescente-se a isso o desafio de instrumentalizar e ampliar a participação popular nos destinos da administração municipal através do Orçamento Participativo, do Banco do Povo, da Bolsa Escola, entre outras iniciativas de governos populares e democráticos levadas a efeito em outras cidades do país, que havia trazido como resultado mais imediato não só a participação, mas também a conscientização da comunidade de seus direitos e deveres e domínio do espaço público.

A prefeitura de Belém foi dirigida pelo Partido dos Trabalhadores por dois mandatos, o primeiro, de 1997 a 2000, e, o segundo, de 2001 a 2004. De acordo com Da Luz (2008), foi uma vitória que expressou o processo de crescimento das lutas operárias, estudantis e populares, desencadeadas desde a década de 1980. Tais mandatos tinham o viés democrático e popular, e se desenvolveram no período de governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (PSDB).

Em 1997, Edmilson Rodrigues assumiu a prefeitura de Belém e pode-se dizer, com base em Da Luz (2008), que naquele período o município de Belém apresentava uma visível contradição entre a riqueza produzida e a distribuída, que se refletia em precárias políticas sociais para a população. Tal realidade desafiou a experiência de um governo de caráter popular, que anunciou a inversão de prioridades orçamentárias na realização das políticas sociais.

A administração municipal de 1997 encontrou Belém em uma posição desfavorável, “pois era uma cidade que importava quase todos os seus bens consumíveis, necessitando de mecanismos fomentadores e gerenciais para mover políticas de geração de emprego e renda para a maioria da população” (OLIVEIRA, 2000, p.142).

No que concerne às políticas educacionais, Da Luz (2008,p.94) ressalta que:

Houve um esforço enorme, por parte dos profissionais, de assumir o novo projeto educacional denominado Escola Cabana, um projeto que redefinia diversos critérios educativos,

desde a avaliação, considerando o apelo ao acompanhamento individual e diário do aluno, até as definições do projeto político pedagógico. Um projeto que, teoricamente, expressava os anseios dos profissionais da educação por uma educação de qualidade socialmente referenciada, mas apresentava debilidades quando submetido, na prática, às precárias condições de trabalho e salariais dos trabalhadores da educação.

O direito ao acesso e à permanência com sucesso na escola por meio de uma forma de organização escolar destinada à formação integral dos cidadãos e cidadãs exigiu dessa nova administração uma posição de vanguarda na resolução dos problemas: em Belém, no ano 1996, do total de 375.300 crianças com idade escolar, 90.988 estavam fora da escola, o que significa dizer que o déficit global de educação no Município era de 25%, sendo no Ensino Fundamental de 29,06% (OLIVEIRA, 2000).

Da Luz (2008,p.94) destaca que o governo de Edmilson Rodrigues assumiu muitos compromissos com os trabalhadores da educação, principalmente quanto à valorização profissional, como “a garantia do cumprimento do Estatuto do Magistério e iniciar sua reformulação para adequá-lo a novas demandas dos profissionais de Educação”.

A valorização dos profissionais da educação foi preconizada no Programa de Governo Frente Belém Popular e teve as seguintes metas:

Implantar um piso salarial profissional municipal; construir um Fundo de Valorização dos Profissionais da Educação; garantir o cumprimento do Estatuto do Magistério e iniciar sua reformulação para adequá-lo a novas demandas; incentivar à habilitação em todos os níveis que implique em progressão vertical; garantir a formação continuada para todos os trabalhadores da educação (FRENTE BELÉM POPULAR, 1996).

Assim, percebe-se, de acordo com Da Luz(2008), que o governo democrático popular de Edmilson Rodrigues buscou realizar vários fóruns de debates para discutir a valorização dos profissionais da educação.

No entanto, em2004 houve novas eleições para Prefeitura de Belém, dessa vez assumindo o candidato do PTB, Duciomar Costa, que governou por dois mandatos consecutivos (2005-2008 e 2009-2012).

Em mensagem à Câmara dos Vereadores, o prefeito eleito afirmou que em sua Gestão daria especial atenção à saúde, à educação, ao desenvolvimento urbano e ambiental, ao transporte, à geração de trabalho e

renda. Duciomar Costa destacou que as suas prioridades estariam de acordo com as aspirações da maioria da população.

Duciomar se comprometeu em seu primeiro mandato com a ampliação dos recursos destinados à educação. Em especial, afirmou que promoveria a melhoria das condições de trabalho dos educadores e o reaparelhamento de escolas e creches para que as crianças tivessem um desenvolvimento saudável.

Sobre a educação, Farias (2014) informa que, em sua gestão, Duciomar Costa (PTB) desenvolveu uma proposta baseada em três eixos norteadores: formação continuada para os professores; a expansão e ampliação de ofertas de vagas na Educação Infantil; e o desenvolvimento socioambiental sustentável com ênfase na dimensão insular.

Duciomar Costa, por meio de Lei Ordinária (Lei nº 8791/2010), criou o cargo de Técnico Pedagógico MAG.08, que passou então a integrar o Grupo Ocupacional Magistério, Subgrupo III.

No segundo mandato de Duciomar Costa (PTB), os professores tiveram uma grande conquista, que foi o vale alimentação no valor de R\$220,00. Esse benefício era garantido apenas para os funcionários de outras Secretarias do município de Belém. A partir de 2008, Duciomar Costa concedeu o vale alimentação a todos os funcionários da Secretaria Municipal de Educação.

Em 2013, Zenaldo Coutinho (PSDB) assumiu a Prefeitura de Belém. A sua proposta de Governo para a educação se resume basicamente em: I) Aumentar em 100% o número de creches; II) Ampliação do número de convênios com as associações, entidades, igrejas, todos que tenham espaço que permitam receber as crianças; III) Implantação gradual de escola de tempo integral e investimento na qualificação profissional de jovens. A partir do exposto, podemos constatar que não há tantas propostas de Zenaldo Coutinho para a educação de município de Belém e também não há propostas para a valorização dos professores (MENSAGEM À CÂMARA MUNICIPAL DE BELÉM, 2015).

Em mensagem à Câmara Municipal de Belém, o prefeito Zenaldo Coutinho afirma que:

A educação é parte fundamental de qualquer processo de gestão pública, em especial devido ao compromisso da Prefeitura de Belém com a consolidação de políticas educacionais que efetivamente tenham caráter inclusivo e contribuam para a construção de uma sociedade mais igualitária. Os investimentos que a Prefeitura vem

fazendo na Educação em Belém, por meio da Secretaria Municipal de Educação (Semec), com a construção de novas escolas; valorização dos professores, que atualmente recebem um dos maiores salários do país; climatização das salas de aula; quadras de esportes cobertas; e melhoria da merenda escolar, atraem a cada ano um número maior de pessoas à procura de vagas nas unidades escolares municipais (BELÉM, 2015).

Verifica-se, por meio da mensagem do Prefeito de Belém, que há investimentos na educação e também a valorização dos professores. Chega a ressaltar que os mesmos recebem um dos maiores salários do país, porém, na prática, se verifica o contrário, pois em maio de 2014 foi deflagrada a Greve dos Professores que teve como principais reivindicações da categoria: melhorias na qualidade da educação pública da capital e nas ilhas; PSPN; PCCR unificado; vale alimentação; agilidade nas reformas; e ampliação das escolas e UEI's.

A última Greve dos Profissionais do Magistério da Rede de Ensino Municipal de Belém foi de trinta e dois dias. Houve muitas manifestações, atos públicos, obstrução de vias, inúmeras tentativas de negociação da pauta que marcou um novo patamar no processo de organização da categoria. Na assembléia geral, realizada no dia 26 de julho de 2014, no plenário da Câmara de Vereadores, após a audiência sobre a situação da educação pública no município de Belém, decidiu-se suspender a greve para viabilizar as negociações com o prefeito Zenaldo Coutinho, mas com o compromisso de retomar as mobilizações. Destacamos, contudo, que não se conseguiu nenhum dos itens da pauta de reivindicação, pois, de acordo com o Prefeito, não havia disponibilidades orçamentárias. A categoria continua na luta por melhores condições de trabalho e por uma política salarial que de fato valorize o professor.

2.4.1 A carreira e as políticas de remuneração dos professores da Educação Básica da Rede Municipal de Ensino de Belém

No que concerne à regulamentação das atividades funcionais dos professores, Gutierrez, Gemaque e Da Luz (2011) afirmam que essa tem sido resultado, sobretudo, da mobilização dos educadores que lutam pela construção de um Plano de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR), pois a carreira do magistério em Belém é regulamentada em diversas leis, decretos e portarias.

O fato de a carreira ser regida por várias leis faz com que se tenha uma grande quantidade de leis que versam sobre itens diferentes da mesma carreira e, desse modo, observa-se determinada dificuldade tanto na compreensão da carreira como também da remuneração dos professores da RMEB.

No que diz respeito à Lei Nº 7528, de 05 de agosto de 1991, referente ao Estatuto do Magistério do Município de Belém, Farias (2011) frisa que esta foi resultado da mobilização dos educadores do Pará pela sua valorização profissional. Vale ressaltar que a categoria docente de Belém ainda não possui Plano de Carreira, Cargos e Remuneração específico⁶.

Ainda segundo a autora, a proposta da Prefeitura Municipal de Belém (PMB) é de criar um PCCR geral, ou seja, um plano de cargos, carreira e remuneração para o quadro de pessoal da Prefeitura de Belém. Nesse Plano, a carreira dos profissionais da educação seria apenas um capítulo. Além disso, a SEMEC tem a proposta de que o Plano contemple apenas a área do magistério, excluindo os profissionais de apoio administrativo e operacional.

Atualmente, com a gestão do prefeito Zenaldo Coutinho (PSDB), a discussão acerca de uma PCCR foi interrompida e até mesmo as tentativas de greves foram frustradas. Sendo assim, iniciaremos este ponto apresentando como se estrutura a Carreira e a Política Salarial para os professores da Educação Básica, no município de Belém.

O Estatuto do Magistério Público do Município de Belém foi sancionado em 05 de Agosto de 1991, por meio da Lei nº 7528, e foi sendo modificado ao longo dos anos.

O Estatuto dispõe sobre a organização das atividades do Magistério do 1º grau e outros graus de ensino, a estruturação da carreira e estabelece o regime jurídico de seu pessoal.

De acordo com o art 2º, por atividade do Magistério se entendem aquelas que exigem formação de Administrador Escolar, Orientador Educacional, Supervisor Escolar e Professor, caracterizadas por funções de docência, planejamento, orientação, supervisão, inspeção, coordenação e avaliação do

⁶Existe a Lei nº 7.507, de 14 de janeiro de 1991 - Dispõe sobre o Plano de Carreira do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Belém. No entanto essa lei dispõe apenas da organização de cargos dos servidores efetivos da Prefeitura Municipal de Belém.

ensino e da pesquisa nas unidades educacionais ou nos níveis departamentais da Secretaria Municipal de Educação.

O art. 3º da Lei nº 7528 define que a valorização das atividades do Magistério será assegurada:

- I - pela igualdade de tratamento para efeitos didáticos e técnicos;
- II - pela estruturação da carreira prevendo progressão e ascensão funcional;
- III - por incentivo à livre organização em associação para-escolar e em entidade sindical da categoria fundamentadas nas peculiaridades da comunidade;
- IV - por outros direitos e vantagens compatíveis com as funções do Magistério,
- V - pela organização da gestão democrática do ensino público municipal, através de eleição direta para diretores das escolas, através de lista quintupla a ser regulamentada por lei específica (Belém, 1991).

No entanto, embora estejam colocadas em leis as formas de valorização, a maior parte dos itens não são materializados. Esses itens e outras questões são constantes nas pautas de negociação do sindicato (SINTEPP) junto à Prefeitura Municipal de Belém.

Formas de Ingresso e estabilidade

No que concerne à forma de ingresso na carreira no município de Belém, o Art. 14 do Estatuto do Magistério prevê que o provimento inicial dos cargos efetivos dependerá de prévia aprovação em concurso público de provas e títulos, obedecida a ordem de classificação.

No caso específico da estabilidade, a Lei 7.502, de 20 de dezembro de 1990, estabeleceu que o funcionário adquiriria a estabilidade após dois anos de efetivo exercício, quando habilitado em concurso público. Porém, apesar de não se mudar a Lei Municipal, a Prefeitura Municipal de Belém utiliza o tempo de três anos para o servidor adquirir a estabilidade.

Jornada de Trabalho

De acordo com o Art. 25 da Lei (Lei nº 7.528/91), a jornada de trabalho dos funcionários do quadro do magistério, com exercício em Unidades Escolares ou nos níveis departamentais da Secretaria Municipal de Educação, poderá ser de vinte, vinte e quatro, trinta, quarenta ou quarenta e oito horas/aulas por semana.

A mesma lei define que a jornada de trabalho do professor está constituída de atividade docente em sala de aula e atividades fora de classe.

A Portaria Nº 0071/2015 – SEMEC, em seu Artigo 2,º entende que, para efeito do cálculo da jornada de trabalho dos docentes da Rede Municipal de Ensino, entende-se por: I) atividade docente em sala de aula são as atividades desenvolvidas exclusivamente dentro da escola; II) Regência – o ato de ministrar aulas e a prática com a participação dos alunos de atividades disciplinares e multi/interdisciplinares planejadas como componentes curriculares; III) Atividade docente fora de classe – atividades desenvolvidas dentro ou fora da escola; IV) Hora Pedagógica (HP) = período reservado a estudos, pesquisas, planejamento e avaliação, dispendido fora de sala de aula, na escola e incluso na carga horária de trabalho, sendo reservada a carga horária de 01 (um) turno, 01 (uma) vez na semana, para as atividades da hora pedagógica; V) Hora Atividade (HA) – período destinado 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.

Ressalta-se que a hora atividade dependerá da carga horária do professor, podendo variar em 20, 30 e 40 horas.

O professor que possui uma carga horária de 80h a 119h mensais terá o direito de 20H/A; para o professor com carga horária de 120h a 159h mensais, a H/A corresponderá a 30h; e a partir de 160h mensais, o professor possuirá o direito a 40h.

A Portaria Nº 0071/2015 – SEMEC também define que a Hora Pedagógica (HP) corresponde a 25h mensais e será paga ao professor que preencher os seguintes requisitos:

- I. Seja concursado como Professor;
- II. Esteja lotado em sala de aula e/ou atividade/espacos pedagógicos como: Laboratório de Informática, Sala de Recursos Multifuncionais, Sala de Leitura, Biblioteca e/ou Formação de Professores;
- III. Esteja atuando efetivamente em regência de classe, com o mínimo de 80 horas mensais.

Assim, observa-se que o professor contratado não possui os direitos acima expostos, ou seja, trabalha de forma precária na RMEB.

O Artigo 4º da mesma portaria recomenda a concentração da carga horária do professor em uma mesma unidade educacional. No entanto, na prática, os professores não convivem com esta realidade.

Estrutura dos Cargos

O quadro 01 evidencia a estrutura do magistério público da Rede Municipal de Belém, de acordo com a Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991.

Quadro 01: Belém - Estrutura do Magistério Público da Rede Municipal de Belém

Categoria Funcional	Código	Formação
Supervisor Escolar	MAG7	Licenciado em Pedagogia
Orientador Educacional	MAG6	Licenciado em Pedagogia
Administrador Escolar	MAG5	Licenciado em Pedagogia
Professor Licenciado Pleno	MAG4	Licenciatura Plena
Professor em Estudos Adicionais	MAG2	Mag. e estudos Adicionais
Professor Pedagógico	MAG1	Médio – Magistério.

Fonte: Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991. Nota 1: O professor com Licenciatura Curta (MAG 3) foi vetado da carreira.

Nota: A Lei Ordinária nº 8791, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2010 criou no Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Município de Belém, a categoria funcional de Técnico Pedagógico MAG. 08.

No que concerne à Lei nº 7.528/91, para o provimento dos cargos efetivos do Grupo Ocupacional de Magistério será exigida a qualificação profissional de acordo com os cargos: I) **MAG 07** Supervisor Escolar - graduação específica em curso superior a nível de Licenciatura Plena em Pedagogia (Supervisão Escolar); II) **MAG 06** Orientador Educacional - graduação específica em curso superior a nível de Licenciatura Plena em Pedagogia (Orientação Educacional); III) **MAG 05** Administrador Escolar - graduação específica em curso superior em Licenciatura Plena em Pedagogia (Administração Escolar); IV) **MAG 04** Professor Licenciado Pleno - graduação específica em curso superior a nível de Licenciatura Plena; V) **O professor com Licenciatura Curta (MAG 3)**; VI) **MAG 02** Professor em Estudos Adicionais - graduação específica do curso de Magistério a nível de 2º grau, acrescida de Estudos Adicionais; VII) **MAG 01** Professor Pedagógico - graduação específica do curso de Magistério a nível de 2º grau.

É importante ressaltarmos que, em 2010, o prefeito Duciomar Costa criou, por meio de Lei Ordinária (Lei nº 8791/2010), o cargo de Técnico Pedagógico

MAG.08, que passou então a integrar o Grupo Ocupacional Magistério, Subgrupo III. Para o provimento da categoria funcional de Técnico pedagógico, a Lei estipula a escolaridade em Nível Superior; Curso de Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação em Administração Escolar e/ou Orientação Educacional e/ou Supervisão Escolar.

No entanto, ressalta-se que os cargos de orientador educacional, supervisor e administrador escolar não foram extintos, no entanto, esses profissionais na prática estão sendo considerados técnicos pedagógicos/ coordenadores pedagógicos, ou seja, estão desempenhando as três funções no ambiente escolar.

Licença para aprimoramento profissional

A Licença Aprimoramento de ocupantes de cargos da Secretaria Municipal de Educação -SEMEC está prevista na Portaria nº 1662, de outubro de 1997.

De acordo com a Portaria nº1662/97, os servidores do magistério e os técnicos administrativos poderão se afastar de suas atividades para estudo dentro e fora do município e do país.

O art.2º da Portaria nº1662/97 assegura ao servidor da SEMEC o afastamento das suas funções com todos os direitos e vantagens a que fizer jus, em razão da atividade de docente e técnico administrativo que estiver exercendo no momento de seu afastamento para:

- I- Aperfeiçoar-se em instituição nacional e estrangeira
- II- Realizar cursos de graduação, atualização, aperfeiçoamento
- III- Realizar cursos de Pós-graduação lato e stricto sensu;

O servidor-estudante de cursos de graduação, atualização e aperfeiçoamento tem o direito a horário especial, quando comprovada a incompatibilidade de horário de curso e o da repartição, sendo exigida a compensação de horários, respeitando a jornada semanal de trabalho.

O servidor terá direito a um ano de liberação parcial para cursar Pós-graduação *lato sensu* (especialização). O prazo de afastamento para Pós-graduação *stricto sensu* será de três anos para Mestrado, e até quatro anos para Doutorado. Entretanto, ressalta-se que, inicialmente, o afastamento para Mestrado será de dois anos e para Doutorado será de quatro anos, e,

dependendo sobretudo da avaliação do orientador, poderão ser concedidos prorrogações adicionais de doze meses.

A concessão do afastamento deve observar os seguintes requisitos:

I- que o pleiteante seja do quadro efetivo e tenha cumprido o estágio probatório.

II- que o estudo seja nas áreas de conhecimento que incida em retorno para a Secretaria Municipal de Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação Especial, Psicopedagogia, Arte- educação, Educação física, Gestão da Educação, Políticas Públicas, Currículo e Avaliação, Planejamento Educacional, Informática Educativa, Educação Básica, Educação Ambiental e Educação de Jovens e Adultos;

III- A previsão de afastamento conste no Plano de Liberação anual do respectivo setor ou unidade escolar em que atue, o pleiteante;

IV- O compromisso de, ao seu retorno, o ocupante de cargo em provimento, permaneça obrigatoriamente na Secretaria Municipal de Educação, por tempo igual ao afastamento, sob pena de indenização de todas as despesas decorrentes do afastamento do mesmo (BELÉM, 1997).

Constata-se que há uma quantidade de requisitos que o professor deve cumprir para que seja liberado para frequentar os cursos de aperfeiçoamento, ou seja, não é qualquer professor que pode frequentar cursos de aperfeiçoamento com liberação pela Secretaria Municipal de Educação.

Pode-se observar que em termos de remuneração o servidor, ao ser liberado, tem o direito à sua remuneração. Destaca-se, porém, que há descontos em relação às gratificações de regência de classe (20%) e do vale alimentação, que são direitos dos professores no exercício de sua função, ou seja, ao ser liberados para o aperfeiçoamento, os professores sofrem uma perda em sua remuneração.

As políticas de remuneração inicial para os professores da Rede Municipal de Ensino de Belém

A remuneração do magistério público da Rede Municipal de Educação é regida por duas leis principais, que são: o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém (Lei nº 7.502, de 20 de dezembro de 1990); e o Estatuto do Magistério do Município de Belém (Lei nº 7.528, de 05 de agosto de 1991).

A Lei nº 7.502, de 20 de dezembro de 1990, descreve que o vencimento é a retribuição pecuniária pelo desempenho efetivo do trabalho no exercício de cargo público e corresponde ao valor fixado em lei. A mesma lei entende que a

remuneração é o vencimento acrescido das gratificações e demais vantagens de caráter permanente atribuídas ao funcionário pelo exercício de cargo público. Ressalta-se que as indenizações, auxílios e outras vantagens ou gratificações de caráter eventual não integram a remuneração.

No caso específico do Estatuto do Magistério, as gratificações e vantagens próprias do magistério, são as seguintes:

- I - gratificação por regência de classe;
 - II - gratificação por participação em bancas examinadoras em concursos do Magistério;
 - III - prêmio pela produção de obra e publicação de trabalho de interesse da educação e da cultura;
 - IV - gratificação de Magistério;
 - V - incentivo ao aperfeiçoamento, na forma da Lei.
- (BELÉM, 1991, artº,37).

O art. 38 da mesma lei estabelece que o professor em regência de classe perceberá a gratificação fixada em vinte por cento sobre o respectivo vencimento do cargo. O art. 39 versa que ao funcionário que completar vinte e cinco anos de efetivo exercício em atividades próprias do magistério será atribuída, automaticamente, a gratificação de magistério, correspondente a dez por cento do vencimento-base. Além do disposto, no art. 37 o funcionário do magistério terá direito a todas as vantagens previstas no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém. Desse modo, observa-se que a Política de Remuneração para os professores da Rede Municipal de Belém está pautada em gratificações, ressaltando que parte dessas gratificações não são incorporadas no ato da aposentadoria.

O Estatuto dos Funcionários Públicos do município de Belém prevê aos funcionários em efetivo exercício o direito aos seguintes adicionais: I- adicional por tempo de serviço; II - adicional de férias; III - adicional de escolaridade; IV - adicional de turno; V - adicional de cargo em comissão.

O adicional de férias é pago ao funcionário do município de Belém por ocasião das férias, e equivale a um adicional de um terço da remuneração correspondente ao período de férias.

O funcionário efetivo nomeado para cargo em comissão terá o direito de receber a vantagem que corresponderá à quinta parte da diferença entre o vencimento do cargo efetivo e o vencimento do cargo em comissão, por ano de efetivo exercício, até o máximo de cinco quintos.

Sobre o adicional de escolaridade, o Estatuto dos Funcionários Públicos, em seu art.83, estabelece que o cálculo seja feito com base no vencimento, da seguinte forma: I) na quantia correspondente a vinte por cento, ao titular de cargo para cujo exercício a lei exija habilitação correspondente conclusão do primeiro grau do ensino oficial; II) na quantia correspondente a sessenta por cento, ao titular de cargo para cujo exercício a lei exija habilitação correspondente à conclusão do segundo grau do ensino oficial; III) na quantia correspondente a cem por cento, ao titular do cargo para cujo exercício a lei exija habilitação correspondente à conclusão do grau universitário.

O adicional por tempo de serviço será devido por triênio de efetivo exercício, até o máximo de doze, conforme organizado no quadro 03 abaixo.

Quadro 02: Belém - Percentuais dos Adicionais por tempo de serviço

Incisos	Tempo	Percentual
I	3 anos	5%
II	6 anos	5% - 10%
III	9 anos	5%– 15%
IV	12 anos	5% – 20%
V	15 anos	5% – 25%
VI	18 anos	5% – 30%
VII	21 anos	5% – 35%
VIII	24 anos	5% – 40%
IX	27 anos	5% – 45%
X	30 anos	5% – 50%
XI	33 anos	5% – 55%
XII	Após 34 anos	5% - 60%

Fonte: Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém - Lei 7.502 de 20, de dezembro de 1990.

Deve-se ressaltar que o adicional por tempo de serviço tem um impacto significativo na remuneração dos professores no final da carreira, pois representa 60% da remuneração. É importante ressaltar que os percentuais do adicional por tempo de serviço são calculados sobre o vencimento do professor.

Sobre as gratificações, adicionais, abonos e auxílios os professores da RMEB, apresentamos o quadro 03, com objetivo de identificarmos o que de fato compõe a remuneração dos professores.

Quadro 03: Belém - Gratificações, adicionais, abonos e auxílios diversos

Vantagens	Forma de pagamento/Valores
Adicional de férias	1/3 (um terço) da remuneração correspondente ao período das férias.
Adicional de escolaridade	20%, ao titular de cargo para cujo exercício a lei exija habilitação correspondente conclusão do primeiro grau do ensino oficial; 60% aos portadores de diploma correspondente à conclusão do Ensino Médio; 100% aos portadores de diploma correspondente à conclusão do ensino

	superior.
Adicional de cargo em comissão	É pago, após o término do exercício, ao funcionário efetivo nomeado para cargo em comissão e corresponde à quinta parte da diferença entre o vencimento do cargo efetivo e o vencimento do cargo em comissão, por ano de efetivo exercício, até o máximo de cinco quintos.
Adicional por tempo de serviço	É devido por cada triênio de efetivo exercício, em que o funcionário recebe 5% (cinco por cento) sobre o vencimento, podendo receber no máximo 12 triênios.
Gratificação natalina	Corresponde a um doze avos da remuneração devida em dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.
Salário família	Devido ao funcionário ativo ou inativo do Município, por dependente econômico, corresponde a 5% do salário mínimo.
Auxílio-natalidade	Devido à funcionária por motivo de nascimento de filho, em quantia equivalente a duas vezes o menor vencimento básico pago pelo Município, inclusive no caso de natimorto.
Auxílio-reclusão	Pagamento de 75% da remuneração à família do funcionário afastado do cargo por motivo de prisão ou condenado judicialmente à pena que implique em perda do cargo

Fonte: Estatuto dos Funcionários Públicos (Lei 7502, de 20 de dezembro de 1990).

Com base nos dados do quadro 04, pode-se afirmar que os auxílios natalidade, reclusão, salário família, adicional de cargo em comissão não integram a remuneração, pois estas são vantagens de caráter eventual. Já os adicionais de férias, escolaridade, tempo de serviço são vantagens pecuniárias fixas.

No que concerne à gratificação de aperfeiçoamento, no ano de 2005 foi criada a Lei Ordinária nº 8487, que dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento ao funcionário do grupo magistério, vantagem pecuniária prevista no art. 37, inciso VI, da Lei nº 7.528, de 05 de agosto de 1991. De acordo com a lei, os funcionários receberão a gratificação de incentivo ao aperfeiçoamento e a mesma será calculada sobre o vencimento do funcionário do magistério, nos seguintes percentuais:

- I – 35 % (trinta e cinco por cento) para os possuidores de diploma de doutorado;
- II – 30% (trinta por cento) para os possuidores de diploma de mestrado;
- III – 25% (vinte e cinco por cento) para os possuidores de curso de especialização com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas;
- IV – 40% (quarenta por cento) para os ocupantes de cargo de nível médio possuidores de diploma de curso de graduação;
- V – 7,5% (sete vírgula cinco por cento) para os possuidores de curso de aperfeiçoamento com carga horária igual ou superior a 180 (cento e oitenta) horas.

Importante frisarmos que a lei ressalta que os percentuais previstos nos incisos I, II e III não são cumulativos, exceto o percentual do inciso V.

A progressão vertical desempenha um diferencial na política de remuneração, porém, ressalta-se que esse tipo de progressão favorece apenas alguns grupos de professores (possuidores de mais qualificação) em detrimento de outros na remuneração total.

Sobre o sistema de promoção do grupo do magistério público da Rede Municipal de Belém, destacamos que a Lei nº7673, de 21 de dezembro de 1993, trata especificamente das progressões horizontal e vertical.

A lei prevê a progressão funcional horizontal por antiguidade e por merecimento. No caso específico da progressão horizontal por antiguidade, acontecerá a elevação automática à referência imediatamente superior, e cada interstício de dois anos de efetivo exercício no Município de Belém. De acordo com Farias (2014) a progressão por antiguidade possui 13 referências (A-B-C-D-E-F-G-H-I-J-K-L-M) e a cada interstício de dois anos, com 5% de adicional salarial. Analisando esse tipo de progressão, pode-se afirmar que a Política de Remuneração é atrativa para o professor da RMEB, pois o professor que chega na referência M (última referência) deveria obter um acréscimo de 65% de adicional em relação ao seu vencimento. No entanto, veremos a partir da análise do vencimento, que não ocorre esse tipo de progressão na RMEB.

A progressão funcional por merecimento se dará pela elevação à referência imediatamente superior, mediante avaliação de desempenho, a cada interstício de quatro anos de efetivo exercício no Município de Belém. Farias (2014) ressalta que “para realizar essa progressão foi criado o Decreto nº 24.437/92 que regulamentou a progressão por merecimento mediante avaliação de desempenho. A avaliação se constituía de uma fase subjetiva e outra objetiva”. A fase subjetiva será de responsabilidade do superior hierárquico imediato do funcionário e corresponderá a um total de 40 pontos distribuídos pelos seguintes critérios: urbanidade; iniciativa; qualidade no trabalho; responsabilidade.

Farias (2014,p.91) ressalta que

a fase objetiva será de responsabilidade de uma Comissão de Promoção, designada pelo Chefe do Poder Executivo e composta por representantes de cada órgão da Administração Direta da PMB, sob a presidência do Secretário Municipal de Administração, correspondendo essa avaliação a um total de 60 (sessenta) pontos, distribuídos pelos critérios de assiduidade, participação em eventos de capacitação promovidos pela PMB ou outras instituições oficiais, e disciplina. Os valores variam em Insuficiente (0-4 pontos); Regular (5-6 pontos); Bom

(7-8 pontos); Excelente (9-10 pontos). O funcionário que atingisse o mínimo de 70 pontos seria promovido.

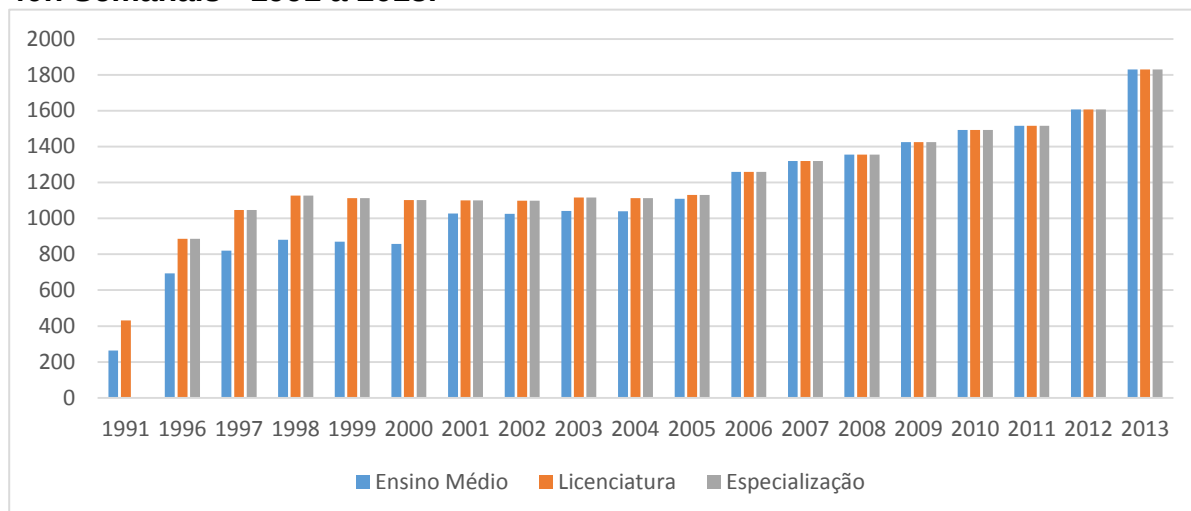
A progressão funcional vertical é definida na Lei nº 7673, de 21 de dezembro de 1993 como a elevação automática do funcionário efetivo do Grupo Ocupacional de Magistério de uma para outra categoria funcional, devido a obtenção de uma nova qualificação. Para que ocorra a progressão funcional vertical, o funcionário do Grupo Ocupacional de Magistério deverá apresentar à Secretaria Municipal de Educação (SEMEC) a documentação que comprove a escolaridade.

Ao analisar a progressão horizontal por antiguidade e a progressão vertical, pode-se constatar que estas se configuram como um atrativo para a remuneração dos professores da RMEB, pois, como foi analisado anteriormente, a progressão por merecimento é responsável pelo acréscimo de 65% sobre o vencimento. A progressão vertical também é responsável por um acréscimo significativo na remuneração, sendo os percentuais definidos de acordo com os cursos que o docente da RMEB adquirir.

Vencimentos dos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém no período de 1991 a 2013

O gráfico 01 apresenta a evolução dos vencimentos dos professores que atuam na Rede Municipal de Belém, de 1991 a 2013, com formação em nível médio e nível superior e especialização.

Gráfico 01: Belém -Vencimento Inicial/final dos professores com formação em nível médio, ens. superior e especialista do município de Belém com 40h Semanais - 1991 a 2013.



Fonte: Tabelas de Vencimentos – Prefeitura Municipal de Belém.

Nota: Valores corrigidos a dezembro de 2013, INPC/IBGE.

No que concerne aos dados do gráfico 01, observa-se que houve crescimento nos vencimentos dos professores da Educação Básica da Rede Municipal de Ensino de Belém no decorrer do período analisado. No entanto, é possível constatar que a partir do ano de 2006 o crescimento foi igual para todos os níveis de formação. É importante ressaltar também que não há diferenças entre os vencimentos finais e iniciais para todos os níveis, ou seja, o professor com um ano de carreira recebe o mesmo que o professor com vinte e cinco anos de carreira.

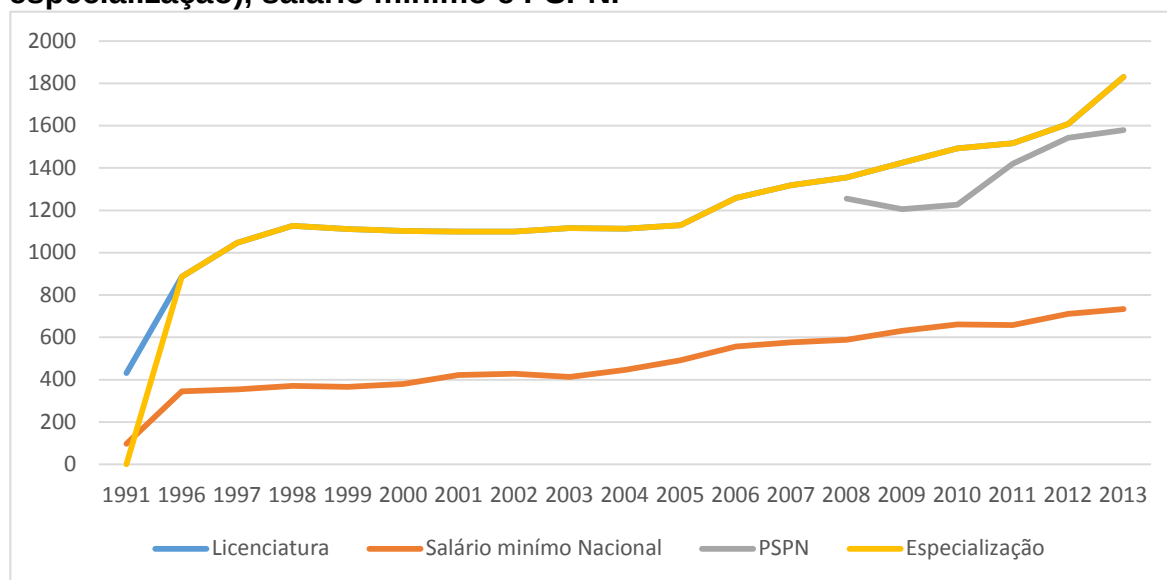
Destaca-se que na Rede Municipal de Ensino do Município de Belém ocorreu uma equiparação do vencimento do professor com formação de nível médio e nível superior. Para Farias (2014), a construção da política de remuneração da Prefeitura de Belém para os professores foi no sentido de equiparação dos vencimentos, pois houve diminuição no vencimento dos professores de nível superior no sentido de igualá-lo ao do professor de nível médio.

É possível observar que, de fato, não ocorre a progressão horizontal por antiguidade, pois o gráfico 01 revela que os vencimentos inicial e final são os mesmos. Assim, ao se observar os vencimentos dos professores da RMEB, não se pode considerar as políticas de remuneração inicial atrativas.

O gráfico 02 apresenta a relação do vencimento inicial do professor (nível médio, superior e especialização) com o salário mínimo e o Piso Salarial

Profissional Nacional. Esses indicadores são importantes para se analisar a evolução do vencimento dos professores da Rede Municipal de Educação de Belém.

Gráfico 02: Belém - Relação entre o vencimento inicial (Nível superior e especialização), salário mínimo e PSPN.



Fonte: Tabelas de Vencimentos – Prefeitura Municipal de Belém- Dados de Salário mínimo e do Piso Salarial Profissional Nacional.

Nota: Valores corrigidos a dezembro de 2013, INPC/IBGE.

Observa-se que a evolução do vencimento inicial dos professores da Rede Municipal de Educação de Belém foi superior à evolução do salário mínimo durante o período de 1991 a 2013. No primeiro ano da série (1991), o vencimento dos professores equivaleu a 4,45 salários mínimos, no entanto, no último ano da série analisada (2013) essa relação diminuiu, ou seja, o vencimento dos professores correspondeu a 2,49 salários mínimos. Constata-se, dessa maneira, que no período analisado houve desvalorização, pois a diferença entre os vencimentos e o salário mínimo diminuiu.

O PSPN foi regulamentado pela Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Em seu § 1º, a lei define o PSPN como sendo 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. Sendo assim, com base no gráfico 02, constata-se que o município de Belém paga o valor acima do estipulado pelo PSPN desde o início de sua implantação.

Com o objetivo de ampliar as discussões, na Tabela 10 faremos relações do vencimento dos professores da RMEB com formação em nível superior com os valores do salário mínimo do DIEESE e o salário mínimo nacional.

Tabela 10: Belém - Vencimento dos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém em início de carreira – 40h, no período de 1991 a 2013 – Nível superior (em R\$).

Ano	Governo	V.I. [a]	Sal. Mín. Nacional (SM) [b]	Sal. Mín. Nec. Dieese (SMN) [c]	Relação V.I./SM - Nível superior	Relação V.I./SMN - Nível superior
1991	Rezende	430,42	96,64	*	4,45	*
1996	Gueiros	887,02	319,37	2.219,23	2,78	0,40
1997	Edmilson I	1.046,94	328,73	2.293,33	3,18	0,46
1998		1.126,42	346,96	2.289,05	3,25	0,49
1999		1.111,86	335,82	2.322,56	3,31	0,48
2000		1.102,30	353,52	2.351,17	3,12	0,47
2001	Edmilson II	1.099,67	385,79	2.360,89	2,85	0,47
2002		1.099,15	380,85	2.624,44	2,89	0,42
2003		1.116,43	405,32	2.399,20	2,75	0,47
2004		1.112,59	415,04	2.343,52	2,68	0,47
%Δ 1997/2004		6,27	26,20	2,20		
2005	Duciomar I	1.129,86	453,81	2.431,06	2,49	0,46
2006		1.258,15	516,08	2.306,91	2,44	0,55
2007		1.319,10	534,70	2.537,16	2,47	0,52
2008		1.355,57	544,71	2.810,28	2,49	0,48
2009	Duciomar II	1.425,02	585,93	2.514,97	2,43	0,57
2010		1.493,04	605,77	2.645,85	2,46	0,56
2011		1.516,67	609,70	2.605,88	2,49	0,54
2012		1.607,45	656,73	2.704,49	2,45	0,59
%Δ 2005/2012		42,26	44,70	11,24		
2013	Zenaldo	1830,48	710,60	2.898,40	2,58	0,63
%Δ 1991/2013		325,20	635,30	30,60		

Fonte: Tabelas de Vencimentos – Prefeitura Municipal de Belém

Nota: Valores corrigidos a dezembro de 2013, INPC/IBGE.

Os dados da tabela 10 mostram que no período de 1991 a 2013 houve evolução dos vencimentos dos professores da RMEB com nível superior (40h semanais). Também houve aumento do salário mínimo nacional e do salário mínimo proposto pelo DIEESE, destaca-se, contudo, que o crescimento do salário mínimo nacional foi superior aos demais, equivalendo a 653,3%. O crescimento do vencimento inicial dos professores equivaleu a 325,2 % e o salário mínimo do DIEESE correspondeu a 30,6%.

É possível perceber que no período do governo do prefeito Edmilson Rodrigues, o crescimento do vencimento inicial dos professores foi 6,27%. Todavia, percebe-se que o crescimento do vencimento inicial no governo de Duciomar Costa foi superior, equivalendo a 42,3%.

No que concerne à relação entre o vencimento inicial e o salário mínimo nacional, infere-se, com base nos dados da tabela 10, que no primeiro ano do Estatuto o vencimento correspondeu a 4,45 salários mínimos, ou seja, nesse período os professores da RMEB foram mais valorizados.

Sobre a relação do vencimento inicial e o salário mínimo proposto pelo DIEESE, observa-se que o ano de 2013 teve maior variação, ou seja, a diferença entre vencimento do professor e o salário mínimo proposto pelo DIEESE diminuiu.

A Tabela 11 traz dados sobre o vencimento dos professores da RMEB com formação em nível médio e a relação com os valores do salário mínimo do DIEESE e o salário mínimo nacional.

Tabela 11: Belém - Vencimento dos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém em início de carreira - 40h, no período de 1991 a 2013 – Nível Médio (em R\$).

Ano	Governo	V.I. [a]	Sal. Mín. Nacional (SM) [b]	Sal. Mín. Nec. - Dieese (SMN) [c]	Relação V.I./SM - Ensino Médio	Relação V.I./SMN - Ensino Médio
1991	Rezende	264,24	96,64	*	2,73	*
1996	Gueiros	694,25	319,37	2.219,23	2,17	0,31
1997	Edmilson I	819,42	328,73	2.293,33	2,49	0,36
1998		881,64	346,96	2.289,05	2,54	0,39
1999		870,20	335,82	2.322,56	2,59	0,37
2000		858,42	353,52	2.351,17	2,43	0,37
2001	Edmilson II	1.026,50	385,79	2.360,89	2,66	0,43
2002		1.025,98	380,85	2.624,44	2,69	0,39
2003		1.042,18	405,32	2.399,20	2,57	0,43
2004		1.038,73	415,04	2.343,52	2,50	0,44
%Δ 1997/2004		26,70	26,20	2,20		
2005	Duciomar I	1.109,30	453,81	2.431,06	2,44	0,46
2006		1.258,15	516,08	2.306,91	2,44	0,55
2007		1.319,10	534,70	2.537,16	2,47	0,52
2008		1.355,57	544,71	2.810,28	2,49	0,48
2009	Duciomar II	1.425,02	585,93	2.514,97	2,43	0,57
2010		1.493,04	605,77	2.645,85	2,46	0,56
2011		1.516,67	609,70	2.605,88	2,49	0,58
2012		1.607,45	656,73	2.704,49	2,45	0,59
%Δ 2005/2012		44,90	44,70	11,24		
2013	Zenaldo	1830,48	710,60	2.898,40	2,58	0,63
%Δ 1991/2013		592,70	635,30	30,60		

Fonte: Tabelas de Vencimentos – Prefeitura Municipal de Belém

Nota: Valores corrigidos a dezembro de 2013, INPC/IBGE.

Observa-se que no período de 1991 a 2013 o crescimento do vencimento dos professores com formação em nível médio correspondeu a 592,73%. O crescimento do salário mínimo nacional e do salário mínimo proposto pelo DIEESE corresponderam a 623,3 % e 30,6%, respectivamente, ou seja, em toda a série histórica houve a perspectiva de crescimento.

Diferente do que foi observado no vencimento dos professores com formação em nível superior, no período correspondente a 1998 e 1999 o vencimento dos professores em relação ao salário mínimo foi menor 2,54 e 2,59 salários mínimos. Destaca-se, porém, que a partir de 2006 os vencimentos foram equiparados, ou seja, não há diferença em relação ao vencimento do professor com nível médio e do professor que possui nível superior.

No que diz respeito à evolução do vencimento inicial dos professores por período de governos, afirma-se que o crescimento foi superior no governo de Duciomar Costa 44,9%. Desse modo, pode-se inferir que em termos de vencimento os professores foram mais valorizados no governo de Duciomar Costa (2005-2012).

2.5 Composição das remunerações dos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém

De acordo com a Lei nº 7.502, de 20 de dezembro de 1990 - Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém, a remuneração dos servidores que integram o Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal é o vencimento acrescido das gratificações e demais vantagens de caráter permanente atribuídas ao funcionário pelo exercício de cargo público. Deve-se ressaltar que as indenizações, auxílios e outras vantagens ou gratificações de caráter eventual não integram a remuneração.

A tabela 12 apresenta dados de remuneração inicial do professor pedagógico com formação em nível médio e do professor com nível superior no período de 1991 a 2013.

Tabela 12: Belém - Composição da Remuneração inicial dos Professores com formação em nível médio e superior com 40h semanais – 1991a 2013.

Ano	Professor Nível medio					Prof. Licenciado nível superior				
	Venc.	Adicional Escol. (60%)	Regência de Classe (20%)	Abon.	Total	Venc	Adicional de Escol. (100%)	Regência de Classe (20%)	Abono	Total
1991	264,24	158,54	52,85	0,00	475,63	430,42	430,42	86,08	0,00	946,92
1996	694,25	416,55	138,85	0,00	1.249,65	887,02	887,02	177,40	0,00	1.951,44
1997	819,42	491,65	163,88	0,00	1.474,96	1.046,94	1.046,94	209,39	0,00	2.303,27
1998	881,64	528,98	176,33	0,00	1.586,95	1.126,42	1.126,42	225,28	0,00	2.478,12
1999	870,20	522,12	174,04	0,00	1.566,36	1.111,86	1.111,86	222,37	0,00	2.446,09
2000	858,42	515,05	171,68	0,00	1.527,21	1.102,30	1.102,30	220,46	0,00	2.425,06
2001	1.026,50	615,90	205,30	0,00	1.847,70	1.099,67	1.099,67	219,93	0,00	2.419,27
2002	1.025,98	615,59	205,20	0,00	1.846,76	1.099,15	1.099,15	219,83	0,00	2.418,13
2003	1.042,18	625,31	208,44	0,00	1.875,92	1.116,43	1.116,43	223,29	0,00	2.456,15
2004	1.038,73	623,24	207,75	0,00	1.869,71	1.112,59	1.112,59	222,52	0,00	2.447,70
2005	1.109,30	665,58	221,86	0,00	1.996,74	1.129,86	1.129,86	225,97	0,00	2.485,69
2006	1.258,15	754,89	251,63	0,00	2.264,67	1.258,15	1.258,15	251,63	0,00	2.767,93
2007	1.319,10	791,46	263,82	0,00	2.374,38	1.319,10	1.319,10	263,82	0,00	2.902,02
2008	1.355,57	813,34	271,11	0,00	2.440,03	1.355,57	1.355,57	271,11	0,00	2.982,25
2009	1.425,02	855,01	285,00	0,00	2.565,04	1.425,02	1.425,02	285,00	0,00	3.135,04
2010	1.493,04	895,82	298,61	0,00	2.687,47	1.493,04	1.493,04	298,61	0,00	3.284,69
2011	1.516,67	910,00	303,33	24,05	2.754,06	1.516,67	1.516,67	303,33	21,04	3.357,71
2012	1.607,45	964,47	321,49	22,70	2.893,41	1.607,45	1.607,45	321,49	19,86	3.556,25
2013	1830,48	1.098,29	366,10	22,53	3.317,39	1.830,48	1.830,48	366,10	19,71	4.046,77

Fonte: tabelas de remuneração – Prefeitura Municipal de Belém.

Nota: Valores corrigidos a dezembro de 2013, INPC/IBGE.

Nota-se que, de acordo com os dados da tabela 12, a remuneração do professor pedagógico (nível médio) até o ano de 2009 era composta do vencimento, adicional de escolaridade equivalente a 60%, gratificação de regência de classe 20%.

No entanto, a partir de 2011 mais um item passou a compor a remuneração desse professor, o qual corresponde ao abono, que varia de R\$22,53 a R\$24,00.

Sobre a composição da remuneração do professor com formação em nível médio, os dados revelam que no período de 1991 a 2013 o vencimento correspondeu a aproximadamente 55%, e as gratificações e abonos a 44,4%.

No que concerne aos professores com formação em nível superior, constata-se que a remuneração desse professor é composta por vencimento e vantagens.

Destaca-se que a remuneração inicial do professor com formação em nível superior é composta por 45,4% de vencimento e 54,5% são gratificações e abonos, ou seja, mais da metade de sua remuneração é composta por gratificações.

Se compararmos a composição da remuneração dos professores com formação em nível médio com os professores com nível superior, observa-se que a partir do ano de 2006 o vencimento equiparou-se. A diferença está apenas nas gratificações e abonos. No caso específico da escolaridade, está previsto em lei adicional calculado de 60% aos funcionários que concluíram o 2º Grau (Ensino Médio), e 100% aos que concluíram o Ensino Superior.

Constata-se que as informações contidas na tabela 12 condizem com as informações contidas no Estatuto do Magistério e nas demais leis que regem a remuneração dos Professores da Rede Municipal de Belém. Assim, pode-se concluir que a política de remuneração inicial dos professores de Belém com formação em nível superior está atrelada sobretudo às gratificações, pois o vencimento desse professor compõe aproximadamente 45,10% de sua remuneração. O inverso foi observado na remuneração inicial dos professores com formação em nível médio: para este o vencimento é cerca de 55% de sua remuneração, ou seja, as gratificações compõem a menor parte de sua remuneração.

É importante ressaltar que todos os itens que compõem a remuneração inicial do professor com formação em nível médio e do professor com formação em nível superior são incorporados no ato da aposentadoria.

A partir do exposto, conclui-se que a política de remuneração inicial para os professores da Rede Municipal de Ensino de Belém é mais atrativa para os professores com formação em nível médio do que para os professores com formação em nível superior.

2.6 As mudanças ocorridas nas políticas de remuneração no período de 1991 a 2013.

O quadro 05 retrata as mudanças ocorridas na legislação que rege a carreira e a remuneração do magistério público da RMEB.

Quadro 04: Legislação do Município de Belém que versam sobre aspectos relacionados à carreira e à remuneração dos professores – modificações e regulamentações (1991 a 2013)

Leis Gerais que regem a Carreira e a Remuneração	Modificações/ Regulamentações
Lei Orgânica do Município de Belém de 1990, Subseção II - Dos Servidores Municipais, Art. 18 ao Art. 28 - Dispõe sobre os servidores públicos municipais de Belém.	Decreto Municipal nº 24437, 24 DE JUNHO DE 1992 Regulamente a progressão funcional por merecimento mediante avaliação de desempenho e dá outras providências.
Lei nº 7.502 de 20 de dezembro de 1990 - Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém.	. Decreto Municipal nº 23246, 02 DE OUTUBRO DE 1991.- Regulamenta a jornada de trabalho de ocupantes de cargos do Grupo Magistério, de que tratam os arts. 25 e 26 da Lei nº 7.528, de 05 de agosto de 1991.
	Lei Ordinária nº 7546, 10 DE DEZEMBRO 1991 Dá redação a dispositivos vetados da Lei nº 7.507, de 14 de janeiro de 1991, que dispõe sobre o Plano de Carreira do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Belém
	Lei nº 7.638 de 24 de maio de 1993 - Disciplina o desconto por motivo de falta de integrantes da Carreira do magistério.
Lei nº. 7.528 de 05 de agosto de 1991 - Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Município de Belém.	Lei Ordinária nº 7673, 21 DE DEZEMBRO DE 1993. Dispõe sobre o sistema de promoção do Grupo Magistério da Secretaria Municipal de Educação.
Lei nº 7.507 de 14 de janeiro de 1991 - Dispõe sobre o Plano de Carreira do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Belém.	Decreto Municipal nº 28055, 20 DE SETEMBRO DE 1995- Regulamenta a gratificação de incentivo ao aperfeiçoamento aos integrantes do Grupo Magistério e dá outras providências.
	Decreto Municipal nº 29940, DE 09 DE JANEIRO DE 1997 - Revoga os atos concessivos de pagamento da gratificação prevista no art. 62, inciso II, alínea d, da Lei nº 7.502/90, regulamentada pelo Decreto nº 28.706/96-PMB, de 07/03/96, a partir de 01/01/97, a todos os funcionários que estavam percebendo a referida vantagem.
	Portaria nº 1662/97 – Dispõe sobre o afastamento dos ocupantes dos cargos em provimento da Secretaria Municipal de Educação, para a realização de cursos de graduação, atualização, aperfeiçoamento e pós-graduação
	Lei Ordinária nº 7973, 15 DE SETEMBRO DE 1999 Incorpora aos quadros da Secretaria Municipal de Educação, os funcionários da Fundação Papa João XXIII lotados nas Unidades de Educação Infantil e dá outras providências.
	Lei Ordinária nº 8487, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2005 - Dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento, ao funcionário do grupo magistério, vantagem pecuniária prevista no art. 37, inciso VI, da Lei nº 7.528, de 05 de agosto de 1991, e dá outras providências.
	Lei nº 8.791 de 30 de dezembro de 2010. - Cria cargos de provimento efetivo no âmbito da Secretaria Municipal de Educação - SEMEC, no Grupo Ocupacional Magistério, e dá outras providências.

Fonte: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. 2016.

Os dados do quadro 04 evidenciam as mudanças ocorridas na legislação referente à carreira e à remuneração, no entanto, dar-se-á ênfase nas leis que de fato tiveram como objetivos a alteração das políticas de remuneração dos professores da RMEB no período de 1991 a 2013.

De acordo com os dados do quadro 05, pode-se observar que o Decreto Municipal nº 28055, 20 de setembro de 1995, regulamentou a gratificação de incentivo ao aperfeiçoamento aos integrantes do Grupo Magistério e deu outras providências. Nesse decreto, a gratificação de incentivo ao aperfeiçoamento era calculada sobre o vencimento do servidor do Magistério, nos seguintes percentuais: I. 40% (quarenta por cento) para possuidores de diploma de Doutorado; II. 30% (trinta por cento) para possuidores de diploma de Mestrado; III. 20% (vinte por cento) para possuidores de curso de Especialização com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas.

Ressalta-se que este Decreto (nº 28055, de 1995) foi modificado pela Lei nº 8.487, de 29 de dezembro 2005, que atualmente dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento ao funcionário do grupo magistério. Nessa lei, a gratificação de incentivo ao aperfeiçoamento continuou a ser calculada sobre o vencimento do funcionário do magistério, porém se alteraram os percentuais, sendo: I – 35 % (trinta e cinco por cento) para os possuidores de diploma de Doutorado; II – 30% (trinta por cento) para os possuidores de diploma de Mestrado; III – 25% (vinte e cinco por cento) para os possuidores de curso de Especialização com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas; IV – 40% (quarenta por cento) para os ocupantes de cargo de nível médio possuidores de diploma de curso de graduação; V – 7,5% (sete vírgula cinco por cento) para os possuidores de curso de aperfeiçoamento com carga horária igual ou superior a 180 (cento e oitenta) horas.

Ao compararmos a Lei nº 8.487, de 29 de dezembro 2005, e o Decreto nº 28055 de 1995, podemos dizer que houve ganhos e perdas para a categoria. Os ganhos se referem aos possuidores de diploma de Especialização, que passou de 20% para 25% a gratificação. Para quem possui curso de licenciatura, a Lei garantiu um ganho de 40% de gratificação. Contudo, devemos observar que os que possuem curso de Doutorado tiveram perdas, pois o percentual de 40%

reduziu para 35%, e para aqueles que possuem curso de Mestrado nada foi alterado, permanecendo 30% de gratificação.

Sobre o Decreto Municipal nº 24437, de 24 de junho de 1992, podemos dizer que este regulamentou o acesso dos funcionários através da progressão funcional por merecimento e estabeleceu que a progressão ocorrerá mediante a avaliação de desempenho, que compreenderá duas fases, uma fase subjetiva e outra objetiva.

A Lei Ordinária nº 7673, de 21 de dezembro de 1993, dispõe do sistema de promoção do Grupo Magistério da Secretaria Municipal de Educação. Essa lei incorporou o Decreto nº 24437, de 24 de junho de 1992, e acrescentou a progressão vertical e a progressão horizontal por antiguidade.

A partir da criação da Lei Ordinária nº 7673, de 21 de dezembro de 1993, a promoção do funcionário ocupante de cargo do Grupo Ocupacional Magistério do Município de Belém passou a se dar de duas formas: I) Progressão funcional horizontal e II) Progressão funcional vertical. Sobre a progressão funcional horizontal por antiguidade, a lei estabelece que acontecerá pela elevação automática à referência imediatamente superior, a cada interstício de dois anos de efetivo exercício no Município de Belém. Já a progressão funcional horizontal por merecimento far-se-á pela elevação à referência imediatamente superior, mediante avaliação de desempenho, a cada interstício de quatro anos de efetivo exercício no Município de Belém.

A Lei Ordinária nº 7673, de 21 de dezembro de 1993, dispõe que a progressão vertical é a passagem do professor efetivo de uma para outra categoria funcional de professor, devido a uma nova qualificação. Em seu § 4º, determina que se o vencimento da referência inicial da nova categoria for menor do que a anterior em que se encontrava o professor, o posicionamento desse deverá ser na referência imediatamente superior à daquela em que estava no momento da progressão.

No Art. 5º estabelece-se que os ocupantes do cargo do magistério que tenham adquirido nova habilitação terão direito à progressão vertical, mediante o requerimento e comprovação por meio de certificados à SEMEC.

No que concerne a Lei Ordinária nº 8791, de 30 de dezembro de 2010, esta foi criada no governo de Duciomar Costa (PTB). Em seu art. 1º, estabelece que no âmbito da Secretaria Municipal de Educação - SEMEC sejam criados

1.300 (um mil e trezentos) cargos de Professor Licenciado Pleno - MAG.04, que integram o Grupo Ocupacional Magistério, Subgrupo III.

O art. 2º da mesma lei estabelece a criação, no Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Município de Belém, a categoria funcional de Técnico Pedagógico - MAG.08, que integrará o Grupo Ocupacional Magistério, Subgrupo III. A lei também determina que a remuneração do Técnico Pedagógico corresponderá à da referência inicial dos cargos do Subgrupo III, do Grupo Ocupacional Magistério.

O Decreto Municipal nº 29940, de 09 de janeiro de 1997, revogou os atos concessivos de pagamento da gratificação prevista no art. 62 da Lei nº 7.502, de 20 de dezembro de 1990 (Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém). Esse decreto foi elaborado com a justificativa de detecção de irregularidades na concessão e no pagamento da gratificação de atividades especiais. O servidor municipal possuía o direito de receber essa gratificação nos seguintes critérios: a) de função; b) de localização especial de trabalho, na forma prevista em regulamento; c) pelo exercício de atividades em condições insalubres ou perigosas; d) de elaboração de trabalho técnico especializado, na forma prevista em regulamento; e) de fiscalização ou coordenação de processos seletivos, na forma prevista em regulamento.

Dessa forma, pode-se dizer que as análises sobre as mudanças nas políticas de remuneração dos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém, realizadas neste capítulo, revelaram a existência de pontos positivos, tais como: a regulamentação da gratificação de incentivo, sobretudo o aumento dos percentuais para os professores com diplomas de nível superior/licenciatura e diplomas de Especialização; também enfatizamos que a modificação na legislação, por meio da Lei Ordinária nº 7673, de 21 de dezembro de 1993, propiciou a regulamentação da progressão vertical e da progressão horizontal por antiguidade.

Por outro lado, evidenciam-se pontos negativos tais como: a aprovação da Lei Ordinária nº 8791, de 30 de dezembro de 2010, que criou o Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Município de Belém, a categoria funcional de Técnico Pedagógico - MAG.08. Observa-se que essa lei agrupa os cargos de administrador escolar, supervisor escolar e orientador educacional em apenas

um cargo, sem, contudo, aumentar a remuneração. Assim evidenciamos uma tendência à precarização do trabalho do técnico pedagógico.

CAPITULO III

AS POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO INICIAL PARA OS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DE BELÉM: VALORIZAÇÃO?

Na perspectiva de discutir as políticas de remuneração inicial para os professores da Rede Municipal de Ensino de Belém, elegemos dois eixos temáticos a partir de elementos que se destacaram na análise dos dados, a saber: (i) As políticas de remuneração inicial de 1991 a 2013 e a valorização dos professores; e (ii) As principais alterações na carreira dos professores da RMEB e seus impactos na remuneração.

3.1 As políticas de remuneração inicial no período de 1991 a 2013 e a valorização dos professores

De acordo com Gouveia *et al* (2016), delimitar conceitos não é uma tarefa fácil, pois os mesmos são construídos ao longo da história de forma dinâmica e complexa. Assim, entende-se que os conceitos são produzidos e definidos frente a um campo de lutas e disputas.

No que concerne à discussão acerca do que representaria “valorização dos professores”, Gouveia *et al* (2016) argumentam sobre a existência de três características básicas. A primeira é que a valorização sempre esteve ligada à concretização de algumas condições para ser professor, tais como carreira, formação, remuneração e condições de trabalho. A segunda característica, presente na maioria das produções sobre o assunto, diz respeito à relação entre valorização e qualidade da educação, ou seja, valorizar o professor é requisito para a melhoria da educação. Por fim, a terceira característica refere-se à discussão sobre a relação entre valorização e o financiamento da educação.

Assim, embora alguns autores tentem definir o conceito de valorização, é possível observar que se trata de algo complexo pelo grau de subjetividade que comporta. Cara (2013) afirma que a remuneração e a carreira são pressupostos para uma efetiva valorização docente, mas não encerram a questão. Acrescenta: “valorização é garantia de boa formação inicial e continuada, salário inicial atraente, política de carreira motivadora e boas condições de trabalho” (ISTO É, 2014).

Neste estudo, analisamos a valorização dos professores a partir da política de remuneração inicial e suas possibilidades de atratividade.

Para isso, inicialmente apresentamos a diferença de conceitos básicos, como remuneração, salário e vencimento e, posteriormente, definimos o conceito de política de remuneração. A definição de conceitos se torna importante na medida em que os mesmos têm sido utilizados de forma imprecisa e geram diferentes responsabilidades profissionais, podendo, a depender do caráter de cada um, apresentar bases de cálculo distintas (CAMARGO *et al*, 2009).

De acordo com Camargo *et al*(2009),o salário é definido juridicamente como uma retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado. Dessa forma, só o montante pago pelo empregador a título de retribuição é considerado “salário” – nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O termo “vencimento” é definido legalmente como “retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei”. Os vencimentos dos cargos efetivos são irredutíveis e é garantida isonomia para cargos de mesma atribuição ou de atribuição semelhante na mesma esfera administrativa.

O conceito de “remuneração”, por sua vez, pode ser definido como o montante de dinheiro e/ou bens pagos pelo serviço prestado, incluindo valores pagos por terceiros. A remuneração é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles o salário, acordada por um contrato assinado entre empregado e empregador. O salário é, assim, uma parte da remuneração (CAMARGO *et al*, 2009).

Sobre a definição do conceito política de remuneração ou política salarial, podemos dizer, com base em Santiago (2011), que se tratam de expressões utilizadas no meio empresarial e também na administração pública. No meio empresarial, o termo é utilizado como objeto da administração pelos patrões como sendo a melhor forma de distribuição e condução de cargos e salários. De acordo com o autor, na área da administração pública o termo é mais especificamente usado pelo poder executivo, que define a remuneração dos cargos públicos.

Para Santiago (2011), a política salarial ou política de remuneração quase sempre levará em conta o desempenho econômico financeiro da empresa ou da

administração pública e suas perspectivas de crescimento e desenvolvimento, sendo a evolução dos salários dos trabalhadores da empresa ou do funcionário público prevista no orçamento, do mesmo modo que todas as despesas, receitas e investimentos. Como todos os outros itens do orçamento, a evolução dos salários será acompanhada regularmente pelos sistemas de informações.

Araújo (2006) argumenta que a política de remuneração se revela nas possibilidades de como as pessoas podem ser remuneradas ou valorizadas e remete aos seus componentes, ou seja, o que compõe a remuneração? Quais os pesos atribuídos aos componentes? Qual o peso da remuneração básica? O que é variável na remuneração? Quais os tipos de benefícios (remuneração indireta)?

O autor ressalta que o aumento da remuneração pode ocorrer pelas seguintes formas: I) intermédio dos sindicatos; II) promoção horizontal ou aumento por mérito, por intermédio da passagem da pessoa para um nível superior de remuneração dentro do mesmo cargo e grau; III) promoção vertical ou aumento por promoção, por intermédio da passagem da pessoa de um cargo para outro classificado em grau superior; IV) reclassificação por intermédio de atividades mais complexas atribuídas a um cargo e em função da sua complexidade atual. Destarte, Araújo destaca que essas maneiras se constituem em meios de estimular o crescimento das pessoas na organização, assim revelando a política de remuneração da organização.

No entanto, Perossi (2003) ressalta que desenvolver, estruturar, implementar e manter uma política de remuneração que possa contribuir para atrair, reter e motivar as pessoas é um grande desafio para os gestores de empresas e das instituições públicas. Nessa direção, Santiago (2011) ressalta que devemos lembrar que a administração pública irá se orientar por princípios bem diferentes das empresas, não podendo cogitar uma atribuição salarial baseada exclusivamente nos valores do mercado, pois a estabilidade do profissional, suas vantagens, promoção, dentre outros, funcionam geralmente de um modo bem diverso do mundo econômico financeiro e comercial considerado pelas empresas.

No caso específico do município de Belém, podemos afirmar, com base em informações apresentadas no capítulo II, que existe não apenas uma política de remuneração inicial, mas diferentes políticas de remuneração que foram

sendo apresentadas durante os anos, principalmente com a mudança de prefeitos, visto que foram alteradas tanto em relação ao vencimento quanto por meio das gratificações e abonos.

No capítulo II, ressaltamos que o Estatuto dos Funcionários Públicos do município de Belém (Lei nº 7.502 de 20 de dezembro de 1990) define que o vencimento é a retribuição pecuniária pelo desempenho efetivo do trabalho no exercício de cargo público e corresponde ao valor fixado em lei. A mesma lei definiu que a remuneração é o vencimento acrescido das gratificações e demais vantagens de caráter permanente atribuídas ao funcionário pelo exercício de cargo público, sendo que as indenizações, auxílios e outras vantagens ou gratificações de caráter eventual não integram a remuneração. Todavia, fazem parte de uma política de remuneração, na concepção de Araújo (2006).

Com base em Di Pietro (2002), é possível classificar esse tipo de sistema de remuneração como tradicional, visto ser aquele em que a remuneração compreende uma parte fixa e uma variável, compostas por vantagens pecuniárias de variada natureza.

Sendo assim, para avaliar se as políticas de remuneração para os professores de Belém valorizaram os professores focamos a análise nos vencimentos e na composição da remuneração inicial.

Inicialmente foi utilizado o salário mínimo nacional e o salário mínimo do DIEESE para efeitos comparativos e referências de análise quanto à valorização. No cálculo do salário mínimo necessário, o DIEESE considera o preceito estabelecido na Constituição Federal de 1988, que concebe que o salário mínimo deve atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família. Estabelece também que o gasto com a alimentação de um trabalhador adulto não pode ser inferior ao custo da cesta básica nacional.

O salário mínimo necessário é estipulado/definido pelo DIEESE levando em consideração o preço de itens básicos de alimentação, como arroz, feijão, carne, farinha e leite; de moradia, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

É importante lembrar que o salário do DIEESE é o parâmetro mínimo a ser seguido. No entanto, observamos que o salário mínimo definido nacionalmente ainda possui um valor muito inferior se comparado ao necessário.

Na Tabela 13 estão dispostos dados referentes aos valores do salário mínimo (SM), salário mínimo do DIEESE (SMN DIEESE) e do vencimento inicial e final dos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém, com jornada de 40 horas semanais.

Tabela13:Valor do Salário Mínimo, Salário Mínimo Necessário /DIEESE, Vencimentos inicial dos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém, em início de carreira, no período de 1991 a 2013 –40h Nível médio e superior (em R\$).

Ano	Sal. Mín. Nec. - Dieese (SMN) [a]	Sal. Mín. Nacional (SM) [b]	a:b	V.I. Médio [c]	c:a	V.I. Superior [d]	d:a
1991	*	96,64		264,24		430,42	
1996	2.219,23	319,37	14,39	694,25	31,28	887,02	39,97
1997	2.293,33	328,73	14,33	819,42	35,73	1.046,94	45,65
1998	2.289,05	346,96	15,16	881,64	38,52	1.126,42	49,21
1999	2.322,56	335,82	14,46	870,20	37,47	1.111,86	47,87
2000	2.351,17	353,52	15,04	858,42	36,51	1.102,30	46,88
2001	2.360,89	385,79	16,34	1.026,50	43,48	1.099,67	46,58
2002	2.624,44	380,85	14,51	1.025,98	39,09	1.099,15	41,88
2003	2.399,20	405,32	16,89	1.042,18	43,44	1.116,43	46,53
2004	2.343,52	415,04	17,71	1.038,73	44,32	1.112,59	47,48
2005	2.431,06	453,81	18,67	1.109,30	45,63	1.129,86	46,48
2006	2.306,91	516,08	22,37	1.258,15	54,54	1.258,15	54,54
2007	2.537,16	534,70	21,07	1.319,10	51,99	1.319,10	51,99
2008	2.810,28	544,71	19,38	1.355,57	48,24	1.355,57	48,24
2009	2.514,97	585,93	23,30	1.425,02	56,66	1.425,02	56,66
2010	2.645,85	605,77	22,90	1.493,04	56,43	1.493,04	56,43
2011	2.605,88	609,70	23,40	1.516,67	58,20	1.516,67	58,20
2012	2.704,49	656,73	24,28	1.607,45	59,44	1.607,45	59,44
2013	2.898,40	710,60	24,52	1.830,48	63,15	1.830,48	63,15
%Δ 1991/2013	30,6	635,3		592,73		325,27	

Fonte: Tabelas salariais– Prefeitura Municipal de Belém

Nota: Valores corrigidos a dezembro de 2013, INPC/IBGE.

No que concerne à evolução dos vencimentos dos professores, é possível observar, como foi destacado no capítulo II, que houve crescimento no vencimento inicial e final dos professores para ambos os níveis de formação, sendo que foi maior para os professores com formação em nível médio. O vencimento dos professores com formação em nível médio cresceu 529,73% e o dos professores com formação em nível superior 325,27%.

Percebe-se, assim, que as políticas de remuneração para os níveis de formação médio e superior implantadas na Rede Municipal de Ensino de Belém afetaram diretamente os trabalhadores da área da educação, pois, embora tenha ocorrido o crescimento dos vencimentos dos professores, sabe-se que a partir da década de 1990 a sobrecarga de trabalho aumentou.

Também foi possível perceber que os vencimentos iniciais e finais são os mesmos, ou seja, a política evidenciada na análise dos vencimentos parece não contribuir para tornar a carreira atrativa, pois a possibilidade de aumento na remuneração dos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém ocorre somente por tempo de serviço e pela aquisição de diplomas e certificados de cursos de aperfeiçoamento. Os valores dos vencimentos no início da carreira permanecem os mesmos até o final da carreira. Isto nos permite inferir que se trata de uma carreira sem carreira, na perspectiva dos vencimentos. As diferenças nos valores ocorrem na medida em que aumenta a experiência no exercício do magistério e a qualificação profissional. Deste modo, trata-se de uma política de remuneração que valoriza a experiência e a qualificação profissional.

Sobre o assunto, Abreu e Balzano (2001) afirmam que a evolução automática por tempo de serviço ou antiguidade não constitui carreira, mesmo que seja assim denominada, pois gera mecanismos de acomodação e apatia, e não contribui para a melhoria dos serviços públicos prestados à população nem para valorização profissional dos servidores.

Nas palavras dessas autoras:

Não existe carreira se as variações de remuneração são decorrentes apenas do tempo de serviço ou de certificados e diplomas adquiridos, sem a correspondente melhoria da atuação profissional, apenas associados à satisfação pessoal de aquisição de conhecimentos" (ABREU; BALZANO, 2001, p.221).

Além disso, o fato de o aumento da remuneração dos professores estar condicionado à obtenção de certificados ou diplomas de qualificação faz com que apenas alguns professores sejam valorizados. Nessa perspectiva, a política de remuneração expressa a valorização de esforço individualizado na carreira.

Na comparação do vencimento inicial dos professores da Rede de Ensino Municipal de Belém com o salário mínimo do DIEESE, constatou-se que os vencimentos, tanto dos professores com formação em nível médio quanto em nível superior, corresponderam a mais de 50%, a partir do ano de 2009.

Assim, no quesito vencimentos é possível afirmar que houve valorização, tendo em vista que cresceram em proporções muito mais elevadas que a referência do salário mínimo do DIEESE. Assim como podemos afirmar que os valores dos vencimentos dos professores correspondem a um pouco mais da

metade do valor DIEESE referenciado. Todavia, em relação ao salário mínimo nacional, constata-se que a valorização não ocorreu na mesma proporção.

A tabela 14 apresenta o comparativo desses mesmos indicadores com a remuneração inicial dos professores com formação em nível médio e superior.

Tabela14: Valor do salário mínimo, salário mínimo necessário /DIEESE, remuneração inicial dos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém, em início de carreira, no período de 1991 a 2013 – 40h Nível médio e superior (em R\$).

Ano	Sal. Mín. Nec. - Dieese (SMN) [a]	Sal. Mín. Nacional (SM) [b]	a:b	Remuneração Inicial (médio) [c]	c:a	Remuneração Inicial (Superior) [d]	d:a
1991	*	96,64					
1996	2.219,23	319,37	14,39	1.231,8	55,5	1.923,6	86,7
1997	2.293,33	328,73	14,33	1.458,0	63,6	2.276,8	99,3
1998	2.289,05	346,96	15,16	1.576,7	68,9	2.462,1	107,6
1999	2.322,56	335,82	14,46	1.526,0	65,7	2.383,2	102,6
2000	2.351,17	353,52	15,04	1.527,2	65,0	2.396,9	101,9
2001	2.360,89	385,79	16,34	1.794,3	76,0	2.349,3	99,5
2002	2.624,44	380,85	14,51	1.746,1	66,5	2.286,3	87,1
2003	2.399,20	405,32	16,89	1.848,4	77,0	2.420,1	100,9
2004	2.343,52	415,04	17,71	1.845,1	78,7	2.415,5	103,1
2005	2.431,06	453,81	18,67	1.960,4	80,6	2.440,5	100,4
2006	2.306,91	516,08	22,37	2.229,5	96,6	2.724,9	118,1
2007	2.537,16	534,70	21,07	2.340,3	92,2	2.860,4	112,7
2008	2.810,28	544,71	19,38	2.401,3	85,4	2.935,0	104,4
2009	2.514,97	585,93	23,30	2.531,2	100,6	3.093,7	123,0
2010	2.645,85	605,77	22,90	2.616,9	98,9	3.198,5	120,9
2011	2.605,88	609,70	23,40	2.710,6	104,0	3.307,5	126,9
2012	2.704,49	656,73	24,28	2.859,8	105,7	3.490,2	129,1
2013	2.898,40	710,60	24,52	3.403,4	117,4	4.154,7	143,3
%Δ 1991/2013	30,6	635,3		176,3		115,9	

Fonte: Tabelas salariais– Prefeitura Municipal de Belém

Nota: Valores corrigidos a dezembro de 2013, INPC/IBGE.

Os dados da tabela 14 evidenciam, por sua vez, que apesar de terem ocorrido aumentos importantes na remuneração inicial dos professores – tanto dos com formação em nível médio (176,3%) quanto dos com formação em nível superior (115,9%) – sinalizando valorização, não foi na mesma proporção que ocorreu com os vencimentos. Embora os aumentos sejam superiores ao ocorrido no valor referência do DIEESE, foi bem inferior ao crescimento do salário mínimo nacional.

Outra observação importante na tabela 14 refere-se ao comportamento das remunerações iniciais dos professores em relação tanto ao valor referência

do DIEESE quanto ao SMN, confirmando a sua valorização em relação a esses indicadores. Assim, em 1996 a remuneração inicial dos professores com formação em nível médio era 3,8 vezes maior que o SMN e, em 2013, passou a ser 4,7 vezes maior. Essa relação positiva também se manifestou na comparação com o valor referência do DIEESE que, em 1996, correspondia a 55,5% do valor e passou, em 2013, a ser maior em 1,7 vezes.

A remuneração inicial dos professores com formação em nível superior também se revelou significativa tanto em relação ao salário mínimo quanto ao valor referência do DIEESE. Em relação ao primeiro, a remuneração inicial correspondia, em 1996, a 6,0 vezes mais e, em 2013, a 5,8 vezes. Quanto à segunda referência, em 1996, a remuneração inicial desses professores correspondia a 86,7% e, em 2013, ultrapassou o valor referência do DIEESE em 43,3%.

Com base nesses indicadores é possível afirmar que tanto o vencimento quanto a remuneração inicial dos professores foram valorizadas, ainda que em diferentes proporções entre os professores.

Todavia, é importante problematizarmos a adequação desses indicadores para avaliar a remuneração dos professores da educação básica, visto que tanto o SMN quanto o valor referência do DIEESE não tomam em consideração a especificidade e a complexidade do trabalho e/ou das profissões.

O estudo desenvolvido por Farias (2014), em sua dissertação de mestrado, sobre a valorização dos professores na perspectiva dos próprios professores da RMEB, contribui para evidenciar a complexidade do indicador valorização dos professores. A título de ilustração, no depoimento de uma professora, entrevistada por Farias (2014), é afirmado ser difícil para um professor manter o sorriso quando percebe que recebe menos do que alguns cargos de nível médio e muito menos do que outros de nível superior que, por vezes, tem uma jornada de trabalho inferior e melhores condições de trabalho. Em outro depoimento é dito que “o professor para ter um vencimento um pouco melhor ele precisa de muito esforço físico-intelectual” (FARIAS, 2014, p.135). Outro depoimento ainda ressalta que a baixa remuneração leva os professores a multiplicarem a jornada de trabalho na tentativa de melhorar seus ganhos, mas que na realidade acabam por tornar o trabalho fatigante e sem qualidade.

Os dados da tabela 15 apresentam a composição da remuneração inicial dos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém com formação em nível superior e médio, em termos percentuais, evidenciando a importância dos vencimentos e das gratificações permanentes.

Tabela 15: Participação percentual do vencimento base e gratificações na remuneração dos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém, em início de carreira, no período de 1991 a 2013 – 40h Nível superior e médio (em R\$).

Ano	JORNADA 40HS (superior)			JORNADA 40 HS (médio)		
	REM.	% VENC.	% GRAT.	REM.	% VENC.	% GRAT.
1991	*	*	*	*	*	*
1996	1.923,6	46,1	53,9	1.231,8	56,4	43,7
1997	2.276,8	46,0	54,0	1.458,0	56,2	43,8
1998	2.462,1	45,8	54,2	1.576,7	56,0	44,0
1999	2.383,2	46,7	53,3	1.526,0	57,0	43,0
2000	2.396,9	46,0	54,0	1.527,2	56,2	43,7
2001	2.349,3	46,8	53,2	1.794,3	57,2	42,7
2002	2.286,3	44,1	55,9	1.746,1	58,8	41,2
2003	2.420,1	46,3	53,9	1.848,4	56,4	43,6
2004	2.415,5	46,1	53,9	1.845,1	56,3	43,7
2005	2.440,5	46,3	53,7	1.960,4	56,6	43,4
2006	2.724,9	46,2	53,8	2.229,5	56,4	43,6
2007	2.860,4	46,1	53,9	2.340,3	56,4	43,6
2008	2.935,0	46,2	53,8	2.401,3	56,5	43,5
2009	3.093,7	46,1	53,9	2.531,2	56,3	43,7
2010	3.198,5	46,7	53,3	2.616,95	57,1	42,9
2011	3.307,5	45,9	54,1	2.710,6	56,0	44,0
2012	3.490,2	46,1	53,9	2.859,8	56,2	43,8
2013	4.154,7	44,1	55,9	3.403,4	53,7	46,3
% CRES.	115,8			176,3		

Fonte: Tabelas salariais– Prefeitura Municipal de Belém

Nota: Valores corrigidos a dezembro de 2013, INPC/IBGE.

Os dados da tabela 15 mostram que o componente vencimento perdeu importância na composição da remuneração inicial tanto dos professores com formação em nível médio quanto dos com formação em nível superior, em detrimento das gratificações. Importa destacar que as gratificações correspondem a adicionais decorrentes da titularidade, haja vista não haver diferenciação entre os vencimentos ao longo da carreira.

Em relação aos professores com formação em nível superior, foi possível perceber que a maior parte de sua remuneração inicial é composta por gratificações, pois durante todo o período analisado as gratificações corresponderam a mais de 50% de sua remuneração. Nos anos de 2002 e 2013 foi possível observar que as gratificações corresponderam em aproximadamente 60% da remuneração.

No que concerne à remuneração dos professores com formação em nível médio, identificamos o contrário, pois a remuneração é composta em grande parte pelo vencimento. Em 2002, o vencimento correspondeu a aproximadamente 60% da composição da remuneração. Isso decorre do fato de a gratificação por titularidade ser inferior à gratificação dos professores detentores do título de nível superior.

A partir do exposto, podemos afirmar que as políticas de remuneração para os professores com formação em nível médio valorizaram a parcela fixa que compõe a remuneração, ou seja, o vencimento.

A partir do que foi exposto, é possível afirmar também que existem políticas de remuneração diferenciadas segundo o nível de formação, com tendências evidentes de valorizar um pouco mais os professores com formação em nível médio, em detrimento dos professores com formação em nível superior. Isto revela uma contradição em relação ao que preconiza a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (1996) no que concerne à formação dos professores para atuarem na educação.

3.20 Plano Nacional de Educação e remuneração docente na Rede Municipal de Ensino de Belém: Meta 17

Com o objetivo de contribuir com a discussão sobre a relação da meta 17 do PNE-2014/2024 e a valorização dos professores do município de Belém construímos a tabela 18.

Tabela 16: Belém - Vencimento e remuneração inicial mensal de servidores públicos municipais de Belém, com formação em nível médio e superior (2013)

Nível de Formação	Profissões	Carga Horária (semanal)	Vencimento	Remuneração
Médio	Técnico em tributação, Técnico em ótica oftálmica, Técnico em mecânica.	30h	710	1.137
	Assistente em administração, Agente de Postura e ordem econômica.	30h	710	1.137
	Agente de vigilância sanitária e ambiental, desenhista e fotógrafo técnico agrícola.	30h	710	1.137
	Professor	40h	1.883	3.412
Superior	Arquiteto, Assistente Social, Bibliotecário, contador, Economista.	30h	710	1.421
	Engenheiro Civil, Engenheiro mecânico, Engenheiro Químico.	30h	710	1.421
	Biomédico, Biólogo, Fisioterapeuta, Médico, Odontólogo, Psicólogo	30h	710	1.421
	Professor	40h	1.883	4.163

Fonte: Tabelas de Remuneração/2013 -Prefeitura Municipal de Belém.

O Plano Nacional de Educação – Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, estabelece como meta 17 a equiparação, até o final de 2019, do rendimento médio dos profissionais do magistério das redes públicas de educação básica ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente. Isso significa que até o sexto ano de vigência do PNE (2014-2024) deverá acontecer a valorização em termo remuneratório dos profissionais do magistério das redes públicas de educação básica.

No que concerne aos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém, os dados da tabela 16 evidenciam a comparação de sua remuneração com os demais profissionais com o mesmo nível de formação e com níveis de formação inferiores.

É possível observar que apenas o professor possui jornada de trabalho equivalente a 40 horas semanais. Os demais profissionais possuem jornadas de 30 horas semanais, ou seja, as 30 horas equivalem a 6 horas diárias. No caso específico do professor, são 8 horas, ou seja, dois turnos de trabalho.

Quando comparamos o vencimento dos professores com formação em nível médio com os vencimentos dos demais profissionais com o mesmo nível de formação, observamos que o do professor é 37,7% maior.

No que concerne ao vencimento dos professores com formação em nível superior, pode-se afirmar que seu vencimento também é maior que os demais profissionais com o mesmo nível de formação.

Nota-se que o vencimento do professor é superior ao vencimento do médico clínico geral, profissão considerada nobre pela sociedade.

Observamos, também, que praticamente todos os servidores municipais de Belém possuem o vencimento correspondente ao salário mínimo do ano, exceto os professores. Assim, constata-se que o fato de o professor possuir o vencimento diferenciado está relacionado à história de luta da categoria e à presença de um sindicato atuante na luta pela valorização.

É importante destacar que o Sintepp possui uma história de luta dos professores no Pará, e havia organização dos trabalhadores na educação antes mesmo do sindicato ser fundado, que se deu com a constituição da Associação dos Professores do Estado do Pará (Apepa), em pleno regime militar, e que sofreu fortes repressão.

No entanto a força e a mobilização da categoria durante os anos permaneceram firmes e, cerca de quatro anos depois, em 1983, foi criado o Sintepp, responsável pela organização de várias greves e de muitas conquistas para os professores (RODRIGUES, 2013).

No que diz respeito à remuneração inicial dos servidores públicos municipais, observa-se que as remunerações dos professores com formação em nível médio e superior são maiores do que as demais categorias. Fato este que também se justifica pela presença de um Estatuto do Magistério, fruto de muita luta e que garantiu direitos a determinadas gratificações que outros servidores da Rede Municipal não possuem.

Desse modo, podemos dizer que, ao fazermos a comparação do vencimento e da remuneração inicial dos professores da RMEB com os demais servidores municipais, percebemos que, de fato, a meta 17 do PNE foi atingida na RMEB. No entanto, conforme revelou o estudo de Farias (2014), a categoria não se sente valorizada.

Todavia, essa situação parece ser específica do caso de Belém no contexto de municípios do Pará. Pimentel (2015), em sua dissertação de mestrado sobre a política de remuneração dos professores da Rede de Ensino do Município de Oriximiná – Pará, constatou que a remuneração do professor

PEM II (nível superior) era 6,1% menor que a dos profissionais com a mesma formação, fato que revelou que as vantagens asseguradas ao professor com formação em nível superior não são suficientes para tornar sua remuneração mais atrativa e, conseqüentemente, para garantir sua valorização.

No que concerne ao vencimento e à remuneração dos professores com nível médio, o estudo de Pimentel (2015) revelou que a remuneração do professor PEM I (nível médio) é mais atrativa em relação aos demais servidores, por conta das diferentes vantagens que lhe são asseguradas em lei. Sendo assim, podemos afirmar que a situação dos professores com formação em nível médio da Rede Municipal de Ensino de Belém se assemelha ao caso de Oriximiná.

3.3 As principais alterações na carreira dos professores da RMEB e seus impactos na remuneração.

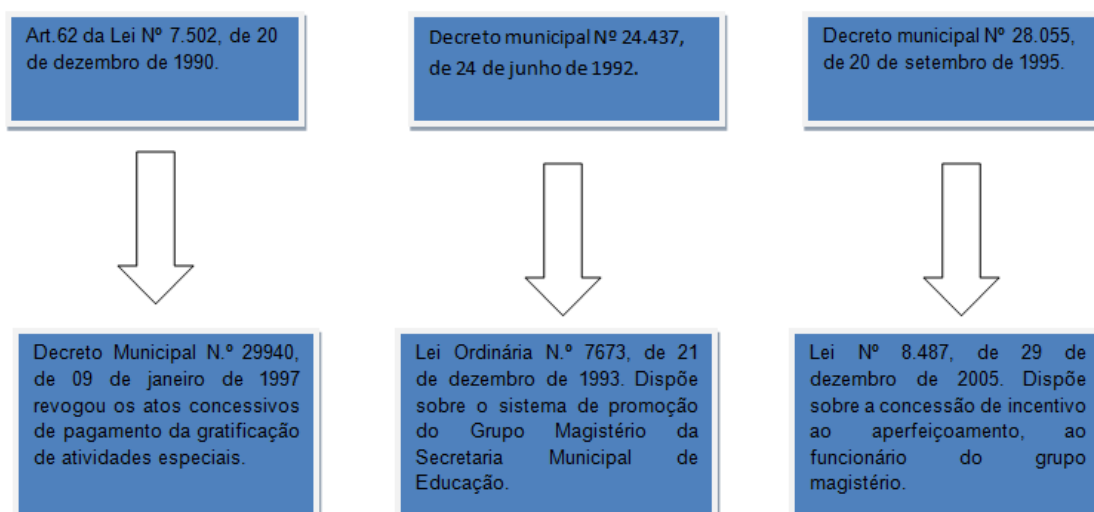
Duarte e Melo (2013) afirmam que na área da educação as alterações decorrentes das reformas empreendidas foram intensas e abarcaram a organização do trabalho docente, a estrutura do sistema educativo, responsabilidades para com a oferta, metodologias de ensino, currículo, avaliação, planejamento e gestão da educação, dentre outras ações. De acordo com as autoras, essas mudanças vieram amparadas em numerosa, fragmentada e complexa legislação, que anunciavam como objetivos a ampliação do direito à educação, alargando o acesso e a melhoria da qualidade, e, associado a isso, também veio o objetivo de valorização dos professores.

De acordo com Duarte e Melo (2013), com base em Oliveira (2007), com as mudanças ocorridas na área da educação processaram-se, também, profundas transformações nas relações de emprego e de trabalho no setor público. A política de remuneração desse setor caracteriza-se por uma grande diversidade. Os vencimentos se diferenciam em função da carreira, do contrato de trabalho (efetivo ou temporário), do cargo, do regime de trabalho, do nível e da classe, do tempo de serviço, da investidura em cargos de confiança, das gratificações incorporadas, da titulação e, mais recentemente, do desempenho.

Observamos, no capítulo II, que a legislação que rege a carreira e a remuneração dos professores da Rede Municipal de Belém passou por sucessivas modificações, fato que alterou as políticas de remuneração direcionadas a eles. No entanto, neste item do trabalho, temos como principal objetivo identificar se tais mudanças propiciaram valorização em termos de remuneração para a categoria.

A figura 1 apresenta as principais modificações em relação à política de remuneração para os professores da Rede Municipal de Ensino de Belém, no período de 1991 a 2013.

Figura 01: Principais alterações na Legislação da remuneração de Belém-Pará



Fonte: Elaborado pela autora

Sobre o Decreto Municipal Nº 29940, de 09 de janeiro de 1997, podemos dizer que este revogou os atos concessivos de pagamento da gratificação de atividades especiais prevista no art. 62, da Lei nº 7.502, de 20 de dezembro de 1990 (Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém). A partir da criação do decreto, o servidor municipal perdeu o direito de receber a gratificação nos seguintes critérios: a) de função; b) de localização especial de trabalho; c) pelo exercício de atividades em condições insalubres ou perigosas; d) de elaboração de trabalho técnico especializado, na forma prevista em regulamento; e) de fiscalização ou coordenação de processos seletivos.

A partir do exposto, podemos dizer que foi retirado mais um direito conquistado pelo trabalhador/professor. No entanto, as novas demandas e atribuições colocadas ao professor aumentaram nos últimos anos e,consequentemente, a intensificação e a precarização de seu trabalho cresceram na mesma proporção.

Pode-se dizer que o Decreto Municipal Nº 28055, de 20 de setembro de 1995, regulamentou a gratificação de incentivo ao aperfeiçoamento aos integrantes do Grupo Magistério e deu outras providências. Neste decreto, a gratificação de incentivo ao aperfeiçoamento era calculada sobre o vencimento do servidor do magistério, nos seguintes percentuais: I. 40% (quarenta por cento) para possuidores de diploma de doutorado; II. 30% (trinta por cento) para possuidores de diploma de mestrado; III. 20% (vinte por cento) para possuidores de curso de especialização, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas.

Este Decreto (nº 28055, de 1995)foi modificado pela Lei nº 8.487, de 29 de dezembro 2005, que atualmente dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento do funcionário do grupo magistério. A partir dessa lei,a gratificação de incentivo ao aperfeiçoamento continuou a ser calculada sobre o vencimento do funcionário do magistério, porém os percentuais foram alterados, passando a: I – 35 % (trinta e cinco por cento) para os possuidores de diploma de doutorado; II – 30% (trinta por cento) para os possuidores de diploma de mestrado; III – 25% (vinte e cinco por cento) para os possuidores de curso de especialização, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas; IV – 40% (quarenta por cento) para os ocupantes de cargo de nível médio possuidores de diploma de curso de graduação; V – 7,5% (sete vírgula cinco por cento) para os possuidores de curso de aperfeiçoamento, com carga horária igual ou superior a 180 (cento e oitenta) horas.

Ao compararmos a Lei Nº 8.487, de 29 de dezembro 2005, e o Decreto Nº 28055, de 1995, pode-se afirmar que houve ganhos e perdas para os professores da educação básica. Os ganhos se referem aos possuidores de diploma de especialização, cujo o incentivo passou de 20% para 25%.

Para os professores que possuem o curso de licenciatura, a lei garantiu um ganho de 40% de gratificação, ou seja, o professor que possui nível médio de formação passou a ter o direito sobre os 40%, além dos 60% de gratificação

de formação em nível médio. Desse modo, pode-se inferir que a política de remuneração alterada por meio da Lei nº 8.487, de 29 de dezembro 2005, veio estimular o professor com formação em nível médio a procurar qualificação e, assim, ter o aumento da sua remuneração.

Observa-se que os professores que possuem curso de doutorado tiveram perdas, pois o percentual de gratificação passou de 40% para 35%, ou seja, a política de remuneração para o professor da Rede Municipal de Ensino de Belém se alterou para desvalorizar os possuidores do diploma de doutorado e com isso desestimular a permanência de professores qualificados na Rede Municipal. Fato este que reflete nos dados apresentados na tabela 06 do capítulo anterior. Os dados revelaram que na Rede Municipal existiam apenas 15 mestres e doutores no ano de 2013.

Para os professores detentores do curso de mestrado nada foi alterado durante o período analisado, permanecendo 30% de gratificação calculada sobre seu vencimento. Assim, pode-se dizer que a política de remuneração para esse professor se manteve estável.

Observamos, dessa maneira, que a política de remuneração baseada no aperfeiçoamento se alterou de forma que apenas os professores com formação em nível médio e os especialistas obtiveram ganhos, ou seja, estes foram beneficiados com a modificação na legislação. Inferindo-se, a partir disso, que a política de remuneração na RMEB foi construída para atrair profissionais “menos” qualificados.

Percebe-se que embora se tenha aumentado os percentuais dos professores com nível médio e com especialização, reduziu-se a gratificação dos possuidores de curso de doutorado.

Essas alterações decorrem de políticas de ajuste fiscal implantadas a partir da década de 1990, na perspectiva de conter os gastos. Soares (2001) destaca que as chamadas políticas de ajuste estrutural do Estado foram propostas, com medidas econômicas e estratégias político-institucionais pautadas no neoliberalismo como um projeto global para a sociedade, políticas essas articuladas que não se limitam a medidas econômicas de efeitos conjunturais e/ou transitórios, trazendo consequências sociais graves e permanentes.

No que concerne à Lei Ordinária Nº 7673, de 21 de dezembro de 1993, que dispõe sobre o sistema de promoção do Grupo Magistério da Secretaria Municipal de Educação, incorporou o Decreto Nº24437, de 24 de junho de 1992, e acrescentou a progressão vertical e a progressão horizontal por antiguidade.

A partir da criação da Lei Ordinária Nº 7673, de 21 de dezembro de 1993, a promoção do funcionário ocupante de cargo do Grupo Ocupacional Magistério do Município de Belém passou a se dar de duas formas: I) Progressão funcional horizontal e II) Progressão funcional vertical.

A Lei Ordinária Nº 7673, 21 de dezembro de 1993, dispõe que a progressão vertical é a passagem do professor efetivo de uma para outra categoria funcional de professor, devido a uma nova qualificação. Em seu § 4º, determina que se o vencimento da referência inicial da nova categoria for menor do que a anterior em que se encontrava o professor, o posicionamento deste deverá ser na referência imediatamente superior ao daquela em que estava no momento da progressão.

No entanto, constatamos, com base em informações abordadas no capítulo II, que não existem diferenças nos vencimentos dos professores por níveis de formação, ou seja, mesmo que o professor adquira uma nova qualificação nada será alterado em seu vencimento. O que se constatou foi apenas o ganho da gratificação de incentivo ao aperfeiçoamento.

Ressaltamos, com base em Pimentel (2015), que ao mesmo tempo em que este tipo de gratificação torna a remuneração mais atrativa, também suscita preocupação, visto que ela pode vir a ser reduzida ou suprimida da remuneração dos servidores por ato do Chefe do Poder Executivo.

Também observamos a inexistência de progressão horizontal, ou seja, embora a Lei Nº7673, de 21 de dezembro de 1993, tenha estabelecido a progressão horizontal por antiguidade, mediante o acréscimo de 5% de adicional salarial a cada interstício de dois anos, isso não tem ocorrido, pois, de acordo com o gráfico 01,apresentado no capítulo II,os vencimentos no início e no final da carreira correspondem ao mesmo valor, ou seja, o professor que está em início de carreira recebe o mesmo vencimento que o professor que está no final da carreira, fato que confirma a existência de uma política que não estimula o desenvolvimento da carreira, tornando-a pouco atrativa.

Segundo Morduchovic (2003), as escolas estão entre as organizações em que: (a) a antiguidade segue sendo um dos princípios incentivos; (b) as promoções implicam deixar o trabalho que se vinha desenvolvendo e, mais ainda, (c) as promoções dependem das aposentadorias dos ocupantes de postos superiores na escala hierárquica.

No caso do município de Belém, com base na posição de Morduchowicz (2003), trata-se de uma carreira baseada em concepções tradicionais, devido a serem o tempo de serviço e a titulação os principais fatores de progressão dos professores.

Podemos dizer também que se observa paralisia no desenvolvimento das políticas de remuneração para os professores. Concordamos com Da Luz (2008) ao afirmar que os governos têm sido inflexíveis no descumprimento dos preceitos assegurados nos Estatutos do Magistério e nos Planos de Carreira, mesmo que sejam considerados determinações legais.

Da Luz (2008) acrescenta que o neoliberalismo fragmentou o trabalho e suas funções e tenta desconfigurar sua natureza, buscando enfraquecer toda e qualquer organização social e, principalmente, a categoria de trabalhadores que ouse questionar sua legitimidade. Portanto, os professores da educação básica e sua função são cada vez mais requisitados para ajudar na nova sociabilidade do capital, com a tarefa de desenvolver competências, conhecimentos e atitudes necessárias à sustentação dessa lógica utilitarista e mercadológica.

A inexistência de progressão horizontal nos leva a afirmar que as alterações nas políticas de remuneração que foram construídas no período de 1991 a 2013 tiveram como principal objetivo a redução dos direitos dos professores, bem como a sua desvalorização. Isso significa que a construção de políticas como estas estão alinhadas ao ideário neoliberal.

De acordo com Duarte e Melo (2013), é inegável que a qualidade da educação está vinculada à valorização do magistério, a qual implica, entre outras coisas, assegurar condições de trabalho e de salário dignos; carreira docente com possibilidade de progressão funcional; regime de trabalho; concurso público; formação e qualificação profissional; tempo remunerado para estudos, planejamento e avaliação, assegurado no contrato de trabalho; reconhecimento social; dignidade profissional.

No entanto Duarte e Melo (2013,p.03) ressaltam que:

Tais elementos estão na contramão das propostas contidas nas Reformas executadas. Ao se aproximar da realidade do trabalho docente nas redes públicas de ensino no país, pode-se constatar a existência de diferenças gritantes entre os discursos dos reformadores e os textos das legislações relativos à valorização do magistério e aos mecanismos que se colocam, efetivamente, na prática das escolas. Se, em tais discursos e legislações, verifica-se uma suposta afirmação da qualidade da educação e da valorização do magistério, na prática, são criados e consolidados distintos mecanismos que, vistos em seu conjunto, não somente negam tais termos como também naturalizam o quadro de degeneração que os envolve. Essa naturalização se expressa, sobremaneira, na precarização do trabalho e da remuneração dos professores; mas igualmente se expressa na naturalização da ideia de que a escola pública oferece educação de baixa qualidade.

Assim, a análise da remuneração dos professores da Rede Municipal, pautadas nas leis correlatas e nas tabelas salariais, evidenciou que as políticas de remuneração do município não estão focadas no vencimento, na medida em que as vantagens pecuniárias integram parte significativa da remuneração. Desse modo, observamos que estes tipos de políticas não se configuram como atrativas e não valorizam os professores na perspectiva coletiva, pois há uma relevante quantidade de gratificações e auxílios que não são incorporados no ato da aposentadoria.

As políticas remuneratórias para os professores com nível superior da RMEB caracterizam-se pela existência de várias vantagens pecuniárias complementares ao vencimento, denominadas de “política de penduricalhos”.

Considerações Finais

O estudo teve como objetivo principal apreender as políticas de remuneração dos professores da Rede de Ensino Municipal de Belém, a partir das alterações na remuneração ocorridas no período de 1991 a 2013, visando analisar se tais políticas valorizam os professores.

Para nortear o processo investigativo, definiram-se as seguintes questões: Que tipo de política de remuneração está colocada na Legislação? É uma política de remuneração que valoriza o professor? Houve avanços ou retrocessos na construção das políticas de remuneração para os professores da Rede Municipal de Ensino de Belém, desde a aprovação do Estatuto do Magistério, de 1991 a 2013? As tabelas salariais revelam o que está colocado no Estatuto do Magistério?

No que concerne à primeira questão norteadora, a análise dos dados revela que não há apenas uma política de remuneração, mas sim políticas de remuneração que foram sendo apresentadas durante os anos de 1991 a 2013, principalmente com a mudança de prefeitos.

No que concerne aos governos, é importante destacar que embora a receita orçamentária tenha tido aproximadamente o mesmo crescimento no governo de Edmilson Rodrigues e na gestão de Duciomar Costa (2005-2012), em termos de vencimento e remuneração os crescimentos foram distintos, pois, de acordo com os dados dos capítulos II e III, tanto a remuneração inicial quanto o vencimento inicial dos professores com formação em nível médio e superior foram, na gestão de Duciomar Costa, superiores ao crescimento observado no governo de Edmilson Rodrigues.

A análise do crescimento da remuneração inicial e do vencimento no período de 1991 a 2013 permite-nos concluir que o professor com formação em nível médio foi mais valorizado que o professor com formação em nível superior.

Ao analisarmos os vencimentos iniciais e finais, percebemos que são os mesmos, ou seja, a política evidenciada na análise dos vencimentos parece não contribuir para tornar a carreira dos professores da RMEB atrativa, pois a possibilidade de aumento na remuneração ocorre somente por tempo de serviço e pela aquisição de diplomas e certificados de cursos de aperfeiçoamento. Os valores dos vencimentos no início da carreira são os mesmos até o final da

carreira. Assim, inferimos que não há carreira, na perspectiva dos vencimentos. Desse modo, trata-se de uma política de remuneração que valoriza a experiência e a qualificação profissional.

No entanto, o Estatuto do Magistério prevê a progressão horizontal por antiguidade, assim aconteceria a elevação automática do professor à referência imediatamente superior a cada interstício de dois anos de efetivo exercício no Município de Belém. Se houvesse a progressão por antiguidade, o professor progrediria até alcançar 13 referências (A-B-C-D-E-F-G-H-I-J-K-L-M) e a cada interstício de dois anos teria 5% de adicional salarial, dessa maneira o professor da RMEB chegaria à referência M (última referência) e obteria um acréscimo de 65% de adicional em relação ao seu vencimento.

Porém, os dados revelaram que esse tipo de progressão não ocorre, e a principal forma de progredir na carreira e ter um acréscimo na remuneração acontece por meio do adicional por tempo de serviço e por meio da progressão vertical.

Quanto à composição da remuneração, constatamos que a maior parte da remuneração dos professores com formação em nível superior é composta por gratificações. No entanto, o contrário foi observado na composição da remuneração inicial do professor com formação em nível médio, pois a remuneração é composta em grande parte pelo vencimento. Sendo observado que o vencimento correspondeu a aproximadamente 60% da composição da remuneração no ano de 2002.

Com isso, inferimos que a política de remuneração para os professores com formação em nível médio valoriza a parcela fixa que compõe a remuneração, ou seja, o vencimento.

Podemos afirmar, a partir disso, que existe uma política diferenciada para cada nível de formação, ou seja, as políticas de remuneração no período de 1991 a 2013 tenderam à valorização do professor com nível médio.

Os resultados da investigação mostram, com base nos indicadores (salário mínimo nacional e salário mínimo do DIEESE), que tanto o vencimento quanto a remuneração inicial dos professores foram valorizadas, ainda que em diferentes proporções entre os professores.

Com relação às mudanças ocorridas na legislação que rege a carreira e a remuneração dos professores da Rede Municipal de Ensino de Belém, vimos

que as alterações propiciaram valorização e também (des)valorização de alguns itens que compõem a carreira e refletem, por conseguinte, na política de remuneração.

Primeiramente, destacamos que os professores com formação em nível médio foram beneficiados com a alteração da legislação, pois estes passaram a possuir o direito de 40% de gratificação mediante a comprovação de cursos de graduação, ou seja, a esses profissionais foi dado um incentivo para a formação e conseqüente possibilidade de acréscimo em sua remuneração.

Quanto os professores com formação em pós-graduação, foi observado que aos possuidores de diploma de especialização foi garantido um percentual de 25%, ou seja, um acréscimo de 5% em relação à legislação anterior.

No entanto, para os professores com doutorado pode-se afirmar que houve perda de 5% em relação à legislação anterior, ou seja, para este profissional a mudança na legislação não propiciou valorização.

Para os professores com diplomas de mestrado não houve mudanças na legislação, pois os percentuais foram mantidos nas mudanças ocorridas.

Refletimos, assim, que as políticas de remuneração foram sendo modificadas para beneficiar os professores com formação em nível médio e com diplomas de especialização, pois a eles foram garantidos percentuais maiores de gratificações. Esta afirmação nos leva ao seguinte questionamento: O professor com formação em nível médio e superior deve receber a mesma remuneração que o professor com formação em mestrado e doutorado? Este questionamento leva em consideração não o nível de qualificação, mas parte do princípio que o trabalho do professor com nível médio e superior é o mesmo trabalho executado pelo professor com formação em mestrado e doutorado.

Ao compararmos o vencimento e a remuneração inicial dos professores com os demais servidores municipais, concluímos que os professores são valorizados, pois tanto o vencimento quanto a remuneração inicial são superiores aos demais profissionais da RMEB.

Ressaltamos que no caso específico dos professores da Rede Municipal de Educação de Belém, a meta 17 do Plano Nacional de Educação – PNE (2014-2024) foi atingida. No entanto, ressaltamos que, embora o vencimento e a remuneração sejam superiores aos demais profissionais, isto não significa afirmar que o professor da RMEB está sendo supervalorizado, mas que a

categoria possui um sindicato atuante e também uma história pautada na luta por melhores condições de trabalho e valorização da categoria.

Desse modo, a situação dos professores da RMEB pode ser considerada diferenciada em relação a outros servidores, no entanto, conforme citado no estudo de Farias (2014), a categoria não se sente valorizada. O conceito de valorização é, por isso, um conceito complexo, pelo seu alto grau de subjetividade.

REFERÊNCIAS

ABREU, Mariza e BALZANO, Sonia. Progressão na Carreira do Magistério e Avaliação de Desempenho. In: Guia de Consulta para o Programa de Apoio aos Secretários Municipais de Educação – PRASEMIII/ Organização por Maristela Marques Rodrigues e Mônica Giágio. Brasília: MEC/FUNDESCOLA, 2001.

ABRUCIO, Fernando L.; COSTA, Valeriano M. F. Reforma do estado e o contexto federativo brasileiro. São Paulo: Centro de Estudos, 1998.

ALVES, Antonio de Sousa. Financiamento do ensino médio público no estado do Maranhão no período de 1996 a 2006: possíveis efeitos da política de focalização. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Pará, Belém, 2011.

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino Rezende. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte dos dados do Censo Escolar e da PNAD. Cadernos de Pesquisa (Fundação Carlos Chagas. Impresso), v. 41, 2014.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (Org.). Pós- Neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático. 4ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1998; p. 9-28.

Antunes, Ricardo. Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, Boitempo, 1999.

_____. Adeus ao trabalho? São Paulo: Cortez, 1995.

APPLE, M. Trabalho docente e textos: economia política das relações de classe e gênero. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

ARAÚJO. Luis Cesar G. Cargos e Salário. Gestão de Pessoas –Estratégias e integração organizacional. Colaboradora Adriana Amadeu Garcia. São Paulo Atlas, 2006.

BARROS, Antonilda Vasconcelos. O trabalho Docente na educação básica na Rede Municipal de Ensino de Belém. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Pará, Belém, 2013.

BEHRING, Elaine Rossetti. Brasil em Contra-reforma – desestruturação do Estado e perda de direitos. São Paulo: Cortez, 2003.

BERHING, Elaine Rossetti e BOSCHETTI, Ivanete. Política Social: fundamentos e história (Biblioteca Básica de Serviço Social; v.2) São Paulo: Cortez, 2008.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. A Reforma do estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle. Brasília, DF: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1997. (cadernos MARE da reforma do estado; v. 1)

_____. Gestão do Setor Público: estratégia e estrutura para um novo Estado. In: BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos; SPINK, Peter Kevin (org.). Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001a, p. 22- 39.

_____. A Reforma do Estado nos anos 90. Lógica e Mecanismos de Controle. Disponível em: 165
http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/publicacao/seges/PUB_Seges_Mare_caderno01.PDF

BOITO JR, Armando. Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil. São Paulo: Xamã, 1999.

BRITO, V.L. F.A. Plano de carreira profissional da educação básica em Minas Gerais: Valorização profissional? In: Educação em Foco, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, p. 229-256, jun. 2012.

CAMARGO, R. B.; GIL, J ; GOUVEIA, A. B. ; MINHOTO, M. A. P. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. Revista Brasileira de Política e Administração da Educação, v. 25, p. 341-363, 2009.

CAMARGO, R.B; JACOMINI, M. Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais. In: Educação em Foco, Belo Horizonte, ano 15, n. 17, p. 229-256, jun. 2011.

CAMPOS, Claudinei José Gomes. Metodologia qualitativa e método clínico qualitativo: um panorama geral de seus conceitos e fundamentos. seminário internacional de pesquisa e estudos qualitativos, 2010.

CANO, Wilson. América Latina: notas sobre a crise atual. In: Economia e Sociedade, v.18, n.3(37), p.603-621, dez. 2009.

CARDOSO, Fernando Henrique. "Notas sobre a reforma do Estado". Novos. 1998.

CARVALHO, E.C.F A crise estrutural do Capital segundo o filósofo húngaro IstvánMészáros e seus reflexos na educação . Revista Urutagua. Paraná,2009.

COGGIOLA, Osvaldo. O capital contra a história: gênese e estrutura da crise contemporânea. São Paulo: Xamã: Pulsar, 2002.

CORIAT, B. Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização. RJ., Editora da UFRJ/Reavan, 1994.

COSTA. M. C. V. Trabalho Docente e profissionalismo: uma análise sobre gênero, classe e profissionalismo de professoras e professores de classes populares. Porto Alegre: Sulina, 1995.

CRUZ, Rosana Evangelista da. Pacto Federativo e Financiamento da educação: A função supletiva e redistributiva da União – O FNDE em destaque. Tese de doutorado. Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2009.

DAVIES, Nicholas. FUNDEB: a Redenção da Educação Básica? Campinas-SP. Autores Associados, 2008.

DA LUZ, Sílvia Letícia D'Oliveira. A valorização do profissional da educação e a carreira docente: a experiência do governo de frente popular em Belém do Pará. 250 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Pará, Belém, 2008.

DINIZ, Eli. O Contexto Internacional e a Retomada do Debate sobre Desenvolvimento no Brasil Contemporâneo (2000/2010). In: DADOS- Revista de Ciências Sociais. Rio de Janeiro, vol.54, nº 4, 2011, pp. 493 a 531.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Sistema Remuneratório dos Servidores Públicos. Direito Administrativo. 14ª Ed. São Paulo. Atlas, 2002.

DUMENIL, Gérard; LÉVY, Dominique. Superação da crise, ameaças de crises e novo capitalismo. In: CHESNAIS, F. et al.. Uma nova fase do capitalismo? São Paulo: Xamã; Campinas: Centro de Estudos Marxistas, 2003; p. 15-41. Disponível também em: <http://www.unicamp.br/cemarx/criticamarxista/critica19-R-carcanholo.pdf>.

DUTRA JÚNIOR. Adhemar F. et al. Plano de carreira e remuneração do Magistério Público: LDB, FUNDEF, diretrizes nacionais e nova concepção de carreira. Brasília: MEC, FUNDESCOLA, 2000. 234 p.

FARIAS, Adriana Jesus Diniz. Quem são e quanto ganham os Professores da Educação Básica do Município de Belém Rede Municipal?. 2011 (Relatório de pesquisa)

_____. A Carreira Docente na Rede municipal de ensino de Belém- Pará sob a ótica dos professores. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Pará, Belém, 2014.

FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola ; GOUVEIA, Andrea Barbosa ; Benini, Élcio Gustavo. Remuneração de professores no Brasil: um olhar a partir da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Educação e Pesquisa (USP. Impresso), v. 38, p. 339-356, 2012.

FRANÇA, M; ARAÚJO, Fádyla Késsia R. de; BARBOSA , Janaina Lopes; FERREIRA, Maria Aparecida dos S; SANTOS, Mônica Moreira dos, SILVA Rosângela Maria de O. Política de valorização do magistério público: Os planos de cargos, carreira e remuneração das redes estadual do Rio Grande do Norte e

municipal de Natal e o piso salarial profissional nacional. In: Educação em Foco, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, p. 229-256, jun. 2012.

FRENTE BELÉM POPULAR. Programa de governo. O próximo passo. Belém (PA): [s.n], 2001.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação e a Crise do Capitalismo real. São Paulo: Cortez, 2000.

GARCIA, Maria Manuela Alves; ANADON, Simone Barreto. Reforma educacional, intensificação e autointensificação do trabalho docente. Educ. Soc. vol.30 no.106. Campinas, 2009.

GEMAQUE, Rosana Maria Oliveira. Financiamento da educação, o FUNDEF no Estado do Pará: feitos e fetiches. 2004. Tese (Doutorado em Educação) Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo. São Paulo, [s.n.], 2004.

_____, Rosana Maria Rolim. Relatório do Estágio Pós-Doutoral. 2013.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUEDES, Maria Gorete Rodrigues Cardoso. Democracia e Eleição de Dirigentes Escolares no Sistema Municipal de Ensino de Belém: análises e perspectivas. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Pará, Belém, 2007.

GURGEL, R. F.O Magistério da Educação básica paraibana no contexto das políticas educacionais. In: Educação em Foco, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, p. 229-256, jun. 2012.

GURGEL, R.F. . Uma análise de planos de carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil. in: IV seminário internacional sobre profissionalização docente, 2013, Curitiba-PR. xi congresso nacional de educação - EDUCERE. 2013 - ANAIS, 2013. p. 2581-2599.

GURGEL, R.F. Repercussão das desigualdades regionais na remuneração do magistério Potiguar. In: IV Colóquio Nacional da AFIRSE-Secção Brasileira, 2007, Natal-RN. Epistemologia das Ciências da Educação - Livro do Colóquio. Natal-RN: EDUFRN, 2007. v. Único.

GUTIERRES, D. V. G. et al. Relatório da Força Tarefa sobre Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério. 2013. mimeo.

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães; GEMAQUE, Rosana Maria Oliveira; LUZ, Silvia Leticia D' Oliveira. A carreira dos Profissionais do Magistério do Sistema Municipal de Educação de Belém: o dito e o feito. Jornal de Políticas Educacionais, v. 5, p.46-56, 2011.

HADDAD, Sergio (Org). Banco Mundial, OMC e FMI: o impacto nas políticas educacionais. São Paulo: Cortez, 2008.

HARVEY, David. A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo, 1999.

HARVEY, David. O Enigma do Capital e as crises do capitalismo. Tradução: João Alexandre Peschanski. São Paulo: Boitempo, 2008.

KALLEBERG, Arne L. In Francisco de Oliveira, Ruy Braga e Cibel e Rizek (Orgs.). Hegemonia às avessas: economia, política e cultura na era da servidão financeira. São Paulo :Boitempo, 2010 ,400 p.

KOSIK, K. Dialética do concreto. 7. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.

LIMA, Rosangela Novaes. As relações intergovernamentais e as políticas educacionais. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Estadual de Campinas, 2000.

LOUREIRO, Maria Rita. Instituições, política e ajuste fiscal: o Brasil em perspectiva comparada. Rev. Bras. Ciências Sociais, v.16, n. 47, Nov. 2001.

LÜDKE, Menga ; ANDRÉ, Marli, Pesquisa em educação: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

MANCEBO, Deise. Agenda de pesquisas e opções teórico-metodológicas nas investigações sobre trabalho docente. Educação e Sociedade. Campinas, vol. 28, n. 99, p. 466-482, maio/ago. 2007.

MANDEL, Ernest. A Crise do Capital. Campinas: UNICAMP, 1990.

MARTINS, L. M. As aparências enganam: divergências entre o materialismo histórico e dialético e as abordagens qualitativas de pesquisa. 2006. Disponível em <http://www.anped.org.br/reunioes/29ra/trabalhos/trabalho/GT17-2042--Int.pdf>

MAUÉS, Olgaíses Cabral. As Mutações no Mundo do Trabalho e as Repercussões na Educação: o caso da formação de professores. Ver a educação, Belém, v. 6, n. 1, p. 1-117, jan./jun., 2000.

MAUÉS, Olgaíses Cabral. Reformas Internacionais da Educação e Formação de Professores. Cadernos de Pesquisa, n. 118, março/ 2003 p. 89-117, março/ 2003.

MÉSZÁROS, I. Para além do capital. Tradução de Paulo Cezar Castanheira e Sérgio Lessa. Campinas, São Paulo: Boitempo, 2002.

MONTE, E. D. Trabalho Docente na educação à distância : A UFPA como a expressão do Fenômeno. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Pará, Belém, 2010.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes. Documentos PREAL, Washington, n. 23, p. 1-60, jun. 2003. Disponível em:

http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras_incentivos_salariales_docentes_morduchowicz_portugues.pdf. Acesso em: ago. de 2016.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Reformas educativas na América Latina e os trabalhadores docentes. Belo Horizonte: Autêntica, 2003.

OLIVEIRA, Natalia Cristina de; OLIVEIRA, Luiz Antoniodo; SANTOS, João Marcos Vitorino dos. O MATERIALISMO HISTÓRICO E SUAS CATEGORIAS DE ANÁLISE: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES. In: VII Seminário de Pedagogia - SEPED, 2013, Cornélio Procopio. Anais VII SEPED, 2013. v. 01. p. 183-200.

OLIVEIRA, Ney Cristina Monteiro. A política educacional no cotidiano escolar: um estudo meso-analítico da organização escolar em Belém-PA. Tese (Doutorado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

OLIVEIRA, R. F. A contra-reforma do Estado no Brasil: uma análise crítica. Revista Urutagua. Paraná, 2011.

PIMENTEL, Adriana Marinho. A Carreira do Magistério Público da Rede municipal de ensino de Oriximiná-Pará: Um estudo a partir do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – Lei nº 7.315/10. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Pará, Belém, 2015.

PIRES, Marília Freitas de Campos. O materialismo Histórico-dialético e a educação. In: mesa-redonda Paradigmas de Interpretação da Realidade e Projetos Pedagógicos ogreda pelas disciplinas de Pedagogia Médica e Didática Especial dos Cursos de Pós-graduação da Faculdade de Medicina da UNESP, campus de Botucatu, 1997.

ROSSINHOLI, M. Política de financiamento da educação básica no Brasil: do FUNDEF ao FUNDEB. Brasília: Líber livro, 2010.

ROSSO, S. D. Mais Trabalho! : A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

SADER, Emir. A Hegemonia Neoliberal na América Latina. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (org.). Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 35-38.

SADER, Emir. Os porque da desordem social mestres explicam a globalização. Editora Record, 2003.

SANTANA, Wagner (Orgs). Educação e federalismo no Brasil: combater as desigualdades, garantir a diversidade. Brasília: UNESCO, 2010. Disponível em:

<<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001873/187336por.pdf>>. Acesso: 17 de janeiro de 2016.

SILVA, Eldra Carvalho da; GEMAQUE, Rosana Maria Oliveira. O Piso salarial profissional nacional (PSPN) para os professores da Educação Básica: avanços ou retrocessos?. In: X Seminário Nacional de Políticas Educacionais e Currículo "Tensões da Educação na Contemporaneidade e seus reflexos nas políticas educacionais e no currículo", 2011, Belém. X Seminário Nacional de Políticas Educacionais e Currículo "Tensões da Educação na Contemporaneidade e seus reflexos nas políticas educacionais e no currículo". Belém: EDUFPA, 2011.

SOARES, Laura Tavares. Os custos sociais do ajuste neoliberal na América latina. 3ª Edição. São Paulo, Cortez, 2001.

SOUZA, Angelo Ricardo; GOUVEIA, Andrea Barbosa. In : Trabalho na educação básica: a condição docente em sete estados brasileiros. Belo Horizonte: Fino Trato – FT , 2012.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VERHINE, R. E.; MAGALHÃES, A. L. (2003). O impacto do FUNDEF no Brasil: resultado de um estudo comparativo realizado em rede nacional. Encontro Internacional da Sociedade Brasileira de Educação Comparada: Construindo a Identidade Latino Americana. Porto Alegre: SBEC.

DOCUMENTOS JURÍDICOS E OUTROS DOCUMENTOS OFICIAIS

BELÉM. Prefeitura Municipal de Belém. Lei Orgânica do Município de Belém. Aprovada de 30/03/1990. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: junho de 2016.

_____. Prefeitura Municipal de Belém. Lei 7.502 de 20 de dezembro de 1990 – Dispõe sobre o Estatuto do Funcionário Público de Belém. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: junho de 2016.

_____. Prefeitura Municipal de Belém. Lei nº 7.507 de 14 de janeiro de 1991 – Dispõe sobre o Plano de Carreira do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Belém. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: junho de 2016.

_____. Prefeitura Municipal de Belém. Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991 – Estatuto do Magistério. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: outubro de 2016.

_____. Prefeitura Municipal de Belém. Lei nº 8791, de 30 de dezembro de 2010. Cria cargos de provimento efetivo no âmbito da Secretaria Municipal de Educação -SEMEC, no Grupo Ocupacional Magistério, e dá outras providências. Disponível em:http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: outubro de 2016.

_____. Decreto Municipal nº 24.437, de 24 de junho de 1992. Regulamente a progressão funcional por merecimento mediante avaliação de desempenho e dá outras providências. Publicação: SEMAJ, [s.d.]. Disponível em:http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: outubro de 2016.

_____. LEI Nº 7.722, de 07 de julho de 1994. Dispõe sobre o Sistema Municipal de Ensino. Disponível em:http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: outubro de 2016.

_____. Lei Ordinária N.º 7673, DE 21 DE DEZEMBRO DE 1993. Dispõe sobre o sistema de promoção do Grupo Magistério da Secretaria Municipal de Educação. Disponível em:
http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: outubro de 2016.

_____. Lei Ordinária N.º 7883, 13 DE MAIO DE 1998. Dispõe sobre a criação do Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de valorização do Magistério de Belém e dá outras providências. Disponível em:http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: outubro de 2016.

_____. Lei Ordinária N.º 7973, 15 DE SETEMBRO DE 1999. Incorpora aos quadros da Secretaria Municipal de Educação, os funcionários da Fundação Papa João XXIII lotados nas Unidades de Educação Infantil e dá outras providências. Disponível em:http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: outubro de 2016.

_____. Lei Nº 8.487, de 29 de dezembro de 2005. Publicada no DOM nº 10.570, 3ºcad., de 29/12/2005. Dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento, ao funcionário do grupo magistério, vantagem pecuniária prevista no art. 37, inciso VI, da Lei nº 7.528, de 05 de agosto de 1991, e dá outras providências. Disponível em:http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em: junho de 2016.

BRASIL. Lei nº 5.692 de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5692.htm. Último acesso em julho de 2016.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: junho de 2016.

_____. Emenda Constitucional Nº 19, de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm. Último acesso em: junho de 2016.

_____. Emenda Constitucional nº 20, 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Publicado no D.O.U. eletrônico 16.12.1998. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: junho de 2016.

_____. 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 A todas Disposições constitucionais Transitórias.

_____. Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: junho de 2016.

_____. Lei n.º 9.424 de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério. Publicada no DOU de 26.12.96. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: junho de 2016.

_____. Lei 11.494 de 20 de junho de 2007. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: junho de 2016.

_____. Lei 11.738 de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: junho de 2016.

_____. 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://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: junho de 2016.

_____. Ministério da Educação. Plano Nacional de Educação – Lei 10.172/2001. Brasília, 2001. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: junho de 2016.

_____. Resolução CNE nº 2/2009. Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf. Último acesso em: junho de 2016.

_____. Parecer CNE/CEB nº 09/2009. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2009/pcp002_09.pdf. Último acesso em: junho de 2016.

_____. Resolução CNE n.º 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>. Último acesso em: junho de 2016.

_____. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º de maio de 1943. Estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Último acesso em: junho de 2016.

_____. Lei nº 13.005 de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Último acesso em: novembro de 2015.

FRENTE BELÉM POPULAR. Programa de governo. Programa de Governo. Edmilson Prefeito. Belém (PA): Super cores, out. 1996.

SEMEC. Situação escolar das crianças na cidade de Belém. Belém: Semec, 1995 (Série Pesquisa: realidade educacional).

_____. Portaria Nº 524/2014/GABS/SEMEC. Altera a redação do artigo 6º da Portaria Nº 043/2011/GABS/SEMEC, de 25 de janeiro de 2011. Publicada no DOM nº 12.527 de 11/03/14. Disponível em: <http://www.cinbesa.com.br/diario/arquivos/dom-11-03-2016.pdf>. Último acesso em: junho de 2016.

Sites consultados:

<http://www.sepof.pa.gov.br/>. Último acesso em junho de 2016.

<http://www.ibge.gov.br>. Último acesso em junho de 2016.

<http://www.belem.pa.gov.br>. Último acesso em junho de 2016.

http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Último acesso em junho de 2016.

<http://www.inep.gov.br>. Último acesso em junho de 2016.

<http://www.fnde.gov.br/fnde-sistemas/sistema-siope-apresentacao>. Último acesso em agosto de 2016.

<http://istoe.com.br/>