



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

MARIELSON RODRIGUES GUIMARÃES

**CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO
MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE BREVES-PA**

Belém – PA

2015

MARIELSON RODRIGUES GUIMARÃES

**CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO
MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE BREVES-PA**

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

Área de Concentração: Políticas Públicas Educacionais

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Rosana Maria Gemaque Rolim.

Belém – PA

2015

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFPA

Guimarães, Marielson Rodrigues, 1974-

Carreira e remuneração dos profissionais do
magistério público do município de Breves-PA / Marielson
Rodrigues Guimarães. - 2015.

Orientadora: Rosana Maria Gemaque Rolim.

Dissertação (Mestrado) - Universidade
Federal do Pará, Instituto de Ciências da
Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação,
Belém, 2015.

1. Educação e Estado - Breves (PA). 2.
Professores - Salários - Breves (PA). 3.
Política salarial - Breves (PA). I. Título.

CDD 22. ed. 379.11098115

MARIELSON RODRIGUES GUIMARÃES

**CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO
MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE BREVES-PA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação, do Instituto de Ciências da Educação da Universidade Federal do Pará, como requisito obrigatório para obtenção do título de Mestre em Educação. Área de concentração: Políticas Públicas Educacionais. Sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Rosana Maria Gemaque Rolim.

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Rosana Maria Gemaque Rolim.
Universidade Federal do Pará - UFPA
Orientadora

Prof.^a Dr.^a Olgaíses Cabral Maués
Universidade Federal do Pará - UFPA
Examinadora

Prof.^a Dr.^a Maria Dilnéia Espíndola Fernandes
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS
Examinadora Externa

Belém – PA

2015

*À Elza Guimarães, insuperável em suas lições de vida;
À Robertina, companheira com quem compartilho lutas e sonhos;
Aos filhos Marcela, Marília, Marielson Jr. e ao neto Manoel,
por amá-los incondicionalmente;*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus que, por interseção de Nossa Senhora do Perpétuo Socorro, possibilitou-me renovar a fé, a qual se transformou em forças para levantar e seguir lutando;

À minha mãe, Elza Guimarães, agradeço a forma como me ajuda a refletir e a tomar decisões importantes na vida e em minha carreira profissional, sempre com muito amor e carinho;

À minha esposa e companheira Robertina, pelo companheirismo, amor, compreensão e apoio nos momentos difíceis;

À Marcela, Marília, Marielson Junior, Manoel, meus filhos e neto, pois são fonte de inspiração e me fazem buscar ser melhor a cada dia. A lembrança constante de seus sorrisos, o carinho e amor a mim dedicados torna tudo mais fácil, especialmente quando é preciso levantar, depois de um grande tombo;

Aos meus irmãos Ormim, Socorro, Marinelza, e, especialmente, a André Guimarães, agradeço aos conselhos, as críticas e ensinamentos que extrapolam as relações familiares. Seus estímulos foram fundamentais nesta caminhada;

Aos amigos Cleves e Lenilson pelas contribuições que fizeram ao texto e por proporem reflexões políticas acerca dos resultados do estudo;

Eloy Borges, pelo exemplo de atuação político-sindical coerente, o que influenciou positivamente minha formação;

A Nonato Cândia, por ter realizado a revisão/edição do texto sem que este perdesse sua essência;

Aos colegas do GEFIN, em especial à Prof.^a Dr.^a Rosana Maria Gemaque Rolim, pela orientação do Trabalho e pela defesa coerente sobre minha idoneidade moral e acadêmica, quando esta foi questionada;

Aos professores Salomão Hage, Olgaíses Maués, Vera Jacob, Sônia Araújo, Dalva Valente, Ana Tancredi e Eliana Felipe pela coerência e firmeza política com que defendem o Programa de Pós-graduação em Educação da UFPA;

Agradeço à amizade sincera de Salomão Santiago, Joana Machado, Ivone Cabral, Valcicléia Cruz, Solange Silva e Adriana Pimentel, a qual foi conquistada durante a realização do Curso, e com quem compartilhei momentos especiais na luta pela democratização do PPGED/ICED/UFPA. Farei de tudo para mantê-las!

*Para não ter protestos vãos,
Façamos nós por nossas mãos,
Tudo o que a nós nos diz respeito.*
A Internacional - Eugéne Pottier (1871)

GUIMARÃES, Marielson Rodrigues. **Carreira e remuneração dos profissionais do magistério público do município de Breves-PA**. 140 f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2015.

RESUMO

O estudo trata da Carreira e Remuneração dos profissionais do magistério do Município de Breves-PA. O objetivo foi analisar as mudanças na estrutura dos cargos, carreira e remuneração dos profissionais do magistério, ocorridas no período de 1999 a 2012, e suas implicações na valorização da carreira. O processo de investigação buscou relacionar questões ideológicas, políticas e econômicas e analisá-las de forma a explicitar criticamente a conjuntura determinante dessa estrutura, a partir de uma contextualização que evidenciasse as condicionantes (práticas, teóricas e ideológicas) que serviram (e servem) de sustentação da política educacional brasileira na sua totalidade. Assumimos que não poderíamos analisar a carreira e remuneração dos profissionais do magistério de forma desarticulada de um contexto maior, que nos remetesse tanto à crise do modo de produção capitalista, bem como às estratégias de superação da crise, pensadas em âmbito local e global. Destacam-se os marcos regulatórios da carreira e remuneração de forma a explicitar indicadores de carreira e remuneração dos profissionais do magistério contidos em documentos de organismos internacionais, expressos na legislação nacional e do município de Breves-PA. Foram analisadas as Leis Municipais N.º 1.825, de 02 de agosto de 1999; N.º 2.023, de 21 de julho de 2003; N.º 2.236, de 20 de junho de 2011; e N.º 2.269, de 29 de junho de 2012, além de outros documentos de âmbito municipal. Constatou-se que as mudanças na carreira e remuneração dos profissionais do magistério, ocorridas no município de Breves de 1999 a 2012, representam melhorias no que tange à estrutura do quadro de cargos, à amplitude das progressões e à estrutura remuneratória. Entretanto, conclui-se que, apesar das melhorias evidenciadas na carreira e remuneração desses profissionais, há indícios de limitações orçamentárias e políticas que comprometem a implementação da carreira e remuneração previstas nas Leis N.º 2.236/11 e N.º 2.269/12.

Palavras-chave: Carreira do magistério. Composição da remuneração. Valorização profissional.

GUIMARÃES, Marielson Rodrigues. **Career and remuneration of professionals in the public teaching of the Breves-PA municipality**. 140 f. Master Thesis (Master of Education) - Federal University of Pará, Belém, 2015.

ABSTRACT

The study deals with the Career and Compensation of the Municipality of Breves-PA teaching professionals. The objective was to analyze the changes in the structure of positions, career and remuneration of teaching professionals that occurred from 1999 to 2012, and its implications on the value of career. The research process sought to relate ideological, political and economic and analyze them in order to critically explain the crucial juncture of this structure, from a context that showed the conditions (practical, theoretical and ideological) used (and serving) of Support Brazilian educational policy in its entirety. We assume that we could not analyze the career and remuneration of teaching professionals in a disjointed manner of a larger context, to refer so much to the capitalist mode of production crisis, as well as strategies for overcoming the crisis, thought locally and globally. Noteworthy are the regulatory frameworks of career and remuneration in order to clarify indicators career and remuneration of teaching professionals contained in documents of international organizations, expressed in national legislation and Breves-PA municipality. Municipal laws were analyzed N.º 1.825, of august 2, 1999; N.º 2.023, of july 21, 2003; N.º 2.236, of june 20, 2011; and N.º 2.269, of june 29, 2012, and other municipal documents. It was found that changes in career and remuneration of teaching professionals, occurred in brief municipality from 1999 to 2012, representing improvements in relation to the frame structure of positions, the extent of progression and remuneration structure. However, it is concluded that despite the improvements highlighted in the career and remuneration of such professionals, there is evidence of budgetary and political constraints that compromise the implementation of career and remuneration provided for in law N.º 2.236/11 and N.º 2.269/12.

Keywords: The teaching career. Composition of compensation. Professional development.

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 População, área e densidade demográfica dos municípios da Mesorregião do Marajó.....	63
Tabela 02: BREVES – População, Densidade Demográfica e percentual da População Estadual.	64
Tabela 03: BREVES – Variação do PIB de Breves e participação no PIB do Estado (em mil Reais) com valores atualizados pelo INPC a preço de outubro de 2013.....	67
Tabela 04: IDH do Brasil, Estado do Pará e Município de Breves (2000-2010)	68
Tabela 05: Breves – Receita Orçamentária, por tipo de fonte (2005 – 2012).	69
Tabela 06: Matrículas na Educação Básica da Rede Pública segundo a dependência administrativa (1999-2012)	79
Tabela 07: Número de professores por tipo de vínculo (2006-2013).....	80
Tabela 08: Receita total da Função Educação (2005-2012).....	81
Tabela 09: Movimentação de receitas do FUNDEF/FUNDEB (2005-2012)	82
Tabela 10: Recursos do FUNDEB*, per capita aluno e professor (2005-2012)	84
Tabela 11 Remuneração inicial e final de profissionais do magistério (1999-2002)	93
Tabela 12: Remuneração inicial e final de profissionais do magistério (2003-2010).....	99
Tabela 13: Remuneração inicial e final de profissionais do magistério (2011-2012).....	107
Tabela 14: Vencimento Inicial e Final dos profissionais do magistério (40 horas) e Salário Mínimo Necessário do DIEESE.....	119
Tabela 15: Valor Hora/aula e amplitude das progressões de 12 Estados, 12 capitais e do município de Breves	121
Tabela 16: Percentual dos componentes na composição da remuneração em relação à remuneração inicial e final percebida por Professores	126
Tabela 17: composição da remuneração dos profissionais do magistério público de Breves (1999-2012)	130

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Principais documentos utilizados neste estudo.	31
Quadro 02: Legislação e definição territorial do município de Breves-PA	66
Quadro 03: Gestão do município de Breves (2007-2012)	70
Quadro 04: Estrutura organizacional dos cargos de Profissionais do Magistério constante da Lei N.º 1.825/99.....	86
Quadro 05: Quadro de cargos e vencimentos dos Profissionais do Magistério Público de Breves – Lei N.º 1.825/99	88
Quadro 06: Quadro de cargos e vencimentos dos Profissionais do Magistério Público de Breves – Lei N.º 1.825/99 (2000-2002)	90
Quadro 07: Vantagens pecuniárias previstas na Vigência da Lei N.º 1.825/99.....	92
Quadro 08: Estrutura organizacional dos cargos dos Profissionais do Magistério constante da Lei N.º 2.023/03.....	94
Quadro 9: Quadro de cargos e vencimentos dos Profissionais do Magistério – Lei N.º 2.023/03.....	94
Quadro 10: Quadro de cargos e vencimentos dos Profissionais do Magistério Público de Breves – Lei N.º 2.023/03 (2003-2006)	96
Quadro 11: Vantagens pecuniárias previstas na Vigência da Lei N.º 2.023/03.....	97
Quadro 12: Estrutura organizacional dos cargos dos Profissionais do Magistério constante da Lei N.º 2.236/11.....	100
Quadro 13: Movimento vertical previsto na Lei N.º 2.236/11.....	101
Quadro 14: Quadro de cargos e vencimentos dos Profissionais do Magistério – Lei N.º 2.236/11.....	102
Quadro 15: Quadro de cargos e vencimentos dos Profissionais do Magistério – Lei N.º 2.269/12.....	104
Quadro 16: Vantagens pecuniárias previstas nas Leis N.º 2.236/11 e N.º 2.269/12.....	105
Quadro 17: Amplitude das progressões	118
Quadro 18: Vantagens pecuniárias permanentes e variáveis previstas aos profissionais do magistério no município de Breves-PA entre 1999 e 2012	125

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Mapa Mesorregião do Marajó.....	62
Figura 02: Mapa territorial do Município de Breves.....	66

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADIN – Ação Direta de Inconstitucionalidade

AGEE – Agenda Globalmente Estruturada para a Educação

BM – Banco Mundial

CAE – Conselho de Alimentação Escolar

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CNE – Conselho Nacional de Educação

CONSED – Conselho Nacional dos Secretários de Educação

CONSEPE – Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano Global

FMI – Fundo Monetário Internacional

FNDE – Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação

FPE – Fundo de Participação dos Estados

FPM – Fundo de Participação dos Municípios

FUNDEB – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério

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

GEFIN – Grupo de Estudos e Pesquisas em Gestão

GOM – Grupo Ocupacional do Magistério

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

ICMS – Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços

IDHM – Índice de Desenvolvimento Humano do Município

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor

IPI – Imposto sobre Produtos Industrializados

IPVA – Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores

ITCMD – Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doação

ITR – Imposto Sobre a Propriedade Territorial Rural

LDB – Lei de Diretrizes e Bases

LDBEN – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MARE – Ministério da Administração e Reforma do Estado

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMC – Organização Mundial do Comércio

PCCR – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração

PD – Professor Docente

PEC – Projeto de Emenda Constitucional

PIB – Produto Interno Bruto

PLP – Professor Licenciado Pleno

PMDB – Partido do Movimento Democrático Brasileiro

PNAE – Programa Nacional de Alimentação Escolar

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PP – Partido Progressista

PSPN – Piso Salarial Profissional Nacional

SAPs – Programas de Ajuste Estrutural

SECAD – Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade

SECULT – Secretaria Municipal de Educação e Cultura

SEMED – Secretaria Municipal de Educação

SINTEPP – Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará

SIOPE - Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação

STF – Supremo Tribunal Federal

TAC – Termo de Ajuste de Conduta

UEMG- Universidade Estadual de Minas Gerais

UFMS – Universidade Federal do Mato Grosso do Sul

UFMT – Universidade Federal de Mato Grosso

UFPA – Universidade Federal do Pará

UFPB - Universidade Federal da Paraíba

UFPI - Universidade Federal do Piauí

UFPR – Universidade Federal do Paraná

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte

UNDIME – União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

UNIFESP – Universidade Federal de São Paulo

UNISUL – Universidade do Sul de Santa Catarina

USP – Universidade de São Paulo

USP-RP – Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
1 POLÍTICA EDUCACIONAL E OS MARCOS REGULATÓRIOS DA CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO.....	34
1.1 ORGANISMOS INTERNACIONAIS E A REFORMA EDUCACIONAL.	34
1.2 UMA AGENDA ESTRUTURADA PARA A EDUCAÇÃO.....	42
1.3 A CARREIRA E A REMUNERAÇÃO DOCENTES EM DOCUMENTOS INTERNACIONAIS	46
1.4 MARCOS REGULATÓRIOS ACERCA DA CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NA LEGISLAÇÃO NACIONAL.....	53
2 CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE BREVES-PA	62
2.1 ASPECTOS GEOGRÁFICOS, DEMOGRÁFICOS, POLÍTICOS E SOCIOECONÔMICOS.....	62
2.2 A EDUCAÇÃO NO MUNICÍPIO DE BREVES: MARCOS LEGAIS E SISTEMA DE ENSINO.	70
2.3 ATENDIMENTO E OFERTA EDUCACIONAL NO MUNICÍPIO DE BREVES.....	77
2.4 A CARREIRA E A REMUNERAÇÃO DOCENTE NOS PLANO DE CARGOS CARREIRA E REMUNERAÇÃO.....	85
2.4.1 A Lei N.º 1.825/99: O primeiro Plano de Cargos Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério de Breves.	86
2.4.2 O segundo Plano de Cargos Carreira e Remuneração – A Lei N.º 2.023/03.....	93
2.4.3 O Plano de Cargos Carreira e Remuneração dos Trabalhadores em educação – A Lei N.º 2.236/11	101
3 ALTERAÇÕES NA CARREIRA E REMUNERAÇÃO: VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE BREVES-PA .	109
3.1 AS MUDANÇAS NA ESTRUTURA E MOVIMENTO NA CARREIRA.	110
3.2 A AMPLITUDE DAS PROGRESSÕES	117
3.3 A COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO	122
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	134
REFERÊNCIAS	139

INTRODUÇÃO

O interesse inicial deste estudo, que tem como objetivo analisar as mudanças na carreira e na remuneração dos profissionais do magistério público do município de Breves-PA, advém da formação acadêmica/profissional e da atuação sindical no Marajó. Isso tem nos oportunizado acompanhar diversas discussões sobre Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos trabalhadores em educação de diversos municípios desta Mesorregião. Destacam-se, nesse movimento, especialmente as discussões ocorridas em debates temáticos, congressos, seminários, mesas de negociação, reuniões com prefeitos e vereadores, comissões de elaboração/reformulação de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério.

A formação acadêmica/profissional inicia-se em 1998, ao ingressar na Universidade Federal do Pará/Campus Universitário do Marajó-Breves, no Curso de Pedagogia, em Regime Intervalar¹. Nesse espaço direcionei minhas² reflexões para as contradições que permeiam a educação enquanto prática social, debatendo-as com colegas de turma, provenientes de vários municípios do Marajó (Breves, Melgaço, Portel, São Sebastião da Boa Vista) e de outras regiões do Estado do Pará (Marabá, Oriximiná, Nova Ipixuna) e Macapá. Em 1999, ingressei no Serviço Público, no cargo de professor contratado na rede de ensino do município de Breves e, paralelamente, iniciei também a atuação junto ao Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará (SINTEPP), inicialmente com a filiação e, em seguida, compondo a Coordenação da Subsele de Breves³.

Nessa trajetória, destacamos os atrasos recorrentes no pagamento do funcionalismo público municipal, ocorridos no ano de 2000, na gestão do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB). Estes atrasos chegaram a contabilizar três meses, o que ocasionou a deflagração de uma greve geral no mês de novembro de 2000, que perdurou até o final daquele ano, e do mandato do então prefeito. Apesar da greve, o prefeito deixou o cargo

¹ A Universidade Federal do Pará oferta cursos em dois regimes: Extensivo (Regular), cursos que funcionam em um único turno e as disciplinas são ministradas nos períodos de fevereiro a junho e de agosto a dezembro e; Intensivo (Intervalar), cursos que funcionam em dois turnos, e as disciplinas são ministradas nos períodos de janeiro a fevereiro e julho a agosto (Resolução N.º 3.633/2008/CONSEPE/UFPA).

² Para abordar minha relação com o objeto de investigação desta pesquisa, farei uso da primeira pessoa do singular de modo a tornar o texto mais pessoal.

³ O Estatuto do Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado do Pará prevê, em sua estrutura, a existência de Subsedes, unidades com abrangência municipal, autonomia financeira e administrativa eleitas mediante processo que garante a proporcionalidade qualificada como forma de composição da Coordenação.

sem efetuar o pagamento referente aos meses de novembro e dezembro de 2000, bem como não efetuou o pagamento do décimo terceiro de todos os servidores públicos municipais⁴.

Nesse período, ocorreu minha primeira experiência prática com o financiamento da educação, pois, mesmo com grande dificuldade ao acesso de informações importantes, organizamos grupos de estudos na perspectiva de identificar as receitas e despesas do município de Breves para confrontá-las com os dados apresentados pela Administração municipal.

Em janeiro de 2003, o então prefeito do Partido Progressista (PP) assinou junto a Justiça do Trabalho um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) pelo qual ele se comprometia a substituir o quadro de contratados do serviço público por servidores concursados. Contudo, foi somente em 2005, em meio a muita pressão, especialmente dos sindicatos dos servidores da Saúde e da Educação, que o município de Breves realizou o segundo Concurso Público para todo o funcionalismo municipal⁵. A partir de então passei a integrar o quadro de professores concursados e iniciar a carreira no cargo de Professor Licenciado Pleno em Pedagogia (GOM-PLP).

Em 2006, assumi o compromisso de coordenar a Regional Marajó do SINTEPP⁶ para um mandato de três anos, experiência ímpar, perpassada principalmente pelo intercâmbio de práticas entre as subsedes. Nessa coordenação, visitei vários municípios para participar de debates, mesas de negociação, seminários temáticos, reuniões de planejamento, cursos de formação sindical, fóruns, greves, atos públicos, conferências. Em todos estes momentos as problemáticas centrais aglutinavam-se nos seguintes temas: Concurso Público para os cargos da educação; construção e/ou reestruturação de planos de cargos, carreira e remuneração; reajuste salarial; desvio de verbas da educação, entre outros.

Essa experiência prática vivenciada cotidianamente, a qual me possibilitou interatuar junto às demandas advindas da atuação sindical na defesa dos direitos dos trabalhadores em educação, possibilitou aproximações com os elementos da carreira e remuneração destes trabalhadores. Contudo, tais aproximações apresentavam-se de forma limitada em relação à

⁴ As remunerações dos meses de novembro, dezembro e décimo terceiro de 2000 foram objeto de ação civil pública impetrada pelo SINTEPP e Ministério Público do Estado do Pará. Em 2006 a justiça reconheceu a dívida do município, contudo, o pagamento se deu de forma parcelada, mediante um acordo judicial em que a Administração municipal se comprometeu a destinar trinta mil reais por mês para efetuar o pagamento dos valores devidos aos servidores, iniciando pelos menores valores e encerrando com o maior débito.

⁵ O primeiro Concurso Público abrangendo todo o funcionalismo público foi realizado no ano de 1995.

⁶ A Regional Marajó do SINTEPP é composta pelas Subsedes dos seguintes municípios: Afuá, Anajás, Bagre, Breves, Chaves, Curralinho, Muaná, Melgaço, Ponta de Pedras, Portel, Salvaterra, Santa Cruz do Arari, São Sebastião da Boa Vista e Soure (Art. 59 do Estatuto do SINTEPP).

compreensão total da realidade, justamente por serem formulações que, apesar de demandarem certo grau de estudos, eram, ao final, formulações da prática profissional e sindical. Perceber essa limitação, e buscar superá-la, constituiu-se no reconhecimento de que as lacunas somente seriam preenchidas por meio de uma investigação sistemática, à luz de um referencial teórico que possibilitasse uma apreensão maior da realidade.

Passei então a entender que se fazia necessário uma análise da carreira e remuneração dos profissionais do magistério do município de Breves-PA, a partir de suas múltiplas determinações, e que esta tivesse como pressuposto o reconhecimento da relação entre a macropolítica educacional com as políticas praticadas em âmbito local. Nesse sentido, o ingresso ao Mestrado Acadêmico em Educação da Universidade Federal do Pará, em 2013, e, desde então, a participação no Grupo de Estudos em Gestão e Financiamento da Educação (GEFIN), coordenado pela professora Dr.^a Rosana Maria Gemaque Rolim, constituíram-se como ações fundamentais para o estudo dos desafios ora apresentados.

Assim, essa vivência possibilitou a ampliação da visão de mundo, da construção de conhecimentos, da forma de perceber e interagir com a sociedade, sem deixar de reafirmar a centralidade da luta de classes na determinação da sociedade capitalista. Paralelamente, os estudos, as discussões, as orientações, o estreitamento do contato com as pesquisas no âmbito local e nacional acerca da carreira e remuneração dos profissionais do magistério, contribuíram decisivamente na definição de meu objeto de pesquisa.

Em nossos estudos analisamos as determinações legais acerca da carreira e remuneração dos profissionais do magistério público. Dentre essas normatizações legais destacam-se a Constituição Federal de 1988; as regulamentações do Fundo de Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério (FUNDEF); do Fundo de Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério (FUNDEB); a Lei N.º 9.394/06, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN); e a Lei N.º 11.738/08, que regulamentou o Piso Salarial Profissional Nacional dos Profissionais do Magistério (PSPN). Embora não tenham força de Lei, esses documentos compõem o conjunto de normas nacionais acerca da carreira e remuneração do magistério.

As Resoluções N.º 03/97 e N.º 02/09, do Conselho Nacional de Educação (CNE), que fixaram diretrizes nacionais para a implementação e ou reformulação de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério público, sendo a primeira normatizada no âmbito do FUNDEF e a segunda inserida no contexto do FUNDEB e PSPN, também foram analisadas.

Sobre as determinações legais acerca da carreira e remuneração dos profissionais do magistério público, é importante observar que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu, em

seu Artigo 206, inciso V, que o ensino deve ser ministrado tendo como um de seus princípios basilares a “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” (BRASIL, 1988).

Em setembro de 1996 foi aprovada a Emenda Constitucional N.º 14/96 que criou o FUNDEF. Regulamentado pela Lei N.º 9.424/96, este Fundo subvinculava os recursos da educação, com a qual 15% das principais receitas dos estados e municípios (ICMS, FPE, FPM, IPI Exportação e Lei Kandir) passaram a ser destinadas de forma focalizada no Ensino Fundamental por um período de dez anos. O FUNDEF previa também que uma proporção não inferior a 60% dos recursos recebidos deveria ser destinada exclusivamente ao pagamento dos professores em efetivo exercício no magistério desse nível de ensino (BRASIL, 1996).

Por sua vez, a Lei N.º 9.464/96 estabeleceu em seu Artigo 9º que os estados, o Distrito Federal e os municípios deveriam dispor de novo plano de carreira e remuneração do magistério, em um prazo de seis meses a partir de sua promulgação. Tais Planos deveriam assegurar: a remuneração condigna para os professores vinculados ao Ensino Fundamental público, o estímulo ao trabalho desenvolvido em sala de aula e a melhoria da qualidade do ensino (BRASIL, 1996).

A Lei 9.394/96 (LDBEN) foi sancionada em dezembro de 2006⁷, imputando aos sistemas de ensino o imperativo de promover “a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive estatutos e planos de carreira do magistério público” (BRASIL, 1996). Este dispositivo legal reforçou a necessidade de normatização jurídica acerca da carreira e remuneração dos profissionais do magistério em estados e municípios.

A Resolução N.º 03/97 foi aprovada em outubro de 1997 pelo Conselho Nacional de Educação (CNE) e visava normatizar os Artigos 9º e 10 da Lei do FUNDEF. Esta Resolução fixou diretrizes para criação e reformulação de Planos de Carreira e Remuneração para o magistério público dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios.

Em dezembro de 2006, com o término da vigência do FUNDEF, o Congresso Nacional aprovou a Emenda Constitucional N.º 53/06, que criou o FUNDEB. Este fundo foi regulamentado em julho de 2007 pela Lei N.º 11.494/07. Com vigência de 14 anos, o FUNDEB contemplou toda a Educação Básica (Ensino Fundamental, Educação Infantil e Ensino Médio); previa a valorização aos profissionais da educação através de planos de carreira dos profissionais da educação; aumentou os percentuais de vinculação de 15% para

⁷ A LDBEN foi aprovada em 20 de dezembro de 1996, três meses depois da aprovação da Emenda Constitucional N.º 14/96 que criou o FUNDEF.

20% dos impostos vinculados pelo FUNDEF e; subvinculou outros impostos (ITCMD, IPVA, ITR) que compõem a estrutura de financiamento educacional brasileiro. A Lei N.º 11.494/06 manteve a destinação de 60 % dos recursos do Fundo como percentual mínimo que deveria ser aplicado com a remuneração dos profissionais do magistério.

A Emenda Constitucional que criou o FUNDEB alterou o Artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e previu, na alínea “e”, do inciso III, do *caput* do artigo, a criação de leis específicas para fixar o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério.

Desta forma, o PSPN foi regulamentado em julho de 2008 mediante a aprovação da Lei N.º 11.738/08, contudo, com “problemas em relação à valorização salarial dos professores, pois o piso foi considerado como remuneração final, incluindo os abonos e gratificações para uma jornada de 40 horas e o valor abaixo do que vinha sendo praticado em alguns Estados e municípios” (GEFIN, Relatório de Pesquisa, 2013).

Em 2009, foram fixadas as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública por meio da Resolução N.º 02/09 do Conselho Nacional de Educação. Esta resolução afirmou-se como norma de adequação dos planos de cargos carreira e remuneração à Emenda Constitucional N.º 53/06 (Art. 206 da CF), ao Art. 40 da Lei N.º 11.494/06, e à Lei N.º 11.738/08 (PSPN).

Na análise desses documentos identificamos que a carreira e remuneração dos profissionais do magistério são tratadas, pelo menos no âmbito do discurso governamental e legal, como elementos de valorização profissional. Logo, deveria tal valorização ser materializada por meio da implementação e/ou reformulação dos planos de carreira e remuneração nos estados e municípios.

Em 2010, o Conselho Nacional de Secretários de Educação (CONSED), com a colaboração da Fundação Lemann, fez realizar um “Estudo Comparativo sobre Planos de Carreira” (2010), que, em síntese, configurou-se em uma análise comparativa, organizada em tabelas, que possibilita visualizar as principais características da carreira e remuneração expressas nos planos de carreira e remuneração do magistério público dos Estados e do Distrito Federal. Os eixos de análise dessa pesquisa foram:

os cargos existentes, suas funções, áreas de atuação, jornadas de trabalho (duração e composição), estrutura dos planos de carreira (níveis, classes e fatores para progressão), composição da remuneração (adicionais e gratificações) e amplitude de progressão (distância entre o vencimento/subsídio inicial e final da carreira) (CONSED, 2010).

Destacam-se também os estudos realizados em rede por grupos de pesquisadores de várias Universidades. Os objetivos dessas pesquisas centram-se na análise da relação entre financiamento da educação, Leis e normas referentes à carreira e remuneração docente e a sua implementação em estados e municípios de todo o país. Intitulada “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas”, a primeira pesquisa em rede foi desenvolvida entre os anos de 2008 a 2012 e contou com financiamento da CAPES / INEP / SECAD – Observatório da Educação.

Em tal pesquisa analisou-se a carreira e remuneração de doze estados e suas respectivas capitais: São Paulo, Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Paraíba, Piauí, Roraima, Pará, Minas Gerais e Rio Grande do Norte. O estudo articulou nove programas de Pós-Graduação em Educação, quais sejam os da USP, UFPA, UFPI, UFPB, UFRN, UEMG, UFMS, UFPR, UNISUL e contou ainda com 04 (quatro) grupos colaboradores de pesquisa (USP-RP, UNIFESP, UFMT, UFRGS). Nesse contexto de investigação uma série de publicações foi produzida, consolidadas em teses, dissertações, artigos e relatórios de pesquisa.

Cumprir observar que uma segunda pesquisa em rede está em desenvolvimento desde 2013, envolvendo os mesmos grupos de pesquisas do estudo finalizado em 2012, a qual possui financiamento da CAPES / INEP / SECAD – Observatório da Educação. A pesquisa denominada “Remuneração de professores de escolas públicas de Educação Básica no contexto do FUNDEB e PSPN” tem com objetivo analisar impactos do FUNDEB e do PSPN na estrutura de remuneração dos professores de escolas públicas de educação básica em 12 (doze) estados brasileiros e suas capitais.

Esses estudos revelam que embora estados e municípios estejam submetidos às mesmas leis, e demais normas federais, eles acabam por apresentar resultados diferenciados no que diz respeito à regulamentação específica da carreira e remuneração dos profissionais do magistério. Certamente, essa diversidade de modelos de planos e componentes da remuneração dos professores da educação básica também decorre da materialização do princípio da autonomia, previsto no Artigo 18 da Constituição Federal de 1988, em que os “entes federados podem cobrar impostos, definir seus orçamentos e normatizar sua forma de aplicação, a partir dos seus legislativos” (GEMAQUE, 2013, p. 06). Entretanto, entendemos que esse princípio não deve implicar, como vem ocorrendo em alguns casos, no descumprimento dos direitos assegurados, na legislação nacional, aos profissionais do magistério.

No Estado do Pará foram identificados alguns estudos que utilizaram como categorias de análise a carreira e a remuneração de profissionais do magistério para analisar os impactos da política de fundos (FUNDEF e FUNDEB) na realidade do Estado e de determinados municípios. Dentre esses estudos, destacam-se os realizados por Gemaque (2004, 2013), Silva (2010), Carvalho (2012), Bandeira (2013), Diniz (2014), bem como diversos artigos e relatórios de pesquisa produzidos pelos integrantes do GEFIN, a partir de 2009. Contudo, persiste a necessidade de estudos que explicitem maior compreensão sobre indicadores de valorização referentes à carreira e remuneração dos profissionais do magistério praticados no âmbito dos municípios.

O município de Breves-PA insere-se nesse contexto no qual temos, por um lado, em âmbito federal, um quadro legislativo-normativo acerca da valorização do magistério público; por outro, leis municipais que desde 1986 vêm sendo instituídas de forma a regulamentarem a carreira e remuneração dos profissionais do magistério, haja vista que, em 1986, foi instituído, por meio da Lei Municipal N.º 1.428/86⁸, o primeiro Estatuto do Magistério público de Breves.

Esse Estatuto estabelecia a carreira e remuneração dos profissionais do magistério, contudo, apresentava problemas no que se refere à formação mínima exigida aos cargos de professor, com previsão de atuação de professores sem a devida formação; à forma de ingresso na carreira, pois previa concurso para alguns cargos, enquanto outros eram de livre nomeação e exoneração; ao vencimento, com previsão de remunerações inferiores ao salário mínimo.

Em dezembro de 1996 foi aprovado o segundo Estatuto do Magistério Público Municipal de Breves por meio da Lei N.º 1.705/96. Tal Estatuto previa: alterações na carreira dos cargos de profissionais do magistério com movimentação vertical e horizontal; ingresso na carreira mediante concurso público; formação mínima para o exercício do magistério; gratificações, vencimento inicial da carreira superior ao salário mínimo; entre outras mudanças consideradas avançadas para o período em questão. Contudo, esse Estatuto não foi implementado pela Administração municipal, sob o argumento de inconstitucionalidade, devido a movimentação na carreira prever a mudança de cargo.

Desta feita, os profissionais do magistério foram regidos pelo Estatuto do magistério de 1986 até 1999, quando foi instituído o primeiro Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, por meio da Lei N.º 1.825/99, de 13 de julho de 1999.

⁸ O primeiro Estatuto do Magistério do município de Breves foi instituído antes da promulgação da Constituição Federal de 1988.

Observa-se que esse Plano foi aprovado em um contexto caracterizado por preceitos legais acerca da carreira e remuneração dos profissionais do magistério, como: Artigo 206 da Constituição Federal de 1988; Emenda Constitucional N.º 14, que instituiu o FUNDEF; Lei N.º 9.424/96, que o regulamentou; Artigo 67 da Lei N.º 9.394/96 (LDBEN); e a Resolução N.º 03/97 do Conselho Nacional de Educação.

A Lei N.º 1.825/99 estabeleceu avanços em relação ao Estatuto do Magistério de 1986, no que diz respeito aos seguintes pontos: à formação mínima para ingresso na carreira, embora mantendo na estrutura da carreira os professores leigos; ao concurso público para todos os cargos do magistério; à previsão de gratificações; à progressão horizontal para alguns cargos; ao abono FUNDEF para os professores lotados no Ensino Fundamental. Contudo, apresentava lacunas no que se refere à organização dos cargos, previsão de progressão vertical e horizontal, assimetrias entre as remunerações dos professores lotados no Ensino Fundamental e àqueles lotados na Educação Infantil.

Esse plano vigorou até agosto de 2003, quando foi sancionada a Lei N.º 2.023/03, que instituiu um segundo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos profissionais do magistério e revogou as disposições em contrário. A Lei N.º 2.023/03 equiparou a remuneração dos professores lotados no Ensino Fundamental e Educação Infantil, com a criação de um abono salarial com mesmo percentual do abono FUNDEF; diminuiu para dois o número de cargos do magistério, ambos com dois níveis e com previsão de mudança do nível I para o Nível II, mediante comprovação da titulação requerida; estabeleceu como formação mínima para os cargos de professor, a obtida em nível médio (Ensino Normal ou Magistério); criou a gratificação para os profissionais lotados nas funções de coordenação pedagógica, orientador educacional e supervisor, entre outras alterações.

Em 2006, com a aproximação do término da vigência do FUNDEF, a Administração municipal cogitou a possibilidade de retirada do abono FUNDEF, haja vista que tal retribuição pecuniária estava vinculada à existência do Fundo. Contrário a esta possibilidade, o SINTEPP apresentou, em junho de 2006, proposta de reajuste salarial e incorporação do referido abono ao vencimento. Em mesa de negociação com o SINTEPP, a Administração municipal assumiu compromisso de manter o abono até que fosse editada nova legislação municipal, adequada às regras que deveriam ser implementadas a partir de 1º de janeiro de 2007 (tramitava no Congresso Nacional a PEC 415/05 que culminou na aprovação da Emenda Constitucional N.º 53/06, regulamentada pela Lei N.º 11.949/97).

Por sua vez, os anos de 2007 e 2008 foram marcados por uma comunicação limitada entre a Administração Municipal e os Trabalhadores em Educação. Em 2007, a

Administração concedeu reajuste da tabela de vencimentos dos profissionais do magistério, em fevereiro, e suspendeu em maio, afirmando que para conceder o reajuste seria necessária a análise e aprovação da Câmara Municipal. Esse fato, somado à recusa da Administração em repassar as folhas de pagamento para serem analisadas pelo Conselho do FUNDEB, motivou uma greve geral da educação. A Greve cessou após a assinatura de um acordo junto ao Ministério Público do Estado, pelo qual a Administração se comprometeu em enviar a Câmara Municipal um projeto de alteração da tabela de vencimentos, em regime de urgência, e repassar a documentação necessária para que o Conselho do FUNDEB pudesse analisar a aplicação dos recursos do Fundo, enquanto que o SINTEPP se comprometeu a cessar a greve e apresentar calendário de reposição de dias letivos paralisados.

Em 2009, a tabela de vencimentos da Lei N.º 2.023/03 foi atualizada em meio a paralisações dos trabalhadores em educação para acompanhar a tramitação na câmara de vereadores. Nesse mesmo ano, foi composta uma Comissão de discussão e elaboração de um Plano de Cargos Carreira e Remuneração que estivesse adequado à Legislação Nacional e contemplasse todos os trabalhadores em educação. Essa Comissão era constituída por representações da Administração, SINTEPP, Conselho do FUNDEB e do Conselho Municipal de Educação.

Encerrados os trabalhos da Comissão, a Administração encaminhou à Câmara Municipal um projeto de Lei que, após a tramitação, resultou na aprovação da Lei N.º 2.236/11, em junho de 2011. Esta Lei instituiu o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Trabalhadores em Educação do Município de Breves que estabeleceu a carreira para todos os trabalhadores em educação; o cargo único de professor; gratificações por funções do magistério; progressão vertical e horizontal, entre outras alterações. Contudo, a Lei N.º 2.236/11 não previu a implementação do PSPN na sua integralidade, pois não criou a reserva de no mínimo 1/3 da jornada de trabalho para atividades extraclasse.

Em 2012, após algumas reuniões em mesa de negociação, a Administração afirmou que não seria possível atualizar a tabela de vencimentos prevista na Lei N.º 2.236/11, sob a justificativa de que tal atualização comprometeria mais de 100% dos recursos do FUNDEB e que a arrecadação própria do município destinada à educação era mínima e insuficiente para as demais despesas com a manutenção do desenvolvimento do ensino. Assim, a Administração passou a apresentar propostas de incorporação do abono FUNDEB e/ou alteração dos percentuais de algumas gratificações.

O impasse levou a categoria a uma paralisação no mês de junho de 2012 e, logo em seguida, houve a deflagração de uma greve. Nesta conjuntura, a Administração encaminhou

um projeto de Lei que, após sua aprovação, resultou na atualização da tabela de vencimentos e na extinção do Abono FUNDEB com a incorporação de parte de seus percentuais em duas gratificações (gratificação de hora atividade e gratificação do magistério).

Conforme relatado, observa-se que no município de Breves existe legislação regulamentando a carreira e a remuneração dos profissionais do magistério desde 1986, quais sejam: um Estatuto do Magistério (1986), anterior a Constituição Federal de 1988; um Estatuto do Magistério que não foi implementado pela Administração (1996); dois planos de cargos, carreira e remuneração dos profissionais do magistério no contexto do FUNDEF (1999 e 2003); e um plano que contemplou todos os trabalhadores em educação (2011 com alterações em 2012, aprovado no contexto do FUNDEB).

Nota-se que tais planos apresentavam especificidades entre si no que tange à estrutura e movimentação na carreira, bem como na composição da remuneração dos profissionais do magistério. Assim, as mudanças ocorridas entre um plano e outro remetiam a uma série de mudanças na estrutura dos cargos, classes, níveis, referências, vencimento, bem como na composição das gratificações, abonos, e adicionais que poderiam ser acrescidos ao vencimento.

Diante de tais fatos, a necessidade de ampliação do número de estudos que visem analisar a carreira e remuneração dos profissionais do magistério, bem como instigado pelo interesse profissional e sindical em verificar se as alterações originadas pela mudança de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) no município de Breves afirmam-se como estrutura que valoriza o profissional do magistério, é que desenvolvemos o presente estudo.

Nessa perspectiva, questiona-se: **como as mudanças ocorridas na carreira e remuneração dos profissionais do magistério do município de Breves entre 1999 e 2012 têm se revestido em melhoria na estrutura dos cargos, na amplitude das progressões e na composição da remuneração destes trabalhadores?**

A partir desta questão foram assim definidos os objetivos da pesquisa:

a) **Objetivo Geral:** analisar as mudanças na estrutura do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério do Município de Breves/PA, ocorridas entre 1999 e 2012, com vistas à valorização da carreira, no que concerne à amplitude das progressões e à dispersão da remuneração.

b) **Objetivos Específicos:**

- ✓ analisar a carreira e a remuneração dos profissionais do magistério no contexto das políticas educacionais em curso, evidenciando seus marcos regulatórios;

- ✓ identificar a evolução na estrutura da carreira e a composição da remuneração dos profissionais do magistério a partir das Leis Municipais N.º 1.825, de 02 de agosto de 1999; N.º 2.023, de 21 de julho de 2003; e N.º 2.236, de 20 de junho de 2011;
- ✓ analisar as mudanças referentes à movimentação na carreira e à amplitude das progressões dos profissionais do magistério.

No processo de investigação sobre as mudanças na carreira e remuneração dos profissionais do magistério do município de Breves/PA foi fundamental estabelecermos relações com questões ideológicas, políticas e econômicas. Assim, fez-se necessário explicitarmos criticamente a conjuntura determinante desta estrutura, a partir de uma contextualização que evidenciasse as condicionantes (práticas, teóricas e ideológicas) que serviram (e servem) de sustentação da política educacional brasileira na sua totalidade. Desta forma, assumimos que não poderíamos analisá-las sem articular a um contexto maior, que nos remetesse tanto à crise do modo de produção capitalista, vivenciada especialmente a partir das últimas décadas do século passado, quanto às estratégias de superação da crise, pensadas em âmbito local e global.

A pesquisa científica social, a partir dessas premissas, adquire como característica específica a necessidade de ir além da lógica formal. Pois esta perspectiva, segundo Salomon (2006) constitui “uma lógica ontológica e estática que se ocupa de conceitos absolutizados e universais”, a qual “foi construída e tem sido reconstruída em função da contemplação e exposição”. Neste trabalho, ir além da lógica formal significou transpor a descrição da estrutura de carreira e da composição da remuneração prevista nos Planos de Cargos e Carreira e Remuneração do município de Breves/PA. Assim, procuramos constituir uma análise que explicitasse os condicionantes internos e externos de forma que nos permitisse a visualização do objeto na sua totalidade, revelando, desse modo, o conteúdo das ideias hegemônicas e contra-hegemônicas presentes na definição da política educacional brasileira e adentrando na dinâmica de transformação da realidade.

Para realizar esta tarefa foi necessário: a) uma revisão bibliográfica que permitisse visualizar como a política educacional brasileira vem se construindo nos últimos anos, especialmente a partir da década de 1990; b) identificarmos os determinantes da política educacional, os atores internos e externos que participam na tomada de decisão e; c) analisarmos como a classe trabalhadora está representada neste embate político-ideológico e; e) identificarmos o modelo de carreira e remuneração contido neste projeto de educação. No

conjunto, tais tarefas, dialeticamente articuladas, foram essenciais, pois nos permitiram a apreensão da realidade como processo dinâmico e histórico.

No que se refere ao caráter histórico da realidade, concordamos com Minayo ao afirmar que:

O objeto das Ciências Sociais é *histórico*. Isso significa que cada sociedade humana existe e constrói num determinado espaço e se organiza de forma particular e diferente de outras. Por sua vez, todas as que vivenciam a mesma época histórica têm alguns traços comuns, dado o fato de que vivemos num mundo marcado pelo influxo das comunicações. Igualmente, as sociedades vivem o presente marcado por seu passado e é com tais determinações que constroem o seu futuro, numa dialética constante entre o que está dado e o que será fruto de seu protagonismo (MINAYO, 2007, p. 12).

Por serem históricas, questões como as propostas nesta pesquisa remetem-nos a uma realidade provisória, dinâmica, dialética, permeada, portanto, de contradições. E tais dimensões não podem ser desprezadas, ao contrário, devem ser reconhecidas como fundamentais no processo de construção do conhecimento.

Nesta pesquisa buscamos construir um referencial teórico que propiciasse ampla abstração e teorização da realidade social e que, realizada com as devidas mediações, permitisse-nos ir à raiz das determinações da carreira e remuneração dos profissionais do magistério em nosso país, particularmente em Breves (PA). Significa reconhecer que tais determinações fazem parte de uma sociedade que tem como modo de produção o modelo capitalista, sendo esta, portanto, a realidade material a ser analisada.

Sobre essa questão, Marx esclarece que:

Na produção social da própria vida, os homens contraem relações determinadas, necessárias e independentes de sua vontade, relações de produção estas que correspondem a uma etapa determinada de desenvolvimento das forças produtivas materiais. A totalidade dessas relações de produção forma a estrutura econômica da sociedade, a base real sobre a qual se levanta uma superestrutura jurídica e política, e à qual correspondem formas sociais determinadas de consciência. O modo de produção da vida material condiciona o processo geral da vida social, político e espiritual (MARX, 2012, p.270).

Nessa perspectiva, a análise das mudanças da carreira e remuneração docente deve considerar que elas são permeadas por condicionalidades estruturais próprias da sociedade capitalista de nossos dias. Portanto, para compreendê-las na sua totalidade é necessário visualizar as relações que as mesmas mantêm com a estrutura de produção e a superestrutura jurídica e política.

A delimitação do objeto desta pesquisa, com enfoque nas mudanças na carreira e remuneração dos profissionais do magistério do município de Breves (PA), no contexto do FUNDEF, FUNDEB e PSPN, nos permitiu que a caracterizássemos como um Estudo de Caso. Pois tratar-se de “uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real” (YIN, 2001, p. 32). O Estudo de Caso é um tipo de pesquisa que enfrenta uma situação tecnicamente caracterizada como única na qual haverá muito mais variáveis de interesse do que pontos de dados; os resultados baseiam-se em várias fontes de evidências; e esta “beneficia-se do desenvolvimento prévio de proposições teóricas para conduzir a coleta e a análise de dados” (Ibid., 2001, p. 33).

Assim como o tipo de pesquisa, os instrumentos utilizados na coleta de dados de determinado estudo não são de livre escolha do pesquisador. Antes, eles mantêm estreita relação com a natureza específica da produção de conhecimento, ou seja, as suas “escolhas são efetuadas em função dos objetivos da pesquisa” (THIOLLENT, 1984, p. 46). A esse respeito, Pinto (1979), ao explicar a necessidade da utilização de instrumentos na pesquisa científica e explicitar as resistências da natureza complexa do objeto, deixa pistas sobre a autonomia funcional das técnicas de pesquisa:

Como em todo trabalho, na pesquisa científica o sujeito necessita usar instrumentos. A razão de ser da exigência desta está naquilo que constitui sua essência: condensarem forças da realidade, materializarem em si um poder de ação que será usado como força para vencer as resistências opostas pelo objeto que deseja penetrar ou modificar. Com efeito, a instrumentalidades dos aparelhos e artefatos de que se vale a pesquisa científica não significa outra coisa senão a concretização, em um determinado objeto, o instrumento científico, de forças da natureza que o homem vai utilizar para vencer outras forças da natureza, aquelas contra as quais está lutando, está trabalhando (PINTO, 1979, p. 463-464).

Ao definir o problema de pesquisa, sem deixar de considerar a autonomia do objeto na definição dos instrumentos, como também o tempo e a força de trabalho disponíveis, observamos que a definição de determinado instrumento nos possibilitariam maior apreensão da realidade. Assim, para além da revisão da literatura, utilizamos documentos como instrumento de inquirição da realidade.

Entretanto, a revisão da literatura possibilitou construir um referencial bibliográfico acerca da carreira e remuneração dos profissionais do magistério e relacioná-la à política educacional na ótica das políticas de fundos, atualmente em curso no Brasil; relacionar a limitação de recursos para a educação com a opção política que se alinha aos ideais neoliberais de transformação do direito à educação em mercadoria; e, finalmente,

desvencilhar as determinações estruturais e conjunturais que permeiam o Estado ao assumir tais configurações.

Assim, buscamos identificar os marcos regulatórios da carreira e remuneração de forma que pudéssemos conceituar e visualizar os elementos que se configuram como indicadores de carreira e remuneração dos profissionais do magistério. Para tanto, foi fundamental a leitura e análise dos seguintes documentos: a Recomendação da OIT/UNESCO de 1966, relativa ao Estatuto dos Professores – marco referencial sobre a carreira e remuneração de professores; a “Declaração Mundial Educação para Todos” e o “Plano de Ação para Satisfazer as Necessidades Básicas de Aprendizagem”, aprovados na Conferência Mundial sobre Educação para Todos de 1990, realizada em Jomtien, na Tailândia; a “Declaração de Nova Délhi sobre Educação para Todos”, assinada pelos nove países “em desenvolvimento” mais populosos do mundo na Conferência de Nova Délhi, na Índia.

Foi também analisado o “Marco de Ação de Dakar Educação para Todos: atingindo nossos compromissos coletivos”, subscrito no ano 2000, no Fórum Mundial de Educação de Dakar, no Senegal; a Emenda Constitucional N.º 14/1996; a Lei N.º 9.424/1996; a Resolução N.º 3/1997 do Conselho Nacional de Educação; a Emenda Constitucional N.º 53/2006; a Lei Federal N.º 11.738/2008 e a Resolução N.º 02/2009, do Conselho nacional de Educação.

Após termos identificado os marcos regulatórios da carreira e remuneração dos profissionais do magistério e termos realizado uma breve contextualização política e social do município de Breves-PA, construímos o perfil financeiro do município a partir dos seguintes documentos: receitas e despesas orçamentárias obtidas no sítio do Tesouro Nacional; IBGE, abrangendo os anos entre 1999 e 2004; e dados disponibilizados pelo Sistema de Informação sobre Orçamento Público em Educação (SIOPE), abrangendo o período histórico de 2006 a 2012. A análise desses documentos foi fundamental para compreendermos a relação entre os marcos regulamentares da carreira e remuneração docente da Educação Básica e os limites orçamentários postos pela política de fundos.

No decorrer da sistematização dos dados, buscamos representá-los em quadros, tabelas e/ou gráficos de forma a possibilitar visualização clara tanto dos dados quanto da variação dos indicadores utilizados neles.

Em seguida, passamos para a análise dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério, explicitados nas Leis Municipais N.º 1.825/1999, N.º 2.023/2003 e N.º 2.236/2011, bem como pelas alterações que lhes foram imputadas pelas Leis N.º 2.118/2006, N.º 2.138/2007, N.º 2.183/2009 e N.º 2.269/2012. Complementarmente, expomos os elementos da carreira e remuneração dos professores previstos no Regime

Jurídico Único (RJU) do município de Breves-PA, instituído pela Lei N.º 1.061/1992, de 09 de maio de 1992, e alterações. Os dados emanados da leitura dos Planos de Carreira e remuneração foram contrastados com os da folha de pagamento da Secretaria Municipal de Educação de Breves. Esta análise possibilitou verificarmos como o que está regulamentado, legislado, se apresenta na realidade.

Os dados orçamentários, e outros de natureza contábil, foram tratados de forma a garantir o valor de compra, sendo que para isso utilizamos uma ferramenta disponibilizada na internet pelo Banco Central do Brasil, chamada “Calculadora do Cidadão”, e utilizamos o Índice Nacional de Preços (INPC) como referência deflacional. Este índice estabelecido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) é amplamente utilizado para mostrar a variação dos preços de mercado, a partir da variação do custo de vida de “famílias cujo rendimento familiar monetário disponível esteja compreendido entre 1 (um) e 6 (seis) salários mínimos e cujo chefe seja assalariado na sua ocupação principal” (IBGE, 2006).

A Opção por utilizar este índice remete-se ainda ao fato de ser utilizado em diversas pesquisas nacionais que tratam da carreira e remuneração de profissionais do magistério da educação básica, sendo possível realizarmos aproximações quando comparadas com outros estudos. O mês de referência utilizado na deflação foi o mês de outubro de cada ano tendo com data final o mês de outubro de 2013.

Ao deflacionar os dados orçamentários foi possível a análise da evolução contábil a partir de valores reais e não com base em valores absolutos. A atualização dos valores permitiu também verificarmos as reais mudanças de valores dos vencimentos e dos elementos que constituem à remunerações dos profissionais do magistério no período de 1999 a 2012. Na análise da evolução dos valores da carreira e remuneração realizamos uma comparação com os valores do salário mínimo, praticados no mesmo período. Complementarmente, foi necessário analisarmos outros documentos tais como: comunicações oficiais entre a Administração Municipal e o Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado do Pará/Subsede de Breves; e Projetos de Leis sobre a Carreira e Remuneração dos profissionais do Magistério, encaminhados à Câmara Municipal de Breves. Estes documentos foram essenciais para construirmos um quadro de referência no qual pudemos visualizar os consensos e dissensos entre a Administração municipal e a categoria dos profissionais do magistério no que se refere à carreira e remuneração docente.

No quadro 01 relacionamos os principais documentos considerados para realizarmos este estudo:

Quadro 01: principais documentos utilizados neste estudo.

DOCUMENTO	DESCRIPTOR
Lei Municipal N.º 1.061/1992	Regime Jurídico único dos Servidores Públicos do município de Breves, Estado do Pará.
Lei Municipal N.º 1.825/1999.	Primeiro Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do município de Breves, Estado do Pará.
Lei Municipal N.º 2.023/2003.	Segundo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do município de Breves, Estado do Pará.
Lei Municipal N.º 2.118/2006	Atualização salarial
Lei Municipal N.º 2.138/2007	Atualização salarial
Lei Municipal N.º 2.183/2009	Atualização salarial
Lei Municipal N.º 2.236/2011	Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Trabalhadores em Educação do Município de Breves, Estado do Pará.
Lei Municipal N.º 2.267/2012.	Altera Lei municipal N.º 2.236/2011reconfigurando a remuneração dos Trabalhadores em Educação.
Comunicações oficiais entre a Administração e o SINTEPP – Subsede de Breves-PA.	Expressam os posicionamentos dos da Administração e dos trabalhadores em educação sobre a carreira e a remuneração docente.
Projetos de Lei encaminhados à Câmara Municipal de Breves	Expressam a síntese dos embates político-sindical entre a Administração e os trabalhadores em educação sobre a carreira e remuneração docente.
Relatórios do SIOPE e dados do Tesouro Nacional	Expressam o perfil financeiro do município de Breves

Fonte: elaborado pelo autor.

Coletados os dados, é necessário torná-los inteligíveis, o que, para Moroz (2002), significa “organizá-los de forma a propor uma explicação adequada àquilo que se quer investigar [...] daí ser importante o momento da *análise de dados*, quando se tem a visão real dos resultados obtidos” (MOROZ, 2002, p. 73).

A análise dos dados foi realizada levando em consideração os seguintes indicadores:

- a) **Cargo, níveis, referências, progressão, promoção e amplitude das progressões:** são indicadores que permitiram **analisar a estrutura da carreira e a movimentação dos vencimentos** dos professores da rede municipal de Breves (PA), conforme decorre o tempo de serviço, a avaliação de desempenho, a formação acadêmica e a qualificação profissional;
- b) **Dispersão da remuneração: vencimento, gratificações, adicionais, abonos** - são indicadores que permitiram a análise da composição da remuneração;
- c) **Recursos financeiros, número de professores e folha de pagamento do município de Breves-PA:** indicadores que podem revelar possibilidades e limitações à melhoria da carreira e remuneração dos professores do referido município.

Para além de uma boa apresentação dos dados e dos indicadores utilizados “é necessário relacionar os diferentes dados de modo a ter a compreensão não fragmentada do

fenômeno em questão” (MOROZ, 2002, p. 86). Nessa direção, construímos uma discussão cotejando os dados e os referenciais teóricos, visando revelar as contradições do fenômeno em questão. Tais contradições foram originadas da concepção de carreira e remuneração evidenciada nos documentos de Organismos Internacionais, bem como na legislação nacional, e na realidade concreta vivenciada pelos profissionais do magistério do município de Breves, especificamente a partir dos planos de cargos carreira e remuneração, implementados entre os anos de 1999 e 2012.

A apresentação dos dados, de certa forma, constitui-se em resultados da pesquisa. Contudo, sobre a apresentação dos dados de pesquisas, Moroz (2002) apresenta outro nível de construção do conhecimento que consiste em relacionar os dados obtidos ao “contexto histórico, do qual se partiu e com pesquisas anteriormente realizadas na área. É nesse momento, que conceitos relativos à teoria adotada são reafirmados ou questionados pelos resultados encontrados (MOROZ, 2002, p. 89).

Nesta fase, confrontamos os resultados obtidos com as formulações teóricas explícitas e implícitas na construção do objeto de pesquisa, no caso em questão, das mudanças ocorridas na carreira e remuneração dos professores da rede municipal de ensino do município de Breves no contexto do FUNDEF e FUNDEB. Deste cotejamento, duas possibilidades se apresentavam: uma que reforça as indicações da teorização realizadas sobre o tema, e outra que indica uma conjuntura específica que questiona tanto a teorização quanto os resultados de outras pesquisas, cujo objeto era a carreira e remuneração de profissionais do magistério da educação básica.

Esta Dissertação está organizada, assim, em três capítulos. Contudo, tal divisão não tem a intenção de criar cisões na estrutura do texto, ao contrário, criou interdependências entre as partes, mantendo dinâmica a relação das dimensões macro e micro, nas quais se manifesta a carreira e remuneração dos profissionais da educação básica de Breves.

O primeiro Capítulo foi destinado à construção de um referencial teórico que abordasse as vicissitudes do modo de produção capitalista e a relação estreita que este mantém com a reconfiguração do Estado, especialmente a partir dos anos de 1990 do século XX. Possui a finalidade de explicitar a forma como o Estado brasileiro construiu (constrói) e implementou (implementa) as políticas públicas educacionais frente às mutações capitalistas, em especial as que se referem à carreira e remuneração docente. Nesta perspectiva, este capítulo afirmou-se como o instrumento pelo qual visualizamos a carreira e remuneração do magistério, suas limitações e possibilidades.

No segundo Capítulo explicitamos a estrutura da carreira e da remuneração dos profissionais do magistério público do município de Breves, Estado do Pará, no período compreendido entre os anos de 1999 a 2012. Antes, porém, buscamos realizar uma descrição de aspectos socioeconômicos gerais do município, bem como dos aspectos relacionados ao âmbito do financiamento educacional, evidenciados em dados que permitissem construir um quadro de receitas e despesas com a educação, em especial àquelas destinadas à remuneração dos profissionais do magistério.

Na parte final deste capítulo, descrevemos a estrutura da carreira e da remuneração dos profissionais do magistério explicitada nos três planos de cargos, carreira e remuneração do magistério público municipal, instituídos pelas Leis N.º 1.825/1999, N.º 2.023/2003 e N.º 2.236/2011, bem como pelas alterações que lhes foram imputadas pelas Leis N.º 2.118/2006, N.º 2.138/2007, N.º 2.183/2009 e N.º 2.269/2012. Complementarmente, expomos os elementos da carreira e remuneração dos professores previstos no Regime Jurídico Único do município de Breves, instituído pela Lei N.º 1.061/1992, de 09 de maio de 1992 e alterações. Ainda neste capítulo, buscamos evidenciar as mudanças existentes entre um plano e outro por meio de comparações que permitiram identificar as especificidades de cada um no que tange: à estrutura da carreira, vencimento, composição da remuneração e jornada de trabalho dos profissionais do magistério.

Por sua vez, no terceiro Capítulo foram cotejadas as mudanças da carreira e remuneração dos profissionais do magistério e as matrizes evidenciadas na construção dos referenciais teóricos a partir dos seguintes eixos: estrutura e movimentação na carreira; e composição da remuneração. A discussão permitirá por em evidência o que essas mudanças representam de fato na carreira e remuneração docente, além de destacar sua relação com as determinantes da macropolítica educacional.

1 POLÍTICA EDUCACIONAL E OS MARCOS REGULATÓRIOS DA CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO.

A carreira e remuneração dos profissionais do magistério público brasileiro inserem-se em um cenário amplo no qual são definidas as políticas educacionais, protagonizado por atores internos e externos ao Estado-Nação e que mantém íntima relação com as transformações do modo de produção capitalista em nível global. Assim, a análise sobre este objeto requer um esforço na perspectiva de evidenciar as matrizes teóricas que sustentam tais transformações e como elas se materializam em âmbito nacional e local.

1.1 ORGANISMOS INTERNACIONAIS E A REFORMA EDUCACIONAL.

A partir da década de 1980 do século passado, um número significativo de Organismos internacionais passou a atuar de forma articulada com o objetivo de garantir o aprofundamento e a implementação de políticas econômicas e sociais de forma a favorecer a reprodução do capital em âmbito global (HADDAD, 2008). Entre esses Organismos destacam-se o Banco Mundial (BM), o Fundo Monetário Internacional (FMI), a Organização Mundial do Comércio (OMC), a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), a Organização das Nações Unidas para Educação, ciência e Cultura (UNESCO).

Essa articulação se deu em função do esgotamento do ciclo de acumulação que teve início no pós-guerra, caracterizado pela queda das taxas de crescimento e consequente crise das economias centrais, o que provocou a “deterioração do controle dos Estados nacionais e instituições multilaterais sobre variáveis econômicas importantes” (SOARES, 2003, p. 20), incluindo a manutenção do pagamento das dívidas externa e a rigidez da economia dos países periféricos. Assim, particularmente, o Banco Mundial e o FMI passaram a intervir na política econômica e social dos países endividados, bem como a exercer influências, inclusive nas legislações, característica de uma significativa transformação do campo de atuação destes organismos internacionais.

Em relação à crise do sistema capitalista e as estratégias de sua superação, Soares (2003) afirma que:

Nos anos 80, a eclosão da crise de endividamento abriu espaço para uma ampla transformação do papel até então desempenhado pelo Banco Mundial e pelo conjunto dos organismos multilaterais de financiamento. Estes passaram a figurar como agentes centrais de gerenciamento das precárias relações de crédito internacional, e o Banco Mundial ganhou importância estratégica na reestruturação econômica dos países em desenvolvimento por meio de programas de ajuste estrutural. De um banco de desenvolvimento, indutor de investimentos, o Banco Mundial tornou-se o guardião dos interesses dos grandes credores internacionais, responsável por assegurar o pagamento da dívida externa e por empreender a reestrutura e abertura dessas economias, adequando-as aos novos requisitos do capital globalizado (SOARES, 2003, p. 20).

Nesse cenário internacional, o Banco Mundial assume a centralidade nas (re) negociações das dívidas externas dos países endividados bem como na reestrutura e abertura das economias, mediante condicionalidades para a liberação de novos empréstimos (SILVA, 2008). São postos em execução, pelo Banco Mundial, os Programas de Ajuste Estrutural (SAPs)⁹, que consistiam em novas linhas de empréstimos que não estavam mais vinculados unicamente à consecução dos objetivos dos projetos¹⁰ financiados, “mas sujeitas a condicionalidades amplas e severas de cunho macroeconômicas e setoriais – que passam a ser geridos pelo Banco Mundial” (SOARES, 2003, p. 21).

Sobre as condicionalidades, Soares acrescenta:

Por meio das condicionalidades, o Banco Mundial começou a implementar um amplo conjunto de reformas estruturais nos países endividados, pautados em uma concepção “mais adequada de crescimento”: liberal, privatista, de abertura ao comércio exterior e ortodoxa do ponto de vista monetário. Essas políticas, que atendem em termos gerais às necessidades do capital internacional em rápido processo de globalização, foram batizadas no final dos anos 80 de “Consenso de Washington” (SOARES, 2003, p. 23).

Na lógica desses organismos as principais dificuldades para o desenvolvimento se davam em âmbito interno aos Estados-Nação, especialmente no que tange à rigidez econômica, sendo necessário “modernizá-la”. Essa Modernização perpassava, em linhas gerais, pela reforma do Estado (que deveria ser socialmente mínimo) e pela desregulamentação da economia (autorregulação do mercado). De acordo com essa lógica, a pobreza deixaria de existir como consequência do crescimento econômico (SILVA, 2008).

⁹ Segundo Soares (2003), os SAPs tinham como objetivo garantir o pagamento da dívida, bem como a de transformar a economia ao padrão de desenvolvimento neoliberal.

¹⁰ Até o início da década de 80 as exigências do Banco Mundial em relação a concessão de novos empréstimos referiam-se unicamente aos aspectos específicos dos projetos financiados (SOARES, 2003).

Contudo, os programas de ajustes neoliberais demonstraram-se ineficientes em promover o propagado crescimento econômico, bem como a erradicação da pobreza. Ao contrário, foram responsáveis pela denominada “década perdida” dos anos de 1980, por revelarem-se “incapazes de construir as bases para o desenvolvimento sustentável, assim como foram também responsabilizados pela desestruturação da sociedade e da economia de diversos países” (SOARES, 2003, p. 25). No conjunto, as proposições neoliberais desse período preocuparam-se em omitir as verdadeiras origens da crise, pois, ao se focarem na reestruturação do Estado, negaram as contradições do sistema capitalista bem como a natureza da crise (FRIGOTTO, 2003).

A década de 1990 é caracterizada pela intensificação dos processos de desregulamentação e abertura das economias nacionais, apesar da pouca eficácia dos SAPs, implementados na década anterior. Incluíram-se, nesse período, “orientações” dos organismos internacionais direcionadas à redução da pobreza mediante a indicação de programas focalizados às populações mais excluídas social e economicamente. A visão do Banco Mundial acerca da estratégia de redução da pobreza está relacionada à premissa que é possível harmonizar “desenvolvimento” econômico nos moldes capitalista e desenvolvimento humano, conforme descrito no Relatório Anual do Banco Mundial de 2005, que faz uma análise sobre a questão da pobreza no Mundo.

Conforme consta no referido Relatório:

O Banco Mundial intensificou seu apoio à agenda de desenvolvimento por meio de uma estratégia de dois pilares para a redução da pobreza, que se baseia no fortalecimento do clima de investimento, empregos e crescimento sustentável, bem como no investimento nas pessoas de baixa renda e em empoderá-las para participarem do desenvolvimento. Essa estratégia reconhece a relação vital entre crescimento de longo prazo e desenvolvimento humano: sem desenvolvimento humano, o crescimento econômico não pode ser sustentado; e um clima econômico saudável oferece um ambiente no qual as pessoas podem prosperar (BANCO MUNDIAL, 2005, p. 12).

Em 1996, o Banco Mundial publicou o documento “*Prioridades y estrategias para la educación: examen del Banco Mundial*”¹¹, que se constitui em uma síntese das conclusões das publicações do Banco referentes à educação. Nesse documento, essa instituição expressa a sua visão estratégia sobre a educação:

¹¹ Em 1996 foi publicada a primeira edição em espanhol. A primeira edição em inglês foi publicada em agosto de 1995.

La estrategia del Banco Mundial para reducir la pobreza se concentra en la promoción del uso productivo del trabajo, que es el principal activo de los pobres, y en la prestación de servicios sociales básicos a los necesitados. Las inversiones en educación contribuyen a la acumulación de capital humano que es esencial para lograr ingresos más altos y un crecimiento económico sostenido. La educación, especialmente la educación básica (primaria y secundaria de primer ciclo), contribuye a reducir la pobreza al aumentar la productividad de los pobres, reducir la fecundidad y mejorar la salud, y al dotar a las personas de las aptitudes que necesitan para participar plenamente en la economía y en la sociedad. De modo más general, la educación contribuye a fortalecer las instituciones civiles, a crear una capacidad nacional y a promover el buen gobierno, que son elementos esenciales para la implantación de políticas económicas y sociales racionales (BANCO MUNDIAL, 1996, p. 1-2).

Observa-se que a estratégia para reduzir a pobreza funda-se no uso produtivo do trabalho e na prestação de serviços aos “necessitados”, ou seja, não há o reconhecimento de direitos e da cidadania. A educação, particularmente na etapa inicial, básica, insere-se nesta estratégia como ferramenta que contribui para a implantação da política econômica e social, na ótica do capital, “racionalizada”. Atribui-se a ela a capacidade de: contribuir com a redução da pobreza; aumentar a produtividade (dos pobres); a controlar a natalidade e melhorar a saúde; instrumentalizar a população (marginal) a participar dos processos econômicos (ampliar a capacidade produtiva) e sociais (garantir a governança).

Esse mesmo documento evidencia o caráter racionalista e privatista da concepção de educação do Banco Mundial ao afirmar que:

El trabajo se concentra en el sistema de educación formal y en el papel que pueden desempeñar los gobiernos mediante la aplicación de políticas financieras y administrativas racionales que estimulen la expansión del sector privado y la mejora del funcionamiento de las instituciones públicas (BANCO MUNDIAL, 1996, p. xii).

Assim, a inserção de demandas sociais nas orientações neoliberais não representa rompimento com o modelo neoliberal. Ao contrário, foram inseridas para garantir a continuidade das reformas econômicas mediante a conformação das massas populares que vivem em condições de extrema exclusão social.

O milagre do desenvolvimento prometido com a reforma do Estado não aconteceu, teve como consequência um aparente descrédito com o neoliberalismo ao final da década de 1990, o que foi evidenciado pelos “claros indícios de corrosão da coalizão neoliberal, observando-se uma insatisfação crescente com a incapacidade do governo de gerar o prometido dinamismo da economia e retomar o caminho do desenvolvimento” (DINIZ, 2011,

p. 498). A agenda neoliberal que se tornou hegemônica nos anos de 1990 passou a ser objeto de crítica acirrada e consistente, transcendendo os limites doutrinários e ideológicos do pensamento de esquerda para alcançar projeção internacional por meio de uma produção intelectual “questionadora” do neoliberalismo, bem como pela busca de outras formas de desenvolvimento.

Importante observar que esse cenário questionador,

[...] comporta o conflito de paradigmas, em detrimento da aparente calma de certezas inabaláveis mais afinadas com o mundo dos dogmas do que com o terreno mais flexível e aberto à dúvida, características da produção científica. Dessa forma, o dissenso assume primeiro plano e sobrepõe-se à platitudo de ideias e convicções das décadas anteriores. É neste sentido que se pode falar do advento de uma fissura na comunidade epistêmica internacional [...] Estamos, portanto, diante de um momento propício à reflexão e à busca de novas formulações (DINIZ, 2011, p. 501-2).

Esse contexto de intenso debate acerca do que deve ser prioritário na agenda pública marcou a primeira década do novo milênio com posicionamentos questionadores do modelo de desenvolvimento baseado neoliberalismo ortodoxo¹² que, por esta característica, passou a ser conhecido no meio acadêmico como o período “Pós-Consenso de Washington” (ROBERTSON, 2012). E foi nessa conjuntura que governos de centro-esquerda assumiram o poder (via eleitoral) em vários países da América Latina.

Nesse sentido, Diniz (2011) destaca que:

A ascensão de governos de esquerda e centro-esquerda em países como Brasil, Argentina, Venezuela, Bolívia, Uruguai e Chile, não foi fruto do acaso, senão que o reflexo da frustração generalizada diante dos fracos resultados da execução da agenda neoliberal. [...] é inegável que a emergência dos novos governos deflagrou um debate em torno da necessidade de redefinição de prioridades da agenda pública para além da estabilização e da rigidez fiscal (DINIZ, 2011, p.502).

Robertson (2012), ao analisar o documento “Estratégias 2020 para a educação”, publicado pelo Banco Mundial, em 2011, afirmou que apesar das críticas acerca da agenda ortodoxa neoliberal, esse organismo “prossegue discutindo em favor de um maior papel para si na governança global, assim como defendendo um papel expandido para o setor privado de desenvolvimento” (ROBERTSON, 2012, p. 285). Esta autora conclui sua análise com a afirmativa de que o Banco Mundial assume os fracassos neoliberais, contudo se propõe a

¹² O termo “neoliberalismo ortodoxo” é utilizado por Diniz (2011) para se referir às ideias propagadas pelo Consenso de Washington, cuja máxima poderia ser sintetizada em: Estado mínimo, mercado livre.

“reinventar” novas investidas de intervenção neoliberalizantes. Com isso, o Banco aceita o ajuste da agenda econômica e social, porém sem sair de cena, sem perder a centralidade da implementação das mudanças da política macroeconômica.

As principais mudanças na agenda econômica e social propostas pelo Banco Mundial no limiar do século XXI podem ser sintetizadas nos seguintes pontos: a) nova definição do Estado, com a renúncia das premissas de um Estado mínimo e adesão inconteste às leis do mercado, que passa a ter papel estratégico na coordenação da política de inserção das economias nacionais no mercado internacional, na estabilidade da moeda nacional e no controle da política fiscal – para essas atividades se exige um Estado forte; b) a área social passa a deter atenção especial com a implementação de políticas públicas direcionadas à diminuição da pobreza e da exclusão social, sendo que as orientações do Banco Mundial direciona-se no sentido de implementação de políticas focalizadas aos grupos de maior vulnerabilidade social; c) manutenção da privatização de bens e serviços, especialmente com a flexibilização dos limites entre o público e o privado adotados com a instituição de Parcerias Público-Privado (ROBERTSON, 2012).

É oportuno salientar que, a partir da década de 1990, o Brasil passou a adotar as reformas orientadas pelo modelo neoliberal, inicialmente pelo governo de Fernando Collor de Mello e Itamar Franco, depois, e de forma intensificada, pelo governo de Fernando Henrique Cardoso e mantidas nos governos de Luis Inácio Lula da Silva (2003-2006 e 2007-2010) e Dilma Rousseff (2011-2014).

Diniz (2011), em análise sobre as mudanças ocorridas no final do século XX, afirma que:

[...] os anos 1990 representaram um corte na trajetória do capitalismo brasileiro, cujo cerne seria a ruptura com o nacional-desenvolvimentismo. Tal ruptura, iniciada no início dos anos 1990 sob o governo Collor, radicalizou-se sob a Presidência de Fernando Henrique Cardoso. Este, sustentado por ampla coalizão de centro-direita, executa uma drástica redefinição da agenda pública, atribuindo prioridade absoluta ao binômio: estabilização econômica e reformas estruturais. Programas como as privatizações, a abertura comercial, a liberalização dos fluxos financeiros, a disciplina fiscal, o refluxo do Estado, são alçados ao primeiro plano. Inspirando-se na matriz teórica da economia neoclássica e apoiando-se na hegemonia do neoliberalismo em escala mundial, o governo redireciona o país de forma a introduzir uma nova ordem centrada no primado do mercado (DINIZ, 2011, p. 498).

A estabilidade somente foi atingida em 1994, no governo de Itamar Franco, por meio do Plano Real, com o qual se conseguiu neutralizar a inflação descontrolada desde o período

governado pelos militares (DINIZ, 2011). A matriz para a inserção da economia brasileira em um mundo globalizado foi mantida por todo o período de governo presidencial de Fernando Henrique Cardoso, que criou o Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE) para operacionalizar as reformas estruturais do Estado brasileiro. Fernando Henrique Cardoso nomeou Luiz Carlos Bresser Pereira como ministro do MARE. O ministro Bresser Pereira, por sua vez, ao implementar o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, redefiniu a atuação do Estado, que passou a assumir um papel de Estado regulador, gerencial.

Segundo Bresser Pereira (1997), são quatro os componentes básicos que subsidiaram a reforma do Estado: a delimitação do tamanho do Estado e processos que viabilizasse sua redução mediante processos de privatização, publicização e terceirização (aspectos econômico-político); demarcação de seu papel regulador e processos de regulamentação (aspectos econômico-político); recuperação da governança relacionada à capacidade financeira e administrativa de implementar as decisões políticas tomadas pelo governo (econômico-administrativo); e o aumento da governabilidade que perpassa pela legitimidade social do governo e pela adequação das instituições para intermediar interesses (político).

Contudo, o controle da economia e a manutenção da estabilidade econômica desse período não se converteram em crescimento econômico satisfatório, resultando em um período caracterizado pelo “estancamento econômico, baixas taxas de crescimento (média de 2,7 a.a.), alto desemprego, queda da produção industrial e ampla desnacionalização da economia” (DINIZ, 2011, p.498).

A partir de 2003, uma nova rota para o desenvolvimento vem se construindo, com dois mandatos de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2006 e 2007-2010), mantendo-se no mandato da presidente Dilma Rousseff (2011-2014), caracterizada especialmente pela rejeição da política macroeconômica neoliberal ortodoxa (Estado mínimo, altas taxas de juros e supervalorização do capital internacional com a sobreapreciação cambial).

Porém, sem abandonar outros elementos constitutivos do neoliberalismo, ao mesmo tempo, fortaleceu o papel regulador do Estado, bem como o papel estratégico na busca pelo crescimento econômico, industrialização e na manutenção da governança mediante reformas sociais (SAMPAIO JR, 2012). Esta “nova” forma de buscar o desenvolvimento ficou conhecida no meio acadêmico como neodesenvolvimentismo, por se colocar o desafio “conciliar os aspectos “positivos” do neoliberalismo [...] com os aspectos “positivos” do velho desenvolvimentismo” (SAMPAIO JR, 2012, p. 679).

Segundo Diniz (2011) diversos autores como Luiz Carlos Bresser-Pereira, João Sicsù, Luiz Fernando de Paula, Renaut Michel, Luiz Gonzaga Beluzzo e Daniela Prates,

afirmam que o neodesenvolvimentismo surge como alternativa tanto ao neoliberalismo ortodoxo convencional, quanto ao antigo nacional desenvolvimentismo. Contudo, para Sampaio Jr (2012), o neodesenvolvimentismo não passa de um enquadramento da economia brasileira aos ditames do capital financeiro através de uma versão “*ultra light* do neoliberalismo”.

Sobre esta questão, Sampaio Jr (2012) assim observa:

A obsessão em depurar o lado “negativo” e condensar os aspectos “positivos” dos dois polos que condicionam o novo desenvolvimentismo assume a forma de um hibridismo acrítico que se afirma menos pela originalidade de sua interpretação e mais pela contraposição de suas proposições alternativas aos dogmas da ortodoxia. Assim, toda a reflexão neodesenvolvimentista enquadra-se perfeitamente na pauta neoliberal. Na prática, a terceira via torna-se uma espécie de versão *ultra light* da estratégia de ajuste da economia brasileira aos imperativos do capital financeiro. O diferencial do neodesenvolvimentismo se resume ao esforço de atenuar os efeitos mais deletérios da ordem global sobre o crescimento, o parque industrial nacional e a desigualdade social. Não se questiona a possibilidade de a igualdade social e a soberania nacional serem simplesmente antagônicas com a estabilidade da moeda, a austeridade fiscal, a disciplina monetária, a busca incessante da competitividade internacional, a liberalização da economia. Procura-se o segredo da quadratura do círculo que permita conciliar crescimento e equidade (SAMPAIO JR, 2012, p. 680).

Este autor avança criticamente e elucida os limites das análises socioeconômicas com base na perspectiva neodesenvolvimentista. Afirma que tais modelos explicativos incorrem em um “vulgar reducionismo econômico” por não revelarem a relação existente entre o padrão de funcionamento da economia brasileira e a economia mundial, da qual é submissa. Assim, o Brasil continua na condição de país dependente e subdesenvolvido. Nesta ótica,

[...] a perspectiva neodesenvolvimentista fica impedida, como consequência de suas próprias escolhas epistemológicas, de examinar os fenômenos do desenvolvimento, cuja essência consiste em compreender a capacidade de a sociedade nacional controlar o processo de mudança social impulsionado pela acumulação de capital. Ao ignorar as contradições estruturais que regem o movimento da economia brasileira, o neodesenvolvimentismo incorre num vulgar reducionismo economicista e simplesmente renuncia à problemática do desenvolvimento. Seus modelos explicativos partem de parâmetros dados, sem questionar os efeitos determinantes desses parâmetros sobre o desempenho econômico, quando, a rigor, para ser fiel à tradição crítica, o correto seria fazer o caminho inverso: mostrar a relação entre os parâmetros que determinam o funcionamento da economia brasileira – a dupla articulação – e a incapacidade de a sociedade brasileira controlar o desenvolvimento capitalista que determina a sua submissão ao círculo de

ferro da dependência e subdesenvolvimento. Na nova perspectiva, portanto, o desenvolvimento é apenas um simulacro – crescimento e modernização são alçados à condição de desenvolvimento. A aparência crítica é apenas um disfarce para a apologia do *status quo* (SAMPAIO JR, 2012, p. 681).

Deste modo, tanto as orientações dos Organismos Internacionais quanto as reformas da política econômica e social, implementadas no Brasil no início do novo milênio, devem ser analisadas como são de fato: medidas propostas no intuito de remediar os piores efeitos do sistema capitalista. O neodesenvolvimentismo deve ser compreendido não como alternativa crítica ao neoliberalismo, mas sim como mais uma investida neoliberal na tentativa de disfarçar sua face desumanizadora, de conciliar o inconciliável, pelo “fato de as determinações fundamentais do sistema do capital serem *irreformáveis*” (MESZÁROS, 2008, p. 27).

Nesse sentido, as orientações do Banco Mundial à política social, incluindo-se nesta a política educacional, cumprem o papel de minimizar os efeitos danosos do sistema capitalista que não operam no sentido de ampliação/universalização de direitos. Ao contrário disso, caracterizam-se como ações focalizadas direcionadas àqueles que, pela lógica do capital, não dispõem de recursos financeiros para provê-los.

É fundamental considerarmos que em uma análise sobre o a carreira e remuneração de trabalhadores, pressupõe analisarmos como os organismos internacionais (especialmente o Banco Mundial e FMI) emanam suas diretrizes de forma a interferir na constituição de políticas públicas dos países sob suas influências.

1.2 UMA AGENDA ESTRUTURADA PARA A EDUCAÇÃO.

Segundo Dale (2004), existe uma Agenda Globalmente Estruturada para a Educação (AGEE) com a qual “forças econômicas operam supra e transnacionalmente para romper ou ultrapassar as fronteiras nacionais, ao mesmo tempo em que reconstroem as relações entre as nações” (DALE, 2004, p. 426). Neste contexto, a educação é pautada, em primeira ordem, para atender as necessidades políticas e econômicas, e remete-se, a segundo plano, ao desenvolvimento social e cultural.

Ao analisar a relação entre a globalização e educação, o autor afirma que:

Para a AGEE, a globalização é um conjunto de dispositivos político-econômicos para a organização da economia global, conduzido pela necessidade de manter o sistema capitalista, mais do que qualquer outro conjunto de valores. A adesão aos seus princípios é veiculada através da pressão econômica e da percepção do interesse nacional próprio (DALE, 2004, p. 436).

Para o mesmo autor, a manutenção do modo de produção capitalista é o objetivo principal da AGEE, revelando também a forma como são veiculadas as ideias desta Agenda, seja por pressão econômica supranacional seja por identificação com interesses de agentes internos. Nessa Agenda, organismos internacionais, tais como o Banco Mundial (BM); o Fundo Monetário Internacional (FMI); a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), assumem papel estratégico na (re)formulação e operacionalização, seja de forma direta, como é o caso dos programas de ajustes impostos pelo Banco Mundial e FMI (SOARES, 2003), seja de forma indireta, como se verifica no apoio e incentivo de redes sociais¹³, a partir das quais se produz sentimento de pertencimento, por parte dos atores locais, das ideias propagadas por esses organismos internacionais (SHIROMA, 2011).

Torres (2003) destaca que o Banco Mundial tornou-se a principal agência de assistência técnica em políticas educacionais. Segundo esta autora,

O BM não apresenta ideias isoladas, mas uma proposta articulada – uma ideologia e um pacote de medidas – para melhorar o acesso, a equidade e a qualidade dos sistemas escolares, particularmente do ensino de primeiro grau, nos países em desenvolvimento. Embora se reconheça que cada país e cada situação concreta requerem especificidades, trata-se de fato de um “pacote” de reforma proposto aos países em desenvolvimento que abrange um amplo conjunto de aspectos vinculados à educação, das macropolíticas até a sala de aula (TORRES, 2003, p. 126).

A autora destaca ainda que na concepção do Banco Mundial, para se atingir a qualidade educativa seria necessário a combinação de certos “insumos”. Para a escola de primeiro grau há indicação de nove fatores que agiriam de forma determinante no processo de

¹³ Segundo Shiroma (2011), “redes sociais são definidas como um conjunto de pessoas e/ou organizações que se agregam com interesse comum, contribuem para a produção e disseminação de informações, criam canais de comunicação e estimulam a participação da sociedade”. Contudo, esta autora, ao analisar a indicação do uso de redes sociais em fóruns e documentos de organismos internacionais, adverte que, neste contexto, estas possuem vínculos com os interesses desses organismos, compondo o rol de estratégias utilizadas na construção da hegemonia e governança das políticas públicas educacionais.

aprendizado: bibliotecas; tempo de instrução; tarefas de casa; livros didáticos; conhecimentos do professor; experiência do professor; laboratórios; salário do professor; tamanho da classe (TORRES, 2003). A importância atribuída a cada um desses fatores é diferenciada, sendo que as conclusões e orientações do Banco Mundial direcionadas aos países periféricos mantêm uma lógica hierarquizada de prioridades, tanto na determinação de políticas quanto na alocação de recursos. Se por um lado as recomendações se dão no sentido priorizar os investimentos nos primeiros fatores (bibliotecas, tempo de instrução, tarefas de casa, livros didáticos, conhecimentos do professor, experiência do professor); por outro, retira-se o estímulo de investimento com laboratórios, salário do professor e tamanho da classe de aula (Ibid., 2003).

Outro elemento contido nas orientações do Banco Mundial em relação à política educacional dos países “em desenvolvimento” refere-se ao recrutamento e formação de docentes. Nesse sentido,

a proposta atual do BM para o recrutamento e a formação docentes é: (a) garantir um ensino secundário de boa qualidade; (b) complementar a educação geral com uma curta formação inicial centralizada nos aspectos pedagógicos; e (c) contratar os professores tomando por base conhecimentos e competências comprovadas – chegando a sugerir a possibilidade de uma prova nacional aplicada aos docentes – com critérios e procedimentos similares aos utilizados para a contratação de professores universitários (TORRES 2003, p. 165).

É importante observar que as indicações do Banco Mundial em relação ao salário para os professores encaminham-se, por um lado, para uma drástica revisão de valores e critérios de definição; por outro, para a defesa de que o salário deva ser definido de acordo com o desempenho individual, medido a partir de uma vinculação direta do rendimento dos alunos (Ibid., 2003).

Cabe salientar que a indicação do Banco Mundial para ação focalizada na educação básica e a necessidade do arranjo de nove “insumos”, abordados acima, foi uma estratégia utilizada para se garantir qualidade à educação deste nível de ensino, elencando-se alguns pontos como prioritários. Assume-se, a partir disso, uma lógica de contenção de gastos que torna precária a atuação do Estado em outros níveis da educação, por um lado, e não garante a qualidade do ensino; por outro lado, deu-se prioridade a alguns desses “insumos”.

Com relação à forma de implementação das orientações desses organismos internacionais, Shiroma (2011) afirma que houve uma articulação em redes, por meio das

quais se afinaram os interesses do capital nacional e internacional, governos e intelectuais, na determinação de políticas públicas.

Assim,

longe de se atribuir a implantação de determinada política aos Organismos Multilaterais, colocando os governos quase que como vítimas de suas políticas, a metodologia de mapeamento e análise de redes sociais possibilita pensar nas contradições envolvidas, nos interesses antagônicos, nas relações de interdependência, nas múltiplas influências e articulações entre capital nacional e internacional, organismos internacionais e governos locais, e no papel dos intelectuais na construção das políticas públicas (SHIROMA, 2011, p. 34).

Nessa ótica, as diretrizes da AGEE, como afirma Shiroma (2011, p.34), antes de serem simples imposições supranacionais, devem ser analisadas como de interesses confluentes de “frações de classes, grupos de interesse, intelectuais, fundações cujos objetivos convergem com os dessas agências [Agenda] tanto que defendem e reproduzem suas prescrições para a política econômica e social”. A ação destes atores em redes sociais demonstra o alto grau de organização com que os organismos internacionais e os defensores de seus preceitos operam estrategicamente na difusão de ideias, cobrindo diversos campos de atuação.

A autora destaca ainda que tais atores

são formadores de opinião, influenciam os tomadores de decisão, fazem consultoria para UNDIME, CONSED, estão articulados a organismos multilaterais e prestam assessoria para formação de professores e gestores em vários estados do Brasil, exercendo um papel fundamental para que as recomendações internacionais, por diversos caminhos, cheguem até os professores (SHIROMA, 2011, p. 35).

Contudo, há outros atores sociais que atuam de forma adversa a AGEE e posicionam-se como forças antagônicas à hegemonia neoliberal. A este respeito, Chaves (1997) destaca a participação integrante da sociedade civil na determinação da política educacional. Nessa perspectiva, pode-se dizer que

a política da educação não é determinada, apenas, pelas deliberações exclusivas do aparelho estatal. É fruto também de uma relação conflituosa de interesses divergentes entre a razão do Estado e as forças sociais que compõem a sociedade civil (CHAVES, 1997, p. 19).

Assim, o formato final das políticas educacionais implementadas em cada país dependeu (e depende) da correlação de forças políticas internas a cada país, de como as frações de classe internalizam e defendem as posições nas estruturas de poder. Este posicionamento requer o reconhecimento de que, conforme Coraggio (2003, p. 79), a realidade da política social “não está isenta de contradições e nem é a simples expressão da vontade do mais poderoso, mas algo emergente no qual pode incidir a crítica do discurso dominante e a proposição de alternativas para a sociedade em seu conjunto”. Desta forma, diz-se que a educação tem sido um campo de disputas e um instrumento decisivo para operar a governabilidade para a sociedade em seu conjunto.

1.3 A CARREIRA E A REMUNERAÇÃO DOCENTE EM DOCUMENTOS INTERNACIONAIS.

Em relação aos professores, Evangelista e Shiroma (2007) afirmam que o potencial de atuação crítica dos professores na definição e implementação de políticas públicas educacionais é motivo de preocupação, tanto por parte da estrutura Estatal quanto dos organismos internacionais, sendo que utilizam forças estratégicas no sentido de transformar esse potencial em uma força de adesão à AGEE. Sobre esta questão as autoras destacam que:

a ideia de professor obstáculo encontra-se referida nas possibilidades objetivas que têm de exercer algum tipo de resistência à implementação da reforma. Não é por outro motivo que essas forças políticas derramam sobre ele diversificadas estratégias de (con)formação, tanto pela via de sua capacitação, quanto de definição de sua atuação profissional. Algumas características são importantes: capacidade de adaptação; rapidez nas respostas e solução de problemas; flexibilidade na gestão dos problemas cotidianos; habilidade em responder às demandas de pais, alunos e gestores. Talvez pudéssemos radicalizar esse raciocínio afirmando que o professor desejado pelos reformadores admitiria ser controlado e perder sua autonomia no que toca aos objetivos e sentido de sua ação (EVANGELISTA; SHIROMA, 2007, p.533).

As autoras afirmam ainda que o controle sobre a carreira docente não se dá com “adesão ativa” dos professores, mas por meio de instrumentos de regulação, especialmente sobre a profissionalização. Assim, destacam que as orientações direcionadas à política de profissionalização se dão, de fato, “não por seu potencial de elevar a qualificação dos professores, mas pela possibilidade objetiva de instituir novas formas de controle sobre os

docentes” (EVANGELISTA; SHIROMA, 2007, p.533). Essas autoras avançam e argumentam que vários documentos de organismos internacionais contêm indicações de que o salário dos professores possui pouca repercussão positiva no aprendizado; portanto, isto não deve constar como uma prioridade na Agenda.

Nessa perspectiva, as mudanças ocorridas na política educacional brasileira, a partir da década de 1990 do século passado, inserem-se em um contexto caracterizado por mudanças estratégicas na AGEE. De modo geral, essas mudanças estratégicas alinham-se às posições econômicas e políticas propostas pelo neoliberalismo que, em um primeiro momento, centraliza o discurso de forma a responsabilizar o Estado por todos os problemas socioeconômicos evidenciados na crise.

Em paralelo, propuseram redefinições de papéis, sintetizadas em medidas liberalizantes que visavam suprimir toda forma de interferência do Estado nas atividades de mercado, sustentando que o mercado seria capaz de se autorregular, por meio da livre concorrência, e assim propiciar a retomada do crescimento econômico. Contudo, em um segundo momento, as reformas orientadas unicamente para o mercado passaram a ser questionadas (DINIZ, 2011).

As mudanças ocorridas na agenda educacional durante os últimos 30 anos inserem-se, portanto, em um conjunto de orientações que visam em primeiro plano a manutenção do sistema capitalista nos moldes do ideário neoliberal. Nessa perspectiva, a partir dos anos 1990 do século XX, a educação passa a ser considerada a principal estratégia de combate à pobreza; contudo, alinhada em primeiro plano não com o desenvolvimento social, mas sim a uma estratégia política e econômica para garantir governabilidade e estabilidade política.

Todavia, o debate sobre a carreira e remuneração de profissionais do magistério da educação básica em âmbito internacional possui uma grande referência anterior a esse período, haja vista que em 1966 foi aprovada a “Recomendação OIT/UNESCO Relativa ao Estatuto dos Professores”. Esta Recomendação foi construída na Conferência Intergovernamental Especial sobre a Condição dos Professores, convocada pela UNESCO em cooperação com a Organização Internacional do Trabalho OIT.

A Recomendação OIT/ UNESCO, de 1966, constitui importante referência internacional acerca do perfil do profissional em educação (necessário para se conseguir uma educação de qualidade). As contribuições dessa Recomendação, para uma análise acerca da carreira e remuneração de profissionais do magistério são enormes, pois “estabelece os direitos e responsabilidades dos professores e os padrões internacionais para a sua preparação inicial e formação contínua, recrutamento, emprego e condições de ensino-aprendizagem.”

(UNESCO, 2008, p.5). Indica também diversas recomendações que remetem à importância da “participação dos professores nas decisões educativas através de consultas e negociações com as autoridades da educação” (UNESCO, 2008, p.5).

A esse respeito, Camargo e Jacomini (2011) destacam que de acordo com a concepção de educação e os princípios da Recomendação OIT/ UNESCO, de 1966, a qualidade da educação dependeria “primordialmente das qualificações e das competências” dos professores. E, para se atingir os objetivos da educação, seria necessário que os professores desfrutassem de “condição justa”, com o papel social que exercem, e que houvesse o respeito público pela profissão docente.

Essa Recomendação trazia um conjunto amplo de indicações referentes à qualidade da educação e à profissão docente, tais como: princípios e objetivos da educação, da profissão docente e da política educacional; formação inicial de professores (perfil, currículo e instituições); formação continuada de forma a “assegurar um melhoramento sistemático da qualidade e do conteúdo do ensino, e das técnicas pedagógicas” (UNESCO, 2008, p. 32); exercício da profissão, relacionados à carreira e à remuneração (ingresso com período experimental, ascensão e promoção, jornada de trabalho, licenças, estabilidade, procedimentos disciplinares, direitos e deveres); condições favoráveis ao processo Ensino-Aprendizagem, entendidas como condições de trabalho do professor, e ao ensino, e às condições de aprendizagem do aluno (número de alunos por sala, pessoal destinado a serviços auxiliares, material didático, intercâmbio internacional de professores, estrutura física, especificidades da zona rural); e seguridade social ao professor (assistência médica, subsídio de doença, acidente profissional e doenças da profissão, aposentadoria e pensões).

Segundo Camargo e Jacomini (2011), dessas recomendações, dezesseis orientações são referentes à carreira de professores. As duas primeiras relacionavam-se ao recrutamento docente (concurso), à participação dos professores na definição dos critérios de ingresso na carreira e ao tempo mínimo experimental no início da carreira (estágio Probatório).

As recomendações 3 e 4, destacadas por esses autores, referem-se à possibilidade de movimentação na carreira por meio de ascensão e promoção profissional, consideradas as qualificações requeridas e à necessidade de critérios objetivos para as promoções, sendo que estas deveriam ser definidas mediante negociações com as organizações dos professores.

Os destaques nas recomendações 7, 12 e 13 referiam-se à jornada de trabalho dos professores. Indicavam a fixação de condições de trabalho que permitisse: (i) a dedicação total (exclusiva) ao magistério, com reconhecimento do valor do serviço dos professores que, dadas as particularidades, não pudessem cumprir a jornada completa, sendo a estes garantidos

os mesmos direitos e remuneração proporcional à jornada trabalhada; (ii) o equilíbrio da densidade da jornada de trabalho com a quantidade de alunos e a quantidade de cursos (disciplinas) por dia; e (iii) uma composição da jornada de maneira a reservar tempo para o bom planejamento das aulas, para correção de exercícios, participação em pesquisa, para orientar, acompanhar e supervisionar atividades extracurriculares dos alunos, para informar aos pais ou responsáveis o progresso educacional dos alunos e para aperfeiçoamento em serviço.

As orientações referentes à estabilidade no emprego e à garantia de participação de pessoa que compõe a mesma categoria profissional em processos que envolvam o julgamento e medidas administrativas, foram os destaques dos itens 5 e 6, relacionados por Camargo e Jacomini (2011). Nessas Recomendações, enfatizou-se ainda a necessidade de definição clara das medidas administrativas cabíveis, no caso de faltas profissionais, bem como a observância dos seguintes direitos: de conhecimento de acusação a ele interposta; de ter acesso a todo o conteúdo do processo; de se defender e ser defendido por outra pessoa desde que escolha livremente; de dispor de tempo suficiente para que a defesa seja preparada; de ser informado, por escrito, acerca da decisão do julgamento e das razões que as fundamentam; de recorrer à autoridade competente.

Os itens 9 e 10, destacados pelos mesmos autores, tratam da importância da realização de consultas às organizações de professores acerca da política educacional, da organização escolar e das possíveis mudanças nos sistemas de ensino. Destaca que as negociações entre as entidades patronais e a categoria dos professores deveriam ser valorizadas, de forma a propiciar o contínuo debate sobre assuntos que envolvessem a remuneração e as condições de trabalho.

As licenças remuneradas para realização de estudos (pagas parcial ou na totalidade e o tempo dedicado ao estudo seja considerado para fins de tempo de serviço e aposentadoria), para participação de atividades de organização de professores, por doença e maternidade, bem como a licença suplementar não remunerada de até um ano para as professoras com filho, foram evidenciadas nos itens 15 e 16.

O destaque do item 8 trata da liberdade acadêmica profissional dos professores. Sobre este ponto, a Recomendação OIT/UNESCO, de 1966, é enfática ao afirmar que os professores deveriam gozar desta liberdade, haja vista tratar-se de profissional qualificado capaz de selecionar adequadamente, tanto o melhor método pedagógico de ensino, quanto os materiais escolares, livros, textos, em colaboração com as autoridades escolares. Esta

liberdade deveria ser estimulada pelos sistemas de inspeção ou orientação e não restringida (UNESCO, 2008).

Em relação à remuneração de professores, Camargo e Jacomini (2011) pontuam 9 indicações, retiradas também da Recomendação OIT/UNESCO, de 1966. As duas primeiras referem-se à equivalência da remuneração de professores com outras profissões as quais se exija o mesmo grau de qualificação, como também entre as remunerações de professores titulares (efetivados) com a daqueles em período de experiência (probatório) ou em situação de contrato temporário.

O item 3 reuniu as características da remuneração de professores quanto aos elementos mínimos que deveriam ser providos por ela. Assim, destaca-se que a remuneração deveria assegurar ao professor e à sua família um bom nível de vida, permitindo a continuidade da formação e qualificação profissional.

As diferenças de remuneração são abordadas nos itens 4, 5, 6 e 7, sendo que o indicativo era de que tais diferenciações se dessem com base em critérios objetivos, tais como: qualificação, experiência e responsabilidade. Indicavam também a necessidade de estipular níveis aceitáveis entre a maior e menor remuneração, bem como a previsão de intervalos de tempo regulares para que ocorresse o aumento da remuneração, além de orientar que os desníveis entre a menor e a maior remuneração não fosse inferior a 10 anos e não ultrapassasse 15 anos. No item 7, Camargo e Jacomini (2011) chamam atenção para a indicação de que a remuneração dos professores em regime de experiência e contrato deveriam ser aumentadas também de forma periódica.

Sobre o item 8, os mesmos autores destacaram a indicação de revisões periódicas das remunerações, ou seja, consideraram que com o passar do tempo o custo de vida das famílias sofre alterações e portanto é necessário a revisão dos salários e remunerações.

Por último, mas não menos importante, o item 9 faz referência ao imperativo da Recomendação OIT/UNESCO de 1966 de que “não deveria ser instituído ou aplicado sistema algum de remuneração com base no mérito, sem prévia consulta e aceitação por parte das organizações do pessoal docente interessadas” (UNESCO, 2008, p. 46).

Explicitados os princípios gerais e a concepção de educação, intrínseca à Recomendação OIT/UNESCO de 1966, relativa ao Estatuto dos Professores, bem como os destaques desta Recomendação referente à carreira e remuneração, cabe o reconhecimento de que ela se afirma como uma grande referência internacional. Portanto, deve ser resgatada e inserida no debate atual acerca da definição/implementação de uma plataforma política

educacional, haja vista seu potencial revelador de contradições que permeiam os discursos e indicações da atual Agenda educacional.

Após a Recomendação OIT/UNESCO, de 1966, relativa ao Estatuto dos Professores, tomou-se como marco referencial para a política educacional em âmbito mundial a Conferência Mundial sobre Educação para Todos, realizada em Jomtien, na Tailândia, em 1990. Esta Conferência foi convocada pelos seguintes organismos internacionais: Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e Banco Mundial (BM).

Deste evento resultou a aprovação de dois documentos: a “Declaração Mundial sobre Educação para Todos: satisfação das necessidades básicas de aprendizagem”, com a qual os países participantes assumiram compromisso com a universalização da educação básica; e o “Plano de Ação para Satisfazer as Necessidades Básicas de Aprendizagem”. Estes dois documentos tornaram-se o referencial de formulação de políticas públicas educacionais durante toda a década de 1990 (NOMA, 2011).

A análise da “Declaração Mundial sobre Educação Para Todos” permite a identificação de mudanças sensíveis, tanto referentes à concepção de educação, quanto ao papel do Estado na oferta da educação, bem como a elementos da carreira. O conceito de “necessidades básicas de aprendizagem”, alinhado à centralidade dada à escola fundamental, responsável por “garantir a satisfação das necessidades básicas de aprendizagem de todas as crianças” (UNESCO, 1998), representou um forte recuo com a amplitude de condições básicas educacionais.

Quanto à oferta, a Recomendação OIT/UNESCO de 1966 indicava claramente que a responsabilidade com a oferta da educação era do Estado. Contudo, o Artigo 7 da “Declaração Mundial sobre Educação Para Todos” afirma existir evidências de fragilidade do Estado (na sociedade atual) em dar conta de totalidade das dimensões da educação, e propõe um arranjo estrutural que compartilha com outros setores os desafios educacionais, em especial com a família e àqueles de base filantrópica e da iniciativa privada.

Em relação a esse ponto, a lógica subjacente na “Declaração Mundial sobre Educação Para Todos” é de diminuição do papel do Estado. Ficou afirmado que “as autoridades responsáveis pela educação nos níveis nacional, estadual e municipal têm a obrigação prioritária de proporcionar educação básica para todos” (UNESCO, 1998, p.5). Nota-se que a expressão “obrigação prioritária” força o entendimento de que existem outras

estruturas que também são responsáveis pela oferta da educação básica. É uma lógica que indica flexibilização da responsabilidade do Estado com a oferta educacional.

Frente a essa indicação, há uma observação que afirma que

Não se pode, todavia, esperar que elas [As autoridades responsáveis pela educação] supram a totalidade dos requisitos humanos, financeiros e organizacionais necessários a esta tarefa. Novas e crescentes articulações e alianças serão necessárias em todos os níveis: entre todos os subsetores e formas de educação, reconhecendo o papel especial dos professores, dos administradores e do pessoal que trabalha em educação; entre os órgãos educacionais e demais órgãos de governo, incluindo os de planejamento, finanças, trabalho, comunicações, e outros setores sociais; entre as organizações governamentais e não governamentais, com o setor privado, com as comunidades locais, com os grupos religiosos, com as famílias (UNESCO, 1998, p. 5-6).

Quanto ao papel dos professores, esta questão é abordada na parte final do artigo 7 de forma a indicar “a situação social do pessoal docente, [como um dos] elementos decisivos no sentido de se implementar a educação para todos” (UNESCO, 1998, p. 6), embora não aprofunde critérios, padrões, participação, carreira, remuneração. Este caráter genérico é replicado no “Plano de Ação para Satisfazer as Necessidades Básicas de Aprendizagem”, no qual o papel do professor era percebido como uma força a ser mobilizada, relegando a esta necessidade a adoção de medidas relacionadas a direitos sociais políticos e profissionais, conforme pode ser observado no Artigo 33 deste Plano:

O proeminente papel do professor e demais profissionais da educação no provimento de educação básica de qualidade deverá ser reconhecido e desenvolvido, de forma a otimizar sua contribuição. Isso irá implicar a adoção de medidas para garantir o respeito aos seus direitos sindicais e liberdades profissionais, e melhorar suas condições e status de trabalho, principalmente em relação à sua contratação, formação inicial, capacitação em serviço, remuneração e possibilidades de desenvolvimento na carreira docente, bem como para permitir ao pessoal docente a plena satisfação de suas aspirações e o cumprimento satisfatório de suas obrigações sociais e responsabilidades éticas (UNESCO, 1990, p. 8).

Em 1993, reuniram-se em Conferência, em Nova Délhi - Índia, os líderes dos nove países “em desenvolvimento” mais populosos do mundo (Indonésia, China, Bangladesh, Brasil, Egito, México, Nigéria, Paquistão e Índia). Nesta Conferência, os países participantes reafirmaram os compromissos assumidos na Conferência de Jomtien, subscrevendo a “Declaração de Nova Délhi sobre Educação para Todos”.

Já em 2000, foi realizado o “Fórum Mundial de Educação de Dakar”, no Senegal. Esse Fórum configurou-se em espaço de avaliação global dos compromissos assumidos em 1990, na “Conferência Mundial sobre Educação para Todos”. Esta avaliação consistiu na análise da Conferência de Nova Délhi (1993) e de cinco Conferências Regionais¹⁴, culminando com o “Marco de Ação de Dakar Educação para Todos: atingindo nossos compromissos coletivos” (UNESCO, 2001). Com o Marco Dakar, foram fixadas seis metas prioritárias frente aos compromissos assumidos e reafirmados com a “Educação Para Todos”, bem como a proposição de doze estratégias fundamentais que deveriam orientar a atuação de governos, organismos internacionais para a consecução das metas estabelecidas até o ano de 2015¹⁵.

No entanto, a carreira e a remuneração perdem mais o foco nesse documento, sendo citadas de forma genérica e descontextualizadas (CAMARGO; JACOMINI, 2011, p. 141) no inciso IX do artigo 8º, no qual os governos, organizações, agências, grupos e associações representadas no “Fórum Mundial de Educação” para atingir os objetivos do Marco Dakar se comprometeram a “melhorar o status, a autoestima e o profissionalismo dos professores” (UNESCO, 2001, p. 9). Contudo, sem deixar indicativos mínimos de como estas três dimensões seriam relacionadas com a carreira e de como elas se processariam.

1.4 MARCOS REGULATÓRIOS ACERCA DA CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NA LEGISLAÇÃO NACIONAL.

As reformas educacionais que foram empreendidas no Brasil e nos demais países da América Latina fazem parte das estratégias políticas dos Organismos Internacionais na reorganização do capital em nível mundial. As exigências emanadas das instituições financeiras, como o Banco Mundial, subscrita em documentos, como os compromissos firmados na “Declaração Mundial sobre Educação para Todos” de Jomtien (1990), reforçados na “Conferência de Nova Délhi” (1993) e no “Marco Dakar”, vêm exercendo forte influência na implementação da política educacional brasileira. Assim, apresentam-se novas configurações que reforçam a subordinação da educação, assim como do trabalhador docente, aos princípios econômicos do capital.

¹⁴ Conferências Regionais Preparatórias ao Fórum Mundial sobre Educação para todos: África Subsaariana – Joanesburgo; Ásia e Pacífico – Bangkok; países Árabes e África do Norte – Cairo; Américas e Caribe – Santo Domingo; Europa e América do Norte - Varsóvia

¹⁵ As metas II, IV E V do Marco Dakar fazem referência ao ano de 2015, como prazo para serem atingidas.

É necessário destacar que a maioria das reformas foram implementadas tendo como base a mudança na legislação. Isso impõe a necessidade de problematizar a política educacional a partir dessas mudanças, reconhecendo que o formato final, assim como a aplicabilidade da lei, é resultante de profundos embates teóricos e políticos travados entre os diversos atores que participam, ativa ou passivamente, da construção da realidade educacional. Em outras palavras, exige o reconhecimento de que a formulação e implementação de políticas públicas para a educação são definidas em meio a contextos específicos nos quais, em dadas circunstâncias, se fazem mais presentes as aspirações da classe trabalhadora; noutras, tais aspirações são deixadas em segundo plano, dependendo da correlação de forças em cada momento.

Na Constituinte da qual resultou a promulgação da Constituição Federal de 1988 foi expressiva a participação do “Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública”. Em tal processo, o Fórum configurou-se como importante instrumento na construção do Capítulo que trata da Educação Nacional (PINTO, 2010), no qual a valorização dos profissionais do ensino constitui-se como um dos princípios basilares do ensino. No Artigo 206, inciso V, ficou estabelecido que a valorização dos profissionais do ensino seria garantida mediante a institucionalização de planos de carreira para o magistério público, com piso e ingresso exclusivamente por concurso público (BRASIL, 1988).

Iniciados os trabalhos na Câmara dos Deputados para discutir uma Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), as forças políticas do campo educacional que atuaram na defesa da educação pública, laica e de qualidade, na Constituinte, reuniram-se novamente no “Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública na LDB”. Novamente reafirmou-se o caráter de entidade representante das mais amplas camadas da sociedade brasileira (PINTO, 2010). Ressalta-se, porém, que o debate em torno da LDB se deu em outra conjuntura, haja vista que o Governo brasileiro, após 1993, assumiu as demandas da Conferência de Nova Délhi (1993) como orientadoras da política no campo educacional, o que resultou em rupturas na participação do “Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública na LDB”.

Em 1995, o Governo de Fernando Henrique Cardoso apresentou ao Congresso Nacional a Proposta de Emenda Constitucional N.º 233/95, que propunha a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental (FUNDEF). O debate em torno da criação do FUNDEF ocorreu de forma tímida mesmo tendo paralelamente o debate sobre a LDBEN.

Segundo Gemaque (2004), os debates sobre a criação do FUNDEF geraram opiniões favoráveis e contrárias ao Fundo. As posições favoráveis centravam-se em afirmar que o FUNDEF promoveria “a justiça social e a valorização do magistério”. As principais críticas giravam em torno de temas tais como: discordância da concepção, embutida na Proposta do FUNDEF, de que os recursos existentes eram suficientes para financiar a educação e que a redistribuição de recursos resolveria o problema; e a valorização do Ensino Fundamental em detrimento dos demais níveis e modalidades de ensino; a desresponsabilização da União com a oferta e financiamento do Ensino Fundamental, uma vez que a complementação da União seria apenas àqueles estados que não atingissem o valor-aluno-ano.

Apesar das críticas, em setembro de 1996, foi aprovada a Emenda Constitucional 14/96, que alterou o Art. 60 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal, criando o FUNDEF. Este Fundo subvinculou os recursos da educação, com a qual 15% das principais receitas dos estados e municípios (ICMS, FPE, FPM, IPI Exportação e Lei Kandir) passaram a ser destinadas de forma focalizada no Ensino Fundamental, por um período de dez anos.

Assim, o FUNDEF condicionou a distribuição desses recursos a partir de uma “natureza contábil”, que segundo Gemaque (2007) consistia “num primeiro momento, na centralização dos recursos, para depois redistribuí-los na proporção do número de matrículas existentes nas respectivas redes de ensino”. Assim, o FUNDEF assumia natureza e configuração de um fundo de gestão, pois não canalizava novos recursos para a educação, apenas cumpria o papel de gerenciamento dos recursos previstos (GEMAQUE, 2007).

Nota-se que o FUNDEF mantinha estreita sintonia com as orientações internacionais, tais como: a focalização de recursos no Ensino Fundamental; descentralização da responsabilidade do Estado com as matrículas do Ensino Fundamental, sem contudo deixar de lado seu papel regulador (centralizado); busca de maior eficiência sem ampliar as fontes de financiamento com a educação, entre outros.

Para Araújo (2013) os desafios políticos postos pela agenda política (neoliberal) apresentavam-se inconciliáveis, haja vista que deveria

considerar as demandas de ampliação e ao mesmo tempo, obstaculizar o crescimento real dos gastos públicos. Tais desafios foram enfrentados a partir de uma lógica inspirada em uma matriz gerencial nos seus programas, na busca de maior eficiência e produtividade e no repasse de maiores atribuições em termos de execução para as unidades subnacionais, mas sem que isso representasse uma correspondente descentralização dos recursos existentes em poder do governo central (ARAÚJO, 2013, p. 116).

Sobre o caráter inconciliável dos desafios postos à Agenda política, Araújo (2013) afirma que o caminho construído pelo FUNDEF, assim como pelo conjunto de políticas públicas intrínsecas a esse contexto, se deu por meio do abandono da visão universalista que serviu de inspiração dos artigos direcionados aos direitos sociais no processo de formulação da Constituição Federal.

Para esse autor,

A Emenda Constitucional nº 14 representou na educação a uma superação desta visão universalista [...] Há um deslocamento de uma dimensão de redistribuição da riqueza para o tratamento compensatório dos seus efeitos, via formas de controle parcial e mitigador da miséria (ARAÚJO, 2013, p. 116).

Dessa forma, o FUNDEF representou a opção pela contenção dos recursos e abandono da alternativa pelo direito universalista à educação (ARAÚJO, 2013). Trata-se de uma engenharia redistributiva que, apesar de viabilizar certa equidade, parte do princípio de que é possível ampliar a eficácia da atuação governamental, focalizando-a em determinado nível de ensino em detrimento de outros.

Em dezembro de 1996, três meses após a criação do FUNDEF, foi aprovada a Lei N.º 9.394/96, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), que reafirma no Art. 67 o princípio constitucional referente à valorização do profissional do ensino:

At. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive 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.

Quatro dias após a aprovação da LDBN foi aprovada a Lei N.º 9.464/96, que regulamentou o FUNDEF e que continha elementos diretamente relacionados à carreira e à renumeração de profissionais do magistério com atuação no Ensino Fundamental.

Em relação à carreira, o Art. 9º reafirmava a previsão da criação/revisão de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério público para os professores do Ensino Fundamental. Estabeleceu que em um prazo de seis meses, a partir de sua promulgação, os estados, o Distrito Federal e os municípios deveriam dispor de novos planos de carreira e remuneração do magistério. Tais planos deveriam assegurar: a remuneração condigna para os professores vinculados ao Ensino Fundamental público; o estímulo ao trabalho desenvolvido em sala de aula; e a melhoria da qualidade do ensino (BRASIL, 1996).

O Inciso II do Art.10 desta Lei, embora trate da obrigação dos estados, Distrito Federal e dos municípios apresentarem os planos de carreira e remuneração do magistério, determina que estes planos devam ser construídos ou reformulados de acordo com diretrizes do Conselho Nacional de Educação (CNE). Essas Diretrizes foram fixadas em outubro de 1997, quando o Conselho Nacional de Educação aprovou a Resolução N.º 3/97, contendo normas gerais que deveriam ser observadas na estrutura dos novos planos de carreira e de remuneração para o magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios.

Em 2005, com a aproximação do final da vigência do FUNDEF, o debate sobre a próxima engenharia que iria ser adotada como forma de financiamento da educação foi se acirrando. Embora houvesse diversas Propostas de Emenda Constitucionais (PECs) acerca do tema, o debate centrou-se na PEC 415/05, apresentada pelo governo, que culminou com a Emenda Constitucional 053/06.

A Emenda Constitucional N.º 53/06 criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), regulamentado em julho de 2007 pela Lei N.º 11.494/07. Este Fundo amplia o foco do FUNDEF, engloba toda a Educação Básica (Ensino Fundamental, Educação Infantil e Ensino Médio) por um período de 14 anos; prevê a valorização aos profissionais da educação por meio de planos de carreira dos profissionais da educação; aumenta os percentuais de vinculação de 15% para 20% dos recursos vinculados pelo FUNDEF; e subvincula outros impostos (ITCMD, IPVA, ITR) que compõem a estrutura de financiamento educacional brasileiro.

Desta forma, no que tange à carreira e à remuneração do magistério público, o artigo 40 da Lei N.º 11.494/07 estabeleceu que:

Art. 40. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:

I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública; II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica

da escola; III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem (BRASIL, 2007).

O FUNDEB manteve similaridades com o antigo Fundo, o que permitiu a Araújo (2013) caracterizá-lo como herança do FUNDEF em uma linha clara de continuidade.

Para esse autor,

Ao terminar a sua vigência o modelo redistributivo do Fundef já representava uma herança prévia de uma política consolidada e influenciou sobremaneira a formatação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), criado pela Emenda Constitucional nº 53 de 2006. Apesar de diferenças importantes, especialmente quanto à abrangência e ao formato de complementação da União, os dois fundos possuem uma linha de continuidade bem definida (ARAÚJO, 2013).

Dentre as características mantidas pelo FUNDEB destaca-se a manutenção de fundos por estados, o caráter redistributivo proporcional ao número de alunos matriculados e a previsão de no mínimo 60% destes recursos a serem aplicados exclusivamente à remuneração do magistério.

No que se refere às mudanças, Araújo (2013) afirma que:

Foi justamente no formato de participação da União que se registrou uma diferença significativa entre o Fundef e o Fundeb. A Emenda Constitucional nº 53 optou por um formato que garantisse uma elevação sustentável da contribuição financeira da União e, ao mesmo tempo, coibisse possíveis descumprimentos.

A complementação financeira passou a ser expressa em valores financeiros, válidos para os três primeiros anos do novo fundo e, após o quarto ano, esta participação passou a ser percentual, devendo representar 10% do montante dos recursos alocados por estados e municípios nos fundos estaduais (ARAÚJO, 2013, p.125).

Por sua vez, a Emenda Constitucional 53/06 inseriu na Constituição Federal a previsão de dois pisos diferentes: o primeiro refere-se ao Inciso VIII, do Art. 206, da Constituição Federal, que trata do piso salarial profissional nacional que abrange todos os profissionais da educação escolar pública, descrito como princípio basilar com que o ensino deve ser ministrado; o segundo trata do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, condicionado à criação de Lei específica, conforme previsto na alínea “e”, Inciso III, do Art. 60, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Em outras palavras, há um piso que abrange a totalidade dos profissionais da educação escolar pública e o outro que abrange somente os profissionais do magistério da educação básica. Esta duplicidade de pisos não foi replicada na Lei que regulamenta o FUNDEB, sendo que o Art. 41 desta Lei fixou prazo para o poder público regulamentar, em lei específica, o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica.

Araújo (2013), ao refletir sobre os estudos de Duarte (2005), Vazquez (2007) e Arretche (2010) sobre o financiamento da educação, conclui que em relação às possibilidades de reduzir as desigualdades regionais e/ou entre as unidades da federação, estas dependerão sempre do papel indutor do Governo Federal. Assim, mesmo reconhecendo que a Emenda Constitucional N.º 53/06 tenha conseguido de certa forma reduzir as desigualdades, em última instância dependeu da participação da complementação da União.

Com a aprovação da Lei N.º 11.738/08, em 16 de julho de 2008, institui-se o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério da educação básica. Estipulou-se o valor mínimo do vencimento inicial da carreira para os profissionais com formação em nível médio na modalidade normal (habilitação em magistério) com jornada de 40 horas semanais, fixou-se como limite máximo de atividades, com os educandos em sala de aula, 2/3 da jornada, reservado o mínimo de 1/3 para atividades extraclasse. No artigo 5º desta Lei estipulou-se reajuste anual do valor do piso a ser efetivado no mês de janeiro, tendo como referência o crescimento do valor anual mínimo por aluno.

Entretanto, governadores de cinco Estados entraram com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn N.º 4.167/DF) e justificaram esta ação devido a indisponibilidade financeira, a ausência de previsão orçamentária em suas Leis de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e devido ao descumprimento do pacto federativo de forma a comprometer a autonomia dos entes federados (GEFIN, Relatório de Pesquisa, 2013). Os principais pontos questionados com a ADIn N.º 4.167 foram: a jornada máxima de 40 horas; o Valor de R\$950,00 Reais sem previsão orçamentária; e a reserva de 1/3 da jornada para atividades extraclasse.

A ADIn N.º 4.167/DF foi julgada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em abril de 2011, que reconheceu a constitucionalidade do PSPN, arbitrando que o Piso refere-se ao vencimento inicial da carreira para profissionais do magistério com formação em nível médio, além de julgar constitucional a reserva mínima de 1/3 da jornada de trabalho dedicada às atividades extraclasse.

Frente às novas demandas advindas com o FUNDEB e com o PSPN do magistério, o Conselho Nacional de Educação aprovou, em 2009, a Resolução N.º 02/09 fixando novas

Diretrizes para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Esta resolução colocou como obrigatoriedade a instituição de planos de carreira e remuneração aos profissionais do magistério, cabendo aos entes federados a avaliação sobre a construção de planos unificados que contemplassem os demais profissionais da educação.

Dentre as diretrizes estabelecidas na Resolução em questão, destacamos as descritas nos incisos IV, V, VI, XVI e XVIII, do Art. 5º, por referirem-se à carreira dos profissionais do magistério da educação básica. Frente às diretrizes, existem discussões acerca dos elementos a partir dos quais a carreira deveria ser estruturada. Se por um lado existe consenso aos elementos demandados das diretrizes previstas no Art. 5º, incisos IV, V, VI e alíneas “a” e “b” do inciso XVI; por outro, os elementos com referência à avaliação de desempenho e à progressão por tempo de serviço (alínea “c” do inciso XVI e, inciso XVII, do Art. 5º) são objetos de discussões.

Como destacamos, a Constituição Federal de 1988, a LDBN de 1996, o FUNDEF, o FUNDEB, o PSPN do magistério e as Resoluções N.º 03/97 e N.º 02/2009 do Conselho Nacional de Educação compõem o quadro legal/normativo recente acerca da carreira e remuneração dos profissionais do magistério público que, ressalvadas as limitações, são importantes referenciais a partir dos quais os Estados, o Distrito Federal e municípios podem garantir aos profissionais do magistério planos de carreira e remuneração condizentes à profissão.

Já observado, a efetivação de políticas públicas que valorizassem a ação docente, em aspectos como remuneração, carreira, formação e condições de trabalho, foi uma exigência presente em inúmeras manifestações de luta e reivindicação dos professores no Brasil, desde a década de 1980 (LUZ, 2008). Tais mobilizações denunciavam a situação precária no desenvolvimento do trabalho docente, representada pelos baixos salários; condição física do trabalho; desrespeito aos direitos trabalhistas; aumento de horas de trabalho; descumprimento da legislação sobre a valorização da carreira; da política de aumento salarial via gratificação de desempenho; e das múltiplas e flexibilizadas funções, quando da divisão por especialidades, enfraquecendo o trabalho como atividade totalizante.

Assim, pode-se dizer que ocorreu, sincronicamente, a focalização de recursos em políticas setoriais, por um lado; e, por outro, a constituição de formas da regulação e da gestão da educação no país, fortemente entrelaçada por diretrizes emanadas de acordos internacionais.

Os temas abordados neste capítulo ressaltam elementos essenciais sobre os marcos regulatórios da carreira e remuneração dos profissionais do magistério e que serão utilizados como categorias de análise acerca da valorização destes profissionais e/ou parâmetros de comparação que permitam analisar as mudanças entre planos de cargos carreira e remuneração do magistério público de Breves (PA), no período de 1999 a 2012.

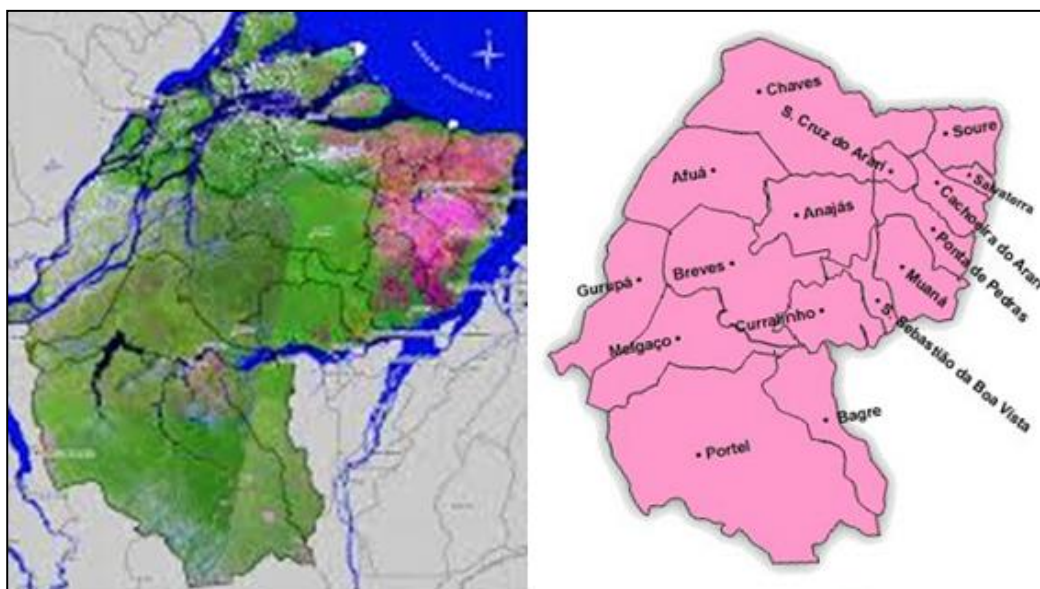
2 CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE BREVES-PA.

A descrição de aspectos socioeconômicos gerais do município de Breves-PA, bem como dos aspectos relacionados ao âmbito do financiamento educacional, permitem-nos compreender a questão da carreira e remuneração dos profissionais do magistério público, no período compreendido entre os anos de 1999 a 2012 deste município, de modo a possibilitar a construção de um quadro de receitas e despesas com a educação, em especial àquelas destinadas à remuneração dos profissionais do magistério.

2.1 ASPECTOS GEOGRÁFICOS, DEMOGRÁFICOS, POLÍTICOS E SOCIOECONÔMICOS.

A Mesorregião do Marajó, no Estado do Pará, possui um território de 104.104 km² e é constituída de três microrregiões: Microrregião do Arari, Microrregião dos Furos de Breves e a Microrregião de Portel. Agrega um total de 16 municípios, localizados em terras do Arquipélago do Marajó e proximidades no continente, ou seja, a Mesorregião do Marajó abrange terras do Arquipélago do Marajó e terras continentais, conforme podemos observar na figura 01.

Figura 01: Mapa Mesorregião do Marajó



Fonte: Adaptado dos sites www.peabiru.org.br e www.ambito-juridico.com.br

O município de Breves fica localizado na Microrregião dos Furos de Breves, na porção sudoeste da Ilha de Marajó, a uma distância de 221 km da Capital do Estado, Belém, em linha reta. Os meios de transportes utilizados para se chegar a Belém são: transporte aéreo, cujas viagens possuem duração de 45 a 50 minutos; e transporte fluvial, que se dá em viagens de navios, ou balsas, com duração entre 10 a 12 horas, sendo que a rota fluvial amplia a distância entre Breves e Belém para aproximadamente 310 km. Limita-se ao Norte com os municípios de Afuá e Anajás; ao Sul, com os municípios de Melgaço e Bagre; a Leste com Anajás, Curralinho e São Sebastião da Boa Vista; e a Oeste com os municípios de Melgaço e Gurupá.

Com uma população de 92.860 habitantes, o município de Breves caracteriza-se por ser o mais populoso da Mesorregião do Marajó, representando 19,07% de toda a população Mesorregional. Os dados populacionais e demográficos da Mesorregião do Marajó podem ser observados na Tabela 01.

Tabela 01: População, área e densidade demográfica dos municípios da Mesorregião do Marajó

MICRORREGIÃO (MUNICÍPIOS)	POPULAÇÃO 2010* (A)	ÁREA KM² (B)	% SOBRE A POPULAÇÃO MESORREGIONAL	DENSIDADE DEMOGRÁFICA (A/B)
ARARI	152.990	28946	31,41	5,29
Cachoeira do Arari	20.443	3.102	4,20	6,59
Chaves	21.005	13.085	4,31	1,61
Muaná	34.204	3.766	7,02	9,08
Ponta de Pedras	25.999	3.365	5,34	7,73
Salvatera	20.183	1.040	4,14	19,41
Santa Cruz do Arari	8.155	1.075	1,67	7,59
Soure	23.001	3.513	4,72	6,55
FUROS DE BREVES	204.114	30094	41,91	6,78
Afuá	35.042	8.373	7,20	4,19
Anajás	24.759	6.922	5,08	3,58
Breves	92.860	9.550	19,07	9,72
Curralinho	28.549	3.617	5,86	7,89
São Sebastião da Boa Vista	22.904	1.632	4,70	14,03
PORTEL	129.906	45096	26,67	2,88
Bagre	23.864	4.397	4,90	5,43
Gurupá	29.062	8.540	5,97	3,40
Melgaço	24.808	6.774	5,09	3,66
Portel	52.172	25.385	10,71	2,06
TOTAL	487.010	104.140	100,00	4,68

Fonte: IBGE.

*Dados do Censo 2010.

A Tabela 01 mostra que a densidade demográfica de Breves é de 9,72 hab/km², sendo maior que a média estadual que é de 6,07 hab/km² (IBGE, 2010), mas inferior a de dois municípios da Mesorregião do Marajó: o município de Salvaterra e São Sebastião da Boa Vista, os quais possuem densidade demográfica de 19,41 e 14,03 hab/km², respectivamente.

As características populacionais e demográficas do município de Breves podem ser observadas na tabela 02, na qual estão dispostos dados da população do referido município e do Estado do Pará, como base nos Censos de 2000 e 2010, além das populações estimadas pelo IBGE para os demais anos.

Tabela 02: BREVES – População, Densidade Demográfica e percentual da População Estadual.

ANO	POPULAÇÃO DE BREVES* (A)	ÍNDICE 2000 -100	POPULAÇÃO DO PARÁ* (B)	Nº ÍNDICE 2000 -100	DENSIDADE DEMOGRAFIC A (HAB/KM ²)	% SOBRE POPULAÇÃO ESTADUAL (A/B)
2000	80.158	100,00	6.192.307	100,00	8,39	1,29
2001	81.458	101,62	6.516.683	105,24	8,53	1,25
2002	81.845	102,10	6.646.479	107,33	8,57	1,23
2003	82.628	103,08	6.775.865	109,42	8,65	1,22
2004	84.404	105,30	6.904.392	111,50	8,84	1,22
2005	85.182	106,27	7.031.660	113,55	8,92	1,21
2006	86.084	107,39	7.157.305	115,58	9,01	1,20
2007	94.458	117,84	7.281.011	117,58	9,89	1,30
2008	99.223	123,78	7.402.515	119,54	10,39	1,34
2009	101.094	126,12	7.521.656	121,47	10,59	1,34
2010	92.860	115,85	7.588.078	122,54	9,72	1,22
2011	93.835	117,06	7.751.993	125,19	9,83	1,21
2012	94.779	118,24	7.862.333	126,97	9,92	1,21
2013	96.444	120,32	7.969.654	128,70	10,10	1,21

Fonte: Elaboração própria com dados do IBGE

*Os dados populacionais dos anos de 2000 e 2010 são dados do Censo, dos demais anos são estimativas do IBGE.

Na Tabela 02 podemos observar que, de 2000 a 2013, a população de Breves apresentou crescimento de 20,3%, inferior, portanto, ao crescimento da média populacional do Estado do Pará (28,70%). Como o crescimento da população do município de Breves ficou abaixo do crescimento do Estado, o percentual sobre a população estadual passou de 1,29%, em 2000, para 1,21%, em 2013, o que representou um declínio de 0,08 pontos percentuais na representação da população do Estado.

Sobre a população de Breves destaca-se também a taxa de urbanização, haja vista que os dados do Censo de 2000 apontavam para o equilíbrio do número de pessoas na área urbana (40.285 pessoas) e rural (39.873 pessoas), ou seja, uma taxa de urbanização de 50,26%

(ATLAS, 2013). Dadas as particularidades da Microrregião dos furos de Breves, este dado estatístico torna-se relevante, pois, a área rural é, em sua maioria, povoada por ribeirinhos; as embarcações são os meios de transporte utilizados; as residências ficam distantes umas das outras; na maioria das localidades os serviços de saneamento básico, energia elétrica, saúde são deficitários. Com isto, vale destacar que a formulação de políticas públicas educacionais deve considerar que os insumos necessários à oferta da educação pública nesta Microrregião são diferenciados.

O nome do município está relacionado a uma família de origem portuguesa que explorou a localidade no início do século XVIII. Trata-se dos irmãos Breves (Manoel Breves Fernandes e Ângelo Fernandes Breves), os quais possuíam posse de uma sesmaria concedida pelo Capitão-General Castelo Branco, datada de 19 de setembro de 1738¹⁶, segundo dados do IBGE. Com a Resolução Provincial N.º 172, de 30 de novembro de 1850, o “Lugar de Santana dos Breves” foi elevado à categoria de “Freguesia” e passou a se chamar “Nossa Senhora de Santana dos Breves”. Com a Resolução Provincial N.º 200, de 25 de outubro de 1951, esta passa a se chamar “Vila de Santana dos Breves”.

No entanto, a Lei Estadual N.º 989, de 31 de outubro 1906, transferiu a sede de “Nossa Senhora de Santana dos Breves” para o Distrito de Antônio Lemos, sendo que esta só retornou a funcionar no lugar onde hoje é a cidade de Breves com a instituição da Lei Estadual N.º 1.122, de 10 de novembro de 190, que elevou a Vila à categoria de município e mudou a sua denominação para “Breves”. Contudo, consta como data de fundação do município o dia 30 de novembro de 1850.

O município de Breves apresentou diversas divisões territoriais, sendo que chegou a ser constituído por 09 distritos; contudo, a partir da divisão territorial de 1º de julho de 1960, passou a constituir-se de 04 distritos: Breves (Sede), Antonio Lemos, Curumu e São Miguel dos Macacos. O quadro 02 traz um resumo histórico legal da constituição do município de Breves bem como da demarcação de seu território.

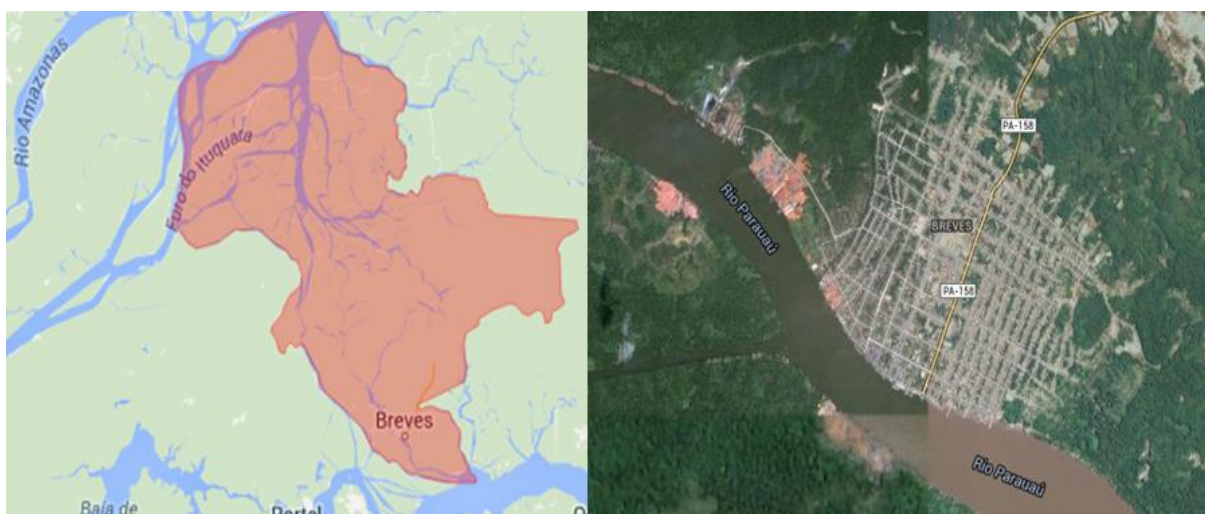
¹⁶ Em 30 de março de 1740, a concessão da sesmaria aos irmãos Breves foi confirmada pelo rei de Portugal.

Quadro 02: Legislação e definição territorial do município de Breves-PA

DATA	INSTITUTO LEGAL	RESUMO
19/09/1738	Concessão de Sesmaria	O Capitão-General Castelo Branco concede sesmaria aos Irmãos Breves
..../09/1738	Portaria do General José Nápoles Tello de Meneses	A sesmaria ganha status de Lugar, passou a se chamar de “Lugar de Santana dos Breves”
30/03/1740	Confirmação da concessão da sesmaria	A concessão da sesmaria aos irmãos Breves foi confirmada pelo rei de Portugal.
30/11/1850	Resolução Provincial nº 172	O Lugar de Santana dos Breves foi elevado à categoria de “Freguesia” e passou a se chamar “Nossa Senhora de Santana dos Breves”, vinculado à vila de Melgaço.
25/10/1851	Resolução Provincial nº 200	A Freguesia foi elevada à categoria de “Vila”, passou a se chamar “Vila de Santana dos Breves”, extingue a Vila de Melgaço e anexa seu território à Vila de Santana de Breves.
29/08/1856	Lei Provincial de 29/08/1856	Desmembramento de Distrito de Melgaço sendo elevado à categoria de “vila” e não pertencendo mais ao território de Breves.
31/10/1906	Lei municipal N.º 989	Transferiu a sede de Nossa Senhora Santana dos Breves para o distrito de Antônio Lemos
10/11/1909	Lei Estadual N.º 1.122	Elevou a Vila Nossa Senhora de Santana de Breves à categoria de município, mudou a denominação para “Breves”.
01/07/1960	Divisão Territorial	Definição do território do município de Breves em quatro distritos: Breves(Sede), Antonio Lemos, Curumu e São Miguel dos Macacos.

Fonte: IBGE.

Na figura 02, a seguir, pode-se observar o território do município de Breves a partir da Divisão Territorial que aconteceu em 1º de julho de 1960, com destaque para a localização da cidade de Breves, às margens do rio Parauaú.

Figura 02: Mapa territorial do Município de Breves. No detalhe, a cidade de Breves

Fonte: Atlas (2013). Googlemaps.

A cidade de Breves possui localização estratégica às margens do rio Parauaú, rota de embarcações que saem de Belém com destino aos municípios de Anajás, Afuá, Gurupá (também ao Estado do Amapá) e aos municípios que ficam às margens do rio Amazonas. Além disso, ela está próxima aos municípios de Portel, Melgaço, Bagre e Curralinho, o que possibilita a Breves firmar-se como um dos polos da Mesorregião do Marajó.

Para analisar as características econômicas do município de Breves considerou-se a evolução do Produto Interno Bruto (PIB), que reúne um conjunto de bens e serviços finais produzidos em determinada região (países, estados, regiões, municípios), sendo um indicador amplamente utilizado nas análises econômicas de uma determinada região, neste caso, o município de Breves.

Na tabela 03 observar-se a evolução do PIB de Breves e do Estado do Pará no período compreendido entre os anos de 1999 a 2011. Destacou-se o PIB *per capita* de Breves e a porcentagem de participação do município na constituição do PIB do Estado.

Tabela 03: BREVES – Variação do PIB de Breves e participação no PIB do Estado (em mil Reais) com valores atualizados pelo INPC a preço de outubro de 2013

Ano	PIB Breves (A)	Nº Índice 1999 -100	PIB Breves <i>per capita</i>	PIB Pará (B)	Nº Índice 1999 -100	Participação no Estado (A/B)
1999	221.475	100,00	*	41.307.898	100,00	0,54
2000	234.384	105,83	2,92	44.560.518	107,87	0,53
2001	303.634	137,10	3,73	48.650.604	117,78	0,62
2002	300.079	135,49	3,67	51.035.808	123,55	0,59
2003	286.946	129,56	3,47	50.361.669	121,92	0,57
2004	320.950	144,92	3,80	56.809.605	137,53	0,56
2005	302.823	136,73	3,56	59.521.313	144,09	0,51
2006	303.656	137,11	3,53	65.626.805	158,87	0,46
2007	339.032	153,08	3,59	69.794.107	168,96	0,49
2008	331.756	149,79	3,34	77.069.900	186,57	0,43
2009	379.346	171,28	3,75	73.642.025	178,28	0,52
2010	404.986	182,86	4,36	93.772.890	227,01	0,43
2011	402.619	181,79	4,29	99.207.892	240,17	0,41
2012	*	*	*	*	*	*

Fonte: Elaboração própria com dados do IBGE.

*Dados não disponibilizados.

O PIB de Breves apresentou crescimento de 81,79 %, de 1999 a 2011, passando de 221.475 mil Reais, em 1999, para 3.402.619 mil Reais, em 2011¹⁷. Ao observarmos o crescimento do PIB do Estado no mesmo período, nota-se um percentual de crescimento de 140,17 %, o que explica o motivo pelo qual o crescimento do PIB do município Breves não representou crescimento na participação do PIB estadual. Ao contrário, indicou declínio, passando de 0,54%, em 1999, para 0,41%, em 2011. Nota-se que ao confrontarmos o PIB de Breves com a população que vive em seu território, os dados revelam um PIB *per capita* excessivamente baixo, que não chega a 5 mil Reais por pessoa/ano.

Com relação aos aspectos sociais do município em questão, optamos por analisar a evolução do Índice de Desenvolvimento Humano do Município (IDHM), de 2000 e 2010. O IDHM mede o desenvolvimento humano dos municípios considerando as três dimensões utilizadas pelo Índice de Desenvolvimento Humano global (IDH): longevidade, educação e renda. Segundo o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), “os indicadores levados em conta no IDHM são mais adequados para avaliar o desenvolvimento dos municípios brasileiros” (PNUD).

Os dados apresentados na tabela 04 referem-se aos IDHM do Brasil, Estado do Pará e do município de Breves, coletados a partir dos dois últimos Censos Demográficos.

Tabela 04: IDH do Brasil, Estado do Pará e Município de Breves (2000-2010)

ANO	IDHM BRASIL*	IDHM PARÁ**	IDH-DETALHADO BREVES			
			IDHM BREVES	LONGEVIDADE	EDUCAÇÃO	RENDA
2000	0,612	0,518	0,372	0,706	0,148	170,40
2010	0,727	0,646	0,503	0,778	0,312	209,14
Δ %	18,79	24,71	35,22	10,20	110,81	22,73

Fonte: Atlas (2013).

* Média nacional.

** Média estadual.

Na Tabela 04 é possível observar que IDHM do município de Breves apresentou crescimento de 35,22%, de 2000 a 2010, maior que o observado nos IDHM do Brasil e do Pará para o mesmo período, correspondentes a 18,79% e a 24,71%, respectivamente. Em relação às dimensões Longevidade, Educação e Renda, que são utilizadas para se calcular o IDHM, o destaque se dá para o crescimento de 110,81% na dimensão “Educação”, passando de 0,148, em 2000, para 0,312, em 2010. As dimensões Longevidade e Renda apresentaram crescimento de 10,20% e 22,70%, respectivamente.

¹⁷ Valores atualizados pelo INPC a preço de outubro de 2013.

Apesar do crescimento verificado, o IDHM de Breves, em 2010, foi de 0,503, ocupando a faixa de Baixo Desenvolvimento Humano, que varia entre 0,5 e 0,599 (ATLAS, 2013) e encontrava-se abaixo da média no estado do Pará (0,646) e do país (0,727), revelando que apesar do crescimento do IDHM, as condições sociais da população de Breves continuam extremadas.

Esta constatação pode ser também analisada pelo *ranking* do IDHM no Estado e no Brasil. Entre os municípios do Pará, Breves ocupava em 2010 a colocação de 132º lugar, ou seja, apenas 11 municípios apresentaram IDHM menor no Estado do Pará. E entre os municípios brasileiros, ocupa a posição 5.520º, indicando que em todo o País apenas 45 possuíam IDHM menores que o do município de Breves.

A capacidade financeira do município para desenvolver os serviços públicos da população de Breves foi analisada de forma a verificarmos a oscilação entre as receitas próprias e as receitas de outras fontes.

Tabela 05: Breves – Receita Orçamentária, por tipo de fonte (2005 – 2012)

Ano	Receita total (A)*	Nº Índice 2000=100	Rec. Própria (B)**	Nº Índice 2000=100	Rec. Outras fontes (C)***	Nº Índice 2000=100	B/A%	C/A%
2005	75.040.843	100,00	6.900.603	100,00	68.140.240	100,00	9,20	90,80
2006	76.454.573	101,88	3.579.059	51,87	72.875.514	106,95	4,68	95,32
2007	90.078.320	120,04	3.512.267	50,90	86.566.052	127,04	3,90	96,10
2008 e	100.069.956	133,35	3.642.832	52,79	96.427.125	141,51	3,64	96,36
2009	105.928.509	141,16	3.516.580	50,96	102.411.929	150,30	3,32	96,68
2010	115.314.368	153,67	2.969.058	43,03	112.345.310	164,87	2,57	97,43
2011	141.685.659	188,81	5.150.008	74,63	136.535.651	200,37	3,63	96,37
2012	157.515.650	209,91	7.713.790	111,78	149.801.860	219,84	4,90	95,10

Fonte: SIOPE com valores corrigidos pelo INPC a preço de outubro de 2013

*Receita Total: Receitas Correntes + Receitas de Capital – Deduções de Receitas Correntes

** Receita Própria: Receita Tributária + Receita de Contribuições + Receita Patrimonial + Receita Agropecuária + Receita Industrial + Receita de Serviços + Outras Receitas Correntes.

*** Receitas de Outras Fontes: Transferências Intergovernamentais + Transferências de Convênios.

A análise da tabela 05 nos permite afirmar que houve crescimento na receita total do município de Breves na ordem de 109,91%, de 2005 a 2012. As receitas próprias apresentaram decréscimo na ordem de 48,13%, de 2005 a 2006, seguida de uma gradativa recuperação da arrecadação; e em 2012, apresentou crescimento de 11,78% em relação a 2006. Neste sentido, o crescimento da receita total do município de Breves se deu em função do crescimento das receitas de outras fontes, que foi da ordem de 119,84%.

O percentual de receitas próprias na composição das receitas totais é extremamente baixo, não ultrapassando a 5%, com exceção do ano de 2005, em que os dados indicavam 9,20% do total de receitas; ou seja, de 2006 a 2012, mais de 95% das receitas do município de Breves eram receitas de outras fontes (transferências constitucionais e convênios). Estes dados indicam que o município de Breves apresenta alto grau de dependência das transferências¹⁸ e convênios para minimamente assistir com políticas públicas sua população.

No que se refere ao contexto político, o este município apresenta um cenário de disputas hegemonizadas por partidos de direita. O quadro 03 sintetiza o cenário político do município durante a série histórica da pesquisa.

Quadro 03: Gestão do município de Breves (2007-2012)

Período	Partido	Prefeito
1997-2000	PMDB	Gervásio Bandeira Ferreira
2001-2004	PP	Luiz Furtado Rebelo
2005-2008	PSDB	Luiz Furtado Rebelo
2009-2012	PMDB	José Antônio Azevedo Leão

Fonte: Elaboração do autor.

Em todos os mandatos citados acima ocorreram fatos significativas no que tange à política educacional em âmbito municipal. Alguns foram instigados pela legislação federal à qual deveria se adequar, e outros foram resultantes do embate político travado entre a Administração municipal e o movimento social e sindical, especialmente os relacionados à saúde e educação.

2.2 A EDUCAÇÃO NO MUNICÍPIO DE BREVES: MARCOS LEGAIS E SISTEMA DE ENSINO.

Para visualizarmos minimamente como se estrutura a educação no município de Breves foram elencados três linhas de apresentação. A primeira trata dos marcos legais, abordando um conjunto de leis que regem a estrutura da educação municipal. A segunda apresenta dados que retratam a educação a partir do número de professores, alunos, escolas, recursos financeiros destinados à educação. E a terceira apresenta uma discussão acerca da política educacional no município.

¹⁸ Ressaltamos que as transferências são previstas na legislação nacional, portanto constituem-se como receitas dos municípios.

Há um conjunto de leis que regem a educação no município de Breves. Elas constituem os marcos legais sob os quais se estrutura a educação no município.

a) A Lei orgânica do Município de Breves.

Em 1990 foi instituída a Lei Orgânica do Município de Breves-PA que estabeleceu a manutenção de programa de educação pré-escolar e de ensino fundamental como atividade privativa do município, resguardada a cooperação técnica e financeira da União e do Estado. Complementarmente, o inciso V, do Art. 6º previa ser de responsabilidade comum ao Município, Estado e União prover os meios de acesso à educação.

Na Seção I do Capítulo V da Lei Orgânica do referido município foram previstos nove artigos que tratavam minimamente de assuntos referentes à educação municipal, tais como: financiamento para manutenção e desenvolvimento do ensino (25% dos impostos próprios e transferidos); características das unidades de ensino que poderiam ser mantidas com os recursos públicos municipais (filantrópicas comunitárias e confessionais); programas de atendimento ao educando (material didático escolar, transporte, alimentação e assistência à saúde); disciplinas; currículo; calendário escolar; credenciamento de professores de ensino religioso; normas para o funcionamento do ensino; regras para a matrícula; criação e manutenção de escolas no meio rural e do ensino modular na zona urbana. Apesar de não serem desenvolvidos como deveriam, esses temas estavam presentes na Lei Orgânica em questão.

Nas Disposições Transitórias dessa Lei, outras matérias educacionais foram abordadas, tais como: a obrigatoriedade de biblioteca nas escolas municipais e de ensino primário para os filhos dos servidores municipais; criação de lei que regulamentasse meios de facilitar a conclusão de cursos dos servidores municipais; inclusão de conhecimentos de atividades agropecuária, piscicultura e avicultura nas escolas da zona rural; e prazo para atualização do estatuto do magistério e para a regulamentação do Conselho Municipal de Educação. No entanto, após a aprovação da LDB, a educação de Breves passou a integrar o Sistema Estadual de Educação, até 2012, quando o Sistema Municipal de Educação foi aprovado.

b) Sistema Municipal de Educação.

Em 2012, com a aprovação da Lei N.º 2.248/12, foi criado o Sistema Municipal de Educação e o município de Breves deixou de integrar o Sistema Estadual de Educação. A Lei do Sistema foi editada em consonância com o Art. 18 da LDBEN, e conforme a Lei N.º 2.248/12, ao prever a composição do Sistema da seguinte forma:

Art. 9º. O Sistema Municipal de Ensino compreende:

I – As instituições de ensino fundamental, médio e de educação infantil mantidas pelo Poder Público Municipal;

II – As instituições de educação infantil, criadas e mantidas pela iniciativa privada.

III – Os órgãos municipais de educação: Secretaria Municipal de Educação e Conselho (BREVES, 2012).

A Lei do Sistema trata de forma detalhada os princípios e fins da educação municipal, as atribuições da Secretaria Municipal de Educação, do Conselho Municipal de Educação, das instituições de ensino, do Plano Municipal de Educação, da gestão democrática e da autonomia das escolas, dos Conselhos Escolares, das normas gerais da Educação Infantil e Ensino Fundamental, do financiamento e dos profissionais da educação.

c) Secretaria Municipal de Educação.

A Secretaria Municipal de Educação foi criada em 1989, por meio da Lei Municipal N.º 1.533/89, que dispunha sobre a estrutura administrativa do município. A essa Secretaria foram incluídas as atividades de desporto e turismo mediante a aprovação da Lei N.º 1.613/93, passando a se chamar Secretaria Municipal de Educação e Cultura (SECULT).

A Lei N.º 1.626/93, que alterou a estrutura administrativa do município, manteve a nomenclatura de SECULT; contudo, isso imputou-lhes outras competências administrativas:

as atividades educacionais, culturais, desportivas e turísticas, das desenvolvidas pelo Município, especialmente as relativas ao ensino de 1º grau, educação especial e pré-escolar, em conjunto com o Estado, manutenção de biblioteca, museus ou espaços de maiorias, o controle e

distribuição da merenda escolar, a promoção e difusão cultural e a elaboração e execução de programas recreativos, desportivos e turísticos. (BREVES, 1993).

Em 2001, por meio da Lei N.º 1.879/2001, a Secretaria Municipal de Educação e Cultura passou a denominar-se Secretaria Municipal de Educação (SEMED), mantidas as atribuições da Lei N.º 1.626/93, excetuando-se aquelas que se referiam à cultura e ao turismo.

Com a sua aprovação, a Lei do Sistema define, em seu artigo 11, que a SEMED “é o órgão próprio do Sistema Municipal de Ensino para planejar, coordenar, executar, acompanhar e avaliar as atividades de ensino a cargo do poder público municipal no âmbito da educação básica” (BREVES, 2012).

d) Conselho Municipal de Educação.

O Conselho Municipal de Educação foi criado no âmbito legal, em 1989, por meio da Lei Municipal N.º 1.530/89, a qual fazia referência de conformidade com o texto constitucional e com a Lei Federal N.º 5.692/71 (LDB). Esta Lei que regia o Conselho Municipal de Educação previa a composição, criação do regimento interno, atribuições de caráter consultivo e deliberativo, mas a maioria era de ordem consultiva.

Em 2000, a Lei do Conselho Municipal de Educação foi alterada pela Lei N.º 1.835/00. Esta última previa que o Conselho fosse constituído pelos seguintes membros: o secretário municipal de educação (membro nato); representante do prefeito; do poder legislativo; comunidade estudantil; conselhos escolares ou associação de pais de alunos; professores da rede pública de ensino; diretores e técnicos da área de ensino. Entretanto, em 2007, a Lei N.º 2.148/07 alterou as funções e estrutura do Conselho Municipal de Educação, retirou a previsão de membro nato.

Contudo, é importante observar que somente em 2010 é que o foi constituído, de fato, o primeiro Conselho Municipal de Educação de Breves, tendo como primeiro presidente o representante dos professores municipais. A partir desta data o Conselho Municipal de Educação passou a emitir pareceres e propor formulação de leis educacionais, entre elas a que culminou com a instituição do Sistema Municipal de Educação.

O artigo 15 da Lei N.º 2.248/12 adequou o funcionamento do Conselho Municipal de Educação à LDBEN, sendo que este passou a integrar o Sistema Municipal de Educação

constituindo-se “Órgão Normativo, Consultivo, Propositivo, Mobilizador, Deliberativo, de Acompanhamento, Controle Social e Fiscalização de toda a política educacional do Município em conformidade com a legislação municipal em vigor” (BREVES, 2012).

A composição do Conselho Municipal de Educação também foi alterada pela Lei do Sistema passando a ser constituído “por 08 (oito) membros, nomeados pelo Poder Executivo do Município, dentre pessoas de notável saber e experiência em matéria de educação, pelo período de 04 (quatro) anos” (BREVES, 2012), conforme o § 1º do Artigo 15 da Lei N.º 2.248/12, a seguir:

Art. 15 [...]

§1º - O Conselho Municipal de Educação terá a seguinte composição: **I** – Um membro de livre escolha do Prefeito Municipal; **II** – Um membro representante dos pais de alunos da rede pública municipal de ensino eleito pelos seus pares; **III** – Um membro representante da comunidade estudantil eleito pelos seus pares; **IV** – Um membro representante dos conselhos escolares dentre os organizados junto às unidades de ensino da rede pública municipal de educação eleito pelos seus pares; **V** – Um membro representante dos professores eleito pelos seus pares em assembleia organizada pela entidade de classe representativa da categoria dos trabalhadores em educação; **VI** – Um membro representante de organizações não-governamentais eleito pelos seus pares; **VII** – Um técnico da área de ensino eleito pelos seus pares em assembleia organizada pela entidade de classe representativa da categoria dos trabalhadores em educação; **VIII** – Um membro indicado pela Secretaria Municipal de Educação (BREVES, 2012).

e) Conselho de Alimentação Escolar.

Em 1997, o Conselho Municipal de Alimentação Escolar (CAE) foi criado pela Lei Municipal N.º 1.728/97. Esta Lei definiu como atribuições do CAE: fiscalizar a aplicação dos recursos referentes à alimentação escolar; assessorar a elaboração de cardápios e aquisição de insumos necessários ao atendimento das escolas. Na composição deste Conselho previu-se a participação da representação de: professores, pais de alunos, trabalhadores rurais, além da representação das Secretarias Municipais de Educação, Saúde, e da Associação Comercial e Agropastoril de Breves (organização que representa o empresariado local).

Em 2001, a Lei N.º 1.860/2001 previu novamente sobre a criação do Conselho de Alimentação Escolar, sendo este considerado um órgão deliberativo, fiscalizador e de assessoramento, com representações dos poderes legislativo e executivo, de professores, pais de alunos e um representante da Associação Comercial, Industrial e Agropastoril de Breves.

Esta Lei incluiu, entre as atribuições do CAE, a análise e emissão de parecer conclusivo das prestações de contas dos recursos do Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE) ao Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE).

f) Conselho do FUNDEB.

No ano de 2007 foi aprovada a Lei N.º 2.122/07, que dispunha sobre a criação do Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Conselho do FUNDEB). Esta Lei estabeleceu a composição do Conselho com nove membros: um representante da Secretaria Municipal de Educação, indicado pelo Poder Executivo Municipal; um representante dos professores das escolas públicas municipais; um representante dos diretores das escolas públicas municipais; um representante dos Servidores técnico-administrativos das escolas públicas municipais; dois representantes dos pais de alunos das escolas públicas municipais; dois representantes dos estudantes da educação básica pública; e um representante do Conselho Tutelar.

Após a criação desse Conselho ocorreu intenso debate provocado pelos trabalhadores em educação em torno da composição e da forma de escolha dos conselheiros, pois Administração municipal queria indicar todas as representações, contrariando o parágrafo § 1º, do Artigo 2º, da Lei de criação do Conselho do FUNDEB. Este parágrafo estabelecia que os membros representantes dos professores, diretores, dos servidores técnico-administrativos das escolas, dos pais e dos alunos, deveriam ser “indicados pelas respectivas representações, após processo eletivo organizado para a escolha dos indicados, pelos respectivos pares” (BREVES, 2007).

A posição da Administração em desconsiderar a escolha de representações das diversas categorias provocou uma paralisação da rede municipal de ensino, que garantiu a escolha dos membros representantes das categorias de professores, diretores e dos servidores técnico-administrativos por suas respectivas categorias, em processo de escolha organizado pelo SINTEPP, e também garantiu a constituição de uma comissão mista para a organização do processo de escolha de representantes das categorias de pais e de alunos em assembleias convocadas para esse fim.

A atuação do Conselho do FUNDEB foi limitada devido à recusa da Administração em repassar os documentos necessários à fiscalização da aplicação dos recursos,

especialmente a folha de pagamento da educação. Essa limitação era ampliada também pelas dificuldades apresentadas pela gerência local do Banco do Brasil em emitir os extratos das contas do FUNDEB. Denúncias foram realizadas junto ao Ministério Público do Estado do Pará pelo representante dos professores e Vice-Presidente do Conselho do FUNDEB, mesmo que estas não tenham se convertido em ação judicial.

O Conselho do FUNDEB somente passou a ter acesso às folhas de pagamento após uma greve dos servidores da educação, realizada em maio de 2008, quando foi assinado um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) entre a Administração Municipal, o SINTEPP e o Ministério Público. Entre outros compromissos, a SEMED se comprometeu em repassar as folhas de pagamento e demais documentos necessários à fiscalização do referido Conselho.

Os relatórios das folhas de pagamento dos anos de 2007 e 2008, construídos pelo Conselho do FUNDEB, revelaram a existência de diversas irregularidades, os quais foram entregues ao Ministério público e fundamentaram ação judicial ordinária impetrada pelo SINTEPP em 2009, que reclamava a correção das irregularidades e a aplicação do mínimo de 60 % dos recursos do FUNDEB com o pagamento de profissionais do magistério.

g) Estatuto do Magistério.

Em 1986, foi aprovado o Estatuto do Magistério do Município de Breves (Lei Municipal N.º 1.428/86) que instituiu “regime jurídico e estruturando a carreira do pessoal do Magistério público Municipal de 1º grau regular do Município” (BREVES, 1986), remetendo as omissões ao Estatuto dos Funcionários Públicos de Breves, instituído à época, pela Lei Municipal N.º 1.270/80.

Em 06 de dezembro de 1996 foi sancionada a Lei Municipal N.º 1.705/96 configurando-se como o segundo Estatuto do Magistério do Município de Breves. Esta Lei tratava de forma mais detalhada as atividades, a carreira e a remuneração do magistério em âmbito municipal. Tal Estatuto não foi implementado pela Administração municipal, pois mesmo que o tenha sancionado, o governo municipal entrou com um processo judicial alegando-o ser inconstitucional. Assim, os profissionais do magistério foram regidos pelo Estatuto do Magistério de 1986 até o ano de 1999, quando passou a vigorar o Plano de Cargos Carreira e Remuneração do Magistério instituído pela Lei N.º 1.825/99.

h) Regime Jurídico Único.

O Regime Jurídico Único (RJU) foi instituído em 1992, por meio da Lei N.º 1.601/92, e dispunha sobre normas gerais acerca dos servidores públicos municipais, dentre elas a definição do Regime Estatutário como Regime Jurídico adotado, formas de provimento em cargos públicos, direitos, deveres, benefícios, vantagens, licenças, férias, concessões, dos servidores, além de normatizar o regime disciplinar ao definir as proibições, responsabilidades, penalidades e o processo administrativo e disciplinar. Neste sentido, o RJU, constitui-se norma que abrange toda a Administração, incluindo a educação.

A Lei do Sistema Municipal de Educação de Breves, e as demais leis que se referem à educação municipal de Breves, possibilitam-nos visualizar as bases legais sobre as quais a educação de Breves se desenvolve. Contudo, a aprovação de leis não congrega a garantia de que serão implementadas, nem revelam a realidade educacional na sua totalidade. Assim, visando ampliar a visualização sobre a oferta da educação básica no município de Breves apresentamos alguns dados educacionais do município, aqueles que dizem respeito a: recursos direcionados à educação, número de escolas e de matrículas.

2.3 ATENDIMENTO E OFERTA EDUCACIONAL NO MUNICÍPIO DE BREVES.

A Constituição Federal de 88, ao definir a organização do regime de colaboração entre os sistemas de ensino, define também a forma de atuação e as responsabilidades prioritárias na oferta educacional para cada ente federado. A esse respeito, vejamos o que determina o texto constitucional:

Art. 211. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizarão em regime de colaboração seus sistemas de ensino.

§ 1º A União organizará o sistema federal de ensino e o dos Territórios, financiará as instituições de ensino públicas federais e exercerá, em matéria educacional, função redistributiva e supletiva, de forma a garantir equalização de oportunidades educacionais e padrão mínimo de qualidade do ensino mediante assistência técnica e financeira aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios;

§ 2º Os Municípios atuarão prioritariamente no Ensino Fundamental e na Educação Infantil.

§ 3º Os Estados e o Distrito Federal atuarão prioritariamente no Ensino Fundamental e médio.

§ 4º Na organização de seus sistemas de ensino, os Estados e os Municípios definirão formas de colaboração, de modo a assegurar a universalização do ensino obrigatório.

§ 5º A Educação Básica pública atenderá prioritariamente ao ensino regular (BRASIL, 1988).

Igualmente, a LDB/96 prevê o regime de colaboração e explicita as funções normativa, redistributiva e supletiva da União em relação aos demais entes da Federação:

Art. 8º – A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizarão, em regime de colaboração, os respectivos sistemas de ensino:

§ 1º – Caberá à União a coordenação da política nacional de educação, articulando os diferentes níveis e sistemas e exercendo a função normativa, redistributiva e supletiva em relação às demais instâncias educacionais.

§ 2º – Os sistemas de ensino terão liberdade de organização nos termos desta Lei (BRASIL, 1988).

Assim, os Estados e Municípios são os entes federados responsáveis prioritariamente pela oferta da Educação Básica. Os municípios são responsáveis pela oferta da Educação Infantil e Ensino Fundamental e os estados pelo Ensino Fundamental e Médio. Contudo, isso não exime a União de suas funções normativa, redistributiva e supletiva, nestes campos.

Para analisarmos como o regime de colaboração vem se efetivando, especialmente ao que se refere à oferta da Educação Básica no município de Breves, foram realizados levantamentos sobre o quantitativo de matrículas, professores e recursos financeiros referentes às receitas destinadas à educação municipal. Os dados foram obtidos no site do INEP, no Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE), disponível no site do FNDE, e outros foram disponibilizados pela SEMED¹⁹.

Na tabela 06 apresentamos dados que se referem à oferta da Educação Básica no Município de Breves, na qual foram consideradas todas as matrículas nas dependências administrativas públicas.

¹⁹ Os dados disponibilizados pela SEMED são referentes ao mês de outubro de cada ano.

Tabela 06: Matrículas na Educação Básica da Rede Pública segundo a dependência administrativa (1999-2012)

Ano	Total (A)	Nº Índice 1999=100	Fed. (B)	Nº Índice 1999=100	B/A %	Est. (C)	Nº Índice 1999=100	C/A %	Mun. (D)	Nº Índice 1999=100	D/A %
1999	27.185	100,0	-	-	-	1.134	100,0	4,2	26.051	100,0	95,8
2000	29.997	110,3	-	-	-	1.499	132,2	5,0	28.498	109,4	95,0
2001	31.167	114,6	-	-	-	1.719	151,6	5,5	29.448	113,0	94,5
2002	32.934	121,1	-	-	-	1.879	165,7	5,7	31.055	119,2	94,3
2003	34.641	127,4	-	-	-	2.019	178,0	5,8	32.622	125,2	94,2
2004	34.982	128,7	-	-	-	2.187	192,9	6,3	32.795	125,9	93,7
2005	34.639	127,4	137	100,0	0,4	-	-	-	34.502	132,4	99,6
2006	36.346	133,7	-	-	-	2.613	230,4	7,2	33.733	129,5	92,8
2007	35.192	129,5	-	-	-	2.781	245,2	7,9	32.411	124,4	92,1
2008	37.222	136,9	-	-	-	2.799	246,8	7,5	34.423	132,1	92,5
2009	36.876	135,6	-	-	-	2.780	245,1	7,5	34.096	130,9	92,5
2010	37.079	136,4	-	-	-	3.009	265,3	8,1	34.070	130,8	91,9
2011	38.408	141,3	469	342,3	1,2	3.293	290,4	8,6	34.646	133,0	90,2
2012	38.967	143,3	483	352,6	1,2	3.401	299,9	8,7	35.083	134,7	90,0

Fonte: Censo Escolar (<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-matricula>).

Os espaços identificados com traço referem-se à ausência de dados de matrícula.

A tabela 06 revela que houve crescimento no número total de matrículas na Educação Básica, em instituições públicas, na ordem de 43,3%, passando de 27.185, em 1999, para 38.967 em 2012. As matrículas na rede estadual de ensino eram exclusivamente no Ensino Médio e mantiveram crescimento durante toda a série histórica, passando de 1.134, em 1999, para 3.401 matrículas, em 2012; ou seja, apresenta crescimento da ordem de 199,9%. Este crescimento de matrículas no Ensino Médio ampliou a participação do Estado no número de matrículas públicas na Educação Básica de 4,2%, em 1999, para 8,7%, em 2012. Foram identificadas matrículas na Educação Profissional (Nível Técnico) em dependências Federais: 137, em 2005; 469, em 2011; e 483, em 2012, representando 0,4%, 1,2% e 1,2% respectivamente, do total das matrículas na Educação Básica em instituições públicas.

A tabela 06 revela ainda que na série histórica a rede municipal deteve, em média, 93,5 % das matrículas da Educação Básica, representando a totalidade das matrículas na Educação Infantil e no Ensino Fundamental²⁰. O número de matrículas em estabelecimentos municipais apresentou crescimento contínuo durante todo o período, passando de 26.051 matrículas, em 1999, para 35.085 alunos matriculados, em 2012, o que, em termos relativos, representou crescimento de 34,7%.

²⁰ A exclusividade na oferta do Ensino Fundamental é consequência da assinatura do Termo de Adesão à municipalização do Ensino Fundamental, pelo prefeito Gervásio Bandeira (PMDB), em 30 de junho de 1999. Após esta data, a totalidade das matrículas desta Etapa da Educação Básica no município de Breves passou a ser de responsabilidade da Administração municipal.

Entre os dados disponibilizados pela SEMED encontram-se aqueles que se referem ao número de professores concursados e contratados. Estes dados estão dispostos na tabela 07 e possibilitam a análise da movimentação do número de profissionais do magistério por tipo de vínculo.

Tabela 07: Número de professores por tipo de vínculo (2006-2013)

Ano	Total de Professores (A)	Nº Índice 2006=100	Professores Concursados (B)	Nº Índice 2006=100	Professores contratados (C)	Nº Índice 2006=100	B/A%	C/A%
2006	1024	100,00	413	100,00	611	100,00	40,33	59,67
2007	1075	104,98	869	210,41	206	33,72	80,84	19,16
2008	1158	113,09	861	208,47	297	48,61	74,35	25,65
2009	1360	132,81	1082	261,99	278	45,50	79,56	20,44
2010	1436	140,23	1059	256,42	377	61,70	73,75	26,25
2011	1444	141,02	1032	249,88	412	67,43	71,47	28,53
2012	1574	153,71	1060	256,66	514	84,12	67,34	32,66

Fonte: SEMED, com dados coletados da folha de pagamento do mês de outubro de cada ano.

O quantitativo de professores apresenta crescimento de 53,71%, passando de 1.024 professores, em 2006, para 1.574, em 2012. O número de professores concursados elevou-se de 415, em 2006, para 1.060, em 2013, o que representou crescimento de 156,66%. Nota-se que em 2009 foi registrado o maior número de professores concursados no período analisado.

Por outro lado, o número de professores contratados passou de 611, em 2006, para 206, em 2007, ou seja, a redução representou 66,28%. A partir de 2008 o número de contratados voltou a crescer, chegando, em 2013, a 559; contudo, este número é inferior ao existente em 2006.

Em 2006, 59,67 % dos professores eram contratados, enquanto que 40,33% eram concursados. Observa-se que os índices de professores concursados e contratados se invertem entre 2006 e 2013, decorrente da nomeação dos professores aprovados em concurso público. Assim, em 2013, o número de contratados foi reduzido para 35,49% e o de concursados ampliado para 64,51%. Este dado, no âmbito da valorização dos profissionais do magistério, é significativamente representante, pois demonstra a mudança na estrutura do quadro de cargos dos profissionais do magistério de uma maioria que era composta por profissionais com vínculo de contrato temporário (portanto sem movimento na carreira), para um quadro formado por profissionais que ingressaram na carreira do magistério por meio de concurso público.

Os dados das tabelas 06 e 07 explicitam que o município de Breves responde pela totalidade das matrículas na Educação Infantil e Ensino fundamental, e que o número de matrículas e de professores concursados foi ampliado entre os anos de 2005 e 2012. Estes dados remetem à necessidade de discutirmos a relação entre a oferta educacional e os recursos disponíveis para subsidiar a educação municipal. Assim, agrupamos na tabela 08, na qual estão dispostos dados referentes à totalidade de receitas da Função Educação, os 25% dos impostos que constitucionalmente devem ser destinados à educação, os recursos adicionais provenientes da redistribuição e complementação do FUNDEF e FUNDEB, os recursos repassados na forma de convênios e os repassados pelo FNDE:

Tabela 08: Receita total da Função Educação (2005-2012)

Ano	Receita total Educação (A)	Nº índice 2005= 100	25% Imp. (B)*	Nº índice 2005= 100	B/A %	FNDE (C)**	Nº índice 2005= 100	C/A %	Complem. do FUNDO (D)***	Nº índice 2005= 100	D/A %
2005	36.908.412	100,0	6.262.723	100,0	17,0	3.757.522	100,0	10,2	26.888.168	100,0	72,9
2006	64.947.908	176,0	7.068.101	112,9	10,9	4.202.525	111,8	6,5	53.677.283	199,6	82,6
2007	47.474.399	128,6	7.189.901	114,8	15,1	3.722.202	99,1	7,8	36.562.297	136,0	77,0
2008	54.285.921	147,1	8.204.959	131,0	15,1	4.117.775	109,6	7,6	41.963.187	156,1	77,3
2009	60.248.906	163,2	8.070.051	128,9	13,4	4.210.414	112,1	7,0	47.968.441	178,4	79,6
2010	63.886.768	173,1	8.317.370	132,8	13,0	6.066.856	161,5	9,5	49.502.542	184,1	77,5
2011	87.416.665	236,8	9.523.571	152,1	10,9	7.596.870	202,2	8,7	70.296.224	261,4	80,4
2012	95.255.915	258,1	9.450.158	150,9	9,9	12.580.651	334,8	13,2	73.225.105	272,3	76,9

Fonte: SIOPE com valores corrigidos pelo INPC a preço de outubro de 2013

* Os 25% dos impostos foram calculados sobre os impostos (IPTU, ISS, ITBI, IRRF, ITR, FPM, ICMS, Desoneração ICMS, IPVA, IOF-OURO e ITCMD);

** As receitas de Transferências do FNDE incluem o Salário Educação e outras Transferências do FNDE;

*** A complementação do Fundo foi calculada a partir da diferença entre as Receitas Recebida e os valores destinados ao Fundo.

A tabela 08 revela que a receita total destinada à educação no município de Breves passou de R\$ 36.908.401 (trinta e seis milhões, novecentos e oito mil, quatrocentos e um reais), em 2005, para R\$ 95.255.915 (noventa e cinco milhões, duzentos e cinquenta e cinco mil, novecentos e quinze reais), em 2012, ou seja, apresentou crescimento de 158,1%. Este crescimento é resultante do aumento das receitas dos 25% dos impostos destinados constitucionalmente para a educação, da majoração nos fluxos de recurso do FNDE e principalmente pelo crescimento de receitas transferidas de Fundos para a Educação (FUNDEF/FUNDEB).

As receitas dos 25% de impostos destinados à educação apresentou crescimento de 50,9% e manteve-se contínuo em todo o período, passando de R\$ 6.262.723 (seis milhões,

duzentos e sessenta e dois mil, setecentos e vinte e três reais) em 2005, para um montante de R\$ 9.450.158 (nove milhões, quatrocentos e cinquenta mil, cento e cinquenta e oito reais) em 2012. Contudo, a participação desses recursos no total das receitas da educação apresentou decréscimo, passando de 17%, em 2005, para 9,9%, em 2012. Essa menor participação dos 25% dos impostos (próprios e transferidos), no total de receitas para a educação, decorreu principalmente do crescimento das receitas transferidas de Fundos, que se deu na ordem de 172,3%; portanto, superior ao crescimento de receitas de impostos no mesmo período.

Observa-se que a soma das receitas transferidas pelo FNDE e a complementação de Fundos corresponderam, em média, a 86,8% do total de recurso para a educação. Este dado permite constatar que o município de Breves encontra-se entre aqueles que dependem financeiramente do repasse de outros entes federados para a oferta da educação pública.

Dentre os recursos transferidos de outros entes federados, a complementação do FUNDEB ocupa maior volume, haja vista representar, em média, 78% do total de receitas destinadas para a educação.

Na tabela 09 é possível visualizar a movimentação de recursos do FUNDEF/FUNDEB no período em análise. Evidenciam-se os valores e percentuais de recursos destinados e recebidos para composição do Fundo.

Tabela 09: Movimentação de receitas do FUNDEF/FUNDEB (2005-2012)

Ano	Total de Receita do FUNDO (A)*	Nº índice 2005=100	Receita destinada ao FUNDO (B)**	Nº índice 2005=100	B/A %	Receita Transferidas do FUNDO (C)***	Nº índice 2005=100	C/A %
2005	30.486.074	100,0	3.597.906	100,0	11,8	26.888.168	100,0	88,2
2006	57.543.961	188,8	3.866.678	107,5	6,7	53.677.283	199,6	93,3
2007	41.041.454	134,6	4.479.157	124,5	10,9	36.562.297	136,0	89,1
2008	47.714.656	156,5	5.751.469	159,9	12,1	41.963.187	156,1	87,9
2009	53.973.373	177,0	6.004.932	166,9	11,1	47.968.441	178,4	88,9
2010	55.646.031	182,5	6.143.489	170,8	11,0	49.502.542	184,1	89,0
2011	76.904.153	252,3	6.607.929	183,7	8,6	70.296.224	261,4	91,4
2012	79.780.400	261,7	6.555.295	182,2	8,2	73.225.105	272,3	91,8

Fonte: SIOPE com valores corrigidos pelo INPC a preço de outubro de 2013.

* O Total das receitas do Fundo: receitas oriundas dos percentuais dos impostos subvinculados ao Fundo + Receitas provenientes da redistribuição pelo número de alunos e complementação ao Fundo;

** As receitas destinadas ao fundo foram calculadas conforme os percentuais de subvinculação de cada Fundo;

*** As Receitas Transferidas do Fundo foram calculadas a partir da diferença entre o Total de Receitas do Fundo e os valores destinados ao Fundo.

A tabela 09 revela que a receita total de Fundos apresentou crescimento de 161,7% entre 2005 a 2012. Os recursos destinados ao Fundo pela prefeitura de Breves passaram de R\$3.597.506 (três milhões, quinhentos e noventa e sete mil, quinhentos e seis reais), em 2005, para R\$6.555.295 (seis milhões, quinhentos e cinquenta e cinco mil, duzentos e noventa e cinco reais), em 2012, o que representou um crescimento de 82,2%. Por outro lado, os recursos repassados do Fundo à Prefeitura de Breves cresceram em 172,3%, passando de R\$26.888.168 (vinte e seis milhões, oitocentos e oitenta e oito mil, cento e sessenta e oito reais), em 2005, para R\$73.225.105 (setenta e três milhões, duzentos e vinte e cinco mil, cento e cinco reais), em 2012, no mesmo período.

Nota-se que, em 2006, último ano do FUNDEF, houve crescimento de quase 100% nas receitas transferidas do Fundo, ampliando os recursos transferidos para R\$53.677.283 (cinquenta e três milhões, seiscentos e setenta e sete mil, duzentos e oitenta e três reais). Contudo, no ano seguinte houve decréscimo de 31,9%, nesta receita, sendo que o repasse realizado foi de R\$36.562.297 (trinta e seis milhões, quinhentos e sessenta e dois mil, duzentos e noventa e sete reais).

A análise da tabela 09 permite afirmar que é considerável a diferença entre os valores repassados ao fundo e aqueles que são recebidos com a política de Fundos para a educação (2005 a 2012), pois os recursos de impostos do município de Breves subvinculados ao Fundo representam 10,1% na média, enquanto que o restante da receita dos Fundos advém de transferências de outros entes federados, seja de municípios que perdem recursos com a política de Fundos, seja com transferências do Estado do Pará e da União.

Na perspectiva de analisar a dimensão redistributiva da política de Fundos cruzaram-se os dados referentes ao número de matrículas e de professores com os valores das receitas destinadas pelo município ao FUNDEB e da receita total deste Fundo. Assim, foi possível chegarmos a construção da tabela 10 na qual estão dispostos os valores *per capita* por aluno matriculado (considerando o número de matrículas no ano anterior) e valores *per capita* professor, ponderados pelo mínimo de 60% das receitas do Fundo.

Tabela 10: Recursos do FUNDEB*, per capita aluno e professor (2005-2012)

Ano	Receita destinada ao FUNDEB (A)	Receita total FUNDEB (B)	Per Capita aluno			Per Capita professor (60%) do FUNDEB**		
			Per Capita (A)R\$	Per Capita (B)R\$	% de aumento c/fundo	Per Capita (A)R\$	Per Capita (B)R\$	% de aumento c/fundo
2007	4.479.157	41.041.454	133	1.217	816,3	2.500	22.907	816,3
2008	5.751.469	47.714.656	177	1.472	729,6	2.980	24.723	729,6
2009	6.004.932	53.973.373	174	1.568	798,8	2.649	23.812	798,8
2010	6.143.489	55.646.031	180	1.632	805,8	2.567	23.250	805,8
2011	6.607.929	76.904.153	194	2.257	1.063,8	2.746	31.955	1.063,8
2012	6.555.295	79.780.400	189	2.303	1.117,0	2.499	30.412	1.117,0

Fonte: Tabelas 7 e 8.

*Foram considerados somente os anos de vigência do FUNDEB devido os dados das tabelas 7 e 8 referirem-se à matrículas e professores da Educação Básica, portanto não seria possível contrastá-los com recursos do FUNDEF.

** Para Calcular o per capita professor, considerou-se 60% dos valores do Fundo (receitas destinadas e receitas e receitas totais) dividido pelo número de professores lotados no mês de outubro de cada ano, desconsiderados eventuais contratações decorrentes de afastamentos com ônus para a Administração municipal.

A tabela 10 expõe novamente a fragilidade da capacidade financeira do município de Breves em garantir os insumos necessários à oferta da educação Básica, pois revela que o valor *per capita* por aluno, considerando somente os valores destinados pelo município ao Fundo, embora crescente, eram extremamente baixos e não chegavam a atingir a cifra de 200 reais por aluno/ano. Ao acrescentar os valores recebidos do Fundo em função do número de matrículas em estabelecimentos municipais, e complementações do Estado e da União, o *per capita* aluno/ano amplia-se consideravelmente, chegando a R\$ 2.303 reais, em 2012.

Com relação ao *per capita* professor mínimo/ano potencial, a análise da tabela 10 revela, igualmente, que o município de Breves não possui capacidade financeira para garantir o pagamento da remuneração dos profissionais do magistério público municipal, haja vista que 60% dos recursos destinados pela prefeitura para a composição do Fundo, representam, em média, 2.657 reais por professor/ano, ou R\$ 204,4 reais por professor/mês²¹. Com os valores repassados do Fundo para o município de Breves, esta média é ampliada para R\$ 26.176 reais por professor/ano, ou R\$2.013,5 reais por professor/mês, desconsideradas as variações de carga horária e as necessidades de contratos em regime de *pró-labore*.

²¹ A média mensal foi calculada mediante a divisão da média anual por 13 parcelas, referentes aos 12 meses do ano e ao 13º salário, sem considerar as deduções de encargos sociais ou contribuições previdenciárias e as oscilações do número de professores, carga horária e as licenças que impliquem em pagamento de dois profissionais para a mesma atividade (licença-prêmio, licença para o exercício de mandato classista, licença para estudos).

Em síntese, as análises realizadas neste tópico revelam o quanto o município de Breves depende de medidas redistributivas de recursos e/ou supletivas para garantir a oferta da educação pública, e mais ainda se considerarmos a oferta de educação pública gratuita e de qualidade.

2.4 A CARREIRA E A REMUNERAÇÃO DOCENTE NOS PLANOS DE CARGOS CARREIRA E REMUNERAÇÃO.

A legislação educacional brasileira e as resoluções do Conselho Nacional de Educação imputaram aos estados, ao Distrito Federal e aos municípios a responsabilidade pela implementação ou revisão de planos cargos, carreira e remuneração dos profissionais do magistério. Contudo, as possibilidades de estruturação da carreira que podem ser adotados pelos entes federados são múltiplas, com variação nos índices e critérios de movimentação na carreira.

Evidenciar a organização dos cargos dos profissionais do magistério prevista nas Leis N.º 1.825/99, 2.023/03 e N.º 2.236/11 constitui tarefa inicial de extrema importância para analisarmos as mudanças na estrutura da carreira e remuneração destes profissionais.

A movimentação na carreira foi analisada a partir das progressões vertical e horizontal previstas nos Planos. Por “**progressão vertical**” entende-se toda mudança de nível que implique na elevação do valor do vencimento, provida em função dos níveis de escolarização formal. Por “**progressão horizontal**” entende-se a mudança de referência em um mesmo nível, que implique elevação do valor do vencimento, na qual são considerados elementos tais como: experiência (tempo no cargo/função), participação em cursos de formação continuada, avaliação de desempenho. Após a análise das progressões foi possível analisarmos a “**amplitude de progressão da carreira**” entre o vencimento inicial e final dos profissionais do magistério de Breves.

Em relação à remuneração, a análise considerou tanto o vencimento quanto as demais vantagens pecuniárias pagas a título de gratificações, abonos e adicionais previstos em cada Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos profissionais do magistério e na Lei que regulamenta o Regime Jurídico Único. Com essas informações foi possível discutir a **dispersão da remuneração** dos profissionais do magistério, ou seja:

a distância entre a menor e a maior remuneração que correspondem, respectivamente, ao início e ao fim da carreira de uma determinada categoria

profissional. Enquanto a menor remuneração é equivalente ao vencimento básico, sem acréscimo de qualquer vantagem, a maior remuneração corresponde ao vencimento final da carreira acrescido do máximo possível de vantagens, ou seja, de adicionais e gratificações incorporáveis (DUTRA, 2000, p.131).

2.4.1 A Lei 1.825/99: o primeiro Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério de Breves.

O primeiro Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério do município de Breves foi instituído pela Lei N.º 1.825/99, em 02 de agosto de 1999. Este plano previa uma estrutura organizacional composta por dois quadros de profissionais: o quadro permanente, que reunia cargos de profissionais do grupo educacional do magistério de caráter permanente; e o quadro suplementar em extinção, que reunia cargos do magistério cujos ocupantes eram “considerados leigos, por não possuírem habilitação específica para o exercício das atividades docentes” (BREVES, 1999).

O quadro 04 sintetiza a estrutura e organização dos cargos dos profissionais do magistério, conforme disposto na Lei N.º 1.825/99.

Quadro 04: Estrutura organizacional dos cargos de Profissionais do Magistério constante da Lei N.º 1.825/99

QUADRO	CATEGORIA	CÓDIGO	CARGO
QUADRO PERMANENTE (GRUPO EDUCACIONAL DO MAGISTÉRIO)	CATEGORIA FUNCIONAL DOS DOCENTES	MAG-1	Professor Pedagógico
		MAG-2	Professor com Estudos Adicionais
		MAG-3	Professor com Licenciatura Curta
		MAG-4	Professor com Licenciatura Plena
		MAG-5	Professor com Pós-graduação I
		MAG-6	Professor com Pós-graduação II
	CATEGORIA FUNCIONAL DOS ESPECIALISTAS	EE-1	Supervisor e Orientador Escolar com Licenciatura Plena em Pedagogia - Supervisor. E Orientador Escolar
		EE-2	Administração Escolar com Licenciatura Plena em Pedagogia
QUADRO SUPLEMENTAR EM EXTINÇÃO		QSE-A	Professor Leigo – 5ª série do 1º grau com Curso intensivo
		QSE-B	Professor Regente-I – 1º Grau completo
		QSE-C	2º Grau completo em área não específica do Magistério

Fonte: Lei N.º 1.825/99.

Observa-se, nesse Plano, que os cargos de profissionais do magistério foram reunidos em um Grupo denominado de “Grupo Educacional do Magistério”, constituído por duas categorias: a Categoria Funcional dos Docentes e a Categoria Funcional dos Especialistas.

Os artigos 3º e 4º da Lei N.º 1.825/99 descrevem os cargos que integram estas duas categorias funcionais:

Art. 3º - A Categoria Funcional dos Docentes será integrada pela Carreira de Ensino formada pelos cargos de Professores Pedagógicos, Professor de Estudos Adicionais, Professor de Licenciatura Curta e Professor de Licenciatura Plena.

Art. 4º - A Categoria Funcional dos Especialistas será composta pelas carreiras de Administração, Supervisão e Inspeção Escolar e de Orientação Educacional e constituir-se-á dos cargos de: Administrador, Supervisor e Orientador Educacional. (BREVES, 1999).

A Categoria Funcional dos Docentes reunia os seguintes cargos: Professor Pedagógico (MAG-1), Professor com Estudos Adicionais (MAG-2), Professor com Licenciatura Curta (MAG-3), Professor com Licenciatura Plena (MAG-4), Professor com Pós-graduação I (MAG-5) e Professor com Pós-graduação II (MAG-6).

A Categoria Funcional dos Especialistas reunia as Classes: Supervisor e Orientador Escolar com Licenciatura Plena em Pedagogia – Supervisor (EE-1) e Administração Escolar com Licenciatura Plena em Pedagogia (EE-2).

Outros cargos compunham o Quadro Suplementar em Extinção, composto pelos professores que atuavam na Educação Infantil e nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental e não possuíam a formação para o exercício da docência, sendo considerados leigos: Professor Leigo – 5ª série do 1º grau com Curso Intensivo (QSE-A), Professor Regente-I – 1º Grau completo (QSE-B), e Professor Regente-II - 2º Grau completo em área não específica do Magistério (QSE-C) (BREVES, 1999).

Esses cargos, embora não integrassem o Grupo Educacional do Magistério, poderiam vir a integrá-lo, conforme previsto no Parágrafo Único do Art. 19 da Lei N.º 1.825/99 que estipulou o prazo de cinco anos para que os professores leigos adquirissem a habilitação em magistério. Ao término deste prazo, os professores deveriam ser recolocados no quadro de apoio da Secretaria Municipal de Educação.

A carreira dos profissionais do magistério estava prevista nos Artigos 41, 42, 43 da Lei N.º 1.825/99. 1.825/99 e pode ser observada no quadro 05 que sintetiza a estrutura e movimentação na carreira dos profissionais do magistério.

Quadro 05: Quadro de cargos e vencimentos dos Profissionais do Magistério Público de Breves – Lei N.º 1.825/99

Cargo	Nível	REFERÊNCIAS									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Quadro sup. em extinção	Qse-A	136.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Qse-B	140.08	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Qse-C	144.28	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadro perman. Grupo Ocupac. Magist.	Mag-1	158.70	163.46	168.36	173.41	178.61	183.96	189.47	195.15	201.00	207.00
	Mag-2	174.57	179.80	185.19	190.74	196.46	202.35	208.42	214.67	221.11	227.70
	Mag-3	192.02	197.78	203.71	209.82	216.11	222.59	229.26	236.13	243.21	250.50
	Mag-4	221.22	227.55	234.07	240.79	247.71	254.84	262.18	269.78	277.57	285.50
	Mag-5	232.33	239.29	246.46	253.85	261.46	269.30	277.37	285.69	294.26	303.00
	Mag-6	255.56	263.22	271.11	279.24	287.61	296.23	305.11	314.26	323.68	333.30
	EE-1	562.22	579.08	596.45	614.34	632.77	651.75	671.30	691.43	712.17	733.50
	EE-2	618.44	636.99	656.09	675.77	696.04	716.92	738.42	760.57	783.38	806.80

Fonte: Lei N.º 1.825/99 (BREVES, 1999).

Nota: As setas representam a progressão prevista.

Nota-se que a carreira era constituída de 01 nível para cada classe do cargo; cada nível possuía 10 referências, com variação de 3% entre elas; existia uma diferença entre os níveis na ordem de 10% entre o vencimento inicial da classe inferior e o da classe subsequente. Destaca-se que a movimentação na carreira se dava apenas na horizontal, mesmo existindo previsão de movimentação vertical nos artigos 15 e 16.

A esse respeito, vejamos o que previam os artigos 15 e 16 da Lei N.º 1.825/99:

Art. 15 - A Promoção Funcional far-se-á pela elevação do servidor do cargo de Categoria Funcional a que pertence para o cargo de referência inicial da categoria Funcional mais elevada. Levando em consideração o que dispuser o regulamento.

Art. 16 - A Promoção Funcional de cargo do Grupo Ocupacional a que pertence, para cargo do grupo ocupacional mais elevado, dependerá de aprovação em concurso Público de provas ou de provas e títulos (BREVES, 1999).

O artigo 15 tratava da elevação do cargo de uma categoria funcional a outro cargo de categoria mais elevada, ou seja, previa a mudança da Categoria Funcional dos Docentes para a Categoria funcional dos Especialistas. Contudo, este mesmo artigo condicionava a mudança à norma específica. Como a Administração não a normatizou, esta movimentação na carreira não ocorria.

O artigo 16 remetia a outro tipo de promoção prevendo a mudança de cargo de um grupo ocupacional para outro mais elevado. Porém, a estrutura organizacional dos cargos de profissionais do magistério, previa a existência de um único Grupo: o Grupo Educacional do Magistério; portanto, inexistia grupo ocupacional mais elevado. O mesmo artigo condiciona

esta movimentação à aprovação em concurso público de provas e de provas e títulos, ou seja, o que se previa era o ingresso em outro cargo.

A análise desses dois artigos, em contraste com a estrutura organizacional dos cargos dos profissionais do magistério (Quadro 05), permite-nos afirmar que, de fato, a movimentação vertical prevista na Lei N.º 1.825/99 não possibilitava promoção funcional (movimentação vertical) aos profissionais do Magistério; nem a promoção de uma Categoria Funcional a outra, devido à ausência de regulamento previsto no artigo 15; nem a promoção de um Grupo a outro, devido a previsão de apenas um Grupo Educacional que engloba todos os cargos de profissionais do Magistério.

Em relação à movimentação horizontal, a Lei N.º 1.825/99 previa duas formas de Progressão Funcional, disciplinadas pelos artigos 12, 13 e 14. A Progressão Funcional consistia na mudança de uma referência a outra, imediatamente posterior, dentro de uma mesma classe do cargo até atingir a 10ª referência. Os critérios para a Progressão Funcional eram: antiguidade e merecimento. A progressão por antiguidade ocorria a cada dois anos de efetivo exercício no cargo e a progressão por merecimento deveria ocorrer a cada dois anos, mediante avaliação de desempenho.

A lei foi omissa quanto aos critérios para a concessão da progressão Funcional por merecimento; contudo, previu prazo de 60 dias após sua publicação para que o poder público municipal regulamentasse, mediante decreto, os critérios para a avaliação do merecimento. Como a Administração não regulamentou tais critérios, a progressão por merecimento não ocorria, causando prejuízo irreparável na carreira dos profissionais do magistério.

A análise da movimentação na carreira prevista na Lei N.º 1.825/99 permite afirmar que cada cargo/nível possuía evolução exclusivamente na horizontal sendo que a amplitude das progressões prevista dava-se na ordem de 30,5%, ou seja, o vencimento final apresentava valor 30,5% acima do valor referente ao vencimento inicial da carreira (de cada cargo); entretanto, a amplitude foi diminuindo no decorrer dos anos seguintes. Ocorreu a diminuição da amplitude das progressões por dois fatores: o reajuste do salário mínimo e ausência de atualização na tabela de vencimentos dos profissionais do magistério. O impacto desses dois fatores na amplitude das remunerações pode ser observado no quadro 06:

Quadro 06: Quadro de cargos e vencimentos dos Profissionais do Magistério Público de Breves – Lei N.º 1.825/99 (2000-2002)

Cargo	Nível	REFERÊNCIAS									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Quadro sup. em extinção	Qse-A	136.00 ¹	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Qse-B	140.08	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Qse-C	144.28	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadro perman. Grupo Ocupac. Magist.	Mag-1	158.70 ²	163.46	168.36	173.41	178.61	183.96	189.47	195.15	201.00	207.00
	Mag-2	174.57	179.80	185.19	109.74	196.46	202.35	208.42	214.67	221.11	227.70
	Mag-3	192.02 ³	197.78	203.71	209.82	216.11	222.59	229.26	236.13	243.21	250.50
	Mag-4	221.22	217.55	224.07	230.79	237.71	244.84	252.18	259.78	267.57	275.50
	Mag-5	232.33	239.29	246.46	253.85	261.46	269.30	277.37	285.69	294.26	303.00
	Mag-6	255.56	263.22	271.11	279.24	287.61	296.23	305.11	314.26	323.68	333.30
	EE-1	562.22	579.08	596.45	614.34	632.77	651.75	671.30	691.43	712.17	733.50
	EE-2	618.44	636.99	656.09	675.77	696.04	716.92	738.42	760.57	783.38	806.80

Fonte: Lei N.º 1.825/99

¹ Destaque na cor rosa os vencimentos que no ano de 2000 apresentavam valores abaixo do salário mínimo e foram equiparados a ele - valor de R\$ 151,00 reais (Qse: A, B e C);

² Destaque na cor azul os vencimentos que no ano de 2001 apresentavam valores abaixo do salário mínimo e foram equiparados a ele - valor de R\$ 180,00 reais (Qse: A, B e C; Nível Mag-1/Referências: I, II, III, IV e V; Nível Mag-2/Referências: I e II);

³ Destaque na cor laranja os vencimentos que no ano de 2002 apresentavam valores abaixo do salário mínimo e foram equiparados ao valor de R\$ 200,00 reais (Qse: A, B e C; Nível Mag-1/Referências: I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII; Nível Mag-2/Referências: I, II, III, IV e V e; Nível Mag-3/Referências: I e II).

Em 2000, o salário mínimo foi reajustado para R\$151,00 Reais, contudo, a tabela de vencimentos constante da Lei N.º 1.825/99 não foi atualizada e todos os vencimentos previstos aos cargos do quadro suplementar em Extinção ficaram abaixo do valor do salário mínimo. A solução apresentada pela Administração municipal para resolver esse impasse foi equiparar o vencimento ao salário mínimo.

A equiparação ao salário mínimo ocorrida, em 2000, atingiu todos os cargos do Quadro Suplementar em Extinção; entretanto, não se configurou em diminuição da amplitude da carreira, pois os cargos do QSE possuíam apenas uma referência: a referência inicial da carreira que também era a referência final.

O reajuste do salário mínimo combinado à ausência de atualização da tabela de vencimentos dos profissionais do magistério passa a diminuir a amplitude da carreira no ano de 2001 (R\$180,00 reais) e agrava-se em 2002 (R\$200,00 reais). Em 2001, os vencimentos do QSE; das referências I a V, do nível Mag-1(Médio/magistério); e referências I e II, do Nível Mag-2 (Médio/magistério com estudos adicionais) foram equiparados ao salário mínimo, causando a diminuição da amplitude das progressões.

Observa-se que os vencimentos dos demais cargos/níveis não sofreram equiparações ao salário mínimo, contudo não ficaram imunes ao processo de defasagem, haja vista perderem seu poder de compra no decorrer dos anos.

Os efeitos danosos na carreira provocados pela ausência de reajuste da tabela de vencimentos foram maiores em 2002, ano em que, por exemplo, a amplitude das progressões para o cargo de nível médio/magistério atingiu a ordem de 3,5%, haja vista que a diferença entre o vencimento inicial e final da carreira era de apenas R\$ 7,00 Reais

As equiparações ao salário mínimo representavam um falso reajuste, pois implicavam em majoração nos vencimentos de muitos professores, especialmente daqueles em início de carreira. Contudo, para os profissionais do magistério que se encontravam nas últimas referências da carreira não representavam nenhuma melhoria.

No que diz respeito à remuneração total dos profissionais do magistério, essa era constituída pelo vencimento básico podendo ser acrescida das vantagens previstas no artigo 44º da Lei N.º 1.825/99, como podemos verificar:

Art. 44 - aos servidores do Magistério serão concedidas as seguintes vantagens pecuniárias:

I - O professor em regência de classe perceberá a gratificação fixada em 25% (vinte e cinco por cento) como hora atividade, sobre o respectivo vencimento base do cargo.

II - O professor em regência de classe perceberá a gratificação fixada em 10% (dez por cento), como gratificação de magistério sobre o respectivo vencimento base.

III - Aos professores portadores de licenciatura curta e licenciatura plena será atribuída a gratificação de 80% (oitenta por cento) sobre os respectivos vencimentos base como gratificação de nível superior.

IV - Ao professor que eventualmente for remanejado para prestar efetivo exercício na zona rural do Município, será atribuída a gratificação fixada em 20% (vinte por cento) sobre o respectivo vencimento base.

V - Ao professor em efetivo exercício de regência de classe será atribuída a partir da presente lei, o abono de 40% (quarenta por cento) sobre o respectivo salário base, com o incentivo ao ensino fundamental que será retribuída mediante recurso do fundo de valorização do magistério (FUNDEF) (BREVES, 1999).

As gratificações de função de direção e vice-direção escolar eram descritas pelos códigos FG-06 e FG-03, no Anexo IV, que tratava do Quadro de Funções Gratificadas. Os profissionais do magistério no exercício destas funções faziam jus a gratificações nos valores de R\$320,00 Reais pelo exercício da função de Diretor Escolar, e de R\$140,00, pela função de Vice-Diretor (BREVES, 1999).

Complementarmente, o Regime Jurídico Único (artigos 51 e 52 da Lei N.º 1.601/1992) previa outras gratificações e adicionais que poderiam também ser concedidas aos

profissionais do magistério. Dentre elas, o “adicional por tempo de serviço” caracteriza-se como uma vantagem permanente e aplicada a todo o funcionalismo público, as demais possuem condicionalidades e assumem características de vantagens temporárias.

No quadro 07 é possível visualizar as vantagens pecuniárias a que os profissionais do magistério faziam jus, de acordo com a Lei N.º 1.825/99 e o RJU.

Quadro 07: Vantagens pecuniárias previstas na Vigência da Lei N.º 1.825/99

VANTAGENS PECUNIÁRIAS	DESCRIPTOR	VALOR
Gratificação de hora-atividade	Devida aos professores em regência de classe	25% sobre o vencimento
Gratificação de magistério	Devida aos profissionais no exercício do magistério	10 % sobre o vencimento
Gratificação de nível superior	Devida aos professores portadores de licenciatura curta e licenciatura plena	80 % sobre o vencimento
Gratificação pelo exercício na zona rural	Devida aos professores que eventualmente forem remanejados para prestar efetivo exercício na zona rural do Município	20 % sobre o vencimento
Gratificação de Direção e Vice-Direção	Devida aos Profissionais do Magistério nas funções de Diretor e Vice-Diretor	R\$ 320,00 e R\$ 140,00 respectivamente
Adicional por tempo de serviço (previsto no RJU)	Devido à todos os Servidores públicos pelo tempo efetivo de serviço público	5% a cada quinquênio de efetivo serviço público
Abono FUNDEF	Devido aos professores em efetivo exercício no Ensino Fundamental	40% sobre o vencimento

Fonte: Lei N.º 1.825/99.

No intuito de avaliar a dispersão da remuneração dos profissionais do magistério, cruzamos os dados do quadro 06 com as vantagens passíveis de incorporação (aposentadoria), sendo possível a construção da tabela 11. Nesta tabela estão dispostos dados referentes à remuneração do cargo de professor nível médio/magistério (Mag-1) e do cargo de professor licenciado pleno (Mag-4), com lotação na área na urbana do município.

Tabela 11 Remuneração inicial e final de profissionais do magistério (1999-2002)

Ano	Professor Nível Médio/Magistério			Professor Licenciado Pleno**		
	Rem. Inicial*	Rem. Final**	Dispersão da Rem.(%)	Rem. Inicial*	Rem. Final***	Dispersão da Rem.(%)
1999	158,70	341,67	115,3	221,00	707,07	219,9
2000	158,70	341,67	115,3	221,00	707,07	219,9
2001	180,00	341,67	89,8	221,00	707,07	219,9
2002	200,00	341,67	70,8	221,22	707,07	219,6

Fonte: quadros 6 e 7. Elaborados pelo autor.

* A remuneração inicial é igual ao vencimento da referência I de cada Cargo;

** A Remuneração final do professor com Nível Médio/Magistério foi calculada considerando as seguintes vantagens: 25% de hora-atividade; 10% de gratificação do magistério e 5% para cada quinquênio de efetivo serviço público, até o limite de 6 (equivalente a 30 anos);

*** A Remuneração final do professor Licenciado Pleno foi calculada considerando as seguintes vantagens: 25% de hora-atividade; 10% de gratificação do magistério, 80% de gratificação de nível superior e 5% para cada quinquênio de efetivo serviço público, até o limite de 6 (equivalente a 30 anos).

Os dados da Tabela 11 indicam que a dispersão da remuneração do cargo de professor Nível Médio/Magistério diminuiu significativamente de 1999 a 2002, pois passou de 115,3%, em 1999, para 70,8%, em 2002. Esta diminuição da dispersão está relacionada à redução da amplitude das remunerações identificadas no quadro 06.

Nota-se que a dispersão da remuneração dos professores licenciados plenos manteve-se em 219,6% durante a vigência da Lei N.º 1.825/99, pois não houve nenhuma alteração nos valores absolutos da remuneração, nem a remuneração inicial em função da equiparação do vencimento ao salário mínimo, nem a remuneração final com a atualização da tabela de vencimentos. Este dado permite afirmar que houve defasagem salarial em função da inflação do período.

Outro aspecto a considerar na análise da remuneração refere-se ao abono Fundef que devido seu caráter de bônus, não poderia ser incluído no cálculo da aposentadoria (não são incorporados aos proventos dos professores inativos); porém, para os professores na ativa, com lotação no Ensino Fundamental, representava, de certa forma, ampliação do valor total da remuneração, para ser mais preciso, com um acréscimo de 40% sobre o vencimento.

2.4.2 O segundo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – A Lei N.º 2.023/03.

Em 2003, com a aprovação da Lei N.º 2.023/03 revogam-se as disposições da Lei N.º 1.825/99 e reestrutura-se o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração. A estrutura organizacional dos cargos previstos na Lei N.º 2.023/03 pode ser visualizada no quadro 08.

Quadro 08: Estrutura organizacional dos cargos de Profissionais do Magistério constante da Lei N.º 2.023/03

GRUPO	CLASSE	CARGO	NÍVEL	DESCRIPTOR
GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO	CLASSE DE DOCENTES	CARGO DE PROFESSOR GOM-PP	NÍVEL I	Nível Médio - Magistério
			NÍVEL II	Curso Normal Superior ou Licenciatura Plena Em Pedagogia
		CARGO DE PROFESSOR GOM-PLP	NÍVEL I	Curso Normal Superior, Licenciatura Plena Em Pedagogia e em Áreas afins.
			NÍVEL II	Pós-Graduação em nível de Especialização, Mestrado e Doutorado.

Fonte: Lei N.º 2.023/03.

O Plano previsto na Lei N.º 2.023/03 passou a reunir os cargos de profissionais do magistério no Grupo Ocupacional do Magistério em uma única classe, a Classe dos Docentes. Esta Classe era constituída por dois cargos: o Cargo de Professor Pedagógico, designado pela sigla GOM-PP e o Cargo de Professor Licenciado Pleno, designado pela sigla GOM-PLP. Para cada cargo previa-se dois níveis, designados de Nível I e Nível II.

De acordo com os artigos 36 e 37 da Lei N.º 2.023/03, os cargos do Grupo Educacional do Magistério, constante na Lei N.º 1.825/99, foram enquadrados mediante transferência a um dos dois cargos do Grupo Ocupacional do Magistério previsto na Lei N.º 2.023/03. Na ocasião da transferência, a Administração deveria observar: a situação do servidor, os requisitos de formação mínima, a correlação das atribuições do cargo, as necessidades administrativas de recursos humanos e a disponibilidade de recursos financeiros. (BREVES, 2003).

Nota-se que as mudanças referentes à estrutura do quadro de cargos consistiram na diminuição do número de cargos do magistério de seis para dois: um para professores com formação no Ensino Médio/Magistério (GOM-PP) e outro para professores com formação em nível superior (GPM-PLP). Outra mudança foi na amplitude das progressões, com a previsão de movimentação vertical, não efetivada no plano anterior.

As mudanças previstas na estrutura da carreira podem ser analisadas a partir do quadro 09, que descreve a organização dos cargos e as possibilidades de movimentação.

Quadro 09: Quadro de cargos e vencimentos dos Profissionais do Magistério – Lei N.º 2.023/03

CARGO	NÍVEL	REFERÊNCIAS									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GOM-PP	I ●	250,00	257,50	265,23	273,18	281,38	289,82	298,51	307,47	316,69	326,19
	II ▼	275,00	283,25	291,75	300,50	309,51	318,80	328,36	338,22	348,36	358,81
GOM-PLP	I ●	300,00	309,00	318,27	327,82	337,65	347,78	358,22	368,96	380,03	391,43
	II ▼	330,00	339,90	350,10	360,60	371,42	382,56	394,04	405,86	418,03	430,58

Fonte: Lei N.º 2.023/03.

Obs.: As setas demonstram a movimentação funcional entre o vencimento inicial e final da carreira

Ao observar o quadro 09, percebe-se que os percentuais entre as referências e níveis dos dois cargos estavam dispostos da seguinte forma: 3% entre as referências; 10% entre os níveis de um mesmo cargo; e 20% entre o do Cargo de Professor Pedagógico (Nível I) para o cargo de Professor Licenciado Pleno (Nível I). Nesta estrutura, a carreira dos profissionais do magistério apresentava movimentação, descrita pela Progressão e pela Promoção.

A progressão consistia no deslocamento horizontal, no mesmo Nível do cargo, à referência imediatamente superior, tendo como único critério o tempo de serviço e se dava pela mudança automática de uma referência a outra, a cada dois anos de efetivo exercício no cargo. Nota-se que a progressão, mediante avaliação de desempenho, prevista no plano anterior, foi excluída com a instituição da Lei N.º 2.023/2003.

A promoção prevista nesse Plano consistia no deslocamento de um nível para outro em um mesmo cargo e mesma referência, mediante apresentação da documentação que comprovasse a titulação exigida para o Nível II. Para o cargo de Professor Pedagógico, a promoção ao nível II era condicionada a apresentação de diploma de curso normal superior ou de Licenciatura plena, enquanto que a promoção ao nível II do cargo de Professor Licenciado Pleno se dava mediante a “apresentação de Certificado de Conclusão de Curso de pós-graduação em área de educação, em Nível de Especialização, Mestrado ou Doutorado, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas”. A promoção se efetivava a partir do mês de fevereiro para os profissionais do magistério que protocolassem o pedido de promoção até o dia 31/12 do ano anterior (BREVES, 2003).

Observa-se que, em relação ao plano anterior, mantiveram-se os critérios e percentuais da progressão horizontal (3% a cada dois anos de efetivo exercício). Por outro lado, em relação à movimentação vertical, a Lei N.º 2.023/03 previa uma mudança de nível para cada cargo, inexistente na Lei N.º 1.825/99.

Em relação à movimentação na carreira, o quadro 09 revela que os dois cargos possuíam movimentação na horizontal e na vertical, sendo que a carreira iniciava na referência 1 do nível I e terminava na referência 10 do nível II. Esta movimentação indica também que a amplitude da carreira se dava na ordem de 43,5% para ambos os cargos.

Entretanto, a ausência de reajuste na tabela de vencimentos, combinada ao aumento do valor do salário mínimo provocaram a diminuição da amplitude da carreira e a defasagem salarial das referências não equiparadas ao mínimo, conforme podemos observar no quadro 10:

Quadro 10: Quadro de cargos e vencimentos dos Profissionais do Magistério Público de Breves – Lei N.º 2.023/03 (2003-2006)

CARGO	NÍVEL	REFERÊNCIAS									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GOM-PP	I	250,00 ¹	257,50	265,23	273,18	281,38	289,82	298,51	307,47	316,69	326,19
	II	275,00 ²	283,25	291,75	300,50	309,51	318,80	328,36	338,22	348,36	358,81
GOM-PLP	I	300,00 ³	309,00	318,27	327,82	337,65	347,78	358,22	368,96	380,03	391,43
	II	330,00	339,90	350,10	360,60	371,42	382,56	394,04	405,86	418,03	430,58

Fonte: Lei N.º 2.023/03.

¹ Destaque na cor rosa os vencimentos que no ano de 2004 apresentavam valores abaixo do salário mínimo e foram equiparados a ele - valor de R\$ 260,00 reais (Cargo GOM-PP/Nível I/Referências:1 e 2);

² Destaque na cor azul os vencimentos que no ano de 2005 apresentavam valores abaixo do salário mínimo e foram equiparados a ele - valor de R\$300,00 reais (Cargo GOM-PP/Nível I/Referências:1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7; Cargo GOM-PP/Nível II/Referências: 1, 2 e 3);

³ Destaque na cor laranja os vencimentos que no ano de 2006 apresentavam valores valor abaixo do salário mínimo e foram equiparados ao valor de R\$350,00 reais (Cargo GOM-PP/Nível I/Referências:1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10; Cargo GOM-PP/Nível II/Referências: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9; Cargo GOM-PLP/Nível I/Referências: 1, 2, 3, 4, 5 e 6; Cargo GOM-PLP/Nível II/Referências: 1 e 2);

Obs.: A tabela de vencimentos foi atualizada em 2007 e 2009, reestabelecendo a amplitude da carreira. Nos anos de 2008 e 2010, a tabela de vencimentos não foram atualizadas ocorrendo novamente o fenômeno da equiparação ao salário mínimo.

É possível verificar que como os vencimentos previstos apresentavam valores muito próximos aos valores do salário mínimo, nos anos em que a tabela de vencimentos não foi devidamente atualizada, houve defasagem salarial e diminuição na amplitude das progressões.

Em 2004, o salário mínimo passou para R\$260,00 Reais, implicando em alteração na amplitude das progressões do cargo GOM-PP, que passou a ser de 38%, pois os vencimentos previstos nas referências 1 e 2 do nível I foram equiparadas ao salário mínimo.

Em 2005, a equiparação ao salário mínimo ocorreu em sete referências do nível I e duas do Nível II do Cargo GOM-PP, ampliando a defasagem salarial e diminuindo ainda mais a amplitude da carreira que, neste ano, foi de 19,6%.

Contudo, foi em 2006 que a equiparação dos vencimentos ao salário mínimo tornou-se crítica, haja vista que chegou a quase anular a carreira do cargo GOM-PP. De fato, os vencimentos apresentavam somente dois valores: R\$350,00 Reais, referente a todas as referências cujos valores ficavam abaixo do salário mínimo e foram equiparadas a ele; e R\$358,00 Reais, valor referente à 10ª referência do nível II, o que representa um percentual de 2,5% de amplitude.

O Cargo GOM-PLP não teve nenhuma referência equiparada ao salário mínimo nos anos de 2004 e 2005, o que mantinha o índice de amplitude das progressões inalterado em 43.5%. Entretanto, a ausência de atualização na tabela de vencimentos causava a defasagem dos vencimentos, com perda de seu poder aquisitivo. Contudo, em 2006, o cargo GOM-PLP

também foi atingido com equiparações ao salário mínimo em seis referências no nível I e duas referências do nível II. Estas equiparações representaram uma diminuição entre o vencimento inicial e final da carreira e a amplitude da carreira passou a ser de 23%.

No período de vigência da Lei N.º 2.023/03 a tabela de vencimentos dos profissionais do Magistério, constante no anexo III, foi atualizada duas vezes, recompondo a amplitude das progressões para os 43,5%. A primeira em 25 de junho de 2007, com a aprovação da Lei N.º 2.138/07, e a segunda em 04 de junho 2009, mediante a aprovação da Lei N.º 2.183/09. Estas alterações limitaram-se à modificação dos valores da tabela de vencimentos, mantendo a estrutura da carreira.

Em relação à composição da remuneração, durante a vigência da Lei N.º 2.023/03, foram previstas vantagens pecuniárias, conforme descritas no quadro 11.

Quadro 11: Vantagens pecuniárias previstas na Vigência da Lei N.º 2.023/03

VANTAGENS PECUNIÁRIAS	DESCRIPTOR	VALOR
Gratificação de hora-atividade	Devida aos professores em regência de classe	25% sobre o vencimento
Gratificação de magistério	Devida aos profissionais no exercício do magistério	10 % sobre o vencimento
Gratificação de nível superior	Devida aos professores portadores de licenciatura curta e licenciatura plena	80 % sobre o vencimento
Gratificação pelo exercício na zona rural	Devida aos professores que eventualmente forem remanejados para prestar efetivo exercício na zona rural do Município	- 20 % sobre o vencimento para os Distritos de Curumu, São Miguel dos Macacos e Antonio lemos; - 10% sobre o vencimento para o Distrito Sede Rural
Gratificação por Curso de pós-graduação	Devida aos profissionais do magistério que apresentassem títulos de pós-graduação em curso reconhecido pelo MEC e com carga horária superior a 360h	- 10% para cursos de Especialização; - 20% para curso de Mestrado; - 30% para curso de Doutorado.
Gratificação pelo exercício da Docência em Unidades Especializadas ou em Classes Especiais de alunos portadores de necessidades educativas especiais	Devida aos professores pelo exercício da docência em unidades especializadas ou em classes especiais de alunos portadores de necessidades educativas especiais	15% sobre o vencimento
Gratificação pelo exercício de Coordenador, Supervisor e Orientador Pedagógico	Devida aos profissionais do magistério no exercício das funções de Coordenador, Supervisor e Orientador Pedagógico que atuavam nas unidades de ensino de Breves	20 % sobre o vencimento
Gratificação de Direção e Vice-Direção (cargos comissionados)	Devida aos Profissionais do Magistério nas funções de Diretor e Vice-Diretor	- 06/2003 – 03/2007: R\$ 330,00 e R\$ 150,00 respectivamente; - 04/2007 – 05/2009: R\$ 370,00 e R\$ 170,00 respectivamente; - 06/2009 – 05/2011: R\$ 454,58 e R\$ 363,66 respectivamente;
Adicional por tempo de serviço (previsto no RJU)	Devido à todos os Servidores públicos pelo tempo efetivo de	2% a cada biênio de efetivo serviço público até o limite de 50%

	serviço público	
Abono FUNDEF/SALARIAL	Devido aos professores em efetivo exercício no Ensino Fundamental	40% sobre o vencimento
Abono pelo exercício docente em escolas de Educação Infantil	Devido aos professores pelo exercício docente em escolas de Educação Infantil	40% sobre o vencimento

Fonte: Lei N.º 2.023/03.

Nota-se que as gratificações de hora atividade, de magistério e de nível superior, previstas na Lei N.º 1.825/99, foram mantidas pela Lei N.º 2.023/03, obedecendo aos mesmos critérios e calculadas sobre o vencimento base, à razão de 25%, 10% e 80%, respectivamente (BREVES, 2003), assim como foi mantido o abono FUNDEF²², obedecendo aos mesmos critérios e calculado à mesma razão da Lei N.º 1.825/99.

Em comparação à composição da remuneração prevista no Plano anterior, destacamos as seguintes mudanças:

- a) a gratificação por curso de pós-graduação não era prevista no plano anterior. Ela foi criada pela Lei N.º 2.023/03 e era concedida aos profissionais do Magistério que apresentassem comprovação de formação em curso de pós-graduação em área específica do conhecimento, com carga horária não inferior a 360 horas. Esta gratificação era calculada sobre o vencimento base à razão de: 10% para os Cursos de Especialização, 20%, para os de Mestrado e 30 % àqueles profissionais do magistério que apresentasse o título de Doutor;
- b) a Lei N.º 2.023/03 estabeleceu a gratificação concedida aos professores no exercício da docência com alunos portadores de necessidades educativas especiais, em unidades especializadas ou classes especiais. Esta gratificação era fixada em 15% do vencimento;
- c) a gratificação pelo exercício em escolas da zona rural passou a ser concedida de forma diferenciada, de acordo com o grau de dificuldade de acesso à escola. Para professores lotados nos Distritos de Curumu, São Miguel dos Macacos e Antonio Lemos, a gratificação era calculada à razão de 20%, enquanto que aos professores com lotação no Distrito Sede Rural, o percentual era de 10% (BREVES, 2003);
- d) criação do abono pelo exercício docente em escolas de Educação Infantil, calculada à razão de 40% do vencimento que embora se tratasse de medida paliativa, devido a sua natureza transitória de abono, igualou a remuneração dos

²² O Abono FUNDEF foi pago até o ano de 2006, entre os anos de 2007 e 2011 foi mantida a estrutura com o pagamento do abono, contudo sob a nomenclatura de ABONO SALARIAL e pago com recursos do FUNDEB.

professores com turmas na Educação Infantil à remuneração dos professores que atuavam no Ensino Fundamental;

- e) a gratificação pelo exercício de Coordenador, Supervisor e Orientador Pedagógico também foi estabelecida pela Lei N.º 2.023/09. Fixada em 20% sobre o vencimento, era devida aos profissionais do magistério que atuavam nas unidades de ensino de Breves e foi criada visando diminuir a diferença entre a remuneração destes profissionais daqueles com atuação na docência em sala de aula. Contudo, em percentuais, as vantagens devidas aos profissionais do magistério no exercício da docência mantiveram-se maiores;
- f) o adicional por tempo de serviço que antes da aprovação desta lei era previsto apenas no RJU, passou a ser regulamentado pelo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério (Lei N.º 2.023/03), à razão de 2% sobre o vencimento por cada biênio de serviço prestado ao Município, até o limite de 50%. Contudo, ao ponderar que os profissionais do magistério adquirem o direito à aposentadoria aos 30 anos de contribuição se homem e 25 se mulher, chegamos a um limite no adicional de tempo de serviço.

As mudanças na composição da remuneração a partir da Lei N.º 2.023/03 podem ser observadas na tabela 12, que dispõe dados relacionados à dispersão da remuneração no período de vigência desta Lei.

Tabela 12: Remuneração inicial e final de profissionais do magistério (2003-2010)

Ano	Professor Nível Médio/Magistério			Professor Licenciado Pleno**		
	Rem. Inicial*	Rem. Final**	Dispersão da Rem.(%)	Rem. Inicial*	Rem. Final***	Dispersão da Rem.(%)
2003	250,00	592,04	136,8	300,00	1054,92	251,6
2004	260,00	592,04	127,7	300,00	1054,92	251,6
2005	300,00	592,04	97,3	300,00	1054,92	251,6
2006	350,00	592,04	69,2	300,00	1054,92	251,6
2007	390,00	923,59	136,8	468,00	1645,67	251,6
2008	411,00	923,59	124,7	468,00	1645,67	251,6
2009	465,00	1101,19	136,8	558,00	1962,13	251,6
2010	510,00	1101,19	115,9	558,00	1962,13	251,6

Fonte: quadros 12 e 13. Elaborados pelo autor.

* A remuneração inicial é igual ao vencimento da referência I de cada Cargo;

** A Remuneração final do professor com Nível Médio/Magistério foi calculada considerando as seguintes vantagens: 25% de hora-atividade; 10% de gratificação do magistério e 5% para cada quinquênio de efetivo serviço público, até o limite de 6 (equivalente a 30 anos);

*** A Remuneração final do professor Licenciado Pleno foi calculada considerando as seguintes vantagens: 25% de hora-atividade; 10% de gratificação do magistério, 80% de gratificação de nível superior e 5% para cada quinquênio de efetivo serviço público, até o limite de 6 (equivalente a 30 anos).

Nota-se na tabela 12 que a dispersão da remuneração dos professores ocupantes do cargo GOM-PP atingiu o maior índice (136,8%) nos anos de 2003, 2007 e 2009, ou seja, o ano de implementação da Lei N.º 2.023/03, e os anos em que a tabela de vencimento foi reajustada. Nos demais anos a dispersão foi menor devido às equiparações do vencimento de algumas referências da carreira ao salário mínimo, conforme abordamos anteriormente, sendo que o menor índice de dispersão ocorreu em 2006, quando a diferença entre a menor e maior remuneração se deu na ordem de 69,2%.

O comportamento da dispersão da remuneração dos professores ocupantes dos cargos GOM-PLP era diferente, haja vista que os vencimentos deste cargo não sofreram equiparações, o que manteve o índice de dispersão inalterado durante todo o período de vigência da Lei N.º 2.023/03, em 251,6%. Contudo, nos anos em que não ocorreu a atualização da tabela de vencimentos, a manutenção do índice de dispersão da remuneração não evitou que os valores remuneratórios perdessem seu poder aquisitivo.

2.4.3 O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Trabalhadores em educação – A Lei N.º 2.236/11.

O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos profissionais do Magistério, instituído pela Lei N.º 2.023/2003, vigorou até o dia 11 de junho de 2011, data de publicação da Lei N.º 2.236/11 que instituiu um novo Plano que alterou novamente a estrutura organizacional dos cargos dos profissionais do magistério, bem como incluiu outros trabalhadores da educação. Este Plano organizou os cargos dos profissionais do magistério no Grupo Ocupacional do Magistério, constituído por um único cargo de Professor cuja sigla era GOM-PD. O quadro 12 explicita a síntese da organização do Grupo Ocupacional do Magistério – Cargo de Professor:

Quadro 12: Estrutura organizacional dos cargos de Profissionais do Magistério constante da Lei N.º 2.236/11

GRUPO	CARGO	NÍVEIS	DESCRIPTOR
GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO	CARGO DE PROFESSOR GOM-PD	NÍVEL I	Médio - Magistério
		NÍVEL II	Curso Normal Superior ou Licenciatura Plena.
		NÍVEL III	Curso de Especialização – carga horária maior que 360h
		NÍVEL IV	Mestrado
		NÍVEL V	Doutorado

Fonte: Lei N.º 2.236/11.

Com a Lei N.º 2.236/11, instituiu-se o Cargo Único de Professor (GOM-PD) que compõe o Grupo ocupacional do Magistério, escalonado em cinco níveis, conforme grau de formação: o nível I - formação em nível médio/Magistério; o Nível II – Nível Superior; o Nível III – Especialização; o Nível IV – Mestrado; e o Nível V – Doutorado. Observa-se que tanto a Lei N.º 2.023/03 quanto a Lei N.º 2.236/11 excluem a movimentação na carreira a partir de títulos, como os de Estudos Complementares e Licenciatura Curta, embora mantivesse o reconhecimento da formação em Curso Normal Superior, como Formação em nível superior.

Em relação à movimentação, esta passa a ser processada mediante duas progressões, conforme regulamentado no artigo 23:

Art. 23 – A movimentação do Trabalhador em educação, dentro do Cargo Efetivo, dar-se-á através de progressões, sendo:

I – Progressão Funcional Vertical: o deslocamento vertical do servidor, independentemente do interstício, de um nível para outro, dentro do mesmo cargo, observadas as habilitações requeridas;

II – Progressão Funcional Horizontal: o deslocamento horizontal do servidor, à referência imediatamente posterior dentro de um mesmo nível de cargo, obedecendo ao critério de tempo de serviço (BREVES, 2011).

A movimentação vertical, que se dava na Lei N.º 2.023/03 pela Promoção, passa a ser realizada por meio da Progressão Funcional Vertical, que consiste no deslocamento de um nível para outro mantendo a mesma Referência do nível anterior.

Com a mudança da Lei, houve uma ampliação do número de níveis e maiores possibilidades de movimentação vertical; contudo, não se fixou os percentuais entre os níveis. Tais percentuais constavam apenas como nota explicativa do Anexo II da Lei N.º 2.236/11, dispostas da seguinte forma:

Quadro 13: Movimento vertical previsto nas Leis N.º 2.236/11

MOVIMENTO	Lei nº 2.236/11
Do Nível I para o Nível II	2,385%
Do Nível II para o Nível III	10%
Do Nível III para o Nível IV	0%
Do Nível IV para o Nível V	0%

Fonte: anexo II da Lei N.º 2.236/11.

Esses índices revelam a previsão de Progressão Funcional Vertical, de fato, apenas do Nível I para o Nível II, com acréscimo de 2,385%; e do Nível II para o Nível III, com diferencial de 10%. As progressões do Nível III para o Nível IV e do Nível IV para o Nível V, não podem ser caracterizadas como Progressão Vertical, pois o percentual 0,00% não representa mudança de valor no vencimento.

No quadro 14 podemos observar de forma detalhada a estrutura e movimentação da carreira dos profissionais do magistério, conforme previstas na Lei N.º 2.236/11.

Quadro 14: Quadro de cargos e vencimentos dos Profissionais do Magistério – Lei N.º 2.236/11

NÍVEL	REFERÊNCIAS															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I	578,2	595,5	613,4	631,8	650,8	670,3	690,4	711,1	732,4	754,4	777,0	800,4	824,4	849,1	578,2	595,5
II	592,0	609,7	628,0	646,9	666,3	686,3	706,9	728,1	749,9	772,4	795,6	819,4	844,0	869,3	592,0	609,7
III	651,2	670,7	690,8	711,6	732,9	754,9	777,5	800,9	824,9	849,6	875,1	901,4	928,4	956,3	651,2	670,7
IV	651,2	670,7	690,8	711,6	732,9	754,9	777,5	800,9	824,9	849,6	875,1	901,4	928,4	956,3	651,2	670,7
V	651,2	670,7	690,8	711,6	732,9	754,9	777,5	800,9	824,9	849,6	875,1	901,4	928,4	956,3	651,2	670,7

Fonte: Lei N.º 2.236/11

Obs.: No destaque, a ampliação do número de referências.

A Lei N.º 2.236/11 ampliou a movimentação horizontal dos profissionais do magistério ao prever 16 referências com percentual de 3% entre elas e, ao considerar o tempo de serviço como o único critério para a Progressão Funcional Horizontal, remeteu aos ocupantes do cargo de professor, possibilitando Progressão Funcional Horizontal até a data da aposentadoria (25 anos de contribuição para mulheres e 30 anos de contribuição para os homens).

A análise da movimentação e dos dados do quadro 14 permite afirmarmos que a Lei N.º 2.236/11 ampliou a amplitude das progressões para 75,5%, que é o percentual de diferença entre o menor e o maior vencimento da carreira dos profissionais do magistério.

No tocante à composição da remuneração dos profissionais do magistério, a Lei N.º 2.236/11 manteve as seguintes vantagens: gratificação por curso de pós-graduação, fixada em 10% para especialização, 20% para mestrado e 30% para doutorado, incidindo sobre o vencimento; as gratificações de hora-atividade e de magistério, calculadas à razão de 25%, e 10%, respectivamente (BREVES, 2011).

Com referência às mudanças na composição da remuneração, destacamos:

a) a gratificação de nível superior manteve o percentual de 80%, a todos os profissionais do magistério com formação superior e passou a ser concedida aos

profissionais com formação em nível médio que obtivessem o grau superior: para esses professores a gratificação seria implementada de forma gradual, vejamos:

§ 6º - A gratificação, prevista no Inciso VI, é fixada em 80% (oitenta por cento) do vencimento base, cujo cargo tenha como exigência nível superior;

§ 7º – A gratificação prevista no Inciso VI, para o Cargo de Professor Nível I, que fizer jus a Progressão Vertical ao Nível II, será implementada na ordem de 5% a cada ano, podendo ser majorada de acordo com a disponibilidade financeira do município em processo de negociação coletiva com a categoria, acumulando-se anualmente, até o limite de 80%. (BREVES, 2011).

- b) houve alteração no adicional por tempo de serviço que passou a ser concedido à razão de 3% a cada triênio de efetivo exercício no município de Breves e em consonância com o Art. 61 do RJU (Lei N.º 1.601/92, de 09 de maio de 1992.);
- c) a gratificação pelo exercício do magistério em escolas da área rural deixou de ser estruturada por percentual sobre o vencimento e foi fixada em 100,00 reais, com previsão de reajuste anual pelo mesmo índice de reajuste do vencimento base (BREVES, 2011);
- d) a gratificação pelo exercício de coordenador, supervisor e orientador pedagógico, prevista no PCCR de 2003 foi substituída pela gratificação de funções de coordenação pedagógica e orientação educacional, fixada em 25% sobre o vencimento base (BREVES, 2011). Esta mudança igualou os percentuais de gratificação dos profissionais do magistério que exercem as funções de coordenador pedagógico e orientador educacional aos percentuais das vantagens devidas àqueles que possuíam nível superior e exerciam a função de docência;
- e) a Lei N.º 2.236/11 previu gratificações pelas funções eletivas de direção e vice-direção de unidade escolar aos profissionais que desempenhavam estas funções, fixadas em 455,00 Reais para a função de direção escolar, e de 365,00 Reais para a função de vice-direção;
- f) aos profissionais do magistério que desempenhavam a função de técnico pedagógico foi criada a gratificação pela função de técnico pedagógico educacional, fixada em 10% do vencimento base (BREVES, 2011).

Em 2012, com a aprovação da Lei N.º 2.269/12, a Administração municipal atualizou os valores da tabela de vencimentos de forma a igualar o vencimento inicial da carreira de professor ao valor do Piso Salarial Nacional Profissional (proporcional a 20h); contudo, sem garantir a implementação de no mínimo 1/3 da jornada de trabalho para atividades

extraclasse. Esta Lei eliminou as diferenças entre os níveis ao zerar os percentuais entre eles. Essas mudanças podem ser observadas no quadro 15.

Quadro 15: Quadro de cargos e vencimentos dos Profissionais do Magistério – Lei N.º 2.269/12

NÍVEL	REFERÊNCIAS															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I ●	725, 5	747, 3	769, 7	792, 8	816, 6	841, 1	866, 3	892, 3	919, 0	946, 6	975, 0	1004, 3	1034, 4	1065, 4	1097, 4	1130, 3
II ↓	725, 5	747, 3	769, 7	792, 8	816, 6	841, 1	866, 3	892, 3	919, 0	946, 6	975, 0	1004, 3	1034, 4	1065, 4	1097, 4	1130, 3
III	725, 5	747, 3	769, 7	792, 8	816, 6	841, 1	866, 3	892, 3	919, 0	946, 6	975, 0	1004, 3	1034, 4	1065, 4	1097, 4	1130, 3
IV	725, 5	747, 3	769, 7	792, 8	816, 6	841, 1	866, 3	892, 3	919, 0	946, 6	975, 0	1004, 3	1034, 4	1065, 4	1097, 4	1130, 3
V	725, 5	747, 3	769, 7	792, 8	816, 6	841, 1	866, 3	892, 3	919, 0	946, 6	975, 0	1004, 3	1034, 4	1065, 4	1097, 4	1130, 3

Fonte: Lei N.º 2.269/12.

Observa-se que a Lei N.º 2.269/12 atualizou a tabela de vencimentos tendo como base o valor do Piso Salarial Profissional Nacional, aplicado de forma proporcional a 20 horas e eliminou as diferenças entre os níveis, embora mantivesse, na forma, a estrutura escalonada.

A Lei N.º 2.269/12 ocasionou também alterações na dispersão da remuneração ao modificar os percentuais de cálculo das seguintes vantagens pecuniárias:

- a) a gratificação de hora-atividade passou a corresponder a 35% do vencimento base;
- b) a gratificação de magistério passou a ser calculada à razão de 15% do vencimento e a ser devida a todos os profissionais do magistério em exercício nas funções de docência e de suporte direto à docência (direção, vice-direção, coordenação pedagógica, orientação educacional) desde que exercidas no âmbito das unidades de ensino;
- c) as gratificações de direção e vice-direção passam a corresponder, respectivamente, a 40% e 35% sobre o salário base.
- d) revogação da gratificação pelas funções de coordenação pedagógica e orientação educacional e do Abono FUNDEB.

As mudanças na estrutura da remuneração provocadas com a Lei N.º 2.269/12 fazem uma substituição de parte dos percentuais remuneratórios pagos como abono (40%) e os remete para outras gratificações (10% à gratificação de hora-atividade, que passa de 25% para 35% e 5%, para a gratificação de magistério, que passa de 10% para 15%). A outra mudança diz respeito à gratificação das funções eletivas de direção e vice-direção que passam a ser calculadas a partir de um percentual sobre o salário base e não mais discriminado em valor fixo.

O quadro 16 mostra as gratificações previstas nas Leis N.º 1.236/11 e N.º 2.269/12, sendo possível identificarmos as mudanças existentes entre elas.

Quadro 16: Vantagens pecuniárias previstas nas Leis N.º 2.236/11 e N.º 2.269/12

VANTAGENS PECUNIÁRIAS	LEI N.º 2.236/11		LEI N.º 2.269/12	
	DESCRIPTOR	VALOR	DESCRIPTOR	VALOR
Gratificação de hora-atividade	Devida aos profissionais do magistério	25% sobre o vencimento	Devida aos profissionais do magistério em exercício nas unidades de ensino	35% sobre o vencimento
Gratificação de magistério	Devida aos profissionais no exercício do magistério	10 % sobre o vencimento	Devida aos profissionais do magistério em exercício nas unidades de ensino	15 % sobre o vencimento
Gratificação de nível superior	Devida aos professores portadores de Nível Superior	80 % sobre o vencimento p/ cargo tenha exigência o nível superior; 5% ao ano até o limite de 80%, para aqueles que fizeram jus ao nível II	Devida aos professores portadores de Nível Superior	80 % sobre o vencimento p/ cargo tenha exigência o nível superior; 5% ao ano até o limite de 80%, para aqueles que fizeram jus ao nível II
Gratificação pelo exercício na zona rural	Devida aos professores com exercício na zona rural do Município	R\$100,00 Reais corrigido, anualmente pelo mesmo índice de reajuste da tabela de vencimentos	Devida aos professores com exercício na zona rural do Município	R\$100,00 Reais corrigido, anualmente pelo mesmo índice de reajuste da tabela de vencimentos
Gratificação por Curso de pós-graduação	Devida aos profissionais do magistério que apresentassem títulos de pós-graduação em curso reconhecido pelo MEC e com carga horária superior a 360h	- 10% para cursos de Especialização; - 20% para curso de Mestrado; - 30% para curso de Doutorado.	Devida aos profissionais do magistério que apresentassem títulos de pós-graduação em curso reconhecido pelo MEC e com carga horária superior a 360h	- 10% para cursos de Especialização; - 20% para curso de Mestrado; - 30% para curso de Doutorado.
Gratificação pelo exercício de Coordenador Pedagógico e Orientador Educacional	Devida aos profissionais do magistério no exercício das funções de Coordenador pedagógico e Orientador educacional que atuavam nas unidades de ensino de Breves	25 % sobre o vencimento	Revogado	Revogado
Gratificação de Direção e Vice-Direção (cargos comissionados)	Devida aos Profissionais do Magistério nas funções eletivas de Diretor e Vice-Diretor	Diretor 455,00 Reais vice-direção 365,00 Reais	Devida aos Profissionais do Magistério nas funções eletivas de Diretor e Vice-Diretor	Diretor 40% sobre o vencimento Vice-diretor 35% sobre o vencimento

Adicional por tempo de serviço	Devido a todos os Servidores públicos pelo tempo efetivo de serviço público	2% a cada biênio de efetivo serviço público até o limite de 50%	Devido a todos os Servidores públicos pelo tempo efetivo de serviço público	2% a cada biênio de efetivo serviço público até o limite de 50%
Abono salarial FUNDEB	Devido aos professores em efetivo exercício na docência ou na gestão escolar	40% sobre o vencimento	Revogado	Revogado
Gratificação pela função de técnico pedagógico educacional	Devida ao técnico pedagógico educacional (SEMED)	10% sobre o vencimento	Devida ao técnico pedagógico educacional (SEMED)	10% sobre o vencimento

Fonte: Lei N.º 2.236/11 e Lei N.º 2.269/12.

Obs.: No destaque, as vantagens que sofreram alterações

A gratificação de hora-atividade, que nos planos anteriores era devida apenas aos profissionais do magistério no exercício da docência, passou a ser devida também aos profissionais ocupantes da função de coordenador pedagógico e orientador educacional, sendo que a gratificação que era prevista para estas funções foi extinta. De certa forma, o que houve foi a incorporação da gratificação pelo exercício de Coordenador Pedagógico e Orientador Educacional na gratificação de hora atividade.

Esta gratificação, portanto, passa a se afirmar como resistência da implementação do PSPN na íntegra, pois, compensa com valores, o que deveria ser incluído na jornada de trabalho, ou seja, o tempo de atividade para além da jornada de trabalho cumprida no âmbito da escola. Outra alteração desta gratificação refere-se ao percentual de incidência sobre o vencimento, que foi ampliado de 25% para 35% em 2012, como incorporação de parte dos valores do extinto Abono FUNDEB (acréscimo de 10 % sobre o vencimento).

Outra gratificação que teve alterações com a extinção do abono FUNDEB, foi a Gratificação de Magistério, pois houve também incorporação deste abono, passando de 10% para 15% sobre o vencimento (acréscimo de 5% sobre o vencimento). Esta gratificação é devida a todos os profissionais do magistério.

Foram extintas duas vantagens: a gratificação pelo exercício de Coordenador Pedagógico e Orientador Educacional e o Abono FUNDEB. Enquanto a primeira foi incorporada na totalidade em outra vantagem (gratificação de hora atividade), a segunda foi incorporada parcialmente também em outras vantagens (gratificação do magistério e gratificação de hora atividade). Contudo, a extinção do abono FUNDEB configurou-se também, como ampliação das vantagens consideradas no cálculo dos proventos de aposentadoria.

Assim, as mudanças ocorridas na tabela de vencimentos e nas vantagens pecuniárias por meio das Leis N.º 2.236/11 e N.º 2.269/12 impactaram diretamente na dispersão da remuneração dos profissionais do magistério, conforme podemos observar na tabela 13.

Tabela 13: Remuneração inicial e final de profissionais do magistério (2011-2012)

Ano	Professor Nível Médio/Magistério			Professor Licenciado Pleno**		
	Rem. Inicial*	Rem. Final***	Dispersão da Rem.(%)	Rem. Inicial**	Rem. Final***	Dispersão da Rem.(%)
2011	545,00	2.629,77	382,5	558,00	2.336,51	318,7
2012	725,50	3.277,90	351,8	725,50	3.277,90	351,8

Fonte: Com base nas Leis N.º 2.236/11 e N.º 2.269/12. Elaborada pelo autor.

* Considerou-se remuneração inicial para professores com o Ensino Médio/Magistério o vencimento da referência I, Nível I;

** Considerou-se remuneração inicial para professores Licenciados o vencimento da referência I, Nível II;

*** A Remuneração final do professor foi calculada considerando as seguintes vantagens: hora-atividade; gratificação do magistério; gratificação de nível superior; gratificação de Titularidade (doutorado); 2% para cada biênio de efetivo serviço público, até o limite de 15 (equivalente a 30 anos).

A Tabela 13 revela que a instituição de cargo único de professor provocou a ampliação da dispersão da remuneração dos professores: os professores que ingressaram com a formação em Ensino Médio/Magistério apresentavam dispersão de 382,5%, em 2011, e de 351,8%, em 2012. Para os professores que ingressaram com formação em nível superior a dispersão se deu na ordem de 318,7% e 351,8%, respectivamente em 2011 e 2012.

Nota-se que em 2012, a dispersão entre os professores que ingressaram no serviço público com o Nível Médio/Magistério e aqueles que ingressaram com formação em Nível Superior era exatamente igual, haja vista que a Lei N.º 2.269/12 eliminou os percentuais entre os cinco níveis da carreira.

Desta forma, pode-se dizer que as análises sobre as mudanças na carreira e remuneração dos profissionais do magistério público de Breves, realizadas neste capítulo, revelaram a existência de pontos positivos, tanto no que diz respeito à estrutura dos cargos e das tabelas de vencimentos, quanto aos elementos que constituem a remuneração: diminuição do número de cargos, que culminou na instituição do cargo único de professor; ampliação do número de referências de 10 para 16, ampliando a amplitude das progressões; aumento significativo no número de professores concursados; extinção dos abonos que provocavam expressiva diferença entre os profissionais na ativa e aqueles os aposentados, além daqueles que encontravam de licença saúde.

Por outro lado, evidenciam-se pontos negativos tais como: o desenvolvimento vertical da carreira, embora previsto na última configuração, foi inviabilizado, implicando em

um mesmo vencimento para todos os níveis; estrutura remuneratória com grande proporção composta por vantagens; implementação parcial da gratificação de nível superior para aqueles que ingressaram no serviço público com formação em nível superior e adquiriu formação superior após este ingresso; a ausência de reserva de parte da jornada de trabalho para as atividades extraclasse.

3 ALTERAÇÕES NA CARREIRA E REMUNERAÇÃO: VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE BREVES-PA?

A discussão sobre as mudanças na carreira e remuneração dos profissionais do magistério do município de Breves, analisadas no capítulo anterior, considerou dois eixos temáticos centrais que se destacaram no processo de análise dos dados, a saber: i) estrutura e movimentação na carreira – a amplitude das progressões; (ii) composição e a dispersão da remuneração. De outro modo, neste capítulo o foco é discutir se as mudanças processadas nos Planos de Carreira e Remuneração dos professores se revestiram em valorização da carreira.

Inicialmente, concordamos com Gatti (2011) ao pautar como elemento para a discussão sobre a carreira e remuneração docente a necessidade do reconhecimento desta profissão ser tratada de maneira diversa a de outras categorias de trabalhadores, especialmente ao agregar à discussão seu papel na formação geral do cidadão.

Para ela, é necessário então considerar

a importância inerente ao trabalho educativo das novas gerações e as características requeridas aos profissionais do ensino – seu conhecimento das áreas de conteúdo escolar, aliado aos de pedagogia e aos de didática, do desenvolvimento sociocognitivo de crianças e jovens, da formação de valores, entre outras –, é que se vem colocando, com veemência, a necessidade de que a esse(a) profissional seja atribuído um valor diferenciado, constituindo-se uma verdadeira profissionalização para o professorado, para além de um ofício, com perspectivas atuais e futuras de reconhecimento, de remuneração digna, de sustentação de sua própria sobrevivência e de sua família, de condições dignas de trabalho (GATTI, 2011, p.138).

Ao considerar a importância do papel do professor, a autora resgata elementos pautados na “Recomendação OIT/UNESCO Relativa ao Estatuto dos Professores”, de 1966, na qual é enfatizada a necessidade de valorização desses profissionais mediante ao reconhecimento de que o “progresso em educação depende primordialmente das qualificações e competência do corpo docente em geral, e das qualidades humanas, pedagógicas e profissionais de cada um em particular” (UNESCO, 1966). Além disso, é ressaltado que esta particularidade do papel do professor exige respeito público e o tratamento justo que a profissão docente merece (UNESCO, 1966).

Nesse sentido, ainda explicita Gatti (2011):

O reconhecimento dos docentes da educação básica como profissionais essenciais ao país passa pela oferta de carreira digna e remuneração condizente com a formação deles exigida e ao trabalho deles esperado. Não se pode camuflar isso com sofismas que não contribuem com a profissionalização dos professores e a construção de sua identidade profissional com características comuns valorizadas (GATTI, 2011, p. 139).

A discussão acerca das mudanças efetivadas na carreira e remuneração dos profissionais do magistério público de Breves, foco deste estudo, considerou as dimensões: *carreira digna e remuneração, condizentes com a formação e ao trabalho esperado*, como norteadora. Assim, a análise e comparações entre os três planos foram cotejadas com essas dimensões, explicitadas nas orientações da declaração OIT/UNESCO, de 1966, em documentos do Banco Mundial, do PREAL, nas resoluções N.º 03/97 e N.º 02/09 do CNE, nas produções de Dutra Jr (2000), Gatti (2011), Rocha (2010), Gemaque (2004, 2012, 2013) GEFIN (2012) e Araújo (2013).

3.1 AS MUDANÇAS NA ESTRUTURA E MOVIMENTO NA CARREIRA.

A estrutura da carreira dos profissionais do magistério do município de Breves-PA apresentou três configurações distintas, as quais, para sustentar esta discussão, resgatamos sinteticamente suas principais características.

A primeira configuração da carreira é descrita na Lei N.º 1.825/99. Esta é caracterizada pela existência de seis cargos de professor e dois cargos de especialista em educação, cada cargo é estruturado em uma classe e dez referências, todos com vencimento inicial da carreira com valores diferenciados e previsão de mudança no padrão de vencimento, fundada unicamente na antiguidade.

Nesta configuração, a mudança de nível, com melhores posições na carreira, só poderiam ocorrer mediante a aprovação em concurso público, ocasionando o abandono das atividades de sala de aula em alguns casos (para os cargos de especialistas). Tais características aproximam-se da concepção tradicional de carreira, haja vista sua estrutura é piramidal, ou seja, com movimentação baseada unicamente no tempo de serviço e saída da sala de aula como mecanismo de ascensão (MORDUCHOVICZ, 2003; GATTI, 2011).

A carreira foi estruturada, nesta configuração, em um contexto marcado por um programa de reformas educativas, oriundas dos embates entre as orientações de organismos

internacionais e as aspirações da classe trabalhadora, que se consolidaram na LDBEN de 1996, na Lei do FUNDEF, e na Resolução N.º 03/97 do CNE. Cabe lembrarmos que estas Leis e normas previam e orientavam os entes federados a instituírem planos de cargos, carreira e remuneração para os profissionais do magistério com vistas a viabilizar valorização profissional, por meio de ingresso na carreira, mediante concurso público de provas e títulos; progressão funcional, com base na titulação ou habilitação, e na avaliação de desempenho, entre outros. Contudo, nem todos estes elementos estão presentes na Lei N.º 1.825/99, a qual apresentava previsão de concurso público e instituiu a formação em nível médio com habilitação em magistério como critérios de ingresso na carreira, embora a estrutura fosse fundada em cargos isolados.

Conforme as análises realizadas no capítulo II, a Lei N.º 1.825/99 apresentava alguns elementos que induziam a falsas leituras de progressão funcional, dentre eles destacava-se: a estrutura em níveis para cargos diferentes, o que induzia a leituras da progressão vertical na possibilidade de mudança de nível, todavia, a leitura dos artigos que tratam da movimentação mostra que isso não era possível; e previsão de movimentação na carreira mediante avaliação de desempenho, que também não ocorria devido à ausência de regulamentação do poder público municipal; ou seja, a única forma de progressão funcional era o tempo de serviço, não existindo qualquer incentivo à formação acadêmica ou continuada, nem tão pouco ao desempenho profissional. Assim, conclui-se que a configuração da carreira prevista nesta lei não valorizava o profissional do magistério no que tange à progressão funcional.

A segunda configuração da carreira perdurou durante o período de vigência da Lei N.º 2.023/03. Apesar de manter a estrutura piramidal entre dois cargos (GOM-PP - nível médio; GOM-PLP nível superior) esta apresentava movimentação vertical com base na mudança de nível dentro de um mesmo cargo, a partir da formação acadêmica, assumindo características de um plano que possibilitava maior mobilidade na carreira, com progressão funcional, em função do tempo de serviço e da titulação acadêmica, uma vez que permitia que os professores com formação em ensino médio ampliassem o valor de seu vencimento em 10%, ao concluírem o ensino superior. O mesmo ocorria com o cargo de nível superior após a conclusão de curso de especialização. Esta Lei também não previu progressão em função do desempenho profissional.

Nota-se, nesse 2º plano, o impasse causado pela estrutura em pirâmide, pois mesmo admitindo evolução na carreira por meio da mudança de titulação acadêmica, o vencimento entre o profissional com formação em nível médio e que progrediu para o nível II (nível superior) é menor que o vencimento de outro profissional concursado com nível superior.

Neste sentido, esta mudança apresenta-se como positiva em relação ao plano anterior; contudo, está aquém de uma estrutura que possibilite a retribuição igualitária (de vencimentos e remuneração) entre profissionais com mesma formação.

Uma terceira configuração da carreira dos profissionais da educação passou a vigorar com a Lei N.º 2.236/11. Esta carreira apresenta-se com nova configuração, pois conseguiu superar a estrutura hierarquizada piramidal por meio do conceito de cargo único de professor. Tal estrutura permite ampliar a movimentação vertical e horizontal, sendo que as diferenças de vencimentos se dão em função da experiência, considerando o tempo de serviço, e da aquisição de títulos²³ (graduação, especialização, mestrado e doutorado).

Ao analisarmos a estrutura da carreira prevista pela Lei N.º 2.236/11, constata-se que, por um lado, ela alinhava-se à tendência de superação de mecanismos tradicionais de remuneração ao propor movimentação na carreira com base no tempo de serviço e na mudança de titulação; por outro lado, apresentava resistência em implementar outros critérios, especialmente aqueles que implicam diferenças com base no desempenho profissional, por não haver consenso sobre os critérios que poderiam medir de forma objetiva esta dimensão profissional, frente às inúmeras variáveis que poderiam interferir no desempenho individual, dentre elas: público atendido, infraestrutura, disponibilidade de vagas em cursos de formação, número de alunos.

Assim, ao contrastarmos essa estrutura com o princípio descrito no inciso V do artigo 4º da Resolução N.º 02/09, norteador dos critérios que deveriam ser observados na criação/reformulação dos planos de cargos, carreiras e remuneração dos profissionais do magistério, observa-se que os critérios “desempenho”, “atualização” e “aperfeiçoamento” não são considerados na Lei N.º 2.236/11. Contudo, esta resistência mantém proximidade com o item 44 da Recomendação da OIT/UNESCO de 1966, relativa ao Estatuto dos Professores, pois indicava que “As promoções deveriam basear-se numa avaliação objetiva das qualificações requeridas para o novo posto, segundo critérios estritamente profissionais estabelecidos em consulta com as organizações de professores.” (UNESCO, 1966).

As análises indicam que a estrutura da carreira prevista na Lei N.º 2.236/11, embora esteja em desacordo com a Resolução N.º 02 do CNE, aproxima-se dos “novos enfoques” sobre carreira, que buscam esquemas capazes de superar as carreiras tradicionais; mas, por outro lado, contraria a tendência apresentada por Morduchovicz (2003), acerca da qual afirma que:

²³ Ressalta-se que os índices entre os níveis são baixos e não estão contidos no corpo da Lei, aparecem como nota explicativa no anexo que trata da tabela de vencimentos.

a reformulação da estrutura salarial docente consiste em encontrar o meio pelo qual possam receber “pelo que sabem e pelo que fazem”. Por isto, e independente da posição final adotada diante dos mesmos, é cada vez mais freqüente a utilização e a aplicação de conceitos como pagamento por competência, por conhecimento, por perícia, por habilidade, por desempenho, etc. No sentido inverso, a idéia do pagamento por antiguidade vai sendo cada vez mais abandonada (MORDUCHOVICZ, 2003, p. 11).

As “novas tendências” de carreira fundam-se, portanto, por um produtivismo em que os profissionais do magistério podem evoluir na carreira, no entanto, obedecem a critérios que impliquem em resultados mensurados por meio da avaliação dos índices de desempenho (principalmente dos alunos). Nessa perspectiva, Segundo Altmann (2003), a melhoria da qualidade passa a ser avaliada por resultados, dados numéricos, e as intervenções são realizadas focadas no aprimoramento de índices de rendimento escolar. “No modelo de educação adotado, a escola é assemelhada à empresa” (ALTMANN, 2002, p.85) e todos os recursos materiais e humanos passam a ser vistos como insumos, incluindo os profissionais do magistério.

Essa concepção de melhoria da qualidade da educação pode ser observada no documento *Prioridades y estrategias para la educación*, do Banco Mundial, publicado em 1996, que indicava quais prioridades devem ser estabelecidas de maneira a articular a maior produtividade com menor custo, como pode ser observado a seguir:

El análisis económico aplicado a la educación se centra en la comparación entre los beneficios y los costos, para las personas y para la sociedad en conjunto. Se comparan los costos de las distintas intervenciones para lograr un objetivo educacional determinado y se mide la relación entre los beneficios y los costos, generalmente calculando la tasa de rentabilidad, considerando como el beneficio la mayor productividad de la mano de obra, medida por las diferencias de salarios (véase el Recuadro 1. 1). Tanto la tasa de rentabilidad social como las diferencias entre las tasas de rentabilidad social y privada pueden contribuir a establecer las prioridades del sector público. Las prioridades en materia de inversión pública determinadas por este tipo de análisis económico son aquellas en que la tasa de rentabilidad social es más alta y el nivel de subsidio público es más bajo (BANCO MUNDIAL, 1996, p. 10).

Deste modelo de educação, em que “a análise econômica tornou-se a principal metodologia para a definição de políticas educativas” (ALTMANN, 2002), deriva as concepções de carreira que se colocam como propostas de transformação das carreiras tradicionais (hierarquizadas com evolução baseada somente no tempo de serviço), as quais, segundo Morduchovicz (2003) são as seguintes: carreira por mérito; carreira escalonada;

pagamento por competências; e incentivo às escolas. Em geral, os teóricos que defendem esses modelos de carreira criticam as escalas salariais uniformes, por não apresentarem estruturas que contemplem incentivos monetários (organizacionais e individuais) e acusam ser esta ausência a responsável pela ineficiência da educação no setor público.

Morduchovicz (2003) destaca algumas das dificuldades encontradas no processo de transformações da carreira dos profissionais do magistério vinculadas à concepção tradicional, ao mesmo tempo que as considera como vantagens das antigas carreiras.

A esse respeito, o autor comenta:

as antigas carreiras profissionais e estruturas salariais docentes ainda estão vigentes, isto se deve, em grande medida, à dificuldade em encontrarem-se mecanismos substitutos que mantenham suas vantagens, entre as quais podemos destacar: (a) que são objetivas e, portanto, infensas à discricionariedade de qualquer autoridade; (b) que o salário é previsível, já que, desde o início da carreira, pode-se saber quanto se vai perceber no futuro; (c) que sua administração e compreensão por parte dos docentes é fácil e; (d) que reduzem – quando não eliminam – a concorrência entre docentes (apesar de também ser verdade que não fornecem mecanismos que promovam a cooperação entre eles) (MORDUCHOVICZ, 2003, p. 11).

Desta forma, infere-se que a carreira desenhada no PCCR de Breves de 2011 (Lei Municipal N.º 2.236/11) apresenta estas vantagens, contudo, sem perder seu caráter de mudança frente ao formato hierarquizado dos Planos que o antecederam, haja vista apresentar incentivos para que o professor busque maior titulação acadêmica, principalmente a graduação, pois dela decorre as maiores diferenciações na carreira deste plano, além da diferença entre um nível e outro, dado que existe a gratificação de nível superior calculada em 80% sobre o vencimento.

Entende-se também que a carreira dos profissionais do magistério de Breves, a partir da Lei N.º 2.236/11, não pode ser caracterizada como uma carreira fundada na concepção tradicional, nem tampouco às concepções fundadas nos resultados, pois não contempla apenas uma das dimensões (titulação) consideradas por algumas delas, a carreira escalonada.

Ao implementar o cargo único de professor, a Lei N.º 2.236/11 rompe com a estrutura hierarquizada presente nas Leis que a antecederam e que tratavam da carreira docente. Por outro lado, permite caracterizar essa estrutura como próxima às características da carreira escalonada, o que, segundo Morduchovicz (2003),

compreende uma série de posições em níveis distintos de dificuldade, desde uma etapa inicial até o *completo* desenvolvimento e o desempenho almejado.

O docente conhece os requisitos para sua promoção (capacitação contínua, atestado fidedigno de sua experiência etc.). Em cada estágio, por sua vez, tais requisitos estão relacionados com as qualificações e responsabilidades no exercício do cargo e com o nível de trabalho necessário para desempenhar as tarefas de uma posição mais elevada. **Fatores de desempenho** e tempo de serviço no cargo determinam a seleção do docente para promoção ao nível subsequente (MORDUCHOVICZ, 2003, p.27. Grifos nossos).

Como podemos observar, há elementos comuns entre a carreira prevista na Lei N.º 2.236/11 e a carreira escalonada, dentre eles, uma estrutura sem impedimentos de desenvolvimento na carreira, do nível inicial ao “completo desenvolvimento”; o profissional em educação conhece todos os critérios necessários à sua evolução para nível mais elevado na carreira, embora não haja um rol de qualificação e responsabilidades inerentes a cada nível.

Avaliação de desempenho e seleção para definir quem progride na carreira são elementos próprios da carreira escalonada, os quais estão ausentes do Plano instituído pela Lei N.º 2.236/11. A combinação desses dois elementos transforma a evolução na carreira seletiva, haja vista que alguns evoluem na carreira, mas outros não.

No que respeita à ausência de avaliação de desempenho na carreira dos profissionais do magistério de Breves, infere-se que talvez este fato seja justificado pela dificuldade de objetivação dos critérios que seriam considerados para avaliar o desempenho desses profissionais. Nesse sentido, Morduchovicz (2003), ao descrever as dificuldades de implementação de carreiras fundadas no “pagamento por mérito” sinaliza a subjetividade como um dos problemas na instituição da avaliação de desempenho.

No entendimento desse autor,

um sistema de pagamento por mérito deveria ser capaz de responder a duas interrogações tão simples quanto essenciais: (a) por que uma pessoa recebe pagamento por desempenho e outra não? E (b) que deve fazer um professor para obter essa retribuição adicional? No caso da docência – como no de grande quantidade de serviços – essas perguntas não têm respostas unívocas, já que os parâmetros de produtividade não estão estabelecidos com a mesma precisão de outras atividades. Em consequência, a falta de regras de jogo claras impede que os docentes possam apoiar-se em normas que os orientem quanto a seus deveres e direitos em relação ao recebimento dos adicionais por mérito (MORDUCHOVICZ, 2003, p. 23-24).

Uma segunda justificativa à ausência da avaliação de desempenho na Lei N.º 2.236/11, derivada da primeira, está relacionada ao posicionamento da categoria organizada, representada pelo SINTEPP (Subsede de Breves), na discussão e na manifesta discordância

com a instituição, sobre a avaliação de desempenho a partir de elementos subjetivos, ou que não dependem unicamente da ação de cada profissional. A discussão sobre este tema foi ampla e não houve consenso sobre a objetividade dos critérios a serem adotados. Tal fato aproxima-se, de certa forma, da Recomendação da OIT/UNESCO, de 1966, relativa ao Estatuto dos Professores, a qual afirmava que “não deveria ser instituído ou aplicado sistema algum de remuneração, com base no mérito, sem prévia consulta e aceitação por parte das organizações do pessoal docente, interessadas” (UNESCO, 1966, p. 46).

Como exemplo deste debate, utilizaremos a discussão da participação em cursos de capacitação/atualização como critério de desempenho, que objetivamente pode ser comprovada. Mesmo assim, outros elementos limitaram a inclusão deste elemento como instrumento de medição do desempenho: indefinição acerca dos cursos que seriam considerados; pouca oferta de cursos pela administração poderia implicar em escolha, pela própria administração, dos profissionais que participariam dos cursos, e direcionar o processo de avaliação; a responsabilidade de financiamento dos cursos é da administração ou do servidor? Em sendo da administração, e não havendo vaga para todos, ficariam sem progressão na carreira? Outros exemplos de critérios discutidos e que não foram considerados plenamente objetivos são: responsabilidade; desempenho dos alunos (taxa de aprovação); compromisso; dentre outros.

Assim, a incerteza sobre a objetividade dos critérios que seriam utilizados na avaliação de desempenho, somada à necessidade de regulamentação de uma nova carreira, condicionou o posicionamento do SINTEPP (Subsede de Breves) a defender a aprovação da Lei que regulamentaria o PCCR sem contemplar a avaliação de desempenho.

Contudo, o processo de formulação, discussão e aprovação da Lei N.º 2.236/11 levou em consideração o posicionamento questionador do sindicato sobre a objetividade dos critérios da avaliação de desempenho. E como não houve consenso, esse elemento ficou fora da estrutura da carreira.

Morduchovicz (2003) destaca a necessidade de alto grau de consenso, entre pesquisadores da carreira e remuneração docente, sobre a necessidade e conveniência da participação dos diversos atores envolvidos (incluindo os sindicatos de trabalhadores em educação) em todas as etapas do processo de definição de eventuais reformas dos planos de cargos carreira e remuneração; ao mesmo tempo em que alerta: “não sendo assim, a discussão correria o risco de apresentar-se como uma imposição”.

Sob este aspecto, concordamos com Morduchovicz (2003), haja vista que também avaliamos imprescindível a participação dos profissionais na (re)estruturação de suas

carreiras. Desta forma, a recusa da implementação de avaliação de desempenho, no caso específico do município de Breves, passa ser compreendida como ausência de maturação no debate acerca dos critérios que deveriam ser utilizados, o que não inviabiliza sua realização em outro momento.

Para além da avaliação de desempenho, a evolução por meio de participação de cursos também não foi suficientemente discutida para ser considerada como critério de evolução na carreira dos profissionais do magistério de Breves, embora seja um dos aspectos indicados pelo Parecer N.º 09/09 do CNE, como podemos verificar a seguir:

é importante assegurar não apenas a evolução na carreira pela via acadêmica, através da qual os professores que obtenham titulação acadêmica superior àquela exigida para o exercício do cargo que ocupa; é preciso, também, que os entes federados consignem nos planos de carreira a evolução pela via não acadêmica, através da qual são contemplados os docentes que realizam cursos de aperfeiçoamento e atualização profissional e participam de estudos e outras atividades consideradas relevantes para a melhoria da qualidade de seu trabalho, isto é, evoluem dentro do mesmo nível de formação exigido ao exercício do cargo (PARECER CNE/CEB N.º 9/2009).

Em contraste com o que é proposto pelo Parecer em questão, constatou-se que os planos de cargos, carreira e remuneração do magistério implementados em Breves, de 1999 a 2012, analisados, não contemplam a evolução na carreira para além do tempo de serviço e formação acadêmica. Como vimos anteriormente, estas ausências foram provocadas pela pouca acumulação acerca da objetividade dos critérios.

3.2 A AMPLITUDE DAS PROGRESSÕES.

Identificamos três configurações de amplitude das progressões da carreira dos profissionais do magistério de Breves, de 1999 a 2012. As mudanças entre uma e outra configuração podem ser discutidas por meio dos dados contidos no quadro 17, os quais evidenciam tais diferenças:

Quadro 17: Amplitude das progressões

Lei/ano	Movimento Horizontal / critério	Movimento vertical / critério	Amplitude das progressões (%)
Lei N.º 1.825/99	10 referências /3% a cada 2 anos de efetivo exercício	Não se aplica	30,5% por cargo
Lei N.º 2.023/03	10 referências /3% a cada 2 anos de efetivo exercício	02 níveis para cada um dos dois cargo/titulação	43,5% por cargo
Lei N.º 2.236/11	16 referências a cada 2 anos de efetivo exercício	05 níveis e cargo único de professor	75,5% para o cargo único de professor

Fonte: Leis N.º 1.825/9, N.º 2.023/03 e N.º 2.236/11.

No quadro 17 é possível observar que as mudanças na carreira apresentam crescimento no percentual de amplitude das progressões, pois passou de 30,5%, em 2003, para 75,5%, em 2011. Este aumento na amplitude pode ser discutido a partir da forma de definição do vencimento inicial e sua relação com a “remuneração média”, indicada por Dutra Jr. (2000) como um critério possível para definir a escala vencimentos e composição da remuneração.

Segundo esse mesmo autor, a remuneração média pode ser encontrada por meio da divisão do montante de recursos disponíveis para o pagamento de determinada categoria funcional pelo número de integrantes da carreira. Encontrado o valor da remuneração média,

o vencimento básico define-se em relação à dispersão salarial: quanto maior o vencimento básico, menor a dispersão e, ao contrário, quanto menor o vencimento básico, maior a dispersão salarial. [...] tomemos como exemplo um custo médio aluno-ano de R\$ 330,00: 330 é média entre 220 mais 440, sendo 220 o vencimento básico e 100% a dispersão; mas 330 também é média entre 110 e 550, sendo 110 o vencimento básico e 400% a dispersão salarial (DUTRA, 2000, p.131).

Contudo, a definição do vencimento inicial da carreira no município de Breves não se fundamenta na discussão acerca da “remuneração média”. Assim, a relação entre vencimento inicial da carreira *versus* dispersão da remuneração não pode ser aplicada, sendo necessário utilizarmos outros elementos para discutir as mudanças ocorridas na amplitude das progressões para avaliar se elas representaram, ou não, avanços.

Neste sentido, a comparação do valor do salário mínimo necessário (SMN), calculado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), possibilitou a discussão sobre os valores do vencimento inicial e final, bem como sobre a amplitude das progressões. Destacamos que a jornada de trabalho prevista nos três planos varia entre 20 e 40 horas semanais.

Na Tabela 14 estão dispostos dados referentes aos valores do SMN do DIEESE e do vencimento dos profissionais do magistério público de Breves, com jornada de 40 horas semanais.

Tabela 14: Vencimento Inicial e Final dos profissionais do magistério (40 horas) e Salário Mínimo Necessário do DIEESE

Ano	Salário Mínimo Necessário (DIEESE) (A)	Vencimento - Nível Médio				Vencimento - Nível Superior			
		Inicial (B)	B/A %	Final (C)	C/A %	Inicial (D)	D/A %	Final (E)	E/A %
1999	2.336,31	794,4	34,0	1036,6	44,4	1107,39	47,4	1444,68	61,8
2003	2.355,67	846,3	35,9	1214,6	51,6	1015,54	43,1	1457,57	61,9
2011	2.615,66	1223,7	46,8	2147,1	82,1	1252,85	47,9	1907,66	72,9
2012	2.783,09	1542,9	55,4	2403,8	86,4	1542,90	55,4	2403,79	86,4

Fonte: Quadros 5, 9 e 13 (Elaborados pelo autor) e DIEESE.

É possível observar que houve crescimento no vencimento inicial e final de ambos os níveis de formação, embora todos mantivessem valores aquém do salário mínimo necessário. O vencimento inicial dos profissionais do magistério com formação em nível médio representava 34,0% do SMN do DIEESE, em 1999, passando a representar 55,4%, em 2012. O vencimento final desses profissionais também apresentou movimento crescente, passando de 44,4% para 86,4%, no mesmo período.

Em relação ao vencimento inicial e final dos profissionais do magistério com formação em nível superior, constata-se também que os mesmos apresentaram movimento crescente. O vencimento inicial, que equivalia a 47% do SMN, em 1999, passou a representar 55,4%, em 2012. O vencimento final passou de 61,8% para 86,4% do SMN do DIEESE.

Nota-se que o crescimento do valor do vencimento dos profissionais com formação em nível superior foi menor que a dos profissionais com nível médio, e que a diferença de valores por nível de formação foi diminuindo paulatinamente, culminando no último ano da série, com ausência de diferenças no vencimento devido à formação acadêmica, ou, em outras palavras, há profissionais com titularidades diferentes recebendo os mesmos valores a título

de vencimento. As diferenças foram remetidas para a gratificação de nível superior, como veremos a seguir.

Essa constatação demonstra que o vencimento dos profissionais do magistério, em nenhuma das situações, atinge o valor SMN do DIEESE. Nem mesmo o profissional com titulação de especialista, ocupando a última referência de sua carreira, chegaria a receber como vencimento o que o DIEESE indica como referencial de valor necessário para que um trabalhador brasileiro tenha suas necessidades básicas atendidas de forma a ter uma vida saudável, digna.

Outra possibilidade de discussão acerca do vencimento, diz respeito à comparação dos percentuais da amplitude das progressões, coma a prevista²⁴ em planos de cargos, carreira e remuneração de profissionais do magistério de 12 estados e de suas respectivas capitais, expostos em estudo publicado em 2012, sob o título “*Financiamento da educação e remuneração docente na educação básica: uma abordagem a partir de planos de carreira, vencimentos e composição remuneratória em 2010*” (JACOMINI; MINHOTO; CAMARGO, 2012). Na tabela 15 dispomos os dados que possibilitam realizar a comparação proposta.

²⁴ No texto “Financiamento da educação e remuneração docente na educação básica: uma abordagem a partir de planos de carreira, vencimentos e composição remuneratória em 2010” (JACOMINI; MINHOTO; CAMARGO, 2012) a diferença entre o maior e menor vencimento recebeu a nomenclatura de “dispersão no vencimento”, tratado. No presente trabalho, esta diferença é intitulada de “amplitude das progressões”.

Tabela 15: Valor Hora/aula e amplitude das progressões de 12 Estados, 12 capitais e do município de Breves

Unidade da Federação	Valor Hora/Aula Inicial E. Médio	Valor Hora/Aula Final E. Médio	Amplitude das progressões N. MÉDIO	Valor Hora/Aula Inicial E. Superior	Valor Hora/Aula Final E. Superior	Amplitude das progressões N. Superior
Roraima	12,90	15,48	20	29,76	35,71	20
Boa Vista	14,02	27,76	98	27,54	54,53	98
Pará	8,40	13,77	64	22,9	28,63	25
Belém	11,79	19,58	66	24,48	37,21	52
Rio Grande do Norte	4,97	7,71	55	9,5	14,73	55
Natal	9,30	18,41	98	20,8	41,18	98
Piauí	6,17	6,54	6	12,56	13,69	9
Teresina	6,17	7,89	28	12,5	27,00	116
Paraíba	5,31	6,91	30	10,58	13,75	30
João Pessoa	5,57	6,85	23	12,32	15,15	23
Mato Grosso	9,12	14,50	59	22,7	36,09	59
Cuiabá	10,18	16,29	60	24,16	38,66	60
Mato Grosso do Sul	7,53	12,12	61	18,76	30,20	61
Campo Grande	11,23	20,66	84	27,96	51,45	84
Minas Gerais	3,37	5,09	51	8,34	12,59	51
Belo Horizonte	11,67	17,27	48	30,06	59,52	98
São Paulo (estado)	8,24	20,02	143	15,84	33,26	110
São Paulo (capital)	11,38	22,77	100	22,84	45,68	100
Paraná	6,53	10,64	63	15,5	25,27	63
Curitiba	8,95	18,35	105	18,58	73,95	298
Santa Catarina	3,67	5,11	39	9,94	13,82	39
Florianópolis	5,83	9,39	61	12,08	19,93	65
Rio Grande do Sul	4,66	6,99	50	12,44	18,66	50
Porto Alegre	11,59	20,28	75	29,76	52,08	75
Breves*	6,17	10,83	75,5	6,17	10,83	75,5

Fonte: Adaptado de Jacomini, Minhoto e Camargo (2012) e quadro 14.

Obs. Valores atualizados a outubro de 2013.

* O valor da hora/aula em Breves nos anos de 2011 e 2012 era equivalente a hora/aula do PSPN. Assim, para efeito de comparação, o valor hora/aula Inicial – N. Médio de Breves foi equiparado ao Valor da hora/aula do PSPN.

Observa-se que vários estados e capitais apresentavam valor da hora/aula inicial para profissionais com formação em Nível Médio inferior à praticada pelo município de Breves, entre eles Rio Grande do Norte (4,97), Paraíba (5,31), João Pessoa (5,57), Minas Gerais (3,37), Santa Catarina (3,67), Florianópolis (5,83) e Rio Grande do Sul (4,66). Os demais Estados apresentavam valor igual ou superior. Por outro lado, o vencimento inicial da carreira dos profissionais com formação em nível superior foi inferior a de todos os estados e capitais considerados.

Com relação ao valor da hora/aula final de profissionais com formação em Nível Médio, observa-se que o valor pago pelo município de Breves era superior aos pagos pelos seguintes entes da federação: Rio Grande do Norte (7,71), Piauí (6,54), Terezina (7,89), Paraíba (6,91), João Pessoa (6,85), Minas Gerais (5,09), Santa Catarina (5,11), Florianópolis (9,36) e Rio Grande do Sul (6,99). Com relação ao valor da hora/aula final de profissionais com formação em nível superior, constatou-se novamente que os valores pagos pelo município de Breves eram inferiores aos pagos pelos estados e capitais considerados no estudo.

Na tabela 15 ainda é possível observar que a amplitude das progressões dos profissionais do magistério de Breves, com formação em nível médio, era, em 2012, de 75,5%. Este percentual de amplitude das progressões é inferior somente às praticadas por Boa Vista (98%), Natal, (98%), Campo Grande (84%), São Paulo - estado (143%), São Paulo – capital (100%) e Curitiba (105%). Em outras palavras, encontram-se entre os entes federados que possuem maior amplitude no vencimento, embora caracterizado por baixos valores de hora/aula inicial e final.

3.3 A COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO.

Para realizarmos uma discussão acerca da composição e dispersão da remuneração dos profissionais do magistério é necessário retomarmos inicialmente ao que compreende a remuneração.

Dutra (2000) conceitua remuneração como “o vencimento do cargo efetivo acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei” (DUTRA, 2000, p. 215). Segundo este autor, as vantagens pecuniárias que não são caracterizadas como permanentes, não integram a remuneração, assim como outras formas de benefícios percebidos de forma indireta, tais como vales, cestas básicas, entre outros. Em outras palavras, a remuneração congregaria o vencimento e as vantagens incorporáveis, sem as vantagens não incorporáveis (Ibid., 2000).

No entanto, a Lei Federal N.º 11.494/07 conceitua remuneração no inciso I, do Parágrafo único do artigo 22 da seguinte forma:

I – remuneração: o total de pagamentos devidos aos profissionais do magistério da educação, em decorrência do efetivo exercício em cargo, emprego ou função, integrantes da estrutura, quadro ou tabela de servidores

do Estado, Distrito Federal ou Município, conforme o caso, inclusive os encargos sociais incidentes (BRASIL, 2007).

Nota-se que a remuneração, segundo a Lei N.º 11.494/07, é muito mais abrangente que o conceito de Dutra (2000), pois, para além do vencimento acrescido das vantagens pecuniárias permanentes, estão incluídas as vantagens pecuniárias transitórias (variáveis) e os encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os pagamentos dos profissionais do magistério em efetivo exercício.

Gemaque (2013) contribui com a construção do conceito de remuneração total, sendo, para ela, a soma da remuneração direta com a remuneração indireta. Segundo esta autora a remuneração direta refere-se à retribuição feita de forma direta ao servidor pelos serviços prestados, e a remuneração indireta é a retribuição “repassada em forma de benefícios/vantagens, representando gastos/despesas para o executivo” (GEMAQUE, 2013, p.33).

Sobre os conceitos de remuneração direta e indireta Gemaque, esclarece que:

A remuneração direta, como parte da remuneração total, é composta de dois elementos básicos: o vencimento e as vantagens pecuniárias. Estas se dividem em adicionais e gratificações. Para os adicionais consideramos as vantagens permanentes (incorporadas aos proventos no cálculo da aposentadoria), sendo que as mesmas podem variar entre os Estados em função de legislações específicas. Nas gratificações consideramos a parte variável cujo foco está no servidor ou na condição do trabalho realizado e, em geral, não são incorporadas para efeitos de aposentadoria.

Na remuneração indireta consideramos gastos efetivados pelos governos estaduais e repassados aos professores em formas de benefícios, vantagens. Em alguns casos se apresentam como remuneração fixa e em outros, como remuneração variável e decorrem de desempenhos individuais (prêmios; bônus) (GEMAQUE, 2013, p.33).

Observa-se que os conceitos de remuneração direta, indireta e total, utilizados por Gemaque (2013) mantém afinidade com o conceito de remuneração contido na Lei N.º 11.494/07, pois inclui como remuneração os gastos/despesa do executivo repassados aos profissionais do magistério na forma de benefício/vantagens.

Contudo, buscamos verificar as mudanças na composição da remuneração referente aos valores repassados aos profissionais do magistério do município de Breves de forma direta e não à totalidade dos recursos considerados pagamentos com remuneração. Assim, acompanhamos o conceito de remuneração adotada pela pesquisa nacional “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e

perspectivas”, financiada por meio do Edital N.º 001/2008 da CAPES / INEP / SECAD – Observatório da Educação, o qual indica que a remuneração é vencimento acrescido de vantagens fixas (permanentes) e transitórias (variáveis) (JACOMINI; MINHOTO; CAMARGO, 2012; GEFIN, 2013). Em outras palavras, nosso interesse é discutir a parcela da remuneração conceituada por Gemaque (2013) como remuneração direta, ou seja, o vencimento e as vantagens pecuniárias permanentes e variáveis.

Nas Leis Municipais N.º 1.825/99, N.º 2.023/03 e N.º 2.236/11 a conceituação de remuneração refere-se ao vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias específicas do cargo e afina-se com o conceito que utilizaremos para discutir as mudanças ocorridas na remuneração dos profissionais do magistério, ou seja, considera-se como elementos que compõem a remuneração dos profissionais do magistério o vencimento do cargo acrescido das vantagens permanentes e variáveis, tais como adicionais, gratificações, auxílios, indenizações, abonos e prêmios.

Esse tipo de estrutura remuneratória, caracterizada pela existência de várias vantagens pecuniárias complementares ao vencimento, foi acertadamente conceituada pela pesquisa nacional “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas”(2013) de “política de penduricalhos”.

Neste texto adotamos uma primeira divisão da composição da remuneração em três partes: o vencimento como núcleo central de retribuição do exercício do cargo; as vantagens pecuniárias permanentes, recebidas pelo trabalhador de maneira contínua e nas quais incide sobre o desconto previdenciário, portanto considerados no cálculo dos proventos por ocasião da aposentadoria; e a remuneração variável que consiste na parcela da remuneração percebida pelo trabalhador por acontecimento específico (GEMAQUE, 2013).

A remuneração variável comporta, assim, vantagens sobre as quais incide desconto previdenciário, portanto serão consideradas nos cálculos de aposentadoria; como também abrange certas vantagens que não incidem qualquer desconto previdenciário, e, por isso, não integrarão os cálculos de aposentadoria. Sendo necessário discutirmos também esta característica das vantagens variáveis, incluímos mais um campo, neste estudo, que expressasse as implicações das vantagens variáveis na carreira, com e sem a incidência de descontos previdenciários.

Foi necessário, portanto, retomarmos às gratificações previstas nas leis municipais que instituíram a carreira e remuneração dos profissionais do magistério público de Breves, de 1999 a 2012, as quais classificamos (conforme seus descritores) em: vantagens permanentes,

vantagens variáveis com incidência de desconto previdenciário, e vantagens variáveis sem a incidência de desconto previdenciário, conforme pode ser observado no quadro 18.

Quadro 18: Vantagens pecuniárias permanentes e variáveis previstas aos profissionais do magistério no município de Breves entre 1999 e 2012

VANTAGENS PECUNIÁRIAS		Lei nº 1.825/99	Lei n 2.023/03	Lei nº 2.236/11	Lei nº 2.269/12
VANTAGENS PERMANENTES	G. Natalina	1/12 mês	1/12 mês	1/12 mês	1/12 mês
	T. Serviço	Quinquênio 0 a 30%	Biênio 0 a 30%	Biênio 0 a 30 %	Biênio 0 a 30 %
VANTAGENS VARIÁVEIS COM INCIDENCIA DE DESCONTO PREVIDENCIÁRIO	G. Magistério	10%	10%	10%	15%
	H. Atividade	25%	25%	25%	35%
	G. N.Superior	80%	80%	5% a 80%	5% a 80%
	Gratificação Pós-Graduação	10% a 30%	10% a 30%	10% a 30%	10% a 30%
	G. Exercício Zona Rural	20%	10% a 20%	R\$ 100,00	R\$ 100,00
	G. Função Direção	R\$ 320,00	2003 - R\$330,00; 2007 R\$370,00; 2009 R\$454,58	R\$ 455,00	40%
	G.F. Vice-direção	R\$ 140,00	2003 - R\$15,00; 2007 R\$170,00; 2009 R\$363,66	R\$ 365,00	35%
	G. Exercício classe Educação Especial	-	15%	-	-
	G. F Coordenação Pedagógica, Orientação e Supervisão Educacional		20%	25%	-
	G. F. técnico Pedagógico Educacional			10%	10%
VANTAGENS VARIÁVEIS SEM A INCIDENCIA DE DESCONTO PREVIDENCIÁRIO	ABONO FUNDEF	40%	40%		
	ABONO EDUCAÇÃO INFANTIL		40%		
	ABONO FUNDEB			40%	

Fonte: elaboração do autor com dados das Leis N.º 1.825/99, N.º 2.023/03, N.º 2.236/11 e N.º 2.269/12.

A análise dos descritores das vantagens pecuniárias permite inferir que a gratificação natalina e a gratificação de tempo de serviço são vantagens permanentes; as demais são vantagens variáveis com descontos previdenciários, com exceção dos abonos FUNDEF, FUNDEB e Educação Infantil, sobre os quais não incidiram nenhum desconto.

O quadro 15 possibilita visualizar também que: a gratificação do magistério e a gratificação de hora-atividade sofreram alteração de percentual em 2012, em 5 % e 10 %,

respectivamente; a gratificação de nível superior, em 2012, admitia variação entre 5% e 80%, devido à instituição do cargo único de professor²⁵; as gratificações pelo exercício na zona rural e das funções de direção e vice-direção sofreram alterações na forma de calcular seu valores (ora por percentuais, ora estipulado valor nominal); foram criadas e extintas as gratificações pelo exercício em classes especiais e de função de coordenação pedagógica, orientação e supervisão educacional; foi criada a gratificação de função de técnico pedagógico educacional, em função da inclusão desta trabalhadores ao cargo único de professor; foram criados e extintos os abonos FUNDEF, FUNDEB e de Educação Infantil.

Em outras palavras, as informações do quadro15 permitem visualizar o quanto é instável uma remuneração que tem em sua composição percentual alto de gratificações variáveis, pois estas podem sofrer alterações implicando, inclusive, em possibilidade de redução e/ou implicações negativas por ocasião do cálculo dos proventos de aposentadoria.

Para visualizarmos o peso desses componentes na remuneração, elaboramos a tabela 16, a qual contém informações sobre as principais vantagens percebidas pelos profissionais do magistério público de Breves, dispostas da seguinte maneira: vantagem permanente (Adicional de Tempo de serviço); vantagens variáveis com descontos previdenciários (Gratificação do Magistério, Gratificação de Hora atividade, Gratificação de Nível Superior) e; vantagens variáveis sem a incidência de descontos previdenciários (Abono FUNDEF, Abono FUNDEB e Abono Educação Infantil).

Tabela 16: Percentual dos componentes na composição da remuneração em relação à remuneração inicial e final percebida por Professores

Ano	Posição	Professor Nível Médio				Professor Nível Superior			
		Vencimento	Vantagens			Vencimento	Vantagens		
			Perman.	variáveis com desc. Previd.	Variáveis sem desc. Previd.		Perman.	Variáveis com desc. Previd.	Variáveis sem desc. Previd.
1999	Inicial	57,1	0,0	20,0	22,9	46,5	0,0	53,5	18,6
	Final	48,8	14,6	17,1	19,5	40,8	12,2	46,9	16,3
2003	Inicial	57,1	0,0	20,0	22,9	46,5	0,0	53,5	18,6
	Final	48,8	14,6	17,1	19,5	40,8	12,2	46,9	16,3
2011	Inicial	57,1	0,0	20,0	22,9	46,5	0,0	53,5	18,6
	Final	48,8	14,6	17,1	19,5	40,8	12,2	46,9	16,3
2012	Inicial	66,7	0,0	33,3	0,0	43,5	0,0	56,5	0,0
	Final	38,5	11,5	50,0	0,0	38,5	11,5	50,0	0,0

²⁵ Com o cargo único de professor, o profissional do magistério com formação em Nível Médio após ter concluído curso superior, passa a perceber a título de gratificação de nível superior 5% a cada ano, até o limite de 80%.

Fonte: Elaborada pelo autor.

A tabela 16 revela que durante toda a série histórica o vencimento não chegou a representar 67% da remuneração, haja vista que o ano de maior percentual foi 2012, no início de carreira, quando o vencimento representava 66,7% da remuneração dos profissionais com formação em nível médio. A situação é mais grave quando se trata da remuneração dos profissionais do magistério com formação em nível superior, pois o vencimento não ultrapassou os 46,5% da remuneração.

Ressalta-se que esses índices podem ser minorados se incluirmos outras vantagens que não integraram os cálculos da tabela tais como: gratificação pelo exercício na área rural e pelo exercício em classes especiais; gratificação de curso de pós-graduação; gratificações de função de direção e vice-direção, coordenação pedagógica, orientação educacional; e gratificação de função de técnico pedagógico.

Por outro lado, as vantagens (permanentes e variáveis) sobre as quais incidem descontos previdenciários, chegam a representar 61,5% da remuneração dos profissionais em 2012, tanto no que diz respeito àqueles com formação em nível médio quanto daqueles com formação em nível superior. Nota-se também que em toda a série histórica a parcela da remuneração, composta por vantagens variáveis com incidência de descontos previdenciários, era maior no início da carreira, exceto para profissionais com formação em nível médio no ano de 2012, quando o percentual deste tipo de gratificação foi maior no final da carreira, haja vista que com o conceito de cargo único de professor, todos os profissionais do magistério passaram a fazer jus à gratificação de nível superior.

Sobre as implicações de haver uma parcela significativa da remuneração composta por vantagens permanentes e variáveis com incidência de descontos previdenciários, é oportuno afirmarmos que as Emendas Constitucionais N.º 20/98, N.º 41/03 e N.º 47/05, que imprimiram as reformas da previdência dos governos de Fernando Henrique Cardoso e de Luiz Inácio Lula da Silva, trouxeram várias alterações nas regras de aposentadoria, dentre elas, a mudança sobre a forma dos cálculos dos proventos de aposentadoria que passaram a ser realizados pelo tempo e valor de contribuição ao Regime de Previdência e não mais pelo tempo de serviço e valores das últimas remunerações (SINASEFE, 2008).

Pela regra geral de aposentadoria, os proventos serão proporcionais ao tempo de contribuição e calculados pela média aritmética simples das 80 maiores remunerações utilizadas como base para calcular as contribuições do servidor aos regimes de previdência a que ele esteve vinculado, independente de ser o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ou Regime Próprio de Previdência de Estados e municípios (SINASEFE, 2008).

Dessa maneira, as vantagens variáveis cujos valores são contabilizados para se chegar ao valor da contribuição previdenciária mensal, são igualmente consideradas na ocasião do cálculo dos proventos de aposentadoria, sendo que seus valores serão reajustados pelos mesmos índices e datas de reajustes do RGPS.

Ressalta-se que, para os servidores que ingressaram antes de 31 de dezembro de 2003, a Emenda Constitucional N.º 41 gerou a possibilidade do servidor se aposentar com proventos integrais com base na última remuneração e com reajuste paritário aos servidores na ativa. Neste caso, as vantagens transitórias que não foram incorporadas ao vencimento, embora tenham incidido sobre elas contribuições previdenciárias não serão consideradas no cálculo dos proventos de aposentadoria.

Com relação às vantagens variáveis que não geram contribuições previdenciárias, as implicações apresentam-se mais danosas aos profissionais do magistério, como é o caso do Abono Salarial, que compõe parte significativa da remuneração dos profissionais do magistério (ver a 6ª e a 10ª colunas da tabela 16). O principal malefício deste tipo de vantagem refere-se ao fato de não comporem a base contributiva previdenciária, o que representa, em outras palavras, que não geram direitos previdenciários sobre estes valores e por isso são excluídos dos cálculos de aposentadoria e dos benefícios de licença saúde, licença para acompanhamento de pessoa da família e pensão por morte. Este tipo de vantagem variável, se repassada mensalmente (como ocorria com os abonos FUNDEF, FUNDEB e Educação Infantil), coage o servidor a permanecer em serviço, evitando entrar de licença saúde ou adiando ao máximo a aposentadoria, pois representaria subtrair os valores destas vantagens do montante que passariam a receber mensalmente.

De uma forma ou de outra, constata-se que a estrutura remuneratória dos profissionais do magistério do município de Breves possui significativa parcela de sua composição baseada em vantagens (permanentes e transitórias), caracterizada, minimamente, por dois fatores negativos: o primeiro, relacionado à instabilidade de valores e de continuidade das vantagens variáveis, que podem ser majoradas, minoradas, criadas e extintas (mediante alteração na legislação municipal), sem que estas alterações sejam caracterizadas como inconstitucionais, haja vista que o princípio da irredutibilidade aplica-se apenas ao subsídio, ou vencimento, conforme o inciso XV, do artigo 37 da Constituição Federal de 1988. Esta instabilidade pode ser observada no quadro 15, ao mostrar que várias vantagens sofreram alterações de valor, forma de cálculo ou mesmo foram criadas e extintas, com as alterações na legislação municipal, sem contrariar a Constituição.

O segundo fator negativo está relacionado aos impactos nos cálculos dos proventos de aposentadoria. Estes impactos apresentam dois formatos específicos. O primeiro é causado pela não incorporação de vantagens ao vencimento, o que pode implicar em proventos de aposentadoria calculados sem que as contribuições previdenciárias incididas sobre determinada vantagem variável sejam consideradas, por não compor a base remuneratória na ocasião da aposentadoria²⁶; ou seja, as contribuições previdenciárias que incidiram sobre aquela vantagem não lhe beneficiaram no processo de aposentadoria.

Para fins de exemplificação, suponhamos que um professor exerceu suas atividades na área rural do município de Breves por um período de 20 anos e conseguiu sua lotação na área urbana até a data de sua aposentadoria, que deverá ser integral com proventos calculados pela última remuneração. Neste caso, as contribuições que incidiram sobre a gratificação pelo exercício na área rural não serão consideradas nos cálculos dos proventos de aposentadoria.

A outra maneira de uma estrutura remuneratória baseada em vantagens impactar negativamente no cálculo dos proventos de aposentadoria, se dá pela possibilidade de existência de vantagens variáveis que não compõem a base de contribuições previdenciárias, pois não são consideradas, de forma alguma, nos cálculos dos proventos de aposentadoria. É o caso dos abonos FUNDEF, FUNDEB e Educação Infantil, que compunham parte da remuneração dos profissionais do magistério público, de 1999 a 2011.

Esses abonos imputavam aos profissionais do magistério de Breves cortes financeiros ao entrarem de licença saúde, ou ao se aposentarem, durante o período de suas vigências. Para os profissionais com formação em nível superior, o corte em relação ao valor da remuneração era de 18,6%, e para os profissionais em início de carreira, e de 16,3% para aqueles em final de carreira. Para os profissionais com formação em nível Médio, o corte era ainda maior, de 22,9% para os servidores em início de carreira, e de 19,5% para aqueles em final de carreira.

A relação entre vencimento, vantagens, com e sem incidência de descontos previdenciários, com a função da remuneração em dar dignidade ao profissional do magistério pode também ser analisada refazendo a comparação com o salário mínimo necessário do DIEESE, considerando toda a estrutura remuneratória. Na tabela 17 realizamos esta comparação.

²⁶ Aposentadoria com base na última remuneração, para servidores que ingressaram antes de 31/12/2003 – direito adquirido, reconhecido pela EC N.º 41/03

Tabela 17: composição da remuneração dos profissionais do magistério público de Breves (1999-2012)

Ano	Posição	Professor Nível Médio				Professor Nível Superior			
		Vencimento	Vantagens			Vencimento	Vantagens		
			Perman.	variáveis com desc. Previd.*	Variáveis sem desc. Previd.		Perman.	Variáveis com desc. Previd.	Variáveis sem desc. Previd.
1999	Inicial	34,0	34,0	45,9	59,5	47,4	47,4	101,9	120,9
	Final	44,4	57,7	73,2	91,0	59,0	76,7	144,6	168,2
2003	Inicial	35,9	35,9	48,5	62,9	43,1	43,1	92,7	109,9
	Final	51,6	67,0	85,1	105,7	61,9	80,4	151,6	176,3
2011	Inicial	46,8	46,8	63,2	81,9	47,9	47,9	103,0	122,1
	Final	82,1	106,7	135,4	168,3	82,1	106,7	201,1	233,9
2012	Inicial	55,4	55,4	83,2	83,2	55,4	55,4	127,5	127,5
	Final	86,4	112,3	224,6	224,6	86,4	112,3	224,6	224,6

* A Gratificação de nível superior foi considerada, haja vista que os profissionais do magistério com formação em nível médio ao concluir o nível superior passam a fazer jus a esta gratificação na ordem de 5% a cada ano.

A tabela 16 revela que a remuneração dos profissionais do magistério, com formação em nível médio e em início de carreira, mesmo com o acréscimo de vantagens permanentes e variáveis (com e sem a incidência de descontos previdenciários) não atingem o valor do SMN. O ano em que o valor da remuneração esteve mais próximo foi 2012, quando representava 83,2% do SMN. Ao final da carreira destes profissionais, a remuneração ultrapassou o valor do SMN em 2003 (5,7%), 2011 (68,3%), e 2012 (124,6%). Contudo, em 2003, o valor foi atingido somente com o incremento dos valores de Abonos (Abono Fundef e Educação Infantil).

Em relação aos profissionais do magistério com formação em nível superior e em início de carreira, observa-se que a remuneração ultrapassa o valor do SMN somente com o incremento das vantagens permanentes variáveis com descontos previdenciários em 1,9% em 1999, 3,0% em 2011, e 27,5% em 2012. No ano de 2003, a remuneração destes profissionais ultrapassou o valor do SMN somente considerando os valores referentes ao abono FUNDEF e Educação Infantil. No final da carreira, a remuneração desses profissionais, desconsiderando os valores de abonos, ultrapassou o SMN em 44,6% em 1999, 51,6% em 2003, 101,1% em 2011, e 4,6% em 2012.

Assim, considera-se que mesmo com grande parcela da remuneração sendo composta por vantagens, as mudanças na estrutura remuneratória dos profissionais do magistério público de Breves possibilitam a afirmação de que houve avanços que implicam em valorização destes profissionais, tomando-se como parâmetros de remuneração o SMN do DIEESE e a jornada de 40 horas.

Verificou-se também que a parcela da remuneração que era constituída de vantagens que não incidiam descontos previdenciários, pagas a título de abono, foi extinta, com parte de seus valores incorporados, não ao vencimento, mas em outras vantagens (Gratificação do Magistério e Gratificação de Hora-atividade). Isto representa que toda a remuneração dos profissionais do magistério serve de base para os cálculos previdenciários.

Ao considerarmos o salário mínimo necessário como referência de remuneração digna, é possível inferir que as mudanças ocorridas na estrutura na remuneração dos profissionais do magistério, de 1999 a 2012, apresentam-se como melhoria na estrutura remuneratória, embora mantenha elementos que a comprometem. Primeiro, a remuneração dos profissionais com formação em nível médio, em início de carreira foi elevado, mas não chegou a atingir o valor do SMN, haja vista que seu maior valor representava somente 83% do SMN, indicando que, apesar de igualar o vencimento ao valor do PSPN, não consegue elevar a remuneração ao valor que o DIEESE considera necessário para suprir as necessidades básicas de um trabalhador. Em segundo lugar, parcela significativa da remuneração é constituída de vantagens fixas e variáveis, ou seja, as melhorias na estrutura remuneratória estão baseadas nestas vantagens, e conforme se apresenta no município de Breves, isto acaba por encobrir a realidade dos baixos valores dos vencimentos.

A outra forma de estrutura de remuneração é a remuneração por subsídio, inserida na Constituição de 1988, por meio da Emenda Constitucional N.º 19/98. A remuneração por subsídio é prevista, *a priori*, para os membros de Poder, detentores de mandato eletivo, Ministros de Estado e secretário estaduais e municipais, e caracteriza-se por uma estrutura remuneratória que consiste em valor fixo repassado em “parcela única, vedado acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verbas de representação ou outra espécie remuneratória” (BRASIL, 1998). Contudo, a mesma Emenda Constitucional previu a possibilidade da remuneração dos servidores públicos ser estruturada na forma de subsídio.

A instituição de uma estrutura remuneratória para os profissionais do magistério que tenha como base o subsídio pode apresentar-se como alternativa à “política de penduricalhos”. Contudo, Jacomini, Minhoto e Camargo (2012) alertam para os perigos de uma transição mal executada, que poderia culminar em uma estrutura remuneratória com problemas ainda maiores que os apresentados pela estrutura de vencimento mais vantagens.

Sobre isso, eles argumentam:

Se, para as administrações públicas, o gasto com a folha de pagamento dos servidores pode-se tornar mais previsível e homogênea, para a categoria docente, a instituição do subsídio pode ter potencial para combater

distorções na remuneração entre os servidores, uma vez que são incorporadas gratificações, adicionais e benefícios de qualquer natureza, podendo transformar os assim chamados “penduricalhos” em pagamento previsível e permanente do servidor, inclusive para sua aposentadoria. Entretanto, a política de pagamento como subsídio pode não garantir paridade entre servidores ativos e aposentados (principalmente para aqueles que se aposentaram sob outro regime); pode promover a perda de gratificações, adicionais, prêmios etc. se estes não forem incorporados; pode desestimular o investimento em formação, se não estiver previsto no plano de carreira a diferença remuneratória em função de títulos e da formação permanente, entre outros aspectos (JACOMINI; MINHOTO; CAMARGO, 2012, p. 6).

Embora esta seja uma possibilidade de transformar a estrutura atual em uma estrutura remuneratória organizada em subsídio, não consideramos ser esta a melhor opção, mas consideramos necessária a existência de algumas vantagens, tais como a Gratificação de função de direção e vice-direção e a gratificação pelo exercício em escolas localizadas na zona rural.

Por fim, as discussões realizadas neste capítulo evidenciaram que as mudanças na carreira e remuneração dos profissionais do magistério público de Breves, ocorridas no período entre 1999 e 2012, apresentaram-se com avanços em alguns aspectos, mas são limitantes em outros.

A instituição do cargo único de professor possibilitou a progressão em função da titulação, considerado ponto positivo, pois possibilitou a equidade de vencimentos entre profissionais com mesma formação e sem a necessidade de mudança de ambiente de trabalho. Contraditoriamente, a última mudança eliminou as diferenças entre níveis, o que representou a instituição de um único valor de vencimento para todos os níveis, sendo que as diferenças voltaram a se dar unicamente em função do tempo de serviço.

As mudanças que afetaram a amplitude das progressões foram consideradas positivas por indicarem crescimento da diferença entre o vencimento inicial e final, sem que implicasse na redução do valor do vencimento inicial. Observou-se crescimento no valor do vencimento inicial e final dos profissionais do magistério (com formação em nível médio e superior); contudo, em nenhuma situação este atingiu o valor do SMN do DIEESE.

As análises das mudanças na remuneração se apresentaram como melhoria na estrutura remuneratória: elevação no valor das remunerações iniciais e finais dos profissionais do magistério; extinção do pagamento de abonos, pagamento da gratificação de nível superior para todos os profissionais do magistério com esta formação. Por outro lado, o peso das

vantagens pecuniárias na composição da remuneração apresenta-se negativamente, pois acabam por encobrir os valores baixos dos vencimentos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS.

O principal objetivo deste estudo foi analisar as configurações da carreira e remuneração dos profissionais do magistério público de Breves-PA, a partir das mudanças nos planos de cargos, carreira e remuneração destes profissionais, instituídas pelas Leis N.º 1.825/99, N.º 2.023/03, N.º 2.236/11 e N.º 2.269/12.

Ao longo das discussões, verificamos que, com a Constituição de 88, os entes da federação adquirem autonomia entre si, em um pacto federativo que produz variados centros de poder, coordenados entre si, com ampla liberdade para definirem a carreira e a remuneração dos servidores vinculados a eles, incluindo os profissionais do magistério. Embora autônomos, são impostas condicionantes de ordem financeira e política que implicam limitações aos entes federados em implementar políticas de valorização profissional.

Nesse sentido, as análises realizadas sobre as mudanças na carreira e remuneração dos profissionais do magistério, a partir de dois eixos temáticos: estrutura e movimentação na carreira e a amplitude das progressões; e composição e a dispersão da remuneração, evidenciaram melhorias em ambos os eixos temáticos, tanto na estrutura dos cargos e quadro de vencimentos, quanto na composição da remuneração. Contudo, observamos também que não foram menores as evidências de limitações (políticas e financeiras) impostas aos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos profissionais do magistério de Breves. Com relação ao primeiro eixo temático, constatou-se que as mudanças ocorridas entre 1999 e 2012 foram positivas nos seguintes aspectos: instituição do cargo único de professor e ampliação do número de referências, e na amplitude das progressões.

As análises e discussões a esse respeito indicam que houve diminuição do número de cargos dos profissionais do magistério, o que culminou com a instituição do cargo único de professor, instituído pela Lei N.º 2.236/11, a partir da qual todos os profissionais do magistério passaram a exercer o mesmo cargo. No entanto, as especificidades foram remetidas para o campo das seguintes funções: direção, vice-direção, coordenação pedagógica, orientação educacional e técnico em educação.

A instituição do cargo único de professor foi considerada como fator positivo na carreira dos profissionais do magistério de Breves, pois rompeu com a estrutura tradicional, imprimido, por um lado, maior movimentação na carreira, o que permitiu mobilidade entre níveis e referências, e se apresenta como melhoria no quadro de vencimentos. De outra forma, isso alterou a estrutura remuneratória, possibilitando que um professor que inicie sua carreira

com formação em Nível Médio, ao adquirir maior formação acadêmica, possa ter sua remuneração majorada, visando atingir uma relação equânime àqueles que ingressaram no serviço público com formação em nível superior ou pós-graduação.

Contudo, as análises dos quadros de vencimentos e das estruturas remuneratórias, realizadas no Capítulo II e discutidas no Capítulo III, deixam indícios de que existem limitações orçamentárias e políticas que inviabilizam as mudanças idealizadas no processo de discussão sobre a reformulação do Plano de Cargos Carreira e Remuneração do Magistério Público de Breves, de forma a se implementar a carreira do cargo único de professor em sua plenitude.

O primeiro indício de limitações financeiras, embora não relacionado ao cargo único de professor, está relacionando ao cumprimento do PSPN na sua integralidade, haja vista que embora previsto na Lei N.º 2.236/11, para ser implementado de forma gradual, em um período de 06 meses, esta implementação não aconteceu. A administração não cumpre a Lei do Piso na integralidade devido não conseguir equalizar a jornada de trabalho de forma a garantir a reserva mínima de 1/3 para as atividades extraclases.

Uma das possibilidades de implementação refere-se à ampliação da jornada de trabalho de 20 horas semanais para 30 horas, o que significaria, em outras palavras, um acréscimo na folha de pagamento na ordem de 50%. Outra opção, não menos onerosa, é a reserva de 1/3 da jornada com as atividades extraclasse e a ampliação do número de professores (também na ordem de 50%) para garantir o direito dos alunos de terem um mínimo de 04 horas de aula diárias²⁷. De qualquer forma, ficou evidente que o PSPN não foi implementado na sua integralidade.

O segundo indício limitações orçamentárias, destacado nas análises e discussões, está relacionado à ausência de índices escalonados entre os Níveis que indiquem a progressão vertical definidos no corpo da Lei. Destaca-se que a discussão entre a administração e o SINTEPP não logrou êxito em chegar ao consenso sobre o percentual diferenciador entre os níveis, sendo que a Lei N.º 2.236/11 foi aprovada com estrutura composta de um único cargo e cinco níveis (Médio, Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado) e a diferença entre eles foi descrita somente como rodapé da tabela de vencimentos, na ordem de 2,38% entre os níveis I e II, 10% entre os níveis II e III, e 0,0% entre os níveis III, IV e V. Todavia, com a Lei N.º 2.269/12 esta a estrutura se manteve, sendo que a diferença entre níveis foi anulada,

²⁷ Algumas propostas do SINTEPP indicavam a necessidade de estudos que viabilizassem tanto a jornada com a reserva de 1/3 para atividades extraclasse sem que fosse necessário a ampliação da carga horária, através de um planejamento pedagógico por unidade de ensino e que não implicasse em prejuízos para os alunos.

pois no rodapé da tabela de vencimentos estipulava-se um diferencial de 0,0% entre todos os níveis.

Se, por um lado, a instituição de um único cargo para todos os profissionais do magistério tornou possível a instituição de uma carreira mais equânime entre os profissionais do magistério; por outro lado, houve um processo de planificação dos níveis por baixo, pois o valor do vencimento de um profissional com formação em nível médio, em início de carreira, é igual ao dos profissionais com formação superior, seja esta em nível de graduação, especialização, mestrado ou doutorado.

Tal discussão permitiu observar também que a ausência de progressão, mediante avaliação de desempenho, ou por participação em cursos de formação continuada, pode ser entendida como resistência às experiências que vinculam o desempenho do docente ao “sucesso escolar” dos alunos (critério subjetivo, relacionado também com outras dimensões do processo ensino-aprendizagem), ou é resultante da pouca discussão acerca de quais critérios objetivos, na avaliação de desempenho, seriam utilizados para avaliar os profissionais do magistério. De uma forma ou de outra, trata-se de limitação política acerca dos critérios que devem ser considerados na instituição da carreira dos profissionais do magistério.

No que se refere à discussão acerca do primeiro eixo temático, ficou evidente que a ampliação do número de referências e a amplitude das progressões configurou-se como ponto positivo por não implicar na diminuição do vencimento inicial, nem do percentual entre as referências, tampouco no interstício de tempo para progressão. A progressão horizontal que se dava com a elevação do valor do vencimento na ordem de 3%, a cada dois anos de efetivo exercício, até o limite de 10 referências, sofreu mudança unicamente no número de referências, pois com a Lei N.º 2.236/11 esta passou de 10 a 16 referências.

Constatou-se também que nenhum dos planos analisados previa valores de vencimento (inicial e final) acima do valor do SMN do DIEESE. Esta constatação permite dizer que nenhum profissional do magistério público de Breves, percebia, a título de vencimento, valores suficientes para manter-se com dignidade.

Na discussão do segundo eixo temático impuseram-se como pontos positivos: a ampliação da dispersão da remuneração; a extinção do pagamento de abonos; e o pagamento da gratificação de nível superior para todos os profissionais com esta formação. Com o acréscimo de vantagens ao vencimento, a remuneração eleva-se significativamente, possibilitando a muitos profissionais do magistério perceber valores acima do SMN do DIEESE; contudo, no último ano da série histórica, os profissionais com formação em nível

médio, em início de carreira, percebiam remuneração inferior a este referencial. Porém, com possibilidades de, em poucos anos, ultrapassá-lo, articulando desenvolvimento na carreira com a percepção da gratificação de nível superior.

No último ano da série histórica, a dispersão da remuneração era significativa. A remuneração dos profissionais com ingresso na carreira com formação em nível médio, que em início de carreira representava 83,2 do SMN do DIEESE, poderia chegar a representar 224,6% deste referencial. Para os profissionais do magistério, com formação em nível superior, a remuneração em início de carreira era maior (127,5%), e a remuneração no final de carreira era a mesma. Em ambos os casos previa-se uma remuneração final que representava mais de duas vezes o valor do SMN do DIEESE.

A extinção do pagamento de abono, apesar de não se garantir a incorporação da totalidade de seu peso na remuneração, foi destacada como ponto positivo dentre as mudanças na remuneração. Ela representou a diminuição²⁸ das diferenças de valores entre remuneração, proventos de aposentadoria e benefícios de licença saúde.

O pagamento da gratificação de nível superior a todos os profissionais detentores de certificado de conclusão de curso superior, independente se este ingressou no serviço público com formação em nível médio, também foi avaliado como ponto positivo entre as mudanças mais significativas na composição da remuneração. Com esta mudança, o objetivo era evitar que profissionais com a mesma formação tivessem remunerações diferentes.

Como pontos negativos foram destacados: a manutenção de uma estrutura remuneratória com grande peso constituído de vantagens; incorporações de parte do abono FUNDEB em outras gratificações e não no vencimento; a forma gradual de pagamento da gratificação de nível superior para os profissionais que ingressaram no serviço público com formação em nível médio e depois concluíram curso de nível superior.

A extinção do Abono FUNDEB, já devidamente avaliado como fator positivo nas mudanças na carreira dos profissionais do magistério de Breves, apresenta-se, por outro lado, como ponto negativo, primeiro por representar uma incorporação que mantém a estrutura fundada com grande parcela constituída de vantagens, pois foi realizada de forma a majorar outras vantagens (gratificação do Magistério e gratificação de hora atividade) e não o vencimento. Representa também uma incorporação parcial, pois, dos 40% sobre o vencimento que os profissionais do magistério recebiam a título de abono FUNDEB, foram incorporados

²⁸ Para os profissionais que ingressaram no serviço público antes de 31 de dezembro de 2003 a extinção do Abono FUNDEB representou a equiparação de valores de remuneração, proventos de aposentadoria e benefícios percebidos em função de licença saúde.

37,5% do que representava enquanto percentual sobre o vencimento, ou seja, 15% sobre o vencimento (5% na gratificação do magistério e 10% na gratificação de hora atividade).

Outro fator que se apresenta como ponto negativo ou limitador diz respeito ao processo de implementação gradual da gratificação de nível superior (5% a cada ano) para os profissionais do magistério que conseguirem formação em nível superior após o ingresso na carreira do magistério. Pois, mesmo que caminhe para a equiparação entre as remunerações de professores com a mesma formação, levará 18 anos para que a gratificação de nível superior atinja o mesmo percentual daqueles que ingressaram no serviço público com a formação em nível superior.

As análises e discussões acerca das mudanças na carreira e remuneração ocorridas entre 1999 e 2012, no município de Breves, possibilitaram-nos evidenciar os pontos positivos e negativos e a concluir que aqueles que se apresentam negativos convergem para serem caracterizados como resultados de um quadro de limitação orçamentária. A limitação orçamentária poderia explicar então a existência de uma estrutura de cinco níveis de formação sem diferenças de valores entre elas; o não pagamento do PSPN na íntegra; a implementação gradual da gratificação de nível superior aos profissionais que ingressaram na carreira com formação em nível médio; a incorporação de parte dos valores do Abono FUNDEB e não de sua integralidade. Contudo, não foi nosso objetivo, neste estudo, analisar a capacidade financeira do município de Breves em implementar carreira e remuneração dos profissionais do magistério.

Assim concluímos que as mudanças ocorridas na carreira e remuneração dos profissionais do magistério público de Breves-PA, por meio das Leis Municipais N.º 1.825/99, N.º 2.023/03, N.º 2.236/11 e N.º 2.269/12, apresentaram-se permeadas de avanços no que tange a valorização profissional, pois se caracterizam como busca de estruturas de vencimento e remuneração que visam dar dignidade à profissão. Não menores são as limitações identificadas no processo de análise e discussão dos eixos temáticos propostos, que mesmo de forma indireta, indicam a necessidade de maior aporte de recursos financeiros para que tais limitações não se imponham, futuramente, como empecilhos à efetivação e continuidade dos avanços observados.

REFERÊNCIAS.

ABREU, D. C. de. Análise da condição de ingresso e evolução na carreira docente nas redes estadual de ensino do Paraná e municipal de ensino de Curitiba. **Revista Educação em Foco**. Ano 13 - n. 16 - dezembro 2010 - p. 67-84. Disponível em: <http://www.uemg.br/openjournal/index.php/educacaoemfoco/article/viewFile/97/132>. Acesso em 15/08/2013.

ARAÚJO, Raimundo Luiz Silva. **Limites e possibilidades da redução das desigualdades territoriais por meio do financiamento da educação básica**. Tese de Doutorado. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2013.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Calculadora do cidadão**. Disponível em: <https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADAO/público/exibirFormCorrecaoValores.do?method=exibirFormCorrecaoValores>. Acesso em 20/05/2013.

BANCO MUNDIAL (1996) **Prioridades y estrategias para la educación: examen del Banco Mundial**. Disponível em: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSPContentServer/WDSP/IB/2005/06/13/000160016_20050613172136/Rendered/PDF/14948010spanish.pdf. Acesso em 16 de dezembro de 2014.

BANCO MUNDIAL (2005) Relatório Anual do Banco Mundial de 2005: Ano em perspectiva. Disponível em: http://siteresources.worldbank.org/INTANNREP2K5/Resources/1397293_1127325073491/51563_Portuguese.pdf. Acesso em 16/12/2014.

BANDEIRA, Dina Carla da Costa. **Os impactos do FUNDEB na valorização do magistério no município de Magalhães Barata-PA** Dissertação de Mestrado Belém Pará:Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, 2013. Disponível em: http://www.ppged.belemvirtual.com.br/arquivos/File/dina_mest2013.pdf . Acesso em 16/12/2013.

BRASIL, Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 5 out.1988. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 15/05/2013.

_____. **Emenda Constitucional N.º 53, de 19 de dezembro de 2006**. Dá nova redação aos art. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Acesso em 20/05/2013.

_____. **Lei N.º 11.494, de 20 de junho de 2007**. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei n. 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 jun. 2007. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm. Acesso em 20/05/2013

_____. **Lei N.º 9.424, de 24 de dezembro de 1996.** Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – FUNDEF. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 dez. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9424.htm. Acesso em 20/05/2013

_____. **Lei N.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (LDB). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1996b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em 20/05/2013.

_____. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). Conselho Nacional de Educação (CNE). Câmara de Educação Básica (CEB). **Resolução 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. Diário Oficial da União, Brasília (DF): MEC, CNE/CEB, 1997. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>. Acesso em 20/05/2013.

_____. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). Conselho Nacional de Educação (CNE). Câmara de Educação Básica (CEB). **Resolução N.º 2, de 28 de maio de 2009.** Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Diário Oficial da União, Brasília (DF): MEC, CNE/CEB, 1997. Disponível em http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf. Acesso em 20/05/2013.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Evolução do Salário Mínimo.** Lex 1940 -2014. Brasília (DF): MTE, [s d]. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/sal_min/. Acesso em 20/03/2013.

_____. **Lei N.º 11.738, de 16 de julho de 2008.** Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (Lei do PSPN). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 jul. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/11738.htm. Acesso em 20/05/2013

_____. **Emenda Constitucional N.º 14, de 12 de setembro de 1996.** Modifica os art. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 set. 1996.

_____. **Proposta de Emenda Constitucional N.º 415/2005.** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/355018.pdf>. Acesso em 16/06/2013.

BRESSER-PEREIRA, L.C. **A Reforma do Estado nos anos 90.** Lógica e Mecanismos de Controle. 1997. Disponível em: http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/publicacao/seges/PUB_Seges_Mare_caderno01.PDF. Acesso em 20/08/2013.

BREVES. **Lei N.º 2.138/2007**. Dispõe sobre alteração nas tabelas contidas nos anexo II e III da Lei 2.023/2003 e dá outras providências. Promulgada em 25 de junho de 2007. Breves(PA): [s.n], 2007.

_____. **Lei N.º 2.183/2009**. Dispõe sobre alteração nas tabelas contidas nos anexo II e III da Lei 2.023/2003 e dá outras providências. Promulgada em 04 de junho de 2009. Breves(PA): [s.n], 2009.

_____. **Lei N.º 2.236/2011**. Dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração dos trabalhadores em Educação Pública do Município de Breves, Estado do Pará e dá outras providências. Promulgada em 20 de junho de 2011. Breves(PA): [s.n], 2011.

_____. **Lei N.º 2.023/2003**. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Breves, Estado do Pará e dá outras providências. Promulgada em 21 de julho de 2003. Breves(PA): [s.n], 2003.

_____. **Lei N.º 2.269/2012**. Dá nova redação aos parágrafos 3, 5, 8, 9 e 11 do Artigo 19 da Lei nº 2.236/11. Revoga o inciso XIII e parágrafo 14 do Artigo 19. Revoga os itens 7 e 8 do artigo 47 que trata dos anexos VII E VIII. Reformula e dá novos valores de vencimento base inicial, conforme novos anexos I a VI da Lei municipal nº 2.236/2011, de 20 de junho de 2011, que dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração dos trabalhadores em Educação Pública do município de Breves, Estado do Pará e dá outras providências. Promulgada em 29 de junho de 2012. Breves(PA): [s.n], 2012.

_____. **Lei N.º 1825/99**. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal e dá outras providências. Promulgada em 02 de agosto de 1999. Breves(PA): [s.n], 1999.

_____. **Lei N.º 1.530/89**. Dispõe sobre a criação do Conselho Municipal de Educação do Município de Breves. Promulgada em 2 de agosto de 1989. Breves(PA): [s.n], 1989.

_____. **Lei N.º 1.613/93**. Dispõe sobre a extinção da Secretaria de Cultura, Desporto e Turismo, transforma a Secretaria de Educação, cria a Secretaria do Interior e dá outras providências. Promulgada em 14 de maio de 1993. Breves(PA): [s.n], 1993.

_____. **Lei N.º 1.728/97**. “Cria o Conselho de Alimentação Escolar e dá outras providências. Promulgada em 28 de julho de 1997. Breves(PA): [s.n], 1997.

_____. **Lei N.º 1.835/00**. Dispõe sobre a alteração da Lei nº 1.530/89, que criou o Conselho Municipal de Educação de Breves e dá outras providências. Promulgada em 3 de janeiro de 2000. Breves(PA): [s.n], 2000.

_____. **Lei N.º 1.860/01**. Dispõe sobre a criação do Conselho de Alimentação Escolar – CAE e dá outras providências. Promulgada em 16 de fevereiro 2001. Breves(PA): [s.n], 2001.

_____. **Lei N.º 1.879/01**. Altera a Secretaria Municipal de Finanças, a Secretaria Municipal de Educação e Cultura, a Secretaria Municipal de Saúde e Meio Ambiente, a Secretaria Municipal de Assistência Social e Secretaria Municipal de Agricultura e Economia e dá outras providências. Promulgada em 12 de novembro de 2001. Breves(PA): [s.n], 2001.

_____. **Lei N.º 2.122/07.** Dispõe sobre a criação do Conselho Municipal de acompanhamento e Controle Social do Fundo de manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação _ Conselho do FUNDEB. Promulgada em 21 de janeiro de 2007. Breves(PA): [s.n], 2007.

_____. **Lei N.º 2.148/07.** Dispõe sobre alteração na Lei nº 1835/00 que alterou a Lei nº 1.530/89 a qual cria o Conselho Municipal de Educação e dá outras providências. Promulgada em 4 de dezembro de 2007. Breves(PA): [s.n], 2007.

_____. **Lei N.º 2.248/12.** Dispõe sobre o Sistema Municipal de Ensino de Breves, Estado do Pará e dá outras providências. Promulgada em 10 de janeiro de 2012. Breves(PA): [s.n], 2012.

_____. **Lei N.º 2.118/06.** Dispõe Sobre a Alteração no Anexo I da Lei nº 2.086/05, do Plano de Cargos, Carreiras e Salários e Quadros de Pessoal da Prefeitura Municipal de Breves, no que se refere à quantidade de efetivos nos cargos de Auxiliar de Serviços Urbanos, Assistência Social, Agente de Trânsito, Administrador e Pedagogo, bem como a criação do cargo de Costureira e dá outras providências. Promulgada em 18 de dezembro de 2006. Breves(PA): [s.n], 2006.

_____. **Lei N.º 2.138/07.** Dispõe Sobre a Alteração nos Anexo II e III da Lei nº 2.023/03 referente ao Plano de Cargos, Carreiras e remuneração do Magistério Público do Município de Breves e dá outras providências. Promulgada em 25 de junho de 2007. Breves(PA): [s.n], 2007.

_____. **Lei N.º 1.533/89.** Dispõe sobre a estrutura administrativa do município. Promulgada em 6 de dezembro de 1989. Breves(PA): [s.n], 1989.

_____. **Lei Orgânica do Município de Breves.** Promulgada em 5 de abril de 1990. Breves(PA): [s.n], 1990.

_____. **Lei N.º 1.601/92.** Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Breves, das Autarquias e das Fundações Municipais e dá outras providências. Promulgada em 9 de junho de 1992. Breves(PA): [s.n], 1992.

_____. **Lei N.º 1.428/86.** Cria o estatuto do Magistério do Município de Breves.

_____. **Lei N.º 1.705/96.** Dispõe sobre o Estatuto do Magistério do Município de Breves, estado do Pará e da outras providencias. . Promulgada 06 de dezembro de 1996. Breves(PA): [s.n], 1996.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI, Márcia Aparecida. Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais. **Revista Educação em Foco.** Ano 14 - n. 17 - julho 2011 - p. 129-167. Disponível em: <http://www.uemg.br/openjournal/index.php/educacaoemfoco/article/view/106/141> Acesso em 15/05/2014.

CARVALHO, Fabrício A.F. (2012). **Financiamento da educação: do FUNDEF ao FUNDEB - repercussões da política de fundos na valorização docente da rede estadual de ensino do Pará - 1996 a 2009.** Tese de Doutorado. São Paulo: USP. Disponível em:

<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-23042012-154314/pt-br.php> Acesso em 16/04/2013.

CHAVES, Vera Lúcia. **Poder do Estado e Poder dos Docentes**. Belém-PA: SPEP/GRAPHITTE, 1997.

CONSED [Conselho Nacional de Secretários de Educação]. **Estudo Comparativo sobre Planos de Carreira**. Disponível em: <http://consed.org.br/rh/resultados/2012/> . Acesso em 20/06/2014

CORAGGIO, José Luis. Proposta do Banco Mundial para a educação: sentido oculto ou problema de concepção? In: Tommasi, Livia de (Org.). **O Banco Mundial e as Políticas Educacionais**. 4ª ed. São Paulo: Cortez, 2003.

DALE, R. Globalização e educação: demonstrando a existência de uma “Cultura Educacional Mundial Comum” ou localizando uma “Agenda Globalmente Estruturada para a Educação”? **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 423-460, maio/ago. 2004. Disponível: <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21464.pdf> . Acesso em 20/08/13.

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. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/dados/v54n4/01.Pdf>. Acesso em 20/08/13.

DUTRA JR., et AL. **Plano de carreira e remuneração do magistério público**. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, jan, 2000.

EVANGELISTA, O. e SHIROMA, Professor: protagonista e obstáculo da reforma. **Revista Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.33, n.3, p. 531-541, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v33n3/a10v33n3>. Acesso em 20/08/2013.

FARIAS, Adriana de Jesus Diniz (2014). **A carreira docente na rede municipal de ensino de Belém-Pará sob a ótica dos professores** . Dissertação de Mestrado. Belém Pará. Disponível em: http://www.ppged.belemvirtual.com.br/arquivos/File/m14_adriana.pdf . Acesso em: 16/02/2014.

FNDE [FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO]. SIOPE [Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação]. **Relatório Resumido da Execução Orçamentária - RREO** - Anexo X da Lei de Responsabilidade Fiscal. Breves - Pará. Disponível em: <https://www.fnde.gov.br/siope/relatorioRREOMunicipal2006.do> Acesso em: 12/08/13.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real**. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 2003.

GATTI, Bernardete Angelina. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília: UNESCO, 2011. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002121/212183por.pdf>. Acesso em 16 de março de 2014.

GEMAQUE, Rosana Maria Oliveira Rolim.. A proposta de criação do FUNDEB e sua relação com os estudos sobre os impactos do FUNDEF na educação do Estado do Pará, 2007. **Jornal de políticas públicas**. V.1, nº 1. p. 21-39 Disponível em: http://www.jpe.ufpr.br/n1_2.pdf Acesso em 16/06/2013.

_____. **Relatório do Estágio Pós-Doutoral**. São Paulo-SP: Universidade de São Paulo, 2013.

GEMAQUE, Rosana Maria Oliveira Rolim; CARVALHO, Fabrício Aarão Freire de e MENDES, Danielle Cristina de Brito. A configuração da carreira do magistério público do Estado do Pará a partir do Estatuto do Magistério. **Revista Educação em Foco**. Ano 15 - n. 19 - junho 2012 - p. 229-256. Disponível em: <http://www.uemg.br/openjournal/index.php/educacaoemfoco/article/viewFile/255/213>. Acesso em: 16/03/2013.

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: Universidade de São Paulo, 2004.

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

http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=27456. Acesso: 16/12/2013.

IBGE [INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA]. Cidades@. Dados estatísticos – Breves(PA). Disponível em: <http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=150180&search=para|breves|info graficos:-informacoes-completas> . Acesso em: 12/08/13.

IBGE [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas]. Para compreender o INPC: Um texto simplificado. 5ª Ed. Riode Janeiro: IBGE.Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/precos/inpc_ipca/INPC2006.pdf Acesso em 19/12/2013

IBGE [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas].Informações estatísticas por município. Disponível em: <http://cidades.ibge.gov.br/xtras/uf.php?lang=&coduf=15&search=para> Acesso em 16/06/14.

INEP [Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira]. CensoEscolar da Educação Básica. Brasília: INEP. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-matricula> Acesso em 16.11.2013.

INEP [INSTITUTO NACIONAL DE PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA].Censo Escolar. Brasília: INEP. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/basica-censo><<http://www.edudatabrasil.inep.gov.br>>. Acessos: 14/08/14.

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

Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação: 2012 disponível em <http://www.repositorio.ufpa.br/jspui/handle/2011/1778>. Acesso em 15/09/2012.

MARX, Karl. Prefácio a Para a Crítica da Economia Política. In: NETO, José Paulo (Org.). **O leitor de Marx**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

MENDES Danielle Cristina de Brito. **A relação entre os entes federados no financiamento da educação básica no Brasil no contexto da política de fundos (FUNDEF/FUNDEB)**. Dissertação de Mestrado Belém Pará: Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação: 2012. Disponível em: http://www.ppged.belemvirtual.com.br/arquivos/file/danielle_mest2012_pdf.pdf Acesso em 16/06/2013.

MESZÁROS, István. **A Educação para além do capital**. 2ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 26ª ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2007.

MINHOTO, Maria Angélica Pedra. Plano de cargos, carreira e remuneração em Boa Vista (RR): análise da valorização do trabalho docente. **Revista Educação em Foco**. Ano 15 – nº 19 – p. 189-228. Junho. 2012.

MOROZ, Melania. **O processo de Pesquisa – iniciação**. Brasília: Plano Editora 2002.

NOMA, Amélia Kimiko, HISTÓRIA DAS POLÍTICAS EDUCACIONAIS PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE: O PROJETO PRINCIPAL DE EDUCAÇÃO (1980-2000). In: AZEVEDO Mário Luiz Neves de, Angela; LARA, Mara de Barros (Orgs.) **Políticas para a Educação: análises e apontamentos**. Maringá : Eduem, 2011. Disponível em: http://www.gepeto.ced.ufsc.br/downloads/Produo%20Acadmica/Captulos/liv-mario_-_artigos_eneida_e_angela.pdf. Acesso em 20/06/2014.

OIT/UNESCO. **A Recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores e A Recomendação de 1997 da UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior com um guia de utilização**. Versão em Português: 2008. Disponível em <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495por.pdf>. Acesso em 20/03/14.

PINTO, Álvaro Vieira. O Significado dos Instrumentos Científicos e a Interpretação dos Resultados da Pesquisa. In: **Ciência e Existência – Problemas filosóficos da pesquisa científica**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979. p. 461 – 475.

PNUD [Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento]. **Atlas 2013**. Disponível em: <http://atlasbrasil.org.br/2013/consulta>. Acesso em 20/03/14.

PNUD [PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO]. Atlas do Desenvolvimento Humano do Brasil 2013. Breves-PA. Brasília: PNUD, 2013. Disponível em: http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil/breves_pa. Acesso em 20/03/14.

PNUD. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **O que é o IDHM**. Disponível em: http://www.pnud.org.br/IDH/IDHM.aspx?indiceAccordion=0&li=li_IDHM. Acesso em 24/06/14.

ROBERTSON, S. A estranha não morte da privatização neoliberal na Estratégia 2020 para a Educação do Banco Mundial. **Revista Brasileira de Educação** v. 17 n. 50 maio/ago. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v17n50/v17n50a03.pdf>. Acesso em Agosto de 2013.

ROCHA, Maria da Consolação. **As políticas educacionais e a valorização da profissão docente: uma reflexão a partir da legislação e de documentos nacionais e internacionais**. CONGRESSO Ibero-Luso-Brasileiro de Política e Administração da Educação. Espaço Público da Educação: emergências de políticas e práticas locais, regionais e nacionais: programa e trabalhos completos do Brasil. Niterói (RJ): ANPAE; Lisboa (PT): FPAE; Cáceres (ES): FEAE, 2010. Disponível em: <http://www.anpae.org.br/iberolusobrasileiro2010/cdrom/73.pdf>. Acesso em 16/11/2013.

SALOMON, Dêlcio Vieira. **A maravilhosa incerteza**. SP: Martins Fontes, 2006.

SAMPAIO JR. P. A. Desenvolvimentismo e neodesenvolvimentismo: tragédia e farsa. **Revista Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 112, p. 672-688, out./dez.2012. <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n112/04.pdf> . Acesso em 20/08/2013.

SHIROMA, E.O. Redes Sociais e Hegemonia: Apontamentos para estudos de políticas educacionais. In **Políticas para a Educação. Análises e apontamentos**. Maringá, Pr: UEM, 2011. Disponível: http://www.gepeto.ced.ufsc.br/downloads/Produo%20Acadmica/Captulos/liv-mario_-_artigos_eneida_e_angela.pdf. Acesso em 20/06/2014.

SILVA Eldra Carvalho. **A Política Salarial para os Professores da Educação Básica da rede municipal no contexto do FUNDEB nos municípios de Óbidos e Oriximiná-Pará**. Dissertação de Mestrado. Belém Pará, 2010. Disponível em: <http://www.ppged.belemvirtual.com.br/arquivos/File/dissertacoes2010/eldra.pdf> . Acesso em 20/03/2013.

SILVA, Camilla Croso. Banco Mundial em foco: sua atuação na educação brasileira e na dos países que integram a Iniciativa Via Rápida na América Latina. In: HADDAD, Sergio (Org.). **O Banco Mundial, OMC e FMI: O impacto nas políticas educacionais**. São Paulo: Cortez, 2008.

SINTEPP [Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Pará]. **Estatuto** Belém-PA: SINTEPP, 2012. Disponível em : http://www.sintepp.org.br/arquivos/estatuto_reformulado_20_congresso_estadual.pdf . Acesso em 20/05/13

SOARES, Maria Clara Couto. Banco Mundial: políticas e reformas. In: TOMMASI, Livia de; WARDE, Mirian Jorge; HADDAD, Sérgio (org.). **O Banco Mundial e as políticas educacionais**. 4ª ed. São Paulo: Cortez, 2003.

THIOLLENT, Michel J. M. **Crítica Metodológica, Investigação Social & Enquete Operária**. São Paulo: Editora Polis, 1985.

TORRES, Rosa María. Melhorar a qualidade da educação básica? As estratégias do Banco Mundial. In: TOMMASI, Livia de; WARDE, Mirian Jorge; HADDAD, Sérgio (org.). **O Banco Mundial e as políticas educacionais**. 4ª ed. São Paulo: Cortez, 2003.

UFPA [Universidade Federal do Pará]. Conselho de Ensino de Pesquisa. *Resolução n. 3.633/2008/CONSEPE/UFPA*. Belém-PA: UFPA, 2008. Disponível em <http://www.proeg.ufpa.br/view/inicio/?conteudo&id=16> . Acesso em 12/04/2013.

UNESCO. **Declaração Mundial de Educação Para Todos - satisfação das necessidades básicas de aprendizagem**. Jomtien: Tailândia, 1990. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0008/000862/086291por.pdf> . Acesso em 20/03/14.

_____. **O Marco de Ação de Dakar - Educação Para Todos: Atingindo nossos Compromissos Coletivos**. Cúpula Mundial de Educação - Dakar, Senegal - 2000. Disponível em: http://www.oei.es/quipu/marco_dakar_portugues.pdf . Acesso em 20/03/14.

YIN, Roberto K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2005.