

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
SETOR DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO - MESTRADO**

JANAÍNA SILVANA SOBZINSKI

**VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES:
ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS DO PARANÁ**

**PONTA GROSSA
2015**

JANAÍNA SILVA SOBZINSKI

**VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES:
ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS DO PARANÁ**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual de Ponta Grossa, na linha de pesquisa “História e Política Educacionais”, como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Educação.

Orientadora: Prof^a Dr^a Gisele Masson

**PONTA GROSSA
2015**

Ficha Catalográfica
Elaborada pelo Setor de Tratamento da Informação BICEN/UEPG

S677 Sobzinski, Janaína Silvana
Valorização dos professores: análise dos Planos de Carreira de Municípios do Paraná/ Janaína Silvana Sobzinski. Ponta Grossa, 2015.
240f.

Dissertação (Mestrado em Educação - Área de Concentração: Educação), Universidade Estadual de Ponta Grossa.
Orientadora: Profª Drª Gisele Masson.

1.Políticas de valorização de professores. 2.Piso salarial profissional nacional. 3.Planos de carreira docente. I.Masson, Gisele. II. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Mestrado em Educação. III. T.

CDD: 371.1

TERMO DE APROVAÇÃO

JANAÍNA SILVANA SOBZINSKI

VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES: ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DE MUNICÍPIOS DO PARANÁ

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Curso de Pós-Graduação em Educação, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

Orientador (a) Prof^a Dra. Gisele Masson- UEPG

Prof^a Dra. Andréa Barbosa Gouveia- UFPR

Prof^a Dra. Simone de Fátima Flach- UEPG

Prof^o Dr. Jefferson Mainardes- UEPG

Ponta Grossa, 11 de março de 2015

Dedico...
A todos os *profissionais da educação*.
À *minha família* pelo apoio e incentivo.
Aos meus pais *Felix* e *Lucia* que são o meu exemplo de vida.
Ao meu esposo *Fabio* que me acompanha todos os dias.
Ao meu filho *Vinicius* a quem tanto amo.

AGRADECIMENTOS

Se sou o que sou hoje, devo muito às pessoas que fizeram e fazem parte da minha vida, da minha história... A concretização desse estudo só foi possível porque tive apoio, incentivo e respaldo de muitos que contribuíram para minha formação pessoal e profissional. A todos estes, o meu *muito obrigada!*

Agradeço

De modo especial à minha orientadora prof^a Dr^a *Gisele Masson*, a quem muito admiro pelo seu profissionalismo, pela sua dedicação, pelo seu comprometimento com a educação, pelo ser humano que é e por ter acreditado em mim. Considero-me privilegiada por ter sido sua aluna e também orientanda na iniciação científica, no trabalho de conclusão de curso e no mestrado.

Aos meus pais *Felix* e *Lucia* que sempre lutaram na vida, me apoiaram e incentivaram a sempre continuar os estudos. Obrigada por tudo o que me ensinaram e pelo amor incondicional de sempre.

Ao meu esposo *Fabio* pelo companheirismo, pelo amor, pelo apoio em minha carreira profissional.

À toda a minha família, por me apoiarem e acreditarem em mim. Agradeço à *Marcia*, ao *Marcelo*, à *Josiane*, à *Suzana*, à *Rafaela*, ao *Felix* e à *Miriam*.

À *Goretti* e *Sérgio* que me ajudaram muito, mais do que professores, foram meus grandes amigos em momentos importantes.

Meus sinceros agradecimentos aos professores membros da banca, *Simone de Fátima Flach*, *Andréa Barbosa Gouveia* e *Jefferson Mainardes* pelas suas valiosas contribuições para a concretização dessa dissertação.

Aos professores que foram espelho para mim durante toda a minha trajetória estudantil e acadêmica e que contribuíram para a profissional que sou e espero ser.

Às prefeituras, aos sindicatos e às associações de servidores municipais que disponibilizaram as informações que foram imprescindíveis para a realização desta pesquisa.

Às minhas amigas: *Sheila*, *Emilli*, *Naara*, *Andrey*, *Helen*, *Simone*.

Aos novos amigos que encontrei durante o mestrado: *Juliano*, *Jenniffer*, *Andrea*, *Camila*, *Thamires*, *Luciana* e *Regis*.

À *Capes* pelo financiamento da pesquisa.

SOBZINSKI, Janaína Silvana. **Valorização dos professores:** análise dos planos de carreira de municípios do Paraná. 2015. 240 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2015.

RESUMO

A presente dissertação tem como objeto de estudo os planos de carreira dos professores dos cinco municípios de maior IDH e dos cinco municípios de menor IDH do Paraná. Os objetivos da pesquisa foram: analisar se os municípios estudados estão de acordo com a legislação, quanto ao estabelecimento de planos de carreira e ao pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional e se isso assegura, de fato, a valorização dos professores; realizar comparativos entre os dados do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), do Produto Interno Bruto (PIB) e do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) com a existência dos planos de carreira dos municípios do estado do Paraná; verificar se os municípios que apresentam IDHM alto garantem a valorização dos profissionais da educação; estabelecer um comparativo dos planos de carreira dos cinco municípios que apresentam o IDHM mais elevado com os planos de carreira dos cinco municípios que apresentam o IDHM menos elevado no estado do Paraná. A pesquisa fundamenta-se no materialismo histórico e dialético, o qual busca desvelar as contradições da formação e valorização docente na atual forma de sociabilidade. A abordagem é bibliográfica e documental, sendo que foram consultados os seguintes documentos: a LDB nº 9394, de 1996; a Lei nº 11.494, de 2007, e o Decreto nº 6.253, de 2007, os quais regulamentam o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB); a Emenda Constitucional nº 53, de 2006; o Plano Nacional de Educação (PNE, 2001 - 2011); o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE-2007); a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, nº 11.738, de 2008; o Sistema Nacional Público de Formação dos Profissionais do Magistério, de 2008; a Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica, de 2009; a Resolução nº 2, de 2009, que fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública; o Decreto nº 6.755, de 2009; o Projeto de Lei do novo PNE, nº 103, de 2012; o novo Plano Nacional de Educação, instituído pela Lei 13.005, de 2014; e as leis que dispõem sobre os planos de carreira dos professores da rede pública dos municípios do Paraná pesquisados. Enfatiza-se a importância desses documentos para a análise da valorização dos professores. Como fundamentação teórica, recorremos a autores como: Vieira, D. (2012, 2013), Peroni (2013), Saviani (2007), Scheibe (2010), Machado (2010); Gurgel (2012); Vieira, N. (2002); Arruda (2003); Meguerditchian (2012); Ferreira (2014). A partir da análise, concluímos que, mesmo com a existência de normas, leis e diretrizes nacionais, os entes federados, por diversas razões, têm apresentado dificuldade no cumprimento das mesmas, além disso, nos municípios com menor IDHM, há menor atratividade na carreira e os mesmos, remuneram menos os professores. Todavia, os municípios que ocupam as primeiras colocações no IDHM também não valorizam os professores de forma correspondente ao seu nível de desenvolvimento, já que apresentam baixos coeficientes de crescimento entre os interstícios e, em muitos casos, leva-se muitos anos para se atingir o topo da carreira.

Palavras-chave: Políticas de valorização de professores. Piso salarial profissional nacional. Planos de carreira docente.

SOBZINSKI, Janaína Silvana. **Valorization of teachers:** analysis of the career paths of Paraná municipalities. 2015. 240 f. Dissertation (Master of Education) - State University of Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2015.

ABSTRACT

The present dissertation has as object of study the career paths of teachers of the five municipalities of the highest IDHM and the five municipalities with the lowest IDHM of Paraná. The research objectives were: assess whether municipalities studied are in accordance with the legislation, about the career path of establishment and payment of Salary Floor National Vocational and if this ensures, in fact, the valorization of teachers; conduct comparative data between the Municipal Human Development Index (HDIM), Gross Domestic Product (GDP) and the Basic Education Development Index (IDEB) with the existence of the career plans of the state of Paraná municipalities; verify if the municipalities that have a high IDHM ensure the valorization of education professionals; establish a comparative of the career paths of the five municipalities with the highest IDHM with career plans of the five municipalities with the lower IDHM in the state of Paraná. The research is based on historical and dialectical materialism, which seeks to reveal the contradictions and appreciation of teacher education in the current form of sociability. The approach is literature and documentary, and the following documents were consulted: the LDB nº 9.394, of 1996; the Law nº 11.494 of 2007 and Decree nº 6.253 of 2007, which regulates the Fund for Maintenance and Development of Basic Education and Valorization of Education Professionals (FUNDEB); Constitutional Amendment nº 53, of 2006; the National Education Plan (PNE, 2001-2011); Development Plan of Education (PDE-2007); Law of the National Professional Salary Floor, nº 11.738, of 2008; the Public National System of formation of Magisterium Professionals, of 2008; the National Policy of Magisterium of Professional Formation of Basic Education, of 2009; Resolution nº 2, of 2009, establishing the National Guidelines for Plans Career and Remuneration of Professionals of the Magisterium of Public Basic Education; Decree nº 6.755, of 2009; the new PNE Bill, nº 103, of 2012; the new National Education Plan, established by Law 13.005, of 2014; and laws that provide for the career plans of public school teachers of the municipalities of the Paraná surveyed. We emphasize the importance of these documents to analyze the valorization of teachers. As theoretical fundamentation, we turn to authors such as: Vieira, D. (2012, 2013), Peroni (2013), Saviani (2007), Scheibe (2010), Machado (2010); Gurgel (2012); Vieira, N. (2002); Arruda (2003); Meguerditchian (2012); Ferreira (2014). From the analysis, concluded that even with the existence of standards, laws and national guidelines, the federal entities, for various reasons, have had difficulties in fulfilling them, furthermore, in municipalities with less IDHM, there is less attractive career and they remunerate less teachers. However, municipalities that occupy the first places in IDHM also do not value the teachers accordingly to their level of development, since they have low growth rate between the interstices and, in many cases, it takes many years to reach the top of the career.

Keywords: Teacher Valorization Policy. Salary Floor National Vocational. Teaching career plans.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Como é calculado o IDHM.....	27
Figura 2- Impostos arrecadados pelos estados e repassados aos municípios.....	100
Figura 3- Impostos arrecadados pelos municípios.....	101
Figura 4- Mapa do Paraná com ordem de classificação no IDHM.....	115
Figura 5- Mapa do Paraná com ordem de classificação no PIB per capita.....	120
Figura 6- Mapa do Paraná com ordem de classificação no IDEB (2011).....	122
Gráfico 1- Distribuição Percentual dos Professores da Rede Pública Estadual de Educação Básica por nível de Formação- 2013.....	51
Gráfico 2- Plano de carreira do magistério público municipal de Curitiba, Lei Municipal nº 10.190, de 2001.....	134
Gráfico 3- Plano de carreira do magistério público de Curitiba- Lei Municipal nº 14.544, de 2014.....	137
Gráfico 4- Plano de carreira do magistério público municipal de Maringá- LC nº 790, de 2009.....	141
Gráfico 5- Plano de carreira do magistério público de Quatro Pontes- Lei Municipal nº 975, de 2009.....	146
Gráfico 6- Plano de carreira do magistério público de Cascavel- Lei Municipal nº 4.212, de 2009 e edital nº 055, de 2014.....	152
Gráfico 7- Plano de carreira do magistério público de Pato Branco- Lei nº 3.288, de 2009.....	159
Gráfico 8- Plano de carreira do magistério público de Inácio Martins- Lei nº 637, de 2013 e edital nº 001, de 2014.....	163
Gráfico 9- Remuneração do magistério público municipal de Guaraqueçaba- Lei Municipal nº 216, de 2012.....	167
Gráfico 10- Plano de carreira do magistério público de Laranjal- Lei Municipal nº 034, de 2009 e Prefeitura de Laranjal- 2015.....	172
Gráfico 11- Plano de carreira do magistério público de Cerro Azul- Lei nº 45, de 2011.....	178
Gráfico 12- Plano de carreira do magistério público de Doutor Ulysses- Prefeitura Municipal de Doutor Ulysses (2014), Leis Municipais nº 10, de 2009 e nº 03, de 2004.....	181

Gráfico 13- Percentual gasto do valor aluno/ano para pagamento dos professores em municípios do Paraná, 2014.....	185
Gráfico 14- Remuneração inicial e final do magistério público em municípios do Paraná, em 2014.....	186

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Total de teses, dissertações e artigos sobre planos de carreira e Piso Salarial Profissional Nacional (2000-2014).....	70
Quadro 2- Categorias das teses e dissertações sobre PSPN, planos de carreira e valorização dos profissionais da educação (2000-2014).....	76
Quadro 3- Categorias dos artigos sobre PSPN, planos de carreira e valorização dos profissionais da educação (2000-2014).....	76
Quadro 4- Impostos e transferências- recursos financeiros para a educação (CF-1988).....	97
Quadro 5- Recursos mínimos a serem aplicados em educação pela União, estados, Distrito Federal e municípios.....	99
Quadro 6- Comparativo entre as características do Fundef e do Fundeb.....	105
Quadro 7- Melhores e piores colocações dos municípios paranaenses no Ranking do IDHM paranaense e brasileiro.....	116
Quadro 8- Comparativo entre o Índice de Desenvolvimento Humano dos anos de 1991, 2000 e 2013.....	117
Quadro 9- Crescimento no IDHM entre os anos de 1991 a 2010 em municípios do Paraná.....	118
Quadro 10- Municípios paranaenses que ocupam as primeiras colocações no IDHM, no PIB per capita e no IDEB.....	123
Quadro 11- IDHM, PIB per capita e IDEB dos municípios paranaenses de melhor e de pior colocação no Ranking paranaense em relação ao IDHM.....	124
Quadro 12- Conceito de Nível, Classe, Promoção Horizontal e Promoção Vertical nas leis que dispõem sobre planos de carreira dos municípios do Paraná.....	128
Quadro 13- Coeficientes para se calcular o vencimento do magistério público municipal de Quatro Pontes- Lei Municipal nº 975, de 2009.....	144
Quadro 14- Promoção por tempo de serviço do magistério público municipal.....	154
Quadro 15- Coeficientes para cálculo do valor dos vencimentos ao longo da carreira do magistério em Pato Branco- Lei Municipal nº 3.288, de 2009.....	158
Quadro 16- Coeficientes para cálculo do valor dos vencimentos ao longo da carreira do magistério em Inácio Martins- Lei Municipal nº 637, de 2013.....	161
Quadro 17- Coeficientes para cálculo do valor dos vencimentos, por classe, ao longo da carreira do magistério de Cerro Azul- Lei Municipal nº 45, de 2011.....	175

Quadro 18- Coeficientes para cálculo do valor dos vencimentos, por Nível, ao longo da carreira do magistério de Cerro Azul- Lei Municipal nº 45, de 2011.....	176
Quadro 19- Coeficientes relativos à progressão ao longo da carreira do magistério público em municípios do Paraná, 2014.....	188
Quadro 20- Teses e dissertações produzidas de 2000-2014, autores, instituições e seus respectivos programas de pós-graduação.....	216
Quadro 21- Revistas/periódicos e artigos sobre PSPN, planos de carreira e valorização docente (2000-2014).....	220
Quadro 22- Ranking dos municípios paranaenses no PIB per capita.....	223
Quadro 23- Ranking dos municípios paranaenses no IDEB.....	232

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Ranking do IPEA, considerando área de trabalho, carreira, salário e jornada.....	47
Tabela 2- Percentual dos professores da Educação Básica com nível superior.....	51
Tabela 3- Histórico da Estimativa do Percentual do Investimento Público Total em Educação em Relação ao Produto Interno Bruto (PIB), por Nível de Ensino- Brasil 2000-2011.....	65
Tabela 4- Valores aplicados em educação com o percentual do PIB- países selecionados...	108
Tabela 5- Total de destinação para o Fundeb no Paraná (2010-2014).....	126
Tabela 6- Remuneração para carga horária de 20 horas semanais do magistério público em alguns municípios do Paraná, 2014.....	127
Tabela 7- Valores repassados ao município de Curitiba, acumulados até 31 de dezembro de 2014.....	132
Tabela 8- Total de recursos do Fundeb em Curitiba, em 2014.....	132
Tabela 9- Remuneração do magistério público municipal de Curitiba- Lei Municipal nº 14.544, de 2014.....	136
Tabela 10- Valores repassados ao município de Maringá, acumulados até 31 de dezembro de 2014.....	138
Tabela 11- Total de recursos do Fundeb em Maringá, em 2014.....	138
Tabela 12- Remuneração do magistério público municipal de Maringá- LC nº 790, de 2009.....	139
Tabela 13- Valores repassados ao município de Quatro Pontes, acumulados até 31 de dezembro de 2014.....	142
Tabela 14- Total de recursos destinados para a educação em Quatro Pontes, em 2014.....	143
Tabela 15- Remuneração do magistério público municipal de Quatro Pontes- Lei Municipal nº 975, de 2009 e edital nº 039, de 2014.....	145
Tabela 16- Valores repassados ao município de Cascavel, acumulados até 31 de dezembro de 2014.....	148
Tabela 17- Total de recursos do Fundeb em Cascavel, em 2014.....	148
Tabela 18- Remuneração do magistério público municipal de Cascavel- Lei Municipal nº 4.212, de 2006 e edital nº 055, de 2014.....	149

Tabela 19- Remuneração ao longo da carreira do magistério público municipal de Cascavel- Lei Municipal nº 4.212, de 2006 e na Lei Municipal nº 6.288, de 2013.....	153
Tabela 20- Valores repassados ao município de Pato Branco, acumulados até 31 de dezembro de 2014.....	154
Tabela 21- Total de recursos do Fundeb em Pato Branco, em 2014.....	155
Tabela 22- Remuneração do magistério público municipal de Pato Branco- Leis Municipais nº 3.288, de 2009, e nº 3.810, de 2012.....	157
Tabela 23- Valores repassados ao município de Inácio Martins, acumulados até 31 de dezembro de 2014.....	160
Tabela 24- Total de recursos do Fundeb em Inácio Martins, em 2014.....	160
Tabela 25- Remuneração do magistério público municipal de Inácio Martins- Lei Municipal nº 637, de 2013, e edital nº 001, de 2014.....	162
Tabela 26- Valores repassados ao município de Guaraqueçaba, acumulados até 31 de dezembro de 2014.....	165
Tabela 27- Total de recursos destinados para a educação em Guaraqueçaba, em 2014.....	165
Tabela 28- Remuneração do magistério público municipal de Guaraqueçaba- Lei Municipal nº 216, de 2012.....	167
Tabela 29- Valores repassados ao município de Laranjal, acumulados até 31 de dezembro de 2014.....	168
Tabela 30- Total de recursos destinados para a educação em Laranjal, em 2014.....	168
Tabela 31- Valor aproximado da remuneração do magistério público municipal de Laranjal- Lei Municipal nº 034, de 2009 e Prefeitura Municipal de Laranjal 2015.....	170
Tabela 32- Valores repassados ao município de Cerro Azul, acumulados até 31 de dezembro de 2014.....	173
Tabela 33- Total de recursos do Fundeb em Cerro Azul, em 2014.....	173
Tabela 34- Plano de carreira do magistério público de Cerro Azul- Lei Municipal nº 45, de 2011, e SISMUCAZ (2014).....	176
Tabela 35- Plano de carreira do magistério público de Cerro Azul- Lei Municipal nº 45, de 2011, e SISMUCAZ (2015).....	177
Tabela 36- Valores repassados ao município de Doutor Ulysses, acumulados até 31 de dezembro de 2014.....	179

Tabela 37- Total de recursos do Fundeb em Doutor Ulysses, em 2014.....179

Tabela 38- Remuneração do magistério público municipal de Doutor Ulysses- Prefeitura Municipal de Doutor Ulysses- 2014, Leis Municipais nº 10, de 2009 e nº 03, de 2004.....180

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADIn- Ação Direta de Inconstitucionalidade

ANEB- Avaliação Nacional da Educação Básica

ANDES- Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

ANFOPE- Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação

ANPAE- Associação Nacional de Política e Administração da Educação

ANPED- Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

ANRESC- Avaliação Nacional do Rendimento Escolar

CAPES- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CAQi- Custo Aluno Qualidade inicial

CEDES- Centro de Estudos de Direito Econômico e Social

CFE- Conselho Federal de Educação

CGU- Controladoria Geral da União

CNBB- Conferência Nacional dos Bispos do Brasil

CNE- Conselho Nacional de Educação

CNI- Confederação Nacional das Indústrias

CNTE- Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação

CONAE- Conferência Nacional de Educação

CONSED- Conselho Nacional de Secretários da Educação

CRUB- Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras

EC- Emenda Constitucional

FIES- Fundo de Financiamento Estudantil

FNDE- Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação

FORUMDIR- Fórum Nacional de Diretores de Faculdades, Centro de Educação ou Equivalentes das Universidades Públicas Brasileiras

FPE- Fundo de Participação dos Estados

FPM- Fundo de Participação dos Municípios

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

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

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ICMS- Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços

IDEB- Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
IDH- Índice de Desenvolvimento Humano
IDHM- Índice de Desenvolvimento Humano dos Municípios
IE- Imposto sobre Exportação
IG- Imposto sobre grandes fortunas
II- Imposto sobre Importação
INEP- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IOF- Imposto sobre Operações Financeiras
IPARDES- Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social
IPI- Imposto sobre Produtos Industrializados
IPIexp- Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às exportações
IPTU- Imposto Predial Territorial Urbano
IPVA- Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores
IR- Imposto sobre Renda
IRRF- Imposto sobre Renda dos Servidores Estaduais
ISS- Imposto sobre Serviços
ITBI- Imposto sobre Transmissão de Bens Imóveis
ITCMD- Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doações
ITR- Imposto Territorial Rural
LDB- Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MEB- Movimento de Educação de Base
MEC- Ministério da Educação e Cultura
OCDE- Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PARFOR- Plano Nacional de Formação de Professores
PDE- Plano de Desenvolvimento da Educação
PDE- Programa de Desenvolvimento Educacional
PIB- Produto Interno Bruto
PIBID- Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência
PNAD- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNE- Plano Nacional de Educação
PNUD- Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PRONATEC- Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
PROUNI- Programa Universidade para Todos

PSPN- Piso Salarial Profissional Nacional

RMC- Região Metropolitana de Curitiba

SAEB- Sistema de Avaliação da Educação Básica

SISMMAC- Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba

SISMUCAZ- Sindicato dos Servidores Municipais da Ativa e Aposentados do Município de Cerro Azul

STF- Supremo Tribunal Federal

UAB- Universidade Aberta do Brasil

UNDIME- União dos Dirigentes Municipais de Educação

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

UNICEF- Fundo das Nações Unidas para a Infância

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	19
CAPÍTULO 1- ANÁLISE HISTÓRICA DAS POLÍTICAS EDUCACIONAIS DE VALORIZAÇÃO DOCENTE.....	30
1.1 Políticas educacionais e valorização dos profissionais da educação.....	31
1.2 Histórico da valorização docente: da Constituição Federal de 1988 às políticas educacionais atuais.....	40
1.3 O papel do Estado na elaboração das políticas educacionais.....	64
CAPÍTULO 2- QUEM SÃO OS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO E O QUE DIZEM AS PESQUISAS EM RELAÇÃO À SUA VALORIZAÇÃO.....	70
2.1 Quem são os profissionais da educação.....	71
2.2 Análise das pesquisas existentes sobre valorização dos profissionais da educação: Remuneração, Piso Salarial e Planos de Carreira.....	73
2.3 Piso Salarial Profissional Nacional.....	78
2.4 Planos de carreira.....	87
CAPÍTULO 3- ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DE ALGUNS MUNICÍPIOS DO PARANÁ: CONSIDERAÇÕES A PARTIR DA RELAÇÃO ENTRE IDHM, IDEB E PIB PER CAPITA.....	95
3.1 Autonomia dos municípios e responsabilidade da União.....	95
3.2 Caracterização do Estado do Paraná.....	110
3.3 Os dez municípios com IDHM mais elevado e os dez municípios de IDHM menos elevado.....	113
3.4 Planos de carreira dos municípios do Paraná: análise da valorização docente.....	125
3.4.1 O plano de carreira do Magistério Público Municipal de Curitiba.....	131
3.4.2 O plano de carreira do Magistério Público Municipal de Maringá.....	138
3.4.3 O plano de carreira do Magistério Público Municipal de Quatro Pontes.....	142
3.4.4 O plano de carreira do Magistério Público Municipal de Cascavel.....	147
3.4.5 O plano de carreira do Magistério Público Municipal de Pato Branco.....	154
3.4.6 O plano de carreira do Magistério Público Municipal de Inácio Martins.....	160
3.4.7 O plano de carreira do Magistério Público Municipal de Guaraqueçaba.....	164
3.4.8 O plano de carreira do Magistério Público Municipal de Laranjal.....	168

3.4.9 <i>O plano de carreira do Magistério Público Municipal de Cerro Azul</i>	173
3.4.10 <i>O plano de carreira do Magistério Público Municipal de Doutor Ulysses</i>	178
3.5 Planos de carreira analisados.....	182
CONSIDERAÇÕES FINAIS	190
REFERÊNCIAS	194
APÊNDICE A- Quadro 20- Teses e dissertações produzidas de 2000-2014, autores, instituições e seus respectivos programas de pós-graduação.....	216
APÊNDICE B- Quadro 21- Revistas/periódicos e artigos sobre PSPN, planos de carreira e valorização docente (2000-2014).....	220
APÊNDICE C- Quadro 22- Ranking dos municípios paranaenses no PIB per capita.....	223
APÊNDICE D- Quadro 23- Ranking dos municípios paranaenses no IDEB, com destaque para os municípios pesquisados.....	232

INTRODUÇÃO

Os docentes são considerados como os grandes responsáveis pela qualidade na educação, porém, tais profissionais desempenham as suas atividades a partir de um conjunto de situações que envolvem desde a sua formação inicial, até as condições de valorização, as quais incluem remuneração digna, carreira atrativa, bem como as condições de trabalho.

A respeito de quem são os *profissionais da educação*, o Artigo 61, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, LDB nº 9.394, de 1996 (alterado pela Lei nº 12.014, de 2009), destaca que:

Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:

I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;

II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;

III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim. (BRASIL, 2009, p.1).

Assim, são considerados *profissionais da educação* os professores e os trabalhadores da educação em geral, sendo estes os que atuam na gestão, supervisão, orientação, nos diversos níveis e modalidades de ensino. Desse modo, *profissionais da educação* são todos os trabalhadores em educação, inclusive os professores, por isso é um termo abrangente. (MEC, 2010, p.77). Embora exista essa ampla caracterização dos profissionais da educação, é importante ressaltar que as leis que se destinam à implementação dos planos de carreira e do Piso Salarial Profissional Nacional são diferenciadas, pois não abrangem todos os profissionais da educação.

Com esta pesquisa busca-se verificar como as políticas educacionais destinadas à valorização docente concebem essa questão, na medida em que se tem claro que as mesmas não são neutras e que agregam determinada concepção de sociedade e de educação. Sendo assim, os investimentos nessa área são determinados por interesses diversos.

A partir do referencial materialista histórico e dialético, Masson (2013), Almeida e Silva (2013) destacam que a realização de uma investigação sobre políticas educacionais não deve estar dissociada do estudo dos determinantes econômicos e do papel do Estado no processo de definição e implementação das mesmas.

Na elaboração das políticas educacionais ocorrem inúmeros desacordos em torno de interesses de grupos sociais diversos, assim como na sua implementação, pois algumas aspirações poderão ser concretizadas, mas outras ficarão apenas no plano das intenções.

O interesse pelo tema da valorização dos profissionais da educação está relacionado à trajetória profissional e pessoal da autora, à sua formação acadêmica e ao seu ingresso na carreira docente.

A opção da autora pela profissão de professora surgiu muito cedo, porém a decisão de entrar no curso normal, de formação em Nível Médio, ocorreu no ano de 2005, quando concluiu o ensino fundamental. Após concluir o curso normal, a autora iniciou sua carreira como professora, aos dezoito anos de idade, numa escola particular em Ponta Grossa, no ano de 2009, mesmo ano em que começa o curso de Licenciatura em Pedagogia.

A opção profissional, depois do curso Normal, e a atuação como docente, concomitante com o curso de Pedagogia, auxiliaram no processo de formação da autora. Pensando em tudo isso e reconhecendo que a sua formação inicial apresentou fragilidades, a autora optou por abordar o tema da *valorização dos profissionais da educação*, por acreditar que os educadores precisam ser bem formados, tanto antes de iniciarem sua atuação, como depois, de forma a atender as necessidades da prática.

Compreende-se que há uma indissociabilidade entre os temas formação e valorização dos professores, todavia, na presente pesquisa, optamos por abordar sobre o tema da valorização docente. A partir disso, julgamos necessário realizar um levantamento sobre a produção existente a respeito do tema, e percebeu-se que existem inúmeras teses e dissertações associadas à valorização dos profissionais da educação¹.

Assim, foram identificadas 21 produções (teses e dissertações) que abordam sobre a valorização dos profissionais da educação de modo geral; 12 sobre remuneração e piso salarial; e 2 sobre planos de carreira.

Esta pesquisa buscou, também, realizar comparativos entre os dados do Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM), do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), e do Produto Interno Bruto (PIB) per capita de cada um dos municípios do

¹ Foram encontradas, nos programas de Pós-graduação em Educação no Brasil, as seguintes produções (teses e dissertações): 2 sobre atratividade na carreira docente; 5 sobre condições de trabalho e saúde dos professores; 7 sobre condições de trabalho; 37 sobre formação continuada; 11 sobre formação docente; 2 sobre formação e condições de trabalho; 10 sobre impactos do Fundeb/Fundef na valorização do magistério; 8 sobre trabalho docente.

estado do Paraná selecionados e as implicações destes condicionantes no contexto da valorização docente.

A partir disso, elaboramos o seguinte problema para a pesquisa: Como se dá a valorização dos professores nos planos de carreira de municípios do Paraná?

A partir dessa questão geral, definimos outras questões norteadoras da pesquisa:

- Um bom desenvolvimento econômico implica em desenvolvimento social?
- O desenvolvimento socioeconômico promove um bom desenvolvimento educacional?
- Qual a relação entre desenvolvimento econômico, social, educacional e a valorização dos professores?

Partindo dessas questões, destacamos o objetivo geral da pesquisa, o qual consiste em:

- Analisar se os municípios estudados estão de acordo com a legislação, quanto ao estabelecimento de planos de carreira e ao pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional e se isso assegura, de fato, a valorização dos professores. Além disso, apresentamos os seguintes objetivos específicos:

- Identificar as disparidades e/ou paridades entre IDHM, o PIB per capita e o IDEB dos municípios pesquisados.
- Verificar se os municípios que apresentam IDHM alto garantem a valorização dos profissionais da educação.
- Estabelecer um comparativo dos planos de carreira dos cinco municípios que apresentam o IDHM mais elevado com os planos de carreira dos cinco municípios que apresentam o IDHM menos elevado no Estado do Paraná.
- Problematizar o contexto da valorização dos professores nos municípios pesquisados, através da análise dos vencimentos inicial e final e da progressão na carreira.

Julgamos necessário identificar as paridades e/ou as disparidades entre os dados do IDHM e PIB per capita, pois, apesar do IDHM tomar como base três condicionantes – IDHM Longevidade, IDHM Educação e IDHM Renda – apresenta os dados através de uma média aritmética, camuflando os valores do PIB per capita, e nem sempre a posição ocupada pelo município no índice do IDHM mantém-se no índice do PIB per capita.

Como hipótese da pesquisa, esperava-se que um maior desenvolvimento econômico-social gerasse maior valorização dos professores, no entanto, não desconsideramos que outras questões políticas interferem no processo de valorização desses profissionais.

O referencial teórico que orientou esta pesquisa, o materialismo histórico e dialético, parte da realidade que se apresenta objetivamente, cabendo-nos a tarefa de esmiuçar o objeto naquilo que ele é, através de análises, comparações, a fim de desvelar as suas especificidades e contradições. Assim, num primeiro momento, fez-se necessário um estudo sobre as políticas educacionais destinadas à valorização docente, a partir do processo histórico e da estrutura social em que foram elaboradas.

Dessa forma, concebendo que a realidade é contraditória e constituída por múltiplas determinações, há a necessidade de compreender um determinado objeto através do seu recorte na complexa realidade social. Para a concepção materialista histórica e dialética não existe uma pré-estrutura de como se dará a pesquisa, esta coincidirá com a compreensão da própria realidade. Além disso, Frigotto atenta, em relação ao método que:

Na perspectiva materialista histórica, o método está vinculado a uma concepção de realidade, de mundo e de vida no seu conjunto. A questão da postura, neste sentido, antecede ao método. Este constitui-se numa espécie de mediação no processo de apreender, revelar e expor a estruturação, o desenvolvimento e transformação dos fenômenos sociais. (FRIGOTTO, 2001, p.77).

A partir dessa premissa, tal concepção não pode ser considerada apenas como método ao longo de uma trajetória de pesquisa, o “[...] que é o exato oposto daquele proposto por Marx.” (TONET, 2013, p. 72). Além disso, sobre a questão do comprometimento com o conhecimento científico, Tonet (2013, p.70) argumenta que “totalmente ao contrário dos pensadores modernos, seu [de Marx] pensamento não se instaura como uma gnosiologia, mas como uma ontologia”, ou seja, a teoria de Marx considera os seres reais, históricos e sociais.

Os homens fazem parte da história, fazem a própria história; premissa central da concepção materialista histórico e dialética. Nas palavras de Lukács:

A história é exatamente a história da transformação ininterrupta das formas de objetivação que moldam a existência do homem. A impossibilidade de compreender a essência de cada uma dessas formas a partir da sucessão empírica de acontecimentos históricos não se baseia, portanto, no fato de que essas formas são transcendentais em relação à história, como julga, e assim, tem de ser, a concepção burguesa que pensa por determinações isoladoras da reflexão ou por “fatos” isolados, mas no fato de que essas formas singulares não estão imediatamente relacionadas nem na justaposição da simultaneidade histórica, nem na sucessão de seus eventos. (LUKÁCS, 2010, p.371, grifos do autor).

Marx (2003), no *Prefácio à Contribuição à Crítica da Economia Política*, destaca que os homens estabelecem relações sociais a fim de produzir a sua existência e que independem

da sua vontade. Esse é o ponto de partida para o desenvolvimento de seus estudos, ou seja, a realidade social, a forma de organização capitalista. Assim, considera que o conjunto dessas relações de produção é a estrutura econômica da sociedade, enquanto a superestrutura (formas jurídicas, políticas, religiosas, artísticas, filosóficas) se eleva a partir dessas relações e representa as formas ideológicas pelas quais os homens tomam consciência sobre o conjunto da sociedade. Nesse sentido, Marx (2003a) explica

[...] na produção social da sua existência, os homens estabelecem relações determinadas, necessárias, independentes de sua vontade, relações de produção que correspondem a um determinado grau de desenvolvimento das forças produtivas materiais. O conjunto destas relações de produção constitui a estrutura econômica da sociedade, a base concreta sobre a qual se eleva uma superestrutura jurídica e política e à qual correspondem determinadas formas de consciência social. (MARX, 2003, p.5).

Na concepção materialista histórico e dialética há uma interdependência e reciprocidade da esfera superestrutural em relação à base econômica², o que garante a materialidade social, não se constituindo como um organismo que atua automaticamente. Afinal de contas, as transformações na superestrutura não podem ser entendidas apenas como advindas apenas da esfera estrutural.

Por conseguinte, a dialética materialista consiste em analisar o objeto no movimento do real, desvelando as suas especificidades e contradições, “assim, as ideias, as categorias, são tão pouco eternas como as relações que exprimem. São produtos históricos e transitórios”. (MARX; ENGELS, 1978, apud MARTINS, 2007, p.70).

No processo de conhecimento, o “método” materialista histórico e dialético supõe partir do empírico, ou seja, do objeto como ele se apresenta. Nesse primeiro momento, a visão apresenta-se ainda conturbada, caótica, não se tem clareza daquilo que se vê, por isso, há a necessidade de realizar um estudo aprofundado, minucioso sobre esse objeto. Feito isso, é necessário percorrer o caminho inversamente, através de abstrações progressivamente mais delicadas, até atingir as determinações mais simples, chegando de novo ao objeto, o qual faz parte de uma totalidade e é síntese de múltiplas determinações. (MARX, 2003).

Kosik (1995, p. 36) propõe, ao comentar sobre o método, que o ponto de partida da análise deve ser formalmente o ponto de chegada, todavia, ao realizar um estudo em caráter

² Mézáros é um autor atual que discute a importância do Estado, o qual atua como “estrutura de comando político do capital” exercendo sua função corretiva na organização social existente, para proteger e assegurar a produtividade do sistema. (MÉSZÁROS, 2011).

de espiral, se chega a um resultado que não era até então conhecido, assim, o pensamento, ao realizar o que o autor chama de *detour*, chega a algo diverso do que já conhecia, “exatamente porque o caminho da verdade é um *detour*”. Nesse sentido, é importante o pesquisador conhecer as categorias que compõem o método para analisar o objeto como ele se apresenta a partir da sua historicidade.

Assim, a categoria da *totalidade* supõe, segundo Kosik (1995, p. 61), chegar o mais próximo possível do “conhecimento da autêntica objetividade”, atingir o “conhecimento do caráter histórico do fenômeno”, já que “a totalidade materialisticamente entendida é a criação da produção social do homem” e também, síntese de múltiplas determinações.

A realidade apresenta-se através dos fenômenos que podem revelar ou mascarar a essência, cabe, então, ao pesquisador, compreender as especificidades do objeto para se chegar o mais próximo possível do real. Kosik (1995, p.44) destaca que “a totalidade concreta não é um método para captar e exaurir *todos* os aspectos, caracteres, propriedades, relações e processos da realidade; é a teoria da realidade como totalidade concreta”.

A *práxis* enquanto categoria do método materialista histórico e dialético supõe a atividade humana sensível, em que o sujeito está em contato e age sobre o real, dessa forma, “espírito e matéria, consciência e realidade objetiva, subjetividade e objetividade são dois momentos que constituem uma unidade indissolúvel.” (TONET, 2013, p.78).

Kosik chama atenção para o fato de que:

A práxis na sua essência e universalidade é a revelação do segredo do homem como ser ontocriativo, como ser que cria a realidade (humano social) e que, portanto, compreende a realidade (humana e não-humana, a realidade na sua totalidade). A praxis do homem não é atividade prática contraposta à teoria; é determinação da existência humana como elaboração da realidade. (KOSIK, 1995, p.222, grifos do autor).

Conforme Kosik (1995), não se pode considerar a *práxis* sem a relação constante entre a atividade prática e a teoria. Os homens são seres que criam, que realizam, são ativos e podem constantemente transformar a realidade, assim, a ontologia do ser social está conectada à sua forma de vida e sua *práxis*.

A categoria da *mediação* parte do princípio de que tudo está em constante relação. A totalidade existe através das mediações entre os diferentes elementos que compõem as partes específicas, por isso, Lukács (2010) afirma que a totalidade é um “complexo de complexos” e esses complexos mediam-se constantemente. Ao escolher um objeto de estudo, realiza-se um

recorte da realidade o que não supõe analisar esse objeto isoladamente, mas está aí a importância de estudar o objeto na relação entre os contextos universal, particular e singular.

A *contradição* é a categoria que auxilia no desvelamento das relações que apresentam contrariedade entre si, na visualização da busca de superação de um elemento pelo outro, durante o desenvolvimento das transformações do real. As contradições constituem-se como resistências que impulsionam o real à transformação.

A realidade no seu todo subjetivo-objetivo é dialética e contraditória, o que implica a centralidade desse conceito na metodologia proposta. A contradição sempre expressa uma relação de conflito no devir do real. Essa relação se dá na definição de um elemento pelo que ele é. Assim, cada coisa exige a existência do seu contrário, como determinação e negação do outro [...]. (CURY, 1992, p.30).

Ao iniciar o processo de análises, o pesquisador que se utiliza do referencial materialista histórico e dialético pode notar que muitas categorias apresentam-se unidas, conectadas. Todavia, em inúmeras vezes, a realidade encontra-se de forma distorcida, pois a essência do ser, do objeto, está camuflada, necessitando de análises profundas.

Portanto, para fins desse estudo, optou-se por delimitar alguns municípios e seus respectivos planos de carreira. Consideramos, para esse recorte, os dados do último Índice de Desenvolvimento Humano (IDHM 2013) e, neste caso, primeiramente, foram selecionados os dez municípios com registro de maior IDHM e os dez municípios de menor IDHM. Assim, foram destacados os seguintes municípios, em ordem de classificação no IDHM: Curitiba (1º), Maringá (2º), Quatro Pontes (3º), Cascavel (4º), Pato Branco (5º), Londrina (6º), Francisco Beltrão (7º), Marechal Cândido Rondon (8º), Toledo (9º), Palotina (10º), Tunas do Paraná (390º), Santa Maria do Oeste (391º), Ortigueira (392º), Diamante do Sul (393º), Coronel Domingos Soares (394º), Inácio Martins (395º), Guaraqueçaba (396º), Laranjal (397º), Cerro Azul (398º) e Doutor Ulysses (399º). Porém, devido à amplitude do tema, e as características próprias de cada um dos municípios, foi realizada a análise de 10 (dez) planos de carreira no total, sendo 5 (cinco) com maior IDHM e 5 (cinco) com menor IDHM. Desse modo, foram analisados os planos dos seguintes municípios: Curitiba, Maringá, Quatro Pontes, Cascavel, Pato Branco, Inácio Martins, Guaraqueçaba, Laranjal, Cerro Azul e Doutor Ulysses.

Além do Índice de Desenvolvimento Humano, selecionou-se a média no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) e o PIB per capita dos municípios selecionados. Consideramos que o IDHM e o PIB per capita dos municípios interferem na

qualidade da educação, a qual é avaliada pela nota no IDEB e, também interferem na valorização dos profissionais da educação.

O Índice de Desenvolvimento Humano³ constitui-se como um dado importante para avaliar o desenvolvimento econômico de uma população com base em três condicionantes: saúde, educação e renda.

O IDH foi criado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) no ano de 1990, e foi fundamentado nos trabalhos de dois economistas, o paquistanês Mahbub UlHaq e o indiano Amartya Sen (ATLAS/PNUD, 2013). O IDH teve sua primeira publicação em 1990 e tem sido divulgado anualmente, todavia, o Atlas do Desenvolvimento Humano do Brasil teve três edições apenas, em 1988, 2003 e 2013.

A atribuição do Índice de Desenvolvimento Humano é de comparar o nível de desenvolvimento dos países, estados e regiões. O Brasil entrou apenas no ano de 2007 para o grupo dos países que têm IDH considerado alto. (GOIS, 2007).

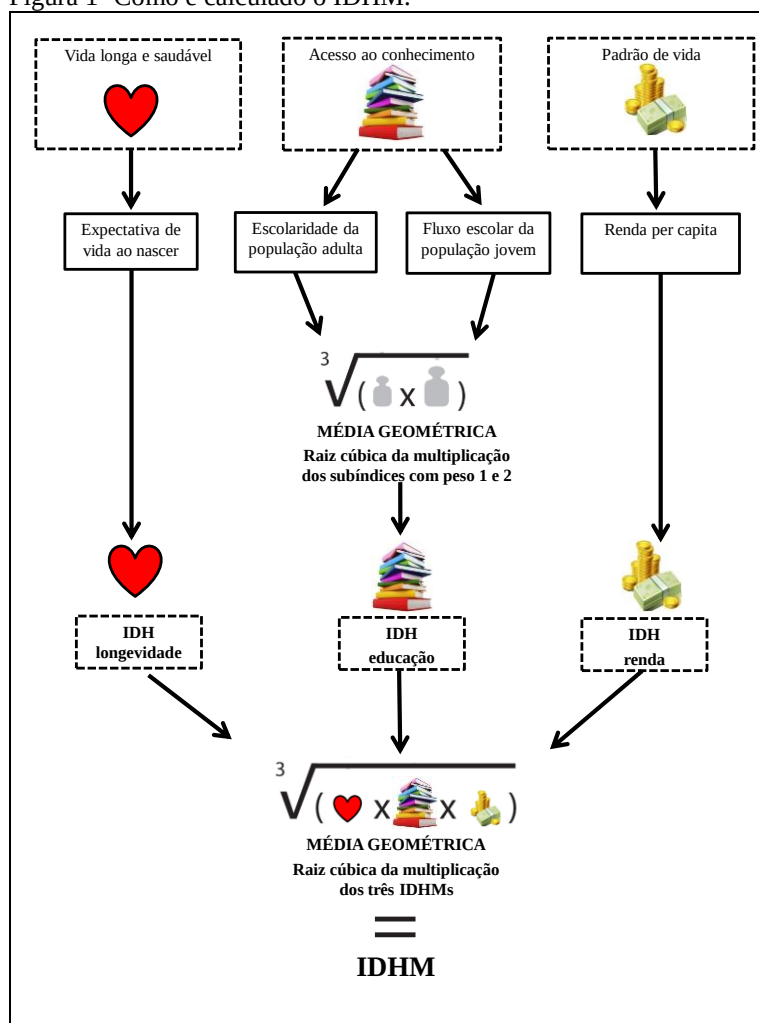
Segundo informações presentes no Atlas do Desenvolvimento Humano do Brasil (2013), em 2012, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, PNUD-Brasil, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada-IPEA, e a Fundação João Pinheiro responsabilizaram-se pela adaptação da metodologia utilizada para o cálculo do IDH global, em outra metodologia mais adequada ao contexto brasileiro, a fim de calcular o IDHM (Índice de Desenvolvimento Humano Municipal) dos 5.565 municípios do país, com base nos dados do Censo Demográfico de 2010. Além disso,

também recalculou-se o IDHM, a partir da metodologia adotada, para os anos de 1991 e 2000, por meio de uma minuciosa compatibilização das áreas municipais entre 1991, 2000 e 2010 para levar em conta as divisões administrativas ocorridas no período e permitir a comparabilidade temporal e espacial entre os municípios. O desafio já havia sido enfrentado nas edições do Atlas de 1998 e 2003. (ATLAS/PNUD, 2013).

Para o cálculo do IDHM é realizada uma média composta de três dimensões do desenvolvimento humano: longevidade (IDHM Longevidade), educação (IDHM Educação) e renda (IDHM Renda). O índice varia de 0 a 1, como o IDH Global, e quanto mais próximo de 1, maior o desenvolvimento humano. A figura a seguir ilustra como é calculado o IDHM.

³ O IDH varia entre 0 e 1, assim, quanto maior a proximidade de 1, mais desenvolvido é o país, estado ou município.

Figura 1- Como é calculado o IDHM.



Fonte: Atlas (2013), adaptado pela autora.

De acordo com o Atlas (2013, p.2), o desenvolvimento não se limita ao crescimento econômico e “o ranking do IDHM estimula formuladores e implementadores de políticas públicas no nível municipal a priorizar a melhoria da vida das pessoas em suas ações e decisões”. Na presente pesquisa, utilizamos os dados do último Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM- 2013).

Também consideramos necessário, no desenvolvimento da pesquisa, a verificação dos dados apontados pelo Índice de Desenvolvimento da Educação Básica, que tem importância para a avaliação da qualidade da educação. Tal índice foi criado em 2007, pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). O IDEB das escolas e das redes de ensino varia de 0 a 10 e considera a taxa de rendimento escolar (aprovação) e as médias de desempenho nas provas aplicadas pelo Inep. Como fonte para se verificar os índices de aprovação é consultado o Censo Escolar; já as médias de desempenho são obtidas

através da Prova Brasil, realizada anualmente nos 5º e 9º anos da Educação Básica, para escolas e municípios e o Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB), para os estados e o País.

Consideramos importante analisar os resultados do IDEB dos municípios cujos planos de carreira serão estudados, pois a formação e a valorização dos professores são imprescindíveis para a melhoria da qualidade da educação, embora não sejam os únicos fatores determinantes. A partir disso, não tomamos como base a questão meritocrática, ou seja, se os professores recebem ou deveriam receber prêmios e gratificações conforme o desempenho dos alunos no IDEB, mas se uma boa nota no IDEB está relacionada com a valorização dos professores nos municípios estudados.

Como a condição econômica é importante para se considerar a qualidade de vida e acesso aos bens produzidos e aos serviços prestados socialmente, destacamos que o PIB per capita de um município pode revelar questões importantes sobre a qualidade da educação e, mais especificamente, sobre a valorização docente.

Todavia, sabemos que o desenvolvimento econômico não traz, necessariamente, desenvolvimento social. Como exemplo disso, podemos destacar a colocação do Brasil na economia mundial, que no ano de 2013 foi considerada a 7ª maior economia do mundo, com US\$ 2,190 trilhões, no entanto, mantendo-se na 85ª colocação mundial em relação ao IDH, com o valor de 0,730 (G1, 2014). Além disso, em 2012, segundo dados do Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (PISA, na sigla em inglês), o Brasil ficou na posição 58ª em Matemática, 55ª em Leitura, e 59ª em Ciências. Essa avaliação é aplicada pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a cada três anos, com estudantes de 15 anos, para verificar até que ponto os alunos aprenderam conceitos e habilidades nessas áreas do conhecimento. Em dados divulgados no dia 1º de abril de 2014, pela OCDE, o Brasil ocupou a colocação 38º lugar, com 428 pontos, entre os 44 países participantes. Os estudantes (85 mil, com 15 anos) tinham que resolver problemas de raciocínio lógico relacionados a situações práticas do cotidiano. No Brasil, menos de 2% dos estudantes avaliados atingiram o desempenho máximo na solução dos problemas.

Por isso indagamos: A riqueza produzida garante melhor qualidade de vida à população? Essa mesma riqueza garante, também, uma educação de qualidade e professores mais valorizados?

A valorização docente supõe considerar os profissionais docentes como categoria profissional equivalente às demais profissões com o mesmo nível de formação, por isso, o Piso Salarial e a carreira profissional devem ser atrativos e compensadores.

Dessa forma, Vieira (2013, p.44) afirma que, “ao promover o debate sobre salário no contexto do direito à educação de qualidade, os profissionais da educação atuam politicamente e obtêm resultados— positivos ou negativos— também de natureza política”.

Cientes da importância da compreensão do processo histórico e estrutural em que as políticas educacionais são estruturadas e implementadas, no primeiro capítulo do trabalho, realizamos uma análise histórica das políticas educacionais destinadas à valorização docente, focando desde a Constituição Federal até as políticas atuais. Em seguida, apresentamos o papel do Estado em relação às políticas educacionais, compreendendo que este não é neutro e atua no âmbito de uma correlação de forças entre diferentes classes e grupos sociais.

No segundo capítulo, abordamos sobre o tema da formação e da valorização dos profissionais da educação, partindo da concepção de quem são os denominados “profissionais da educação”, e, na sequência, realizamos uma análise de como tem sido discutido esse tema nas pesquisas (teses, dissertações e artigos) produzidas entre os anos de 2000 a 2014.

No terceiro capítulo realizamos a análise dos planos de carreira dos 5 (cinco) municípios que apresentam IDHM mais elevado e dos 5 (cinco) municípios que apresentam IDHM menos elevado. Nesta análise, consideramos, além do IDHM, os dados referentes ao PIB per capita e ao IDEB dos municípios. Nos planos de carreira, a análise foi centrada nos vencimentos inicial e final, no cumprimento à Lei do Piso Salarial Profissional Nacional e na forma como ocorre a progressão na carreira.

CAPÍTULO 1

ANÁLISE HISTÓRICA DAS POLÍTICAS EDUCACIONAIS DE VALORIZAÇÃO DOCENTE

O presente estudo aborda a questão da valorização docente, porém, com foco nos planos de carreira de alguns municípios do Paraná, visto que o plano de carreira é um dos aspectos que compõem o processo de valorização docente, juntamente com o estabelecimento do Piso Salarial Profissional Nacional, a formação inicial e o desenvolvimento de uma formação continuada, bem como as condições de trabalho.

Para Gurgel (2012, p. 220-221), o plano de carreira

versa sobre o conjunto de normas que definem e regulamentam as condições e o processo de movimentação dos integrantes em uma determinada carreira, e estabelece a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração. Por sua vez, carreira constitui-se na organização dos cargos de determinada atividade profissional em posições escalonadas em linha ascendente.

Em todos os municípios brasileiros devem ser estabelecidos *novos* planos de carreira, de acordo com a Resolução nº 2, de 2009, os quais precisam estar de acordo com a Lei do Piso. Dessa forma, os planos de carreira necessitam apresentar, sobre os profissionais da educação, dentre outras questões:

- seu vencimento inicial básico e os níveis de vencimentos ao longo da carreira;
- como se dará a sua progressão ao longo da carreira;
- de quanto será a sua jornada de trabalho;
- as políticas de formação continuada realizadas durante a carreira;
- a descrição dos seus cargos e funções.

O plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público municipal deveria compor uma lei que, de fato, buscasse a valorização dos docentes, porém, isso não ocorre no contexto nacional, devido às inúmeras disparidades regionais. Em dados apontados pelo Plano de Ações Articuladas-PAR (apud BALMANT, 2011), 57% dos municípios do nosso país não oferecem plano de carreira aos professores; “dos 5.565 municípios brasileiros, 5.532 (99,4%) responderam ao questionário do governo federal. Desses, apenas 43% afirmaram que têm plano de carreira”. (BALMANT, 2011).

Desse modo, para compreender o processo de valorização dos profissionais da educação em sentido mais amplo, consideramos necessário realizar uma análise histórica sobre o processo de organização das políticas educacionais destinadas à valorização docente no Brasil.

Tal análise torna-se importante a partir da relação dialética que se estabelece entre estrutura e história, já que ambas entrelaçam-se constantemente no processo de vida dos sujeitos reais. Por essa razão, “não pode haver nenhuma compreensão verdadeira do movimento histórico em si sem que se apreendam ao mesmo tempo as correspondentes determinações materiais estruturais em suas especificidades.” (MÉSZÁROS, 2011, p. 13).

Na busca de compreender a relação entre estrutura e história, na seção seguinte, abordamos, a princípio, sobre o tema da valorização docente nas políticas educacionais de modo geral e, posteriormente, as analisamos mais detalhadamente.

1.1 Políticas educacionais e valorização dos profissionais da educação

Nos últimos anos, as políticas educacionais destacam que, para uma educação de qualidade, é necessário bons professores e um investimento na sua formação e valorização. Todavia, sabemos que há, também, inúmeros outros condicionantes que colaboram para que ocorra a qualidade na educação, a qual está relacionada à estrutura econômica, à organização social e cultural do país.

A educação de qualidade pressupõe a garantia da aquisição dos conhecimentos considerados essenciais no contexto atual. Porém, a garantia de acesso à Educação Básica obrigatória para todo “cidadão”, como disposto no Artigo 5º da LDB nº 9.394, de 1996, não condiz necessariamente com o desenvolvimento de uma educação de qualidade.

Na legislação, a Constituição Federal de 1988 propõe no Artigo 206, Inciso VII, que o ensino aconteça visando à garantia de um padrão de qualidade. Em seguida, em redação dada pela Emenda Constitucional nº 14, de 1996, o Artigo 211, §1º, dispõe que

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. (BRASIL, 1996, p.1).

A LDB nº 9.394, de 1996, também apresenta, no Artigo 3º, Inciso IX, que a educação nacional deve ter “garantia de padrão de qualidade”. O Artigo 4º, Inciso IX, propõe que sejam ofertados “padrões mínimos de qualidade de ensino, definidos como a variedade e quantidade mínimas, por aluno, de insumos indispensáveis ao desenvolvimento do processo de ensino aprendizagem”. Portanto, o ensino de qualidade é assegurado nas leis, porém nem sempre na realidade.

Torna-se complexo abordar o tema da qualidade, pois esse assunto não pode ser desvinculado: a) da questão da quantidade; b) de uma seleção de critérios nacionais que conduzam ao estabelecimento de um padrão de referência sobre o que seria considerado *de qualidade*; e c) investimentos mínimos em todas as etapas da educação.

No Brasil, o Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb)⁴, tem sido utilizado para avaliar alguns aspectos da qualidade da educação e se divide entre dois processos: a Avaliação Nacional da Educação Básica (ANEB), que avalia as Redes de Ensino e a Avaliação Nacional do Rendimento Escolar (ANRESC), conhecida como Prova Brasil, que avalia o rendimento escolar dos alunos dentro de cada escola. Para o Conselho Nacional de Educação (CNE/CEB nº 8/2010), o Saeb revela um dado negativo, a baixa qualidade no ensino brasileiro, que se confirma através da Prova Brasil, todavia, o Saeb também colabora para evidenciar as diferenças entre as regiões, estados, municípios e escolas.

Com a intenção de elaborar uma referência, um ponto de partida para se atingir a qualidade na Educação Básica, no Brasil, criou-se o *Custo Aluno Qualidade inicial* (CAQi), desenvolvido pela Campanha Nacional pelo Direito à Educação. Nesse contexto, o Conselho Nacional de Educação (CNE) aprovou a Resolução nº 8, de 2010, com a qual se objetiva normatizar padrões mínimos de qualidade da Educação Básica, ou seja, qual seria o *mínimo* para dar qualidade ao ensino, considerando-se professor, média de alunos, bibliotecas e materiais didáticos. Pinto (2014) participou da elaboração da proposta do CAQi e defende que:

Com o CAQi garantiria-se que nenhum aluno do país, via Fundeb, receberia um valor aluno inferior àquele praticado pelo fundo em SP. Isso estaria ainda longe de uma qualidade substantiva (haja vista os problemas do ensino público de SP), mas já seria um passo importante ao praticamente eliminar as diferenças entre estados no Fundeb e ao garantir um padrão mínimo de qualidade de ensino. Para tanto bastaria a União destinar como complemento ao Fundeb 1% do PIB, um valor totalmente

⁴ Implementado pela Portaria nº 931, de 21 de março de 2005.

viável para quem arrecada cerca de 20% do PIB. (PINTO, 2014, apud PORTAL ANPED, 2014, p. 4).

No Parecer CNE/CEB nº 8, de 2010, o CNE argumenta que “o maior desafio rumo à qualidade é promover a valorização dos profissionais da Educação, o que exige valorizar sua remuneração, instituir planos de carreira, promover formação inicial e continuada, e propiciar adequadas condições de trabalho”. (BRASIL, 2010, p.9).

No mesmo sentido, Gouveia et al. (2006) apontam que os profissionais da educação “compõem parte significativa” dos padrões mínimos para o desenvolvimento de uma educação de qualidade, sejam nos seus aspectos qualitativos quanto quantitativos.

Neste caso, os aspectos relacionados às condições de trabalho do professor são especialmente dotados destas duas dimensões quando consideramos os itens do tipo de vínculo profissional e do tempo na carreira; a jornada de trabalho e sua importância no desenvolvimento do trabalho escolar; a dedicação dos profissionais a uma única escola e suas relações com esta escola; a valorização salarial; a qualificação e a motivação para o trabalho. (GOUVEIA et al., 2006, p.260).

Atualmente, em se tratando do *Custo Aluno Qualidade inicial* (CAQi), o MEC tem como objetivo atingir, no IDEB de 2021⁵, a nota 6,0, a qual se compara ao desempenho escolar atual dos países que compõem a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e, para isso, o MEC estabelece metas para todos os estados e municípios. Todavia, o próprio ministério evidencia que apenas nove estados brasileiros conseguirão atingir tal meta. (MEC/CNE/CEB, nº 8/2010, p.7-8).

Consideramos, nesse contexto, que a qualidade social é a que melhor garante aos profissionais da educação, aos alunos e à sociedade uma educação democrática, voltada para as demandas sociais. Nessa perspectiva, Flach (2005, p.26) define que a qualidade social, em relação à valorização dos profissionais da educação, “se dá através de: garantia de condições dignas de trabalho, formação (inicial e em serviço), carreira e remuneração, procurando atender as necessidades de cada escola e do sistema [...]”. Esses são aspectos imprescindíveis para a valorização do professor.

A respeito disso, Silva (2009, p. 225) enfatiza que a escola que está voltada para a qualidade social

⁵ Os percentuais do PIB per capita utilizados anualmente para corrigir o valor do CAQi, para cada etapa da Educação Básica, condiz com: 39,0% para creche; 15,1% para pré-escola; 14,4% (no campo- 23,8%) para 1º a 5º ano do Ensino Fundamental urbano; 14,1% para 6º a 9º ano do Ensino Fundamental urbano (no campo, 18, 2%); e, 14,5% para Ensino Médio. (LIBÂNEO; OLIVEIRA; TOSCHI, 2012, p. 289).

atenta para um conjunto de elementos e dimensões socioeconômicas e culturais que circundam o modo de viver e as expectativas das famílias e de estudantes em relação à educação; que busca compreender as políticas governamentais, os projetos sociais e ambientais em seu sentido político, voltados para o bem comum; que luta por financiamento adequado, pelo reconhecimento social e valorização dos trabalhadores em educação; que transforma todos os espaços físicos em lugar de aprendizagens significativas e de vivências efetivamente democráticas.

Na mesma direção, Vieira (2012, p. 60) argumenta que “a qualidade depende, também, de financiamento, gestão democrática, consolidação de um sistema de educação, entre outros fatores. Depende, porém, fundamentalmente, da valorização profissional, voltada para o alcance de condições objetivas de trabalho”.

Silva (2013, p.5-6) afirma que a valorização docente, para a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação, leva

em consideração um tripé que envolve: a remuneração digna, a partir de um Piso Salarial Nacional Profissional (PSPN) que garanta a subsistência do professor num único emprego; formação inicial de qualidade e formação continuada, capazes de conferir competência e autonomia ao ato docente; carreira que fixe o professor ao sistema de ensino, com uma jornada organicamente composta de aulas e tempo de realimentação pessoal e coletiva do ato docente, e que propicie identidade do profissional com a proposta pedagógica da escola e do compromisso político com o seu sucesso.

Dessa forma, não há como se discutir valorização docente sem se considerar o estabelecimento de um Piso Salarial Profissional Nacional, planos de carreira atrativos, que realmente valorizem os professores, bem como condições adequadas de trabalho. Essas questões, aliadas ao investimento adequado do Estado são essenciais para que ocorra a valorização docente.

Nos últimos anos, é possível perceber algumas conquistas e avanços nas políticas educacionais brasileiras, se comparadas com as políticas de governos anteriores, todavia, a concepção neoliberal ainda orienta algumas das ações do Estado, que, apesar de no plano discursivo assumir um caráter mais democrático, continua desresponsabilizando-se pelas questões sociais, com o objetivo de manter a atual forma de organização social. Nesse caso, Peroni (2003, p.50-51) destaca que

torna-se evidente que não se trata de Estado mínimo genericamente. É o Estado de classe, hegemonizado pelas elites do setor financeiro, neste período particular do capitalismo, e que se torna mínimo apenas para as políticas sociais. Esse é o Estado máximo para o capital e mínimo para as políticas sociais.

Além disso, Alves (2014, p. 3) afirma que, durante a década de 2000, inaugurou-se um novo projeto burguês de desenvolvimento no Brasil, o qual denomina de “neodesenvolvimentismo”, um processo que teve seu “primeiro ciclo histórico [...] sob o governo [de] Luis Inácio Lula da Silva (2003-2008). Foi o ciclo do lulismo que se impôs como novo modelo de desenvolvimento burguês [...]”.

Desse modo, por mais que várias medidas tenham provocado avanços e tenham representado algumas conquistas sociais, como o estabelecimento do PSPN, por exemplo, o Estado não deixou de apoiar a expansão do capital, inclusive suas ações objetivam manter a desigualdade de classes e atender a lógica do empresariado. As análises de Alves (2014) revelam que o governo “neodesenvolvimentista” é refém dessa lógica e age nos limites do Estado Neoliberal. Segundo o autor,

[...] no primeiro governo Lula (2003-2006) se mantiveram os pilares da *macroeconomia neoliberal* visando acalmar os *mercados financeiros* e sinalizando de modo claro que o novo governo pós-neoliberal não tinha veleidades anticapitalistas. Pelo contrário, o compromisso sagrado do novo governo era honrar os pagamentos com os credores da dívida pública, ninho do capital financeiro que suga cerca de 50% do orçamento público da União. *O objetivo do lulismo demonstrou ser [o de] reorganizar o capitalismo no Brasil e não aboli-lo*. Enfim, promover um novo choque do capitalismo nos moldes pós-neoliberais. (ALVES, 2014, p. 4, grifo nosso).

Todas essas questões apontam para o fortalecimento da concepção neoliberal, o que gera inúmeros problemas, pois, muitas vezes, escolas, gestores e professores acabam sendo responsabilizados pelos resultados do processo educacional. Assim, destacam-se atitudes específicas e isoladas das instituições e dos profissionais que nelas atuam, como se a autonomia conseguisse sanar a crise pela qual a escola está passando. Crise esta que não tem sua origem na própria escola, mas na forma de organização social vigente, a sociedade capitalista, na qual imperam as desigualdades e injustiças sociais.

A base da estrutura da sociedade capitalista é formada pela divisão de classes, pelas relações sociais de produção, o que, em última instância, determina a produção e a reprodução da vida real, ou seja, o capital controla o trabalho e, este último, encontra-se subordinado ao primeiro. Porém, o próprio capital, e a necessidade devastadora de seu domínio absoluto sobre a ordem social, põe em risco a perda do controle do sistema capitalista global. (MÉSZÁROS, 2011).

Tonet (2012, p. 32) argumenta que a educação, já que tem uma dependência ontológica em relação ao trabalho, sofre influência desta crise das mais variadas formas, por meio: a) da divergência entre as teorias e métodos buscados pela educação anterior em relação às exigências do novo padrão de produção e forma como se organizam as relações sociais; b) da busca de alternativas para solução desta divergência; c) do emprego de um caráter cada vez mais mercantil à educação, condicionando-lhe como uma mercadoria.

Cury (2010, p. 1097) justifica que, diante da crise da educação, percebe-se “uma presença maior do Estado, que recusa o Estado mínimo, mas que também não chega a ser um Estado predominantemente interventor”. Assim, o Estado age no âmbito de uma correlação de forças, sendo possível reconhecer no discurso de políticos e nos textos das políticas educacionais em relação aos profissionais da educação que estes precisam ser valorizados, no entanto, na concretização das políticas educacionais, o Estado pouco realiza para que essa valorização de fato ocorra.

Há uma tendência de se enfatizar que basta disposição, trabalho e ânimo para que o processo educacional atinja o sucesso almejado, e que essas questões estão acima de outras que são consideradas fundamentais. (VIEIRA, 2013). A presidente Dilma Russef, ao prestar homenagem ao dia dos professores, no ano de 2013, afirmou que “o professor é a base do desenvolvimento de um país”, porém, sabe-se que a educação sozinha não poderá conduzir nenhum avanço social, tampouco a ação isolada dos professores.

Assim, as políticas educacionais são o resultado da luta entre diferentes classes e grupos sociais, o que pode dificultar a implementação de políticas voltadas à valorização de professores.

Na busca de compreender esses processos históricos, analisamos como se deu a implementação das políticas de valorização dos profissionais da educação desde a Constituição de 1988 até os dias atuais, com o intuito de verificar se as metas que foram propostas estão em consonância com as lutas dos docentes.

Torna-se importante enfatizar que as reformas ocorridas no Brasil, a partir da década de 1990, podem ser relacionadas ao contexto de reorganização mundial, a qual está orientada por condicionamentos econômicos. Almeida (2009, p.5) afirma que, nos últimos anos, intensificaram-se as intervenções de organismos internacionais na definição das políticas públicas nacionais, auxiliando o Estado a reorganizar suas funções e atender ao ideário neoliberal.

Em se tratando de mudanças na organização das políticas públicas nacionais, Pinto (2012) afirma que, após o Fundef, os municípios assumem maior encargo em relação à divisão de responsabilidades, isso está relacionado ao fato de que o Brasil se constitui como uma República Federativa desde a Constituição de 1988 e, assim, os entes federados são considerados autônomos, porém devem cooperar com os objetivos da União.

A respeito disso, Gouveia (2008, p. 41) destaca que a maior transferência de responsabilidades para os municípios não corresponde a “um processo automático, uma vez que, federalismo não é sinônimo de descentralização”. Para a autora, essa mudança foi muito importante para o ordenamento das políticas sociais no âmbito municipal, principalmente a partir dos anos de 1990, pois os municípios são incumbidos do atendimento das necessidades mais emergenciais, como saúde, educação e assistência social, por exemplo. Dessa forma, a existência do “pacto federativo significa a repartição de competências e o reconhecimento da autonomia, sem hierarquia.” (MASSON, 2009, p.189).

Sobre o pacto federativo, Scheibe (2010, p. 984) argumenta que:

[...] estados e municípios, considerados entes autônomos, conforme a Constituição Federal de 1988, correspondem cada um a um sistema de ensino. Há professores federais, estaduais e municipais; professores concursados e não concursados; professores urbanos e rurais; professores das redes pública e particular e das redes patronais profissionais (Sistema S); e professores titulados e sem titulação. Essa situação origina planos de carreira distintos (ou ausência de planos), salários diferenciados e duplicação de jornada em carreiras diferentes: estadual/municipal; pública/privada; educação básica/educação superior.

Dessa forma, estados e municípios seguem com planos de carreira díspares, já que estamos numa época em que, como enfatiza Abicalil (2012, p.22), o perfil brasileiro é marcado pela mais duradoura trajetória de liberdade democrática, e, por um “processo recente de crescimento econômico, com distribuição de renda e desconcentração da riqueza nacional, dentre outros fatores marcantes”.

Os entes federados, então, dispõem de liberdade, porém, devem assumir as tarefas que lhes são atribuídas. Para Brasil (2012, apud DOURADO, 2012, p. 12-13), um dos grandes desafios para o federalismo no nosso país é conseguir que os entes federados atuem de forma colaborativa e cooperativa, no entanto, “o maior desafio será o de construir um *sistema nacional de educação descentralizado* e que não perca de vista a unidade nacional.” Com isso, percebem-se como as medidas estatais são contraditórias, pois ao mesmo tempo em que

muito se discute sobre a importância de um sistema nacional, a descentralização é que deve nortear as medidas no âmbito de cada estado ou município.

Dentre as medidas para a diminuição das assimetrias entre os entes federados, Brasil (2012, apud DOURADO, 2012, p. 17) sugere que:

Colaboraria muito para a diminuição da assimetria regional se fossem considerados os parâmetros discutidos na obtenção do custo-aluno-qualidade (CAQ) cujos valores seriam referência para a complementação da União: a cada aluno da educação básica estaria associado, no mínimo, o valor obtido pela metodologia, na obtenção do CAQ. A alteração se relacionaria à ampliação dos recursos pela aprovação dos 10% do PIB. O êxito do sistema é diminuir as assimetrias regionais.

Dessa forma, falta à educação brasileira um Sistema Nacional que contemple as necessidades do país como um todo, considerando todas as especificidades e responsabilidades dos entes federados, conduzindo as ações cooperativas para um objetivo comum. A respeito disso, Mello (2011), ao emitir o seu parecer sobre a concretização efetiva do novo Plano Nacional de Educação (PNE- PLC nº 103, de 2012), afirma que “o regime de colaboração é um dos pontos nodais para a efetivação do Plano. Por isso, há uma grande preocupação, [...] no sentido de que o Estado trabalhe juntamente aos municípios, para que ambos tenham a mesma visão, o mesmo plano”, no sentido de um Sistema Nacional de Educação.

Assim, é imprescindível que os objetivos para a valorização dos professores visem realmente a avanços significativos na sua carreira, de modo que a sua remuneração seja digna e a carreira seja atraente, além disso, que no estabelecimento de diretrizes e leis, os estados e os municípios possam cumpri-las, superando as diferenças existentes no âmbito nacional.

Flach (2013), com base em Campos (2002), Tanuri (2000) e Rabelo (2010), afirma que “os professores brasileiros, em especial aqueles que se dedicam ao início da formação educacional de crianças, nunca foram remunerados adequadamente.” Muito pelo contrário, a valorização dos professores, em vários casos, se dá pelo mérito, pela produção, e isso se consolida, inclusive, na efetivação das leis que instituem os planos de carreira de determinados locais. Como exemplo, destacamos o estado de São Paulo, onde existe o Programa de Valorização por Mérito, voltado aos professores estaduais, o qual foi lançado pelo governo em agosto de 2009 e implantado em 2010. A concretização do programa se dá através da realização anual de uma prova aplicada aos profissionais da educação, que é aplicada pela Secretaria de Educação do estado paulista.

A valorização por mérito é um dos critérios utilizados para a progressão na carreira da rede estadual paulista. No ano de 2014 ocorreu um reajuste salarial de 10,5%, somente para os servidores que atingiram a nota 5, dentre eles, professores, diretores de escola, assistentes de diretor, supervisores de ensino e coordenadores pedagógicos efetivos. (PORTAL VIVA, 2014).

No estado de São Paulo, o limite de promoções na carreira é de quatro vezes, sendo que “conforme seu tempo de serviço, é necessário alcançar nota 6 para ir para a faixa salarial de número 2; nota 7 para a faixa 3 e assim sucessivamente, até a nota 9 para a faixa salarial de número 5-R\$ 6.270,78 para professores.” (SOUZA, 2009 apud DIAS, 2009, p. 2). Além disso, de acordo com Mota (2014 apud LIMA, 2014, p.1), há críticas quanto aos critérios utilizados para os profissionais que irão realizar a prova, pois eles “não podem ter faltado, ter tirado licença médica ou mesmo usufruir das férias prêmio, um benefício que o próprio estado oferece ao docente”.

Além da valorização por mérito, que premia o professor conforme seu desempenho, é preocupante a disparidade da valorização dos professores em comparação com a de outros profissionais com formação equivalente. Segundo informações do Anuário Brasileiro, em nosso país existem 2.045.351 professores atuantes na Educação Básica (BRASIL, 2013, p.99), no entanto, Alves e Pinto (2011), ao realizarem um comparativo entre a renda média de um professor do Ensino Fundamental e a remuneração de outros profissionais com o mesmo nível de formação, apontam que “o nível socioeconômico dos professores e o rendimento de seu trabalho é menor que o de outros profissionais com nível de formação equivalente e ou mesmo inferior”, assim, enquanto algumas profissões recebem salários de R\$ 4.000,00 a R\$ 6.000,00, os professores do Ensino Fundamental recebem de R\$ 1.450,00 a R\$ 1.600,00. (ALVES; PINTO, 2011, p. 606). A análise teve como base os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios e do Censo Escolar de 2009. Além disso, Alves e Pinto (2011, p.606) afirmam que os dados evidenciam que “um terço dos professores do ensino fundamental e 50% da educação infantil não são formados em nível superior”.

Na seção seguinte, analisamos como se constituiu o histórico da valorização docente na legislação, com recorte a partir da Constituição Federal até os dias atuais. Procuramos verificar o que foi considerado na implementação das leis, bem como as metas propostas para a valorização docente.

1.2 Histórico da valorização docente: da Constituição Federal de 1988 às políticas educacionais atuais

Existem inúmeras pesquisas e um vasto número de produções sobre a formação e a valorização dos profissionais do magistério. Esses temas também estão muito presentes nas leis, nas políticas educacionais, nos discursos e nas campanhas eleitorais, porém, a efetivação da formação de professores em nível superior e a concretização da valorização docente não avançam.

No documento final da Conferência Nacional de Educação (2010), o tema da formação docente foi separado da valorização docente, todavia destacou-se que tal separação foi apenas com intenções didáticas, visto que são questões indissociáveis. Dentre os aspectos considerados de importância, ao se discutir sobre formação e valorização docente, o documento final destacou que

a formação e a valorização dos/das profissionais do magistério devem contemplar aspectos estruturais, particularmente, e superar as soluções emergenciais, tais como: cursos de graduação (formação inicial) a distância; cursos de duração reduzida; contratação de profissionais liberais como docentes; aproveitamento de estudantes de licenciatura como docentes; e uso complementar de telessalas. E extinguir, ainda, todas as políticas aligeiradas de formação por parte de “empresas”, por apresentarem conteúdos desvinculados dos interesses da educação pública, bem como superar políticas de formação que têm como diretriz o parâmetro operacional do mercado e visam a um novo tecnicismo, separando concepção e execução na prática educacional. (CONAE, 2010, p.80).

Para que ocorra a valorização dos profissionais do magistério há a necessidade de uma série de medidas, as quais não devem ficar somente no plano das intenções. Analisamos como essa temática foi considerada na elaboração das políticas educacionais, principalmente nos últimos anos.

A Constituição de 1988 já previa, no Artigo 206, Inciso V (através da Emenda Constitucional nº 19), o ingresso dos profissionais docentes às redes públicas, exclusivamente por concurso público de provas e títulos.

Posteriormente, em 1993, em Jomtien, durante a Conferência Mundial de Educação para Todos⁶, constataram-se problemas relacionados ao analfabetismo em alguns países. Ao

⁶ Segundo Peroni (2003, p.94), o documento da Conferência “apontava como tarefa urgente, para o Brasil, inserir-se no quadro das transformações contemporâneas, que se operavam em nível mundial, por força de uma revolução científico-tecnológica sem precedentes”, o que exigia a ação do Estado na implementação das políticas educacionais.

todo, participaram 155 governos, além de associações profissionais, organismos não governamentais, alguns organismos internacionais como o Banco Mundial, UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e cultura), UNICEF (Fundo das Nações Unidas para Infância), e PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento). (TORRES, 2001).

Torres (2001) destaca que foi criado um órgão interagencial encarregado do acompanhamento do desenvolvimento do plano, o Fórum Consultivo Internacional para a Educação Para Todos (EFA Fórum). Dessa forma, ocorreram reuniões realizadas pelo Fórum para avaliar como estavam sendo desenvolvidas as metas estabelecidas em Jomtien. Durante a terceira reunião, que ocorreu em Amã, de 16 a 19 de junho de 1996, foram elencadas as conquistas e limitações do plano. Das conquistas, destacou-se que foram encontrados avanços em todas as regiões, principalmente no que diz respeito à educação primária. Das limitações, o Fórum considerou que o avanço havia se dado de forma muito lenta, o que, para Torres (2001, p. 13), resultou num “encolhimento no conceito e na prática do ideário e das metas originais da Educação para Todos”.

Das estratégias definidas durante a Conferência em Jomtien, destacamos: a) satisfazer as necessidades básicas e aprendizagem de todos; b) dar prioridade a meninas e mulheres, e depois aos grupos desamparados; c) priorizar pela aprendizagem. (TORRES, 2001). No entanto, houve um enxugamento das propostas, pois, ao invés de se oferecer uma educação para todos, o objetivo foi de oferecer educação para meninos e meninas mais pobres; a universalização da Educação Básica se transformou em universalização da educação primária; as necessidades básicas de aprendizagem resumiram-se em necessidades mínimas de aprendizagem. (TORRES, 2001).

Para Torres (2001), uma década é um tempo muito limitado para se atingirem metas como as que foram estabelecidas em Jomtien. Na sua visão,

levar a cabo a Educação para Todos implica instaurar processos complexos e continuados de transformação educativa, cultural, política, econômica e social, processos que requerem não só firme vontade, mas imaginação, visão de longo prazo, uma política de alianças, estratégias adequadas e um tempo que ultrapassa muito uma década. (TORRES, 2001, p. 64).

Como medida de superação do problema do analfabetismo, no Brasil, foi aprovado o Plano Decenal de Educação para Todos (1993-2003), com objetivos voltados para a universalização do Ensino Fundamental. O Plano previa, para a concretização dos seus

objetivos, a definição de padrões de aprendizagem a serem atingidos em cada etapa da Educação Básica. Voltava-se, também, para a questão do ambiente físico, dos recursos e do desenvolvimento do ensino de qualidade. Para tanto, o referido plano indicava a necessidade de articulação com outros setores (secretarias, universidades), com vistas a buscar o aperfeiçoamento contínuo e a formação em nível superior para os profissionais que atuavam na Educação Básica. O plano também propunha o estabelecimento de medidas voltadas para a valorização docente, elaboração de planos de carreira que promovessem a profissionalização do magistério, remuneração e qualificação. (BRASIL, 1993, p.46). Segundo Vieira (2013, p.131), a preocupação com o cumprimento das metas do plano contribuiu para a discussão sobre a valorização do profissional da educação.

Ainda na década de 1990, foi instituída a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394, de 1996. No Artigo 67, a lei prevê que os sistemas de ensino deveriam promover a valorização dos profissionais da educação, mantendo o que já havia sido considerado na Constituição de 1988, como a questão do ingresso na carreira e o estabelecimento de um piso salarial, como pode ser observado a seguir:

- I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
 - II - *aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim*⁷;
 - 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, incluída na carga de trabalho*;
 - VI - *condições adequadas de trabalho*.
- Parágrafo único. A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino. (BRASIL, 1996, p.23-24, grifo nosso).

Além de estabelecer o ingresso na carreira e a necessidade de um piso salarial, acrescentam-se outras questões como a progressão funcional na carreira, período reservado para os estudos, condições adequadas de trabalho, ou seja, aparecem questões novas e de grande importância em termos de valorização do profissional da educação.

No mesmo ano de aprovação da LDB nº 9.394, de 1996, outra medida voltada para a área da educação e da valorização dos profissionais do magistério foi a aprovação da Lei nº

⁷ No Brasil, esta proposta não foi implementada em todos os estados, e no estado do Paraná, por exemplo, a sua aprovação ocorreu de forma tardia, sendo instituído o Programa de Desenvolvimento Educacional- PDE, pela Lei Complementar nº 103 apenas no ano de 2004 e regulamentado pela Lei Complementar 130, em 14 de Julho de 2010.

9.424, sancionada em 24 de dezembro de 1996, a qual dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF). Posteriormente, o Decreto nº 2.264, de junho de 1997, regulamentou a Lei nº 9.424, em âmbito federal, e determinou outras providências.

A Emenda Constitucional nº 14, de 1996, em seu Artigo 60, estabeleceu que

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

A destinação de 60% dos recursos no Ensino Fundamental representa 15% da arrecadação global de impostos de estados e municípios. Concomitantemente, a Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, no Artigo 2º, define que “os recursos do Fundo serão aplicados na manutenção e desenvolvimento do ensino fundamental público, e na valorização de seu Magistério.” (BRASIL, 1996).

Nesse sentido, uma das propostas essenciais para a valorização dos professores é a instituição de planos de carreira, os quais podem contemplar desde o vencimento inicial, a formação continuada, os cargos e funções dos docentes, bem como a progressão ao longo da carreira. O primeiro ato normativo que fixou as Diretrizes para os Planos de Carreira e Remuneração para o Magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios foi a Resolução do CNE/CBE, nº 3, de 1997.

Segundo Sales (2012, p.265), a “legislação insistentemente tem estabelecido prazos para que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios implantem seus Planos de Carreira e Remuneração dos profissionais do Magistério (Lei 9.424, de 1996) ou profissionais da Educação Básica (Lei nº 11.494, de 2007)”.

Por meio dessas diretrizes, reafirmou-se o que as leis anteriores já previam, ou seja: a) formação em nível médio, na modalidade normal, para a docência na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental; b) formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, para a docência nos anos finais do Ensino Fundamental e no Ensino Médio; c) ou, ainda, formação em nível superior em área correspondente, com complementação pedagógica nos termos da legislação vigente, para a docência em áreas específicas dos anos finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio.

A Resolução CNE/CBE nº 3, de 1997, também estabeleceu no Artigo 4º, § 2º, que “a União, os Estados e os Municípios colaborarão para que no prazo de cinco anos, seja universalizada a observância das exigências mínimas de formação para os docentes já em exercício na carreira do magistério”, ou seja, se buscará a formação para professores ainda leigos.

O Artigo 6º, Inciso V, estabeleceu que a remuneração dos professores “contemplará níveis de titulação, sem que a atribuída aos portadores de diploma de licenciatura plena ultrapasse em mais de 50% (cinquenta por cento) a que couber aos formados em nível médio”.

A referida lei também instituiu em seu Artigo 6, Inciso VI, que:

constituirão incentivos de progressão por qualificação de trabalho docente: a) a dedicação exclusiva ao cargo no sistema de ensino; b) o desempenho no trabalho, mediante avaliação segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional, a serem definidos em cada sistema; c) na qualificação em instituições credenciadas; d) o tempo de serviço na função docente; e) avaliações periódicas de aferição de conhecimentos na área curricular em que o professor exerça a docência e de conhecimentos pedagógicos. (BRASIL, 1997, p. 2).

Tais questões previstas na Resolução nº 3, de 1997 estavam em conformidade com o Fundo de Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, em relação à remuneração dos docentes do Ensino Fundamental que deveria ser definida a partir do custo médio-aluno-ano de cada sistema estadual ou municipal.

O ano de 2006 marcou o fim do prazo de vigência do Fundef e, assim, foi aprovado o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) em sua substituição. O Fundeb⁸ foi criado pela Emenda Constitucional nº 53, em 20 de dezembro de 2006, e regulamentado pela Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, e pelo Decreto nº 6.253, de 13 de novembro de 2007.

Com a Emenda Constitucional nº 53, o Artigo 206, Inciso V, da Constituição Federal passa a ter a seguinte redação: “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas”. (BRASIL, 2006, p.2). Nota-se que há o reconhecimento da importância do tema da valorização docente.

⁸ O fundo começou a vigorar em janeiro de 2007 e estará vigente até 2020.

Tal emenda também dispunha sobre a necessidade de se estabelecer um Piso Salarial Nacional, o que, para Vieira (2013, p.142), é um fator importante, já que a Emenda Constitucional apresentava disposições permanentes, as quais tinham muito mais chances de serem concretizadas, ao contrário do Fundef que apresentava um prazo de duração e medidas que poderiam ser alteradas posteriormente. Dentre outras medidas da Emenda Constitucional nº 53, podemos citar a alteração no Inciso VIII, Artigo 206 da Constituição Federal:

Parágrafo único: A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (BRASIL, 2006, p.162).

Nota-se uma maior preocupação com a valorização dos profissionais da educação pelas mudanças nas legislações que passaram a indicar que os estados e os municípios deveriam elaborar seus planos de carreira.

No entanto, as condições de trabalho também fazem parte da valorização docente e, dessa forma, os processos de precarização das condições de trabalho contribuem para uma menor valorização dos profissionais da educação. No contexto brasileiro, o processo de trabalho passou por mudanças significativas, advindas da lógica da reestruturação produtiva, especialmente na década de 1990.

Nesse sentido, Antunes (2002/2003) afirma que o capitalismo brasileiro é hipertardio, pois a economia relacionada à industrialização deslança na década de 1990. O autor destaca que o novo modelo industrial brasileiro visava desenvolver uma estrutura produtiva voltada para a produção de bens duráveis, para a garantia da exportação e, estruturava tal modelo de produção numa “*superexploração da força de trabalho*”. (ANTUNES, 2002/2003, p. 15).

As mudanças que ocorreram no mundo do trabalho impuseram a necessidade de reformas na educação e, de algum modo, também afetaram os professores, dos quais se exige muito mais conhecimento, domínio das diversas ciências da educação, do conteúdo, das formas didáticas de ensino, dos recursos tecnológicos; a capacidade de manter a atenção dos alunos, dentre uma infinidade de habilidades. Além disso, as mudanças no mundo do trabalho trouxeram outras consequências para a atuação docente, como a duplicação de jornadas e a intensificação do trabalho. A partir disso, na visão de Kuenzer (1999, p. 170), compete aos professores,

compreender historicamente os processos de formação humana em suas articulações com a vida social e produtiva, as teorias e os processos pedagógicos, de modo a ser capaz de produzir conhecimento em educação e intervir de modo competente nos processos pedagógicos amplos e específicos, institucionais e não institucionais, com base em uma determinada concepção de sociedade [...] a especificidade de sua função se define pela sua intervenção em processos pedagógicos intencionais e sistematizados, transformando o conhecimento social e historicamente produzido em saber escolar, selecionando e organizando conteúdos a serem trabalhados com formas metodológicas adequadas, construindo formas de organização e gestão dos sistemas de ensino nos vários níveis e modalidades e participando do esforço coletivo para construir projetos educativos, escolares ou não, que expressem os desejos do grupo social com que está comprometido.

Para a autora, com essas novas exigências, seria importante uma formação docente em nível superior, todavia, há todo um incentivo para que essa formação ocorra, muitas vezes, de forma flexibilizada e fragilizada. Além disso, a não exigência de ensino superior aos professores também

nega a sua identidade como cientista e pesquisador, ao mesmo tempo em que nega à educação o estatuto epistemológico de ciência, reduzindo-a a mera tecnologia, ou ciência aplicada, ao mesmo tempo em que reduz o professor a tarefeiro, chamado de “profissional” [...]. Nessa concepção, de fato, qualquer um pode ser professor, desde que domine meia dúzia de técnicas pedagógicas; como resultado, destrói-se a possibilidade de construção da identidade de um professor qualificado para atender às novas demandas, o que justifica baixos salários, condições precárias de trabalho e ausência de políticas de formação continuada, articuladas a planos de carreira que valorizem o esforço e a competência. Ou seja, as atuais políticas de formação apontam para a construção da identidade de um *professor sobrando*. (KUENZER, 1999, p. 182).

Além das mudanças que ocorreram na forma de reestruturação produtiva, os empregos e a formação dos trabalhadores também sofreram alterações, aumentando-se, assim, a jornada e a intensidade do ritmo de trabalho e diminuindo os salários. Com isso, exige-se um trabalhador polivalente, provido de habilidades para operar com as novas tecnologias⁹, processo que está envolvido intrinsecamente com o objetivo de garantir o acúmulo do capital.

A partir disso, percebe-se que a educação novamente é reformulada para a preparação dos sujeitos para o mercado de trabalho. Nessa perspectiva, ao professor, cabe a tarefa de colaborar para a formação dos *cidadãos* e trabalhadores. Porém, Gomes (2012, p. 190-191) atenta para o problema do esvaziamento do conteúdo colocado à disposição do trabalhador, além da negação do conhecimento que possibilita revelar as determinações do real em suas múltiplas dimensões.

⁹ Tumolo (2001) defende a ideia de que o empresariado brasileiro vem, nos últimos anos, adotando “estratégias de organização, compondo um heterogêneo, caótico, porém efetivo *paradigma de flexibilização*”.

Em relação à formação dos professores que atuarão frente a essas questões, é interessante reiterar que na Emenda Constitucional nº 53, de 2006, ocorreram algumas modificações na sua redação, mas no que diz respeito ao ingresso dos profissionais da educação exclusivamente por concurso público, à valorização dos mesmos, à garantia de planos de carreira e sobre a arrecadação dos fundos destinados à educação, as medidas mantiveram-se as mesmas.

Atualmente, a formação em nível médio ainda é considerada como formação mínima para o exercício do magistério, de acordo com Artigo 62, da Lei nº 12.796, de 4 de abril de 2013. Contudo, consideramos que a formação em nível superior e a formação continuada são muito importantes, já que a prática profissional docente está constantemente relacionada com a melhoria da Educação Básica. A questão salarial do professor ainda é inadequada, pois, como se pode notar na tabela abaixo, os professores recebem um valor muito inferior ao de outros profissionais com o mesmo nível de formação.

Tabela 1 – Ranking do IPEA, considerando área de trabalho, carreira, salário e jornada.

Ranking por salário	Carreira	Salário mensal	Jornada (horas semanais)	Ranking por jornada
1º	Medicina	R\$ 6.940,12	42,03	45
2º	Estatística	R\$ 5.416,10	39,05	20
3º	Engenharia civil	R\$ 4.604,41	41,74	43
4º	Engenharia química	R\$ 4.549,12	41,53	40
5º	Serviços de transporte	R\$ 4.460,89	41,91	44
6º	Setor militar e de defesa	R\$ 4.433,67	42,46	47
7º	Engenharia mecânica e metalúrgica	R\$ 4.258,69	40,96	32
8º	Odontologia	R\$ 4.238,65	37,46	12
9º	Arquitetura e Urbanismo	R\$ 4.206,01	39,78	24
10º	Engenharia (outros)	R\$ 4.168,05	41,01	34
11º	Direito	R\$ 4.104,84	38,94	18
47º	Educação e formação de professores	R\$ 1.844, 29	35,52	2

FONTE: IPEA (2013, apud SCHREIBER, 2014).

Mesmo se considerarmos a jornada de trabalho, o tempo que os profissionais da educação trabalham é quase igual à jornada de outras profissões, como os que trabalham em Odontologia, por exemplo, porém, os profissionais da educação continuam recebendo um salário bem inferior.

A Lei do Fundeb, nº 11.494, em seu Artigo 2º, prescreve que os fundos serão destinados à manutenção e ao desenvolvimento da Educação Básica pública e à valorização dos “trabalhadores” em educação, incluindo sua condigna remuneração, diferenciando-se em relação ao Fundef no emprego dos termos “Educação Básica”, no lugar de “Ensino

Fundamental”, e “trabalhadores em educação” ao invés de “magistério”. Ocorre, então, uma ampliação na abrangência do fundo, pois a Educação Básica compreende o Ensino Fundamental, a Educação Infantil e o Ensino Médio, assim como os “trabalhadores da educação” passam a abranger todos os profissionais que atuam na educação, inclusive os funcionários das escolas.

Os recursos do Fundeb advêm de alguns impostos¹⁰, com a complementação da União, caso seja necessário. Para a distribuição dos recursos do fundo, é considerado o número de alunos matriculados em cada ente federado. Assim, com base no número de matrículas existentes, de acordo com os dados do último Censo Escolar, e a verificação do total de recursos do fundo, calcula-se o valor mínimo nacional por aluno.

Em relação aos recursos, o Artigo 22, da Lei nº 11.494, de 2007 (lei que regulamenta o Fundeb), prevê que pelo menos 60% dos recursos anuais totais dos fundos sejam destinados ao pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da Educação Básica, em efetivo exercício na rede pública. O Fundef e o Fundeb foram importantes no estabelecimento de recursos voltados à remuneração dos profissionais da educação.

Em 2003, ocorreu a instituição do Sistema Nacional de Formação Continuada e Certificação de Professores, por meio da Portaria Ministerial nº 1.043, em 9 de junho, proposta realizada por Cristovam Buarque, Ministro da Educação, durante o governo Lula.

Essa proposta estava de acordo com o programa “toda criança aprendendo” que tinha, dentre as prioridades, implantar a *Política Nacional de Valorização e Formação de Professores*. O documento que definia essa proposta estava baseado na proposição de um Piso Salarial, na definição de Diretrizes Nacionais para a Carreira Docente e na criação do Sistema Nacional de Formação Continuada e Certificação de Professores.

A instituição de um Sistema Nacional Público de Formação visava à aplicação de um exame nacional de certificação dos professores, que considerasse a formação e o mérito, além de investir em programas de apoio à formação continuada. A proposta que buscava

¹⁰ O valor do FUNDEB arrecadado em cada município corresponde às receitas advindas do (a): Fundo de Participação dos Estados (FPE), Fundo de Participação dos Municípios (FPM), Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às exportações (IPIexp), Desoneração das Exportações (LC nº 87/96), Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doações (ITCMD), Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores (IPVA), Cota parte de 50% do Imposto Territorial Rural-ITR devida aos municípios, além das receitas da dívida ativa e de juros e multas incidentes sobre as fontes acima relacionadas. (BRASIL, 2013). Informação disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=86&id=142&option=com_content&view=article>.

estabelecer o exame, por meio do Projeto de Lei nº 6.114, de 2009, deveria ser votada pela Comissão de Educação até o final do ano de 2013, o que não ocorreu na prática.

Houve adiamento da proposta de implantação do Sistema Nacional Público de Formação, já que essa medida foi bastante questionada pelos profissionais da educação, e também “considerando a necessidade de maior discussão e aprofundamento sobre o Sistema Nacional de Educação.” (MASSON, 2009, p.190).

Para que uma lei como essa, que objetiva instituir o exame venha a serem implantada, muitas discussões ainda irão ocorrer, pois a questão da certificação é polêmica. Para Masson (2009, p. 154), essa proposta apresentava um “caráter individualizante e meritocrático”.

Outra ação que gerou debate foi a publicação da Portaria Normativa nº 3, de 2 de março de 2011, a qual tinha como objetivo instituir a Prova Nacional de Concurso para Ingresso na Carreira Docente, sob responsabilidade do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP/MEC). O objetivo desse exame era de ajudar os estados e os municípios na seleção de professores para trabalhar nas redes públicas. O professor interessado participaria da prova e, de posse da nota, poderia ser selecionado para trabalhar nas redes de ensino dos estados e municípios que aderissem à proposta.

Em março de 2013, o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) abriu um edital de chamada pública convocando as instituições que ofertavam curso de Pedagogia para que colaborassem no processo de elaboração dos itens que viriam a compor a Prova Docente. No segundo semestre de 2013, o MEC previa a realização da primeira edição da prova nacional de concurso para ingresso na carreira docente, o que não ocorreu. Em 2012 foi aplicado um teste piloto para ingresso docente, com o objetivo de validar uma Matriz de Referência que subsidiaria a elaboração da Prova Nacional, no entanto, esse processo não teve continuidade.

A participação dos professores na prova seria voluntária, o que pode acarretar em diferenças quanto ao critério de seleção dos municípios para a atuação na Educação Básica. Além disso, se para o ingresso à carreira dos docentes for tomado como parâmetro a Prova Docente, pode ocorrer o engessamento dos cursos de formação de professores, pois esses podem abordar apenas os conteúdos dessa prova no processo de formação dos profissionais da educação.

Além dessas questões, nos últimos anos, existiram inúmeras discussões relacionadas à elaboração de um novo Plano Nacional de Educação.

No Plano Nacional da Educação anterior (aprovado em 9 de janeiro de 2001, com a Lei nº 10.172), avaliava-se que a melhoria da qualidade da educação só poderia ser atingida se, concomitantemente, ocorresse a valorização dos profissionais do magistério. Assim, enfatizou-se que “essa valorização só pode ser obtida por meio de uma política global de magistério, a qual implica, simultaneamente: a) a formação profissional inicial; b) as condições de trabalho, salário e carreira; c) a formação continuada.” (BRASIL, 2001, p. 143). Percebe-se que a necessidade de investimento em formação, em valorização, nas condições de trabalho dos profissionais da educação é reconhecida no plano, no entanto, não se pode esquecer que “o Estado assume função de mediação com os interesses hegemônicos do capitalismo.” (VIEIRA, 2013, p.18).

No documento do Plano Nacional de Educação de 2001, havia 27 metas e objetivos destinados aos profissionais da educação. Dentre eles, podemos destacar a primeira meta, cujo objetivo visava à implantação dos planos de carreira para o magistério, de acordo com o que está disposto na Lei nº 9.424, de 1996, além da criação de novos planos. A mesma meta também propunha: “Garantir, igualmente, os novos níveis de remuneração em todos os sistemas de ensino, com piso salarial próprio, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação, assegurando a promoção por mérito”. (BRASIL, 2001, p.152).

Outras medidas importantes foram estabelecidas como metas no Plano Nacional de Educação. A meta 2 previa a efetivação, gradualmente, da jornada de trabalho de tempo integral, e “quando conveniente, cumprida em um único estabelecimento escolar”, um dos requisitos essenciais se a intenção do PNE era garantir melhores condições de trabalho aos professores.

Para que ocorra a valorização docente, um dos aspectos que necessita de maior investimento é a formação dos professores, mas esta deve ocorrer com fundamentos teóricos sólidos. No entanto, nos últimos anos, as políticas educacionais reiteraram a importância dos cursos de formação a distância. A Meta 13, do PNE de 2001, destacava a necessidade de se “desenvolver programas de educação a distância que possam ser utilizados também em cursos semipresenciais modulares [...]”, isso se coloca como necessidade já que outra meta propunha um mapeamento para identificar a existência de professores leigos na Educação Básica.

Como existem, ainda, muitos professores sem a formação mínima exigida em lei, como se pode observar no quadro a seguir, torna-se necessário que os entes federados

contratem conforme a prescrição legal e, ao mesmo tempo, programem políticas educacionais que visem a sanar esse problema, muitas vezes, de forma emergencial.

Tabela 2- Percentual dos professores da Educação Básica com nível superior- 2012.

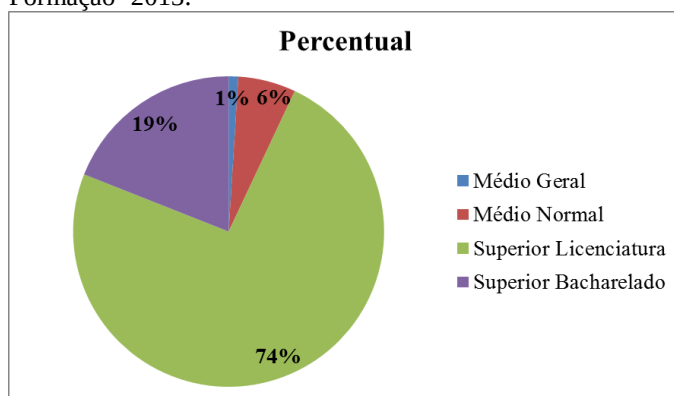
		Proporção de Docentes por Grau de Formação					Educação Superior
		Ensino Fundamental		Ensino Médio			
Ano	Número de Docentes	Incompleto	Completo	Total	Normal/ Magistério	Sem Normal/ Magistério	
2007	1.880.910	0,2	0,6	30,8	25,3	5,5	68,4
2008	2.003.700	0,2	0,5	32,5	25,7	6,7	66,8
2009	1.991.606	0,2	0,5	31,6	24,5	7,1	67,8
2010	2.023.748	0,2	0,4	30,5	22,5	8,1	68,8
2011	2.069.251	0,2	0,4	25,4	19,0	6,5	74,0
2012	2.095.013	0,1	0,3	21,5	16,0	5,5	78,1

Fonte: MEC/Inep/Deed (apud CENSO ESCOLAR, 2012).

É possível constatar, por meio dos dados apresentados no quadro, que a proposta da meta 18 do PNE (2001- 2011), a de formar 70% dos professores de Educação Infantil e Ensino Fundamental com nível superior, foi quase alcançada em 2010 e ultrapassada em 2011.

Em 2013, a distribuição dos professores conforme o nível de formação atingiu o seguinte percentual nas redes estaduais:

Gráfico 1- Distribuição Percentual dos Professores da Rede Pública Estadual de Educação Básica por nível de Formação- 2013.



Fonte: Base de dados do ConsedRH (2014).

Outra meta do PNE de 2001 visava realizar, junto com a União, os estados e os municípios, uma avaliação periódica da atuação dos professores, procurando, dentre outras medidas, a “definição de necessidades e características dos cursos de formação continuada” (BRASIL, 2001). Nesse sentido, procurou-se verificar se a atuação do professor estava

garantindo resultados positivos ou não, sem, contudo, levar em consideração a atuação desse docente, a qual inclui: preparo de atividades extracurriculares; participação em reuniões e conselhos de classe; preenchimento de relatórios sobre as dificuldades de aprendizagem, dentre outras atribuições. (SILVA; SILVA, 2013, p. 3.138).

Além do Plano Nacional de Educação (PNE), existe o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), que se constituiu não como política de Estado, mas como política de governo. Para Oliveira (2011, p.329),

[...] políticas de governo são aquelas que o Executivo decide num processo elementar de formulação e implementação de determinadas medidas e programas, visando responder as demandas da agenda política interna, ainda que envolvam escolhas complexas. Já as políticas de Estado são aquelas que envolvem mais de uma agência do Estado, passando em geral pelo Parlamento ou por instâncias diversas de discussão, resultando em mudanças de outras normas ou disposições preexistentes, com incidência em setores mais amplos da sociedade.

As políticas de Estado têm um período maior de permanência, como no caso do PNE, que é um plano previsto para a década, o qual passou por inúmeros momentos de discussão, envolvendo a sociedade como um todo, enquanto que o PDE configura-se como uma política de governo, pois foi instituído durante o governo Lula e tem um prazo de durabilidade menor, podendo ser alterado conforme se altere o governo. No mesmo sentido, Saviani (2007, p.27) considera que o PDE não pode ser considerado como um plano, e sim, “[...] define-se antes, como um conjunto de ações, que, teoricamente, se constituíram em estratégias para a realização dos objetivos e metas previstos no PNE”.

O Plano de Desenvolvimento da Educação foi apresentado no dia 15 de março, de 2007, e lançado no dia 24 de abril do mesmo ano. Junto ao plano, estabeleceu-se o Decreto nº 6.094, que dispõe sobre a implementação do Plano de Metas “Compromisso Todos pela Educação”, considerado como fundamento do PDE.

No Plano de Desenvolvimento da Educação, seus programas estão organizados em torno dos eixos: Educação Básica; Educação Superior; Educação Profissional e Alfabetização. Assim, estão previstas dezessete ações para a Educação Básica, sendo doze em caráter global e cinco específicas aos diferentes níveis de ensino. O PDE estabelece para a Educação Básica ações relacionadas ao Fundeb, ao Plano de metas do PDE-IDEA, aos programas “Piso do Magistério” e “Formação”. No entanto, há ações do PDE destinadas, também, para o Ensino Fundamental, para a Educação Superior, para a Educação de Jovens e Adultos (EJA), para a

Educação Especial e para a Educação Tecnológica e Profissional, somando-se quarenta ações no total.

O documento do PDE reitera a importância que deve ser dada aos profissionais da educação: “um dos principais pontos do PDE é a formação de professores e a valorização dos profissionais da educação. A questão é urgente, estratégica e reclama resposta nacional.” (BRASIL/PDE, 2007). Fica claro, nessa política, que a educação é considerada como necessária no auxílio ao Estado para que este concretize suas ações, pois se destaca que: “Só é possível garantir o desenvolvimento nacional se a educação for alçada à condição de eixo estruturante da ação do Estado de forma a potencializar seus efeitos.” (BRASIL/PDE, 2007, p.5).

De acordo com Saviani (2009, p.35), o PDE apoia-se em dois pilares: o técnico e o financeiro, assim,

do ponto de vista técnico, o PDE apoia-se em dados estatísticos referentes ao funcionamento das redes escolares de educação básica e em instrumentos de avaliação construídos a partir de indicadores do aproveitamento dos alunos e expressos nas provas aplicadas regularmente sob coordenação do INEP, a partir dos quais foi elaborado o IDEB. [...] Do ponto de vista financeiro, os recursos básicos com que conta o PDE são aqueles constitutivos do FUNDEB, aos quais o MEC se propôs a adicionar, em 2007, 1 bilhão de reais visando atender prioritariamente os mil municípios com os mais baixos níveis de qualidade aderidos pelo IDEB.

Apesar do PDE estar integrado ao programa Compromisso Todos pela Educação e envolver a participação de inúmeros outros segmentos na área educacional, como ONGs e empresários, e excluir a participação de educadores e pesquisadores em educação no debate sobre suas ações, Saviani (2007 apud MASSON, 2009, p.162) analisa que o plano demonstra preocupação com a questão qualitativa da Educação Básica.

O documento do PDE advoga que “a melhoria da qualidade da educação básica depende da formação de seus professores [...]”, ficando clara a intenção do plano de indicar a necessidade de formação docente. Além da ênfase dada aos professores, outros setores da sociedade também devem assumir a responsabilidade pela educação, como é possível observar no documento, o qual destaca que “exige-se considerar necessariamente a responsabilização, sobretudo da classe política, e a mobilização da sociedade como dimensões indispensáveis de um plano de desenvolvimento da educação.” (BRASIL/PDE, 2007, p.11). Essa premissa já era enfatizada no livro “Sistema Nacional de Formação Continuada e Certificação de professores”, de 2003, pois previa que: “a construção de políticas

educacionais duradouras e compatíveis com os anseios da sociedade brasileira só se viabiliza com a participação de todos os atores compromissados com o cotidiano do processo educativo.” (BRASIL, 2003, p.9).

Em relação às questões prioritárias do PDE, podemos destacar, basicamente, três voltadas para a formação docente: a Universidade Aberta do Brasil (UAB), o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência (Pibid) e a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). Em relação à Universidade Aberta do Brasil, o PDE tem como objetivo proporcionar atividades de expansão da educação a distância em todo o território nacional. Segundo as propostas presentes no livro do PDE, a UAB reconhece os objetivos presentes no Plano Nacional de Educação (2001), por isso busca a realização de programas de formação em serviço que conduzam os professores à possibilidade de adquirir a qualificação mínima exigida pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. (BRASIL/PDE, 2007).

Outra proposta do PDE para a formação docente é o Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID). Esse programa concede bolsas de iniciação à docência para alunos de cursos de licenciatura, para coordenadores e supervisores responsáveis e demais despesas a ele vinculadas. (CAPES, 2012). A Capes ficou encarregada de subsidiar o Ministério da Educação em quase todas as áreas educacionais, inclusive na formulação de políticas e no desenvolvimento de atividades que visem à formação de profissionais do magistério para a atuação na Educação Básica. Segundo a Lei nº 11.502, de 11 de julho de 2007, o objetivo da Capes, é “*induzir e fomentar*” a formação inicial e continuada de profissionais de magistério, proporcionando, preferencialmente, que a formação inicial seja presencial e a formação continuada se dê a distância. (BRASIL 2007, p. 1).

Além de outras medidas, o PDE destaca como ação importante a Emenda Constitucional nº 53 para o estabelecimento do Piso Salarial Nacional, como compromisso firmado já no ano de 1994 entre a UNDIME, a CNTE e outros órgãos. Nesse mesmo ano, foi proposto o “Pacto pela valorização do magistério e qualidade da educação” e o “Acordo nacional de educação para todos”. Dos assuntos em pauta de discussão nesses dois documentos, estava:

a criação de um fundo destinado ao financiamento de todas as etapas da educação básica, garantindo um piso salarial nacional, investimentos na formação inicial e continuada, jornada integral, melhoria nas condições de trabalho, horário reservado a

atividades de preparação pedagógica com vista à melhoria da aprendizagem do aluno. (LIRA, 2014, p.3-4).

O Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação e o Acordo Nacional de Educação para Todos são importantes porque, em 2007, a CNTE recupera as ideias presentes nesses documentos, com o intuito de fomentar no governo, a busca pelo estabelecimento do Piso Salarial Profissional Nacional.

O Plano de Desenvolvimento da Educação estabeleceu para a Educação Básica, através do Programa Compromisso Todos pela Educação, 28 ações. Destacamos as duas que dizem respeito à formação e valorização dos profissionais da educação:

XIII- implantar plano de carreira, cargos e salários para os profissionais da educação, privilegiando o mérito, a formação e a avaliação do desempenho; XIV- valorizar o mérito do trabalhador da educação, representado pelo desempenho eficiente no trabalho, dedicação, assiduidade, pontualidade, responsabilidade, realização de projetos e trabalhos especializados, cursos de atualização e desenvolvimento profissional.

É muito importante o reconhecimento de que os profissionais da educação precisam ter plano de carreira e salários condizentes com a sua atividade, todavia, é lamentável que existam ações que visem à valorização por mérito e desempenho, pois isso acaba por desconsiderar as diferentes condições de trabalho desses profissionais. Segundo Vieira (2013, p. 40-41), ao estabelecer um parâmetro nacional baseado apenas em resultados, basicamente em números, se

[...] estabelece uma relação direta entre a adaptação do profissional da educação e a resposta dos alunos aos mesmos formatos curriculares. Há um duplo reducionismo nessa forma de abordagem. Por um lado, retrocede em relação à formação dos alunos, estabelecendo referenciais superados pela realidade cultural científica e tecnológica. De outro, transfere para o profissional da educação toda a responsabilidade para com a aprendizagem do estudante sem mediações com o financiamento, com a gestão democrática e as próprias condições de exercício profissional. A responsabilização do profissional da educação ganha requintes de perversidade quando ele aceita a lógica da ‘premiação’ pelo trabalho. Ora, a aprendizagem é a meta principal da educação escolar e dos profissionais nela envolvidos. Não depende de incentivos que não sejam os que garantam condições para alcançá-la. Entre todas essas condições está o PSPN [Piso Salarial Profissional Nacional] que significa reconhecimento extensivo a todos os membros do magistério.

A partir da afirmação da autora, percebe-se que, se os planos de carreira fossem realmente atrativos, se todos os estados e municípios cumprissem realmente com a lei do piso,

não haveria a necessidade da premiação pelo mérito, pois todos seriam igualmente considerados.

Durante o processo de cumprimento dessas metas do PDE e com o prazo do PNE de 2001 sendo expirado em 2011, aconteceram muitas discussões envolvendo diversos representantes da sociedade, dentre eles professores e acadêmicos de diferentes instituições, nas Conaes municipais, estaduais e na nacional para a discussão e elaboração de metas que compusessem o novo PNE.

As metas propostas para a aprovação de um novo PNE estavam contidas no Projeto de Lei nº 103, de 2012. Inicialmente, o projeto de lei recebeu o número nº 8.035, de 2010. Todavia, o novo PNE somente foi aprovado em 25 de junho de 2014, por meio da Lei nº 13.005, deixando uma lacuna de praticamente três anos sem um Plano Nacional. Assim, o novo PNE contempla duas metas para a formação (Metas 15 e 16) e duas metas para a valorização docente (Metas 17 e 18).

A meta 15 dispõe que, durante o prazo de vigência do PNE, em regime de colaboração entre União, Distrito Federal, estados e municípios, seja garantida uma política nacional voltada para a formação de todos os profissionais da educação. Conforme essa meta, haverá incentivo para que “todos” os professores possam ter assegurada a formação específica em nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam. (BRASIL, 2014).

É um avanço a Meta 15 propor o incentivo para que a formação de professores aconteça em nível superior, pois, como já destacamos anteriormente, na lei nº 12.796, de 4 de abril de 2013, permanece a exigência de formação mínima em nível médio, em consonância com a LDB nº 9.394, de 1996.

A meta 16 propõe que, até o último ano de vigência do novo PNE, sejam formados 50% dos profissionais docentes que atuam na Educação Básica em curso de pós-graduação *stricto* ou *lato sensu* em sua área de atuação, considerando as necessidades e demandas de cada sistema de ensino. (BRASIL, 2014). Porém, como já enfatizamos, é necessário que primeiro se garanta a formação em nível superior.

Em relação à valorização docente, a Meta 17 do PNE propõe:

valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE. (BRASIL, 2014, p.31).

Dessa forma, parece consenso que a valorização docente deva acontecer, porém, a proposta de “equiparar” o rendimento médio dos professores ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente é uma meta bastante ousada e requer bastante esforço e investimento para que venha a ser de fato concretizada, mesmo com prazo estipulado para seu cumprimento em 2020.

A Meta 18 prevê a existência de planos de carreira que cumpram a lei do Piso Salarial Profissional Nacional, considerando que existem muitos estados que ainda não a cumprem.

Meta 18: assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos(as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal. (BRASIL, 2014, p.32).

Além dessas metas, é importante enfatizar que o investimento de 10% do Produto Interno Bruto do país destinado à educação é uma das metas essenciais do novo PNE, pois uma educação de qualidade, com boas escolas, com boa estrutura, com profissionais bem formados, bem remunerados, com bons materiais didáticos, entre outras questões só poderão vir a ser concretizados com um investimento adequado.

No entanto, há que se destacar que tal investimento estava previsto, inicialmente, no Projeto de Lei nº 103, de 2012 (Artigo 5º, Inciso 3º, § 4º), para que no final de dez anos de vigência do PNE fosse atingido o percentual de 10% do PIB, aplicado na *Educação Pública*. Entretanto, lamentavelmente, na lei aprovada (Lei nº 13.005, de 2014), o investimento na educação será aplicado progressivamente, ou seja, um mínimo de 7% do PIB no quinto ano de vigência da lei, e 10% do PIB ao fim do período de dez anos. Além disso, esse investimento não será totalmente destinado à Educação Pública, mas

também serão utilizados para financiar a educação infantil em creches conveniadas; a educação especial; e programas como o de acesso nacional ao ensino técnico e emprego (Pronatec), o de bolsas em faculdades privadas (Universidade para Todos – ProUni), o de financiamento estudantil (Fies) e o de bolsas para estudo no exterior (Ciência sem Fronteiras). (ANDES, 2014, p. 1-2).

Essa situação marca mais uma vez o fato de que as instituições privadas tem forte influência na definição das políticas públicas e no destino dos recursos de natureza pública. O

que afeta, além de outras questões, no investimento na valorização dos profissionais da educação.

Para que a valorização desses profissionais ocorra, é imprescindível um salário compatível com a especificidade de sua atividade e, ainda, condições adequadas de trabalho. Por isso, como uma tentativa de avançar na questão da valorização dos professores, foi aprovada a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, com um valor inicial de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para profissionais com formação em nível médio, cumprindo uma jornada de quarenta horas semanais de trabalho e com previsão de atualização anual¹¹. O piso salarial do magistério, portanto, “é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica [...]” (BRASIL, 2008, p. 1). A atualização anual do valor do PSPN é “calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano”. (BRASIL, 2008, p.2).

A partir do estabelecimento dessa lei, o conceito de Piso Salarial Profissional ganha o caráter de ser ‘nacional’, o que aparece pela primeira vez na Educação Básica, o que representa um importante avanço. (VIEIRA, 2013, p. 6). Todavia, mesmo com a aprovação da Lei do Piso, as disparidades em relação ao vencimento inicial e ao salário em geral permanecem nos diferentes estados e municípios brasileiros.

A Lei nº 11.738, de 2008, no Artigo 2º, § 4º, prescreve que a jornada de trabalho deve ter o limite de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho de atividades de interação com os educandos e o restante para as demais atividades. Porém, Ferreira (2012, p.34) enfatiza que a implementação de uma jornada de 30 horas semanais, segundo proposta realizada pela CNTE, durante a luta pela implementação do PSPN, seria a mais adequada, já que o professor disporia de “um período de descanso que certamente lhe favoreceria no acesso à cultura, ao entretenimento e ao lazer, na convivência com familiares e amigos e na superação de problemas de saúde e de relações familiares, com ganhos para a vida profissional”. No entanto, o próprio autor afirma existir um impasse no cenário brasileiro com relação à jornada de trabalho e ao acúmulo de cargos, pois uma jornada de 30 horas em dois

¹¹ O valor do piso é atualizado anualmente e, conforme a Portaria Interministerial nº 16, de 17 de dezembro de 2013, o Piso Salarial Profissional Nacional foi corrigido em 8,32%, com validade a partir de 1º de janeiro de 2014, passando a ter o valor de R\$1.697,37.

trabalhos pode implicar numa jornada de 60 horas, o que poderá acarretar em prejuízo no desenvolvimento das atividades docentes.

Considerando tal questão, Saviani (2007, p.1251) destaca que a

carreira teria que estabelecer a jornada integral em um único estabelecimento de ensino, de modo que se pudessem fixar os professores nas escolas, tendo presença diária e se identificando com elas. E a jornada integral, de 40 horas semanais, teria que ser distribuída de maneira que se destinassem 50% para as aulas, deixando-se o tempo restante para as demais atividades. Com isso, os professores poderiam participar da gestão da escola; da elaboração do projeto político-pedagógico da escola; das reuniões de colegiado; do atendimento às demandas da comunidade e, principalmente, além da preparação das aulas e correção de trabalhos, estariam acompanhando os alunos, orientando-os em seus estudos e realizando atividades de reforço para aqueles que necessitassem.

Todavia, essas questões apontadas pelo autor pouco foram concretizadas nos últimos anos, já que a maioria dos professores tem que se deslocar de um lugar para outro, durante o mesmo dia, comprometendo o desenvolvimento de atividades de planejamento, reuniões e atendimento à comunidade escolar.

Além disso, a Lei do Piso foi questionada no Supremo Tribunal Federal (STF) por meio de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 4167), conduzida pelos governadores de Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul, Paraná, Ceará e Santa Catarina. O Conselho Nacional de Educação, por meio do Parecer CNE/CEB nº 18, de 2012, aponta que tais estados protestaram

na sua ação, o estabelecimento da jornada de no máximo 40 horas semanais de trabalho, a composição da jornada, a vinculação do piso salarial ao vencimento inicial das carreiras dos profissionais do magistério da Educação Básica pública (não se admitindo, computar-se gratificações, bônus e outros adicionais), os prazos para a implementação e a data de vigência da lei. (PARECER CNE/CEB, 2012, p.5).

Além dessas questões, os estados alegaram que não teriam recursos financeiros para o cumprimento da lei. Posteriormente, cinco governadores apoiaram o questionamento judicial do Piso (Roraima, São Paulo, Tocantins, Minas Gerais e Distrito Federal) e, após julgamento, a lei foi mantida.

A Confederação dos Trabalhadores em Educação (CNTE) criticou a posição do Conselho Nacional de Secretários de Educação (CONSED), o qual foi contra o estabelecimento da Lei do Piso porque acreditavam que a nova lei geraria um gasto adicional muito grande para as redes de ensino, além da necessidade de contratação de mais professores

pelo estabelecimento de um limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária em sala de aula.

Todavia, no caso de alguns municípios não conseguirem garantir o pagamento do piso, estes deverão apresentar uma justificativa à União que, segundo consta na Constituição Federal de 1988¹², deverá complementar o valor arrecadado pelo ente federado. O Artigo 6º, da Lei nº 11.738, de 2008 prevê que

A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão *elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério* até 31 de dezembro de 2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal. (BRASIL, 2008, p.2).

Além disso, é importante enfatizar que a lei do PSPN instituiu um valor mínimo para a remuneração dos docentes que possuem o nível médio como formação mínima exigida pela Lei nº 9.394, de 1996, no seu Artigo 62, o qual recebeu nova redação pela Lei nº 12.796, de 4 de abril de 2013, conforme texto a seguir:

A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em *curso de licenciatura*, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, *admitida, como formação mínima* para o exercício do magistério na educação infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do ensino fundamental, *a oferecida em nível médio na modalidade normal*.

Estudo realizado por Vieira (2013, p. 109-110) demonstra que, aparentemente, todos os partidos políticos brasileiros se preocupam com o tema da valorização docente, no entanto, não é possível afirmar que existe um consenso a respeito desse assunto no âmbito político. Para Vieira (2012, p. 119), os partidos políticos posicionam-se entre dois pontos distintos: aqueles que defendem a valorização “como componente estratégico do direito à educação” e aqueles que focam no profissional da educação como o único responsável pela aprendizagem dos alunos, “portanto, merecedor ou não de prêmios por seu desempenho”.

Nas propostas dos partidos para os profissionais da educação aparecem temas como: a) preocupação com a melhoria das condições de trabalho dos professores; b) remuneração justa; c) importância tanto do investimento em salário quanto em formação dos professores; d) necessidade de formação dos professores. (VIEIRA, 2013).

¹² Artigo 60, Inciso VI, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Percebe-se que há, nas legislações dos últimos anos, uma preocupação com a formação, a carreira, com as condições de trabalho dos professores, mas isso ocorre porque esses são considerados como os principais responsáveis pela garantia ao acesso e permanência dos alunos na Educação Básica.

De acordo com o Censo Escolar de 2012, dos professores que atuam na Educação Infantil, 36,4% não possuem formação em nível superior. Além disso, dos professores que atuam nos anos iniciais do Ensino Fundamental, 25% também não são formados em nível superior. Tais dados são preocupantes, mas a Lei nº 12.796, aprovada em 4 de abril de 2013, ainda prevê, como já destacamos, a formação mínima em nível médio na modalidade normal.

A própria LDB nº 9.394, de 1996 já destacava, em seu Artigo 87, § 4º, que até ao final da década (2006), somente seriam aceitos professores formados em nível superior ou por treinamento em serviço; porém, o Artigo 87 faz parte do Título IX, das Disposições Transitórias, sendo assim, essa meta tem um prazo de vigência limitada, com um tempo determinado (dez anos após a sua aprovação), o que não acarreta em alterações nas disposições de caráter permanente.

Assim, a Lei nº 12.796, de 2013, não apresentou avanço na questão da formação docente, pois manteve a formação em nível médio como formação mínima para atuação na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, apesar de tanto incentivo e luta de algumas entidades, pelo estabelecimento da formação em nível superior como formação mínima para a atuação na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental, como, por exemplo, a Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação (ANFOPE), a qual defende que a formação dos professores aconteça na modalidade presencial e nas universidades. Para essa entidade,

O plano estratégico face ao diagnóstico das necessidades de formação e de valorização dos professores, sob nossa ótica, deverá estabelecer metas intermediárias, com vistas a inverter a lógica atual na relação entre vagas públicas e vagas privadas, possibilitando a ampliação da formação de novos professores nas IES públicas e a garantia do cumprimento da Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Nacional para os professores da Educação Básica. (ANFOPE, 2012, p. 13).

Além do cumprimento da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, o plano de carreira também é uma das formas de estimular o profissional docente a permanecer no exercício da sua profissão.

No ano de 2009, por meio da Resolução nº 2, foram fixadas as novas Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Nessas diretrizes, definem-se profissionais do magistério “aqueles que desempenham atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais [...]” (BRASIL, 2009). Por meio dessa Resolução ficou previsto que:

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

Tal resolução reafirma que o ingresso na carreira do magistério público deve ocorrer por meio de concurso de provas e títulos, além disso, outras propostas foram contempladas, dentre as quais podemos destacar o Artigo 4º: IV - o desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante; V - progressão salarial, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional; VI - valorização do tempo de serviço; VII - jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral; VIII - incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar; dentre outras medidas. (BRASIL, 2009, p. 2).

Além dessas questões, a Resolução nº 2 destaca a importância de se fazer constar, nos planos de carreira, os cargos e funções dos profissionais da educação; de fixar vencimento ou salário inicial para o ingresso na carreira do magistério, cumprindo com o Piso Salarial Profissional Nacional; diferenciar os salários de acordo com a titulação (formados em nível médio, nível superior, com pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu*); fixar vencimento ou salário inicial para as carreiras, de acordo com a jornada de trabalho definida nos planos de carreira, devendo obedecer ao Piso Salarial Profissional Nacional, diferenciados pelos níveis das habilitações. (BRASIL, 2009).

No ano de 2009 também foi instituída a Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica, por meio do Decreto nº 6.755, de 29 de janeiro de 2009. Essa medida enfatiza, no Artigo 2º, Incisos II e IV, que a formação do magistério constitui-se como “compromisso social, político e ético” que colabora para a

construção de uma “nação soberana, *democrática e justa*”¹³ que promove a *emancipação dos sujeitos e grupos sociais*”. Tal política consolidou-se em maio de 2009, quando foi divulgado pelo MEC, o Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica (Parfor¹⁴).

O Decreto nº 6.755 também destaca a importância do docente e sua valorização profissional, através de políticas de estímulo à progressão na carreira, formação continuada (ênfata que a formação inicial seja dada preferencialmente na modalidade presencial), melhor remuneração, condições dignas de “trabalho” etc, enfim, questões que já foram previstas em legislações anteriores, sem o devido cumprimento.

Por meio desse Decreto, instituíram-se os Fóruns Estaduais Permanentes de Apoio à Formação Docente¹⁵ que são órgãos colegiados criados com o objetivo de se cumprir os objetivos da Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica. Segundo Darcoleta e Masson (2011), essa política foi aprovada depois do Censo da Educação Superior e do Censo Escolar, de 2004, que mostram a falta de professores e os problemas relacionados à qualidade do ensino no Brasil.

Assim, é no Fórum que são apontadas as sugestões para a formação docente nas IES e aprovados os cursos para o Programa Parfor/MEC. Se ocorre a aprovação de cursos, estes são ofertados pelas Universidades Públicas, por meio da Universidade Aberta do Brasil (UAB). Além disso, existem outras funções dos Fóruns, como o de elaborar e definir prioridades e metas do programa em cada estado; coordenar as ações de formação de professores; propor ações específicas para garantia de permanência e rendimento satisfatório dos professores de Educação Básica. (CAPES, 2013).

Dentre as ações governamentais para a formação e valorização docente, em conformidade com o Decreto nº 6.755, de 2009, destacamos a instituição da Rede Nacional de Formação Continuada dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, estabelecida pela Portaria nº 1.328, de 23 de setembro de 2011. A criação dessa Rede visa articular os sistemas de ensino aos Fóruns Estaduais Permanentes de Apoio à Formação

¹³ Defendemos o fato de que não é possível existir uma sociedade justa, mantendo a mesma forma de organização social.

¹⁴ O Parfor foi lançado em 28 de janeiro de 2009 e prevê a formação em graduação para professores que já estão em exercício na Educação Básica.

¹⁵ Os Fóruns foram instituídos pela Portaria nº 833, de 16 de setembro de 2009. No Paraná, a primeira reunião ocorreu no dia dezesseis de novembro de 2009, em Curitiba. Das discussões levantadas, estava a de que é necessário que o MEC juntamente com estados e municípios consigam minimizar a ausência de formação dos professores atuantes. Dessa forma, as reuniões que vem acontecendo pautam-se na formação inicial e continuada, nas modalidades presencial ou a distância, dentre outros assuntos. (DARCOLETO; MASSON, 2011).

Docente, visando o atendimento da demanda por formação inicial e continuada dos professores que atuam na Educação Básica.

Em que pese o reconhecimento da importância de se valorizar os profissionais da educação, nos últimos anos, poucos avanços aconteceram na realidade. Além disso, o Estado assume papel imprescindível na elaboração das políticas educacionais e, por mais que as lutas dos milhares de educadores continuem, depende-se dele para que as políticas sociais venham a ser concretizadas e para que a formação e valorização do magistério superem medidas emergenciais e constituam-se como objetivo na elaboração das políticas de longo prazo.

Considerando a relevância do papel do Estado na definição das políticas educacionais, enfocaremos esse tema na seção seguinte do trabalho.

1.3 O papel do Estado na elaboração das políticas educacionais

Sabemos que não é suficiente somente um adequado financiamento para se garantir a qualidade educacional, pois há a necessidade de se planejar e investir em outras áreas que auxiliam na melhoria da educação, como formação de profissionais, gestão educacional, materiais didáticos adequados, bibliotecas, laboratórios etc. Esses investimentos dependem das ações do Estado, assim como as políticas públicas em geral dependem da ação do governo e este se organiza como parte do Estado, o qual nunca é desinteressado e, nos últimos anos, tem expressado suas ações no âmbito de uma correlação de forças sociais. (PERONI, 2003).

No Brasil, um dos grupos que tem influenciado fortemente a definição das políticas educacionais é o do empresariado, exemplo disso é o *Movimento Compromisso Todos pela Educação*.¹⁶ Tal influência, segundo Oliveira (2003, p. 55), impõe limites para as ações estatais,

selecionando a faixa da população para a qual o poder público deve direcionar suas atenções e utilizando o expediente de criar uma cisão entre setores distintos da sociedade, procura legitimar o “discurso da necessidade”. Encoberto por uma postura de questionamento do raio de ação da intervenção estatal, busca criar um senso comum no qual o Estado apresenta-se como ineficiente por não ter desenvolvido uma política mais seletiva.

¹⁶ São mantenedores do Compromisso Todos pela Educação: DPaschoal, Fundação Bradesco, Itaú-Fundação Itaú Social, Itaú- BBA, Vivo, Gerdau, Instituto Camargo Corrêa, Instituto Unibanco, Santander, Suzano- papel e celulose, Fundação Lemann, Instituto Península, Fundação Vale. Além desses, existem vários parceiros, tais como: ABC, Rede Globo, Instituto Ayrton Senna, Fundação Victor Civita, Microsoft entre outros. Informação disponível em: <http://www.todospelaeducacao.org.br/quem-somos/quem-esta-conosco/?tid_lang=1>. Acesso em: 7 out. 2014.

Dessa forma, o Estado, no momento da definição das ações a serem realizadas, pode optar por atender aquelas que estão condicionadas aos interesses de um ou outro grupo, ou ainda, de uma ou outra classe social.

O Estado, através de seus agentes, o governo e os partidos políticos, precisa garantir investimentos na área educacional, mas a sua atuação não é neutra. No Brasil, é fato que a maior parte dos investimentos está concentrada na Educação Básica, pois, em 2011, o valor total do PIB investido em educação foi de 6,1%, sendo que destes 5,1% foram destinados para essa etapa, como se pode observar na tabela abaixo.

Tabela 3- Histórico da Estimativa do Percentual do Investimento Público Total em Educação em Relação ao Produto Interno Bruto (PIB), por Nível de Ensino - Brasil 2000 - 2011 .

Ano	Percentual do Investimento Público Total em relação ao PIB (%)						
	Todos os Níveis de Ensino	Níveis de Ensino					
		Educação Básica	Educação Infantil	Ensino Fundamental		Ensino Médio	Educação Superior
				De 1ª a 4ªséries ou anos iniciais	De 5ª a 8ªséries ou anos finais		
2000	4,7	3,7	0,4	1,5	1,2	0,6	0,9
2001	4,8	3,8	0,4	1,4	1,3	0,7	0,9
2002	4,8	3,8	0,4	1,7	1,3	0,5	1,0
2003	4,6	3,7	0,4	1,5	1,2	0,6	0,9
2004	4,5	3,6	0,4	1,5	1,3	0,5	0,8
2005	4,5	3,7	0,4	1,5	1,3	0,5	0,9
2006	5,0	4,1	0,4	1,6	1,5	0,6	0,8
2007	5,1	4,3	0,4	1,6	1,5	0,7	0,8
2008	5,5	4,6	0,4	1,7	1,7	0,8	0,9
2009	5,7	4,8	0,4	1,9	1,8	0,8	0,9
2010	5,8	4,9	0,4	1,8	1,7	0,9	0,9
2011	6,1	5,1	0,5	1,8	1,7	1,1	1,0

FONTE: MEC/INEP (2014).

Nos países periféricos, incluindo-se o Brasil, as políticas educacionais recebem inúmeros ditames de organismos multilaterais como a Organização das Nações Unidas (ONU), a Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), o Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD), o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial (BM), entre outros.

Para Blasco (2002, p. 4), na década de 1980, a UNESCO foi o organismo internacional que exerceu a maior influência na definição das políticas educacionais no mundo. A partir da década de 1990, o Banco Mundial assumiu importante papel no financiamento e implementação de políticas educacionais e, desde 1990 que o BIRD, como instituição

financeira do Banco Mundial, tem custeado vários projetos na América Latina, concedido empréstimos e prestado assistência às economias menos desenvolvidas¹⁷.

Portanto, o que se percebe, muitas vezes, é que os interesses do campo econômico passam a orientar o que tem prioridade de investimento. O fato de a Educação Básica ser a etapa que mais recebe investimento é um exemplo de que interessa formar a maioria da população como força de trabalho necessária para o desenvolvimento econômico do país, para atender a lógica do mercado e ao interesse do empresariado brasileiro. Nesse sentido, Oliveira (2003) considera que as posições e os discursos assumidos pelo grupo dos empresários brasileiros são muito parecidos com os do Banco Mundial.

Para Peroni (2003, p.101), ao se garantir maior investimento na Educação Básica, “o objetivo é desenvolverem-se as habilidades básicas de aprendizagem, para que os trabalhadores possam satisfazer a demanda imposta pela acumulação flexível”.

Assim, a burguesia industrial acaba se beneficiando, sobremaneira, das políticas educacionais voltadas para as demandas do mercado. Marx e Engels (2001, p. 95) explicitam que “[...] esse Estado não é mais do que a forma de organização que os burgueses constituem pela necessidade de garantirem mutuamente a sua propriedade e os seus interesses”, seu domínio sobre a classe trabalhadora, explorando-a e extraindo cada vez mais trabalho excedente.

Essa ordenação do sistema capitalista tem exercido o controle em escala global, todavia a intervenção política ainda é necessária para que a ordem social continue estável, sem grandes desajustes e para que o desenvolvimento expansionista do capital permaneça infundável.

Com isso, o Estado moderno constitui-se, para Mészáros (2011), como “estrutura de comando político do capital”, a qual deve assegurar a coesão na organização social, para proteger e garantir a produtividade do sistema, podendo exercer somente uma função corretiva frente aos desajustes nos “microcosmos do sistema”.

Segundo Mészáros (2011, p. 119), o capital não sobreviveria nenhum dia sem a intervenção estatal, por isso,

como estrutura de comando político abrangente do sistema do capital, o Estado não pode ser autônomo, em nenhum sentido, em relação ao sistema do capital, pois

¹⁷ O Banco Mundial, na década de 1990, realizou um empréstimo de cerca de US\$1.059 milhões para o setor educacional brasileiro, no período 1991-1994. (SOARES, 1996 apud ROSEMBERG, 2002, p. 32).

ambos são um só e inseparáveis. Ao mesmo tempo, o Estado está muito longe de ser redutível às determinações que emanam diretamente das funções econômicas do capital [...].

Dessa forma, o Estado, quando convocado, contribui para com o sistema do capital, visto que ambos estão conectados, atuam reciprocamente, sendo incoerente separá-los, pois o Estado é uma “estrutura de comando político do capital” e tem a sua própria superestrutura jurídica e política.

Na análise de Peroni (2006, p. 14), nos últimos anos, o papel do Estado foi se redefinindo em relação às políticas sociais, com isso, tem transferido recursos públicos para inúmeras instituições privadas. Há uma lógica de que os recursos devem ser racionalizados, além das responsabilidades serem repassadas para a sociedade por meio das privatizações e para o Terceiro Setor¹⁸. Peroni (2006) avalia que a implementação das políticas ainda é de cunho estatal, todavia, as instituições privadas acabam por influenciar constantemente no conteúdo das políticas educacionais.

Isso tem ocorrido porque, para tentar superar a sua crise, o capitalismo estabeleceu algumas estratégias, como o neoliberalismo, a globalização financeira e produtiva, a reestruturação produtiva e a Terceira-via, que acabaram redefinindo as fronteiras entre o público e o privado. As mudanças ocorreram não apenas na alteração da propriedade, mas principalmente em relação ao que permanece na propriedade estatal, passando a ter a lógica do mercado e reorganizando os processos educacionais. (PERONI, 2013, p.3).

Para Gouveia (2008, p.65), o Estado é “resultado da disputa pela hegemonia, não só entre classes, mas também entre frações de classe”, isso quando ele não atende somente aos interesses da classe dominante. Além disso, para a autora, o Estado atua de forma contraditória, pois

num contexto de Estado de direito democrático, parece possível argumentar que quanto mais à direita, mais se reafirma uma democracia formal, em que o cumprimento de certos procedimentos confere suficiente legitimidade para o Estado, e a justiça social se faz pelas características individuais e, portanto, pelo apelo ao mérito como eixo de sustentação das ações do Estado, que devem ser suplementares à iniciativa privada. Quanto mais à esquerda, mais um Estado democrático precisa incorporar as ideias de justiça social como resultado do atendimento das necessidades da maioria da população, sem descuidar da forma que assegura esta ampliação da participação dos cidadãos no processo e no produto das políticas públicas. Essas posições não são resultados finais, elas permeiam a ossatura do

¹⁸ O Terceiro Setor é uma organização da sociedade civil para atender, por meio de ONGs, associações, instituições, algumas demandas de utilidade pública.

Estado, alimentando as disputas entre as classes e no interior das próprias classes que ocupam espaços na estrutura do poder público. (GOUVEIA, 2008, p. 69).

Analisando o papel do Estado no que se refere às políticas educacionais de valorização docente, percebe-se que por mais que entidades como a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), a Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação (ANFOPE), lutem por melhores condições de “trabalho” e pela valorização dos profissionais da educação, nem sempre suas reivindicações serão atendidas, pois existe uma distância entre as discussões elencadas como importantes, o que é demanda da população, e o que chega para ser votado no Congresso Nacional.

Na tomada de decisões sobre as políticas e leis a serem efetivadas, os partidos políticos também exercem função importante, pois eles “representam uma correlação de forças por meio de seus parlamentares no legislativo [...] eles explicitam as políticas educacionais de um dado governo e contribuem para a construção das políticas de Estado.” (VIEIRA, 2013).

Nesse sentido, a análise da valorização docente consiste em considerar que este sempre foi um tema que permeou muitas discussões nos últimos anos, “porém, as adversidades sempre foram maiores do que a disposição política e a correlação de forças para o enfrentamento da questão.” (VIEIRA, 2013, p.113). Percebe-se que, no Brasil, nos últimos anos, há um enfrentamento entre uma correlação de forças representada pelo grupo do empresariado e outra representada pelo grupo de profissionais da educação que lutam por sua valorização.

Não basta que exista uma luta histórica dos profissionais da educação em busca de sua valorização sem que haja toda uma discussão em torno desta necessidade, além da disposição dos representantes políticos em considerar essas questões, visto que a representação no parlamento brasileiro, segundo Vieira (2013, p. 127), tem sido, ao longo da história, desfavorável aos trabalhadores. Sabe-se que o governo exerce, muitas vezes, um poder arbitrário nas decisões políticas.

No entanto, a luta em torno da valorização dos profissionais não deve deixar de existir e de impulsionar-se pelo âmbito político, mesmo apesar dos limites impostos. Reconhecendo isso, no capítulo seguinte, abordaremos as teses, dissertações e artigos produzidos, no período de 2000 a 2014, sobre o tema da valorização dos profissionais da educação de modo geral, e

aqueles trabalhos que abordam especificamente sobre planos de carreira e Piso Salarial Profissional Nacional.

CAPÍTULO 2

QUEM SÃO OS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO E O QUE DIZEM AS PESQUISAS EM RELAÇÃO À SUA VALORIZAÇÃO

Descrevemos o histórico da valorização dos profissionais da educação nas políticas educacionais a nível nacional, políticas que serviram como diretrizes para todos os entes federados.

Neste capítulo, procuramos evidenciar quem são os profissionais da educação no contexto das legislações, bem como no entendimento da CNTE e de qual concepção partilhamos. Também merece destaque como tem sido discutido e retratado o tema da *valorização dos profissionais da educação*, atrelado às questões que dizem respeito a *planos de cargo, carreira e salário* e *Piso Salarial Profissional Nacional*.

Essa análise foi realizada através de consulta às teses e dissertações produzidas entre os anos de 2000 e 2014 e também em revistas e periódicos da área da educação (A1, A2, B1 e B2). No quadro abaixo, pode-se observar o total de produções selecionadas para a análise¹⁹.

Quadro 1- Total de teses, dissertações e artigos sobre planos de carreira e Piso Salarial Profissional Nacional (2000-2014).

CATEGORIA	TOTAL
Tese	8
Dissertação	25
Artigo	21

Fonte: a autora.

Gamboa (2007, p.60-61) destaca que é necessária a efetivação de um levantamento sobre a produção já existente em relação ao nosso objeto de estudo, “uma leitura diferenciada (leitura epistemológica) de outras pesquisas”, para que o pesquisador se aprofunde nos problemas e questões que se relacionam ao seu objeto de investigação.

Nesse sentido, destacamos, inicialmente, como a legislação brasileira contempla a questão dos profissionais da educação para, em seguida, abordamos as produções existentes sobre a valorização destes profissionais.

¹⁹ Nos Apêndices A e B, encontram-se organizadas em forma de quadros, as informações relativas a cada uma das produções encontradas: teses, dissertações e artigos.

2.1 Quem são os profissionais da educação

É possível perceber que a legislação brasileira não explicita claramente quem compõe o quadro dos profissionais da educação, pelo contrário, há uma imprecisão sobre quem seriam.

A atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação, LDB nº 9.394, de 1996, no título VI: “Dos profissionais da Educação” menciona os termos *profissionais da educação* e *docentes*, possibilitando a interpretação de que os docentes são também profissionais da educação, mas que se distinguem, às vezes, devido a sua especificidade de atuação:

Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o *exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental*, a oferecida em nível médio, na modalidade Normal.

Art. 64. A formação de profissionais de educação para *administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional* para a educação básica, será feita em cursos de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, a critério da instituição de ensino, garantida, nesta formação, a base comum nacional. (BRASIL, 1996, p. 22- 23, grifo nosso).

Na Lei 11.301, de 10 de maio de 2006, a função do magistério é definida como a que é exercida por *professores* ou por *especialistas em educação* e compreendem, “além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico”. (BRASIL, 2006, p.1).

Com Lei nº 12.014, de 6 de agosto de 2009²⁰, foram incluídos todos os funcionários da escola como *profissionais da educação* escolar básica, os quais compreendem: a) *professores* habilitados em nível médio ou superior que atuarão na Educação Infantil, no Ensino Fundamental ou no Ensino Médio; b) *trabalhadores em educação* que foram formados em pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, e inclusive aqueles que possuem título de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas; c) *trabalhadores em educação* que possuem curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim. (BRASIL, 2009, p.1).

²⁰ Altera o Art. 61, da Lei nº 9394, de 1996, “com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação”. (BRASIL, 2009, p. 1).

Gouveia e Tavares (2012, p.192) advogam que com a Emenda Constitucional nº 53, de 2006, ocorre “uma ampliação do conceito de valorização, com o reconhecimento que, no espaço escolar, não há apenas profissionais do magistério [...]”.

Para Fernandes (2014), a Lei nº 12.014, de 2009, coloca em evidência uma política que vinha sendo estudada desde 2004, época em que se deu o início da discussão sobre o tema da valorização dos profissionais da educação, principalmente em relação ao Fundeb e a destinação de 80% dos recursos desse fundo para o pagamento dos professores e funcionários. Fernandes (2014, p. 1) chama a atenção para o fato de que “a situação dos funcionários de escola não é muito diferente da dos professores. Principalmente quando o foco é sua valorização salarial, profissional e social”.

Embora com essa lei se amplie a definição de quem são os *profissionais da educação*, e fique muito claro quem comporia o quadro de atuação nesta categoria profissional, com as leis posteriores, novas denominações surgiram, muitas vezes para referenciar um grupo de profissionais que já existe.

Na Lei nº 12.056, de 13 de outubro de 2009, o Artigo 62 apresenta a seguinte proposta:

§ 1º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios, em regime de colaboração, deverão promover a formação inicial, a continuada e a capacitação dos *profissionais de magistério*.

§ 2º A formação continuada e a capacitação dos *profissionais de magistério* poderão utilizar recursos e tecnologias de educação a distância.

§ 3º A formação inicial de *profissionais de magistério* dará preferência ao ensino presencial, subsidiariamente fazendo uso de recursos e tecnologias de educação a distância.” (BRASIL, 2009b, p.1, grifo nosso).

Nessa lei, é utilizado um novo termo, “profissionais de magistério”, para se referir aos “professores”, termo que foi empregado na Lei nº 12.014, de 2009.

A Lei nº 12.796, de 4 de abril de 2013, a princípio enuncia que foi criada para “dispor sobre a formação dos *profissionais da educação* e dar outras providências” (BRASIL, 2013, p. 1), no entanto, no Artigo 62, estabelece que:

A formação de *docentes* para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade normal.

§ 4º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios adotarão mecanismos facilitadores de acesso e permanência em cursos de formação de docentes em nível superior para atuar na educação básica pública.

5º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios incentivarão a formação de *profissionais do magistério* para atuar na educação básica pública mediante programa institucional de bolsa de iniciação à docência a estudantes matriculados em cursos de licenciatura, de graduação plena, nas instituições de educação superior.

§ 6º O Ministério da Educação poderá estabelecer nota mínima em exame nacional aplicado aos concluintes do ensino médio como pré-requisito para o ingresso em cursos de graduação para formação de docentes, ouvido o Conselho Nacional de Educação - CNE.

Art. 62-A. A formação dos *profissionais* a que se refere o inciso III do art. 61 far-se-á por meio de cursos de conteúdo técnico-pedagógico, em nível médio ou superior, incluindo habilitações tecnológicas.

Parágrafo único. Garantir-se-á formação continuada para os profissionais a que se refere o caput, no local de trabalho ou em instituições de educação básica e superior, incluindo cursos de educação profissional, cursos superiores de graduação plena ou tecnológicos e de pós-graduação. (BRASIL, 2013, p. 2, grifo nosso).

Com esse Artigo, percebe-se claramente que a lei não retrata sobre a formação de todos os *profissionais da educação* como parecia, a princípio, mas apenas sobre os professores que são denominados de “*docentes*” ou, ainda, “*profissionais do magistério*”. Somente no Artigo 62-A, aparece o termo “*profissional*” para se referir a todos os profissionais da educação de modo geral.

A função do professor não está clara nas legislações e, em outros âmbitos, isso porque ela tem uma especificidade que lhe é singular. Nesse sentido, partilhamos da defesa da CNTE de que se constituem como profissionais da educação os professores e todos os funcionários que atuam na escola, porém, convém destacar que, o foco da nossa pesquisa é a valorização dos professores.

Na seleção das produções existentes, elencamos as produções existentes sobre a valorização dos profissionais da educação de um modo geral, já que a legislação, frequentemente, dispõe nestes termos.

2.2 Análise das pesquisas existentes sobre valorização dos profissionais da educação: Remuneração, Piso Salarial e Planos de Carreira

A valorização dos profissionais da educação está historicamente relacionada ao processo de luta na busca de melhores salários e no estabelecimento de um Piso Salarial Profissional Nacional. Além disso, outro anseio desses profissionais está ligado à existência de um plano de carreira que possibilite sua valorização, de fato.

Para identificar o que tem sido tema de discussões nas produções mais recentes sobre a formação e a valorização dos profissionais da educação, recorreremos à análise das teses e dissertações produzidas de 2000 a 2014²¹, e dos artigos que também retratam sobre o assunto. No entanto, com a finalidade de focar no nosso objeto de estudo, que são os planos de carreira e a questão do Piso Salarial Profissional Nacional, coletamos as pesquisas que se destinam a esta temática, o que, de forma alguma, desconsidera a importância dos outros temas como parte do processo de valorização desses profissionais (a formação inicial e permanente, ou continuada; a carreira e jornada de trabalho, com tempo destinado para hora-atividade; condições adequadas de trabalho).

De maneira geral, as produções, tais como de Arruda (2003), Luz (2008), Rocha (2009), Vieira, D. (2012), Meguerditchian (2012), Lucio (2013), relatam sobre as transformações ocorridas nas últimas décadas no Brasil, o qual passou por mudanças políticas, sociais e econômicas que culminaram no processo de redemocratização política e trouxeram implicações para a área da Educação, devido à “influência das agências externas de financiamento (Banco Mundial, Fundo Monetário Internacional), pelas mudanças no processo produtivo, pela correlação de forças no Legislativo e pelo consentimento ou iniciativa do Poder Executivo.” (LUCIO, 2013, p.138).

Na década de 1980, deu-se início o processo de redemocratização com o fim da ditadura militar. Já a década de 1990 é um marco decisivo enquanto ação do Estado neoliberal nas políticas educacionais e enquanto “reconfiguração capitalista no cenário mundial.” (ALMEIDA, 2009, p.5).

Concomitante às mudanças ocorridas, “no Brasil, os governos que estiveram no poder central, em especial os que governaram a partir de 1990, alinharam-se sobremaneira às instâncias de decisão de regime burguês e assumiram a implantação de políticas neoliberais no país”. (LUZ, 2008, p. 53). Desse modo, Paniago (2012, p. 60) atenta para o fato de que o neoliberalismo “apresenta-se como um conjunto de medidas políticas, econômicas e sociais necessárias para a recuperação da lucratividade da ordem global do capital em queda”.

Maroneze e Lara (2011, p. 63) defendem, a partir dessa perspectiva, que as políticas educacionais brasileiras têm relação com outras políticas de um contexto mais amplo, universal, do qual são constantemente mediadas. Assim, os organismos internacionais como

²¹ Esse recorte temporal está relacionado à sua historicidade, já que a década de 2000 marca uma continuidade no contexto de lutas dos profissionais da educação em torno da sua valorização profissional e também são elaboradas novas leis, possibilitando que sejam produzidos estudos relativos a essas questões.

Banco Mundial, Cepal e Unesco exercem influência precípua nas definições políticas no Brasil.

É interessante ressaltar, ainda, em relação ao contexto mundial e nacional, de intervenção do estado neoliberal que

na presente fase de transnacionalização do capitalismo, surgiram novas e foram reforçadas antigas instâncias de regulação supranacional: Organização Mundial do Comércio (OMC), Mercado Comum do Sul (Mercosul), Organizações não Governamentais (ONG), Banco Mundial (BM), Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), Fundo Monetário Internacional (FMI). Portanto, o Estado passa a assumir, mais explicitamente, a função de mediação com os interesses hegemônicos do capitalismo. (VIEIRA, 2012, p.27).

Mediante as ideias apresentadas, Alves (2014) também traz contribuições importantes sobre a análise do Estado Neoliberal em nosso país. O autor afirma que o Brasil, sendo um país cuja economia é a mais desenvolvida na América Latina, aplicou um novo projeto burguês em busca de se desenvolver mais. Segundo o autor, este projeto nasceu no seio de uma crise neoliberal.

Para Alves (2014, p.2-3), os governos neoliberais no Brasil, durante a década de 1990, “promoveram uma reestruturação do capitalismo no País, adequando-o à nova ordem hegemônica mundial [...]”. Nesse novo projeto, o “Estado regulador [é] capaz de financiar e constituir grandes corporações de capital privado nacional com capacidade competitiva no mercado mundial”. O autor cita como exemplo de ação desse Estado o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC).

Nesse contexto, no Brasil, intensificaram-se as organizações sindicais, científicas em busca de melhores condições de trabalho e estabelecimento do piso salarial para os profissionais da educação. (FERNANDES; RODRIGUEZ, 2010, p. 6).

Tais questões caracterizam o contexto social (econômico, político e cultural) em que foram realizadas as pesquisas (teses, dissertações e artigos) sobre a *formação e a valorização dos profissionais da educação*.

Inicialmente, ao longo da leitura das produções, foi possível perceber o inter-relacionamento das questões como: condições de trabalho; valorização salarial; formação inicial e continuada; piso salarial nacional; e planos de carreira. Todavia, para nos aprofundarmos nas análises, abordamos somente as produções que estão relacionadas especificamente com *planos de cargo, carreira e salário e Piso Salarial Profissional*

Nacional, além das produções que relacionam o tema *da valorização* com essas questões de forma mais evidente.

Após a seleção das teses, dissertações e artigos, separamo-las de acordo com seus objetos de estudo, e as classificamos em categorias. Assim, as teses e dissertações foram separadas em 11 (onze) categorias, como se pode verificar no quadro abaixo.

Quadro 2- Categorias das teses e dissertações sobre PSPN, planos de carreira e valorização dos profissionais da educação (2000-2014).

Categorias	Autores	(Qt.)
Piso salarial	Machado (2010); Vieira, D. (2012).	2
Piso salarial e remuneração	Monlevade (2000).	1
Remuneração	Becker (2008); Cassettari (2010).	2
Carreira e remuneração	Gurgel (2006); Abreu (2008); Barros (2009); Martins (2011); Gurgel (2012); Cirilo (2012).	6
Planos de carreira	Vieira, N. (2002); Arruda (2003); Meguerditchian (2012).	3
Políticas de valorização do magistério: remuneração, plano de carreira, condições de trabalho	Rocha (2009).	1
Valorização e carreira	Luz (2008); Wink (2009); Souza (2012); Lucio (2013).	4
Valorização salarial e Fundef/Fundeb	Ramos (2008); Silva, E. C. (2010); Nascimento (2011); Silva, S. O. (2011); Araújo (2012); Bandeira (2013); Barbosa (2014).	7
Valorização salarial e piso	Ferreira (2010); Berlatto (2011); Carneiro (2012); Vargas (2012).	4
Formação e valorização	Custódio (2011); Souza (2011).	2
Valorização por mérito	Lustosa (2013).	1
Total		33

Fonte: A autora.

Da mesma forma, os artigos também foram separados em categorias, como se pode observar.

Quadro 3- Categorias dos artigos sobre PSPN, planos de carreira e valorização dos profissionais da educação (2000-2014).

Categorias	Autores	(Qt.)
Piso salarial	Abicalil (2008); Fernandes e Rodriguez (2011); Vieira (2012).	3
Piso salarial e remuneração	Freitas (2007).	1
Remuneração	Pinto (2009).	1
Carreira e remuneração	Camargo, Jacomini (2011); Flach (2013).	2
Planos de carreira	Souza et al. (2012); Subirá (2012); Gatti (2012).	3
Piso e plano de carreira	Machado (2012); Sales (2012); Rodríguez, Fernandes e Simões (2012).	3
Piso e pacto federativo	Gouveia e Tavares (2012).	1
Políticas de valorização do magistério: remuneração, plano de carreira, condições de trabalho	França, et al. (2012).	1

continua

		conclusão
Valorização e carreira	Arelaro et al. (2012).	1
Valorização salarial e Fundef/Fundeb	Sena (2008).	1
Formação e valorização	Scheibe (2010).	1
Valorização por mérito	Sousa, S. M. K. L; (2008); Pimentel, Palazzo e Oliveira (2009); Minhoto e Penna (2011).	3
Total		21

Fonte: A autora.

As produções analisadas apresentam debates sobre a valorização dos profissionais da educação no aspecto da legalidade, desse modo, são muito presentes nas abordagens, a Constituição Federal de 1988, a LDB nº 9.394, de 1996, o Pacto pela valorização do magistério, o Fundef e o Fundeb, a Lei do Piso, as Diretrizes para carreira do magistério e, mais especificamente, as leis que dispõem sobre os planos de carreira de alguns municípios nas diferentes regiões do Brasil.

Nesse sentido, Fernandes e Rodrigues (2010, p.2) declaram que foi a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 “que as demandas pela valorização do magistério se materializaram em perspectivas jurídico-legais”.

Algumas produções como as de Ramos (2008), Silva, E. C. (2010), Nascimento (2011), Silva, S. O. (2011), Araújo (2012), Bandeira (2013), Barbosa (2014) e Sena (2008), como se pode notar no quadro, abordam sobre o tema da valorização com relação à aplicação de recursos do Fundef/Fundeb. Tais estudos evidenciam que o aumento do montante relativo ao fundo leva ao aumento do salário dos docentes, além disso, parte do que é arrecadado pelo fundo é destinada à manutenção dos planos de carreira dos estados e municípios.

Outras produções retratam especificamente sobre o Piso Salarial Profissional Nacional, como é caso dos autores: Machado (2010), Vieira, D. (2012a; 2012b), Abicalil (2008), Fernandes e Rodriguez (2011).

Algumas teses, dissertações e artigos realizam análises a partir das leis sobre planos de carreira do magistério público de determinados municípios. Exemplos dessas produções são os autores: Gurgel (2006; 2012), Flach (2013), Meguerditchian (2012), Machado (2012), Sales (2012), Rodríguez, Fernandes e Simões (2012), França, et al. (2012) e Barros (2009).

Muitas produções também reiteram a importância da participação das organizações sindicais e acadêmicas no envolvimento da luta em torno da valorização dos profissionais da educação, tais como Anfope, Forumdir, Anped, CNTE, Cedes, Andes, Anpae (Vieira, 2008; Carneiro, 2012).

Nas seções seguintes do texto, apresentaremos somente as produções que versam sobre *Piso Salarial* e *Planos de Carreira*, por considerarmos que essas questões são especialmente relevantes para a nossa pesquisa.

2.3 Piso Salarial Profissional Nacional

Nos últimos anos, as lutas dos profissionais da educação estão envolvidas com o contexto social (econômico, político e cultural), e, sem sombra de dúvidas, “tiveram e têm como conteúdo mais expressivo” a busca por uma melhor remuneração. (VIEIRA, 2002). Além disso, essas lutas estão marcadas por uma clara correlação de forças entre os profissionais da educação e o grupo constituído pelo empresariado brasileiro.

As reivindicações em torno das questões salariais articulam-se, principalmente, com a carreira, com a remuneração e com o piso salarial. Esses temas também ganham maior visibilidade a partir da LDB nº 9.394, de 1996 (SOUZA et al., 2012). Machado (2010), concordando com Vieira (2007), afirma que a implementação do PSPN está estreitamente acertado com a carreira porque a baixa remuneração, a desvalorização e as condições de atuação podem ser um incentivo para a não escolha da profissão de professor. (CASSETTARI, 2010). É por isso que, para Flach (2013, p. 66), “a valorização dos professores tem assumido centralidade nas ações políticas das últimas décadas”.

Por conseguinte, para Vieira (2008, p. 21), para que ocorra a valorização dos profissionais da educação, é fundamental superar os desafios que estão articulados à “intervenção planejada do Estado, o envolvimento das agências formadoras e a ação protagonista dos trabalhadores em educação”.

Lúcio (2013, p. 59), ao constatar a existência de um debate histórico, nacional e sindical dos profissionais da educação, relata:

O movimento social do magistério se estruturou nos principais estados brasileiros: Rio de Janeiro, São Paulo e Rio Grande do Sul, por volta do final de 1960 em decorrência da queda da qualidade de vida e da degradação das condições de trabalho do magistério, principalmente pelas perdas salariais. [...] Foi um movimento que eclodiu em diferentes regiões do Brasil, em diferentes períodos históricos.

Nesse sentido, Lúcio (2013, p. 59-60) afirma que, no Brasil, o não aumento de salários estava envolvido com “as perdas salariais [que] foram efeito do aumento da inflação, do

aumento do número de matrículas e, conseqüentemente, do aumento do número de professores, juntamente com outras causas mais alarmantes”; todos, determinantes que impulsionaram, a partir da década de 1960, a degradação das condições de trabalho dos professores que tiveram que duplicar ou até triplicar sua jornada e, além disso, buscaram participar dos movimentos de luta por melhores salários.

Para Caetano e Neves (2009, p. 258-259), “o rebaixamento salarial e o aumento de professores com contratos temporários exemplificam a precarização crescente que marca a realidade a que estão submetidos os professores das redes públicas de ensino”, e, não somente estas.

Maroneze e Lara (2011, p. 59) apontam para a existência de um quadro de desvalorização e precarização do trabalho docente, caracterizado pela flexibilidade, pela cobrança e eficiência dos resultados, pelas multitarefas. Dessa forma, as autoras reconhecem que as mudanças trazidas pela reestruturação produtiva marcaram mudanças também na educação, “as quais implicaram na redução dos investimentos, instalação da lógica privada na educação pública e adoção de novos modelos de gestão e de organização do trabalho docente, submetido às leis do mercado.” (MARONEZE; LARA, 2011, p. 63).

Com isso, os professores assumem funções que muitas vezes não lhe são pertinentes, como ser assistente social, enfermeiro, entre outras, deixando para segundo plano a questão de ensinar (OLIVEIRA, 2004).

Hypólito, Vieira e Pizzi (2009, p. 105) destacam que há um processo de intensificação do trabalho docente, o qual acarreta em: a) redução do tempo para descanso na jornada de trabalho; b) falta de tempo para atualizações e requalificação; c) sensação de sobrecarga de trabalho, o que pode acarretar na separação entre teoria e prática; d) redução da qualidade do tempo, priorizando apenas pelo que é essencial; e) imposição e incremento diversificado de especialistas; f) adição de soluções técnicas simplificadas; g) confusão entre intensificação e proletarianização.

Rodríguez (2008, p. 45) entende que o professor colabora com o sucesso das reformas educacionais, “porém, num âmbito caracterizado pela desqualificação de seu trabalho, pela formação deficiente, pelos salários baixos, pelo desprestígio social da profissão e às vezes pela manipulação ideológica”.

Em relação aos movimentos sociais em busca de valorização dos professores, Lúcio (2013) faz uma análise de como esses movimentos ocorreram em cada região brasileira e,

mais especificamente, em vários estados. O autor resgata as metas estabelecidas pelo PNE (2001-2011) relativas à valorização dos profissionais da educação, as quais estavam voltadas à formação inicial, às condições de trabalho, ao salário, à carreira e à formação continuada. Afirma que estas buscavam sanar os problemas que o Fundef não conseguiu em relação à remuneração dos profissionais da educação e avalia que o

que as metas do PNE demonstraram é que a política educacional induzida pelo Banco Mundial e implementada pelo governo FHC (1995- 2002) foi incapaz de apontar uma solução que, do ponto de vista da remuneração, representasse uma saída para a valorização do magistério. (LÚCIO, 2013, p.153).

Além disso, todos os fatores que interferem na atuação docente, inclusive os salários, devem, segundo o autor, “ser modificados por políticas e mudanças estruturais.” (LÚCIO, 2013, p.156). Lúcio relembra, ainda, que a meta nº 4, cuja intenção era implantar planos de carreira também para os profissionais das áreas técnicas e administrativas, inclusive níveis de remuneração, foi vetada por Fernando Henrique Cardoso, medida que seria importante, quando defendemos a valorização de *todos* os profissionais da educação, como já destacado.

Mesmo travada no âmbito de um Estado neoliberal, que não atende aos interesses sociais, a luta dos educadores e demais profissionais da educação por melhores salários e pelo estabelecimento de um Piso Salarial ainda permanece viva.

No confronto entre sindicatos e poder público, o debate é ainda mais acirrado: por um lado, sindicatos de professores em todo o Brasil têm realizado greves e outras manifestações em prol da implantação do piso. Por outro, em que pese a previsão da lei de complementação da União, Estados e Municípios insistem em afirmar que não têm condições para pagá-lo. (CARNEIRO, 2012, p. 12).

A partir daí, Carneiro (2012, p. 93) afirma que a profissionalização do professor (contrariamente a outras reivindicações) tem discussão recente no nosso país, isso porque o Estado brasileiro passou a pagar um piso salarial aos professores porque este está sendo considerado um profissional que auxiliará na formação de trabalhadores e cidadãos. Na visão do autor, “as tarefas que a sociedade exige do professor na sociedade contemporânea são comuns ao mundo capitalista mundializado.” (CARNEIRO, 2012, p. 93). Além disso, por mais que a questão salarial ocupe, geralmente, a centralidade das lutas, a profissionalização dos professores não pode focar-se apenas nisso.

Vieira (2012a, p. 20) partilha da mesma concepção, pois a autora defende que a valorização dos educadores da educação básica pública requer o estabelecimento de um Piso Salarial Profissional Nacional, o que também exige, dentre outras condições, a existência de profissionais preparados, carreira e condições de trabalho.

Vieira (2012 a) e Rocha (2009) fazem considerações importantes em relação ao Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação, o qual foi originado pelo Acordo Nacional (1994)²², durante o governo de Itamar Franco. O Pacto traria medidas importantes para a valorização do magistério, como a promoção na carreira, o estabelecimento de um PSPN, porém, a proposta não foi levada a cabo pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso, em 1995.

A instituição do Pacto seria uma ação importante, já que, posteriormente, “a inclusão do PSPN na regulamentação no Fundeb foi estratégica em relação ao financiamento da educação, mas apenas tática, se considerados os limites da política de fundos”. (VIEIRA, 2013, p. 142). Segundo Vieira (2007 apud MACHADO, 2010, p. 42), “apesar da CNTE denunciar publicamente o rompimento do Acordo e do Pacto, e de toda a mobilização, não foi possível evitar o retrocesso para a educação e para os educadores brasileiros.” O Pacto previa o pagamento de um PSPN.

Monlevade (2000) considerou que o fato do PSPN aplicar-se aos professores formados em nível médio, poderia ser extinto ao ser estabelecido o Fundeb, em 2007, mas essa proposta não ocorreu. Pelo contrário, ficou claro, com a Lei nº 12.796, de 4 de abril de 2013, que a formação mínima para a atuação na Educação Infantil e os cinco primeiros anos do Ensino Fundamental é a de nível médio.

O reconhecimento da necessidade de um Piso Salarial Profissional Nacional requer a existência de um investimento que de fato, considere como prioridade a educação pública e, com isso, valorize também os profissionais da educação, pois,

o financiamento é categoria central e reveladora do valor que ocupa determinada política no conjunto de um governo ou de uma estratégia de Estado, tornando-se imprescindível que seja analisado no seu conjunto, na totalidade dos recursos nacionais disponibilizados para as políticas sociais [...]. (SOUSA, 2009, p. 67).

²² Pacto que foi assinado em 1993, durante a Conferência Nacional de Educação e concretizado em 19 de outubro de 1994, por meio do Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação, durante o governo de Itamar Franco.

Dessa forma, o financiamento serve para elucidar o que é prioridade para o Estado e para o governo. Sousa (2009, p. 68) enfatiza que, em se tratando de financiamento na área da educação, o Brasil precisa sair de um patamar baixo de gastos com a manutenção e desenvolvimento do ensino para atingir outro patamar com maior investimento. Além disso, para Gouveia et al. (2006, p.258) é possível perceber dois tipos de desigualdade de investimentos na educação brasileira, “a primeira de cunho regional e a segunda entre as redes públicas de ensino”.

Segundo dados da “Education at a Glance” (apud Sousa, 2009, p. 86), países como a Coreia do Sul, Dinamarca, Estados Unidos, Islândia entre outros, investem mais de 7% do seu PIB em educação, o que, para a autora, compromete a mítica afirmação de que o Brasil tem altos investimentos em educação, porém mal empregados.

Além disso, recentemente foi aprovado o novo Plano Nacional de Educação, o qual destina 10% do PIB para a área educacional, no entanto, estes não serão exclusivamente destinados para a rede de ensino pública, isso porque, dentre as propostas, está o investimento em programas de creches conveniadas, de formação no ensino técnico e de bolsas de faculdades privadas. Sem considerar que os 10% do PIB serão aplicados até o final dos dez anos de vigência do plano, situação bastante problemática para a realidade educacional brasileira. (ANDES, 2014).

Em se tratando de investimentos, é preciso reconhecer que “há muito que conquistar, considerando que nossa luta para a conquista de um piso salarial profissional é de 200 anos”. (VIEIRA, 2007, apud FERREIRA, 2012, p. 343). Segundo Abicalil (2008), a remuneração baixa pode ser um forte motivo para que inúmeros profissionais da educação procurem outra carreira.

Vieira (2012b, p. 203-204) aponta, como uma das dificuldades no não estabelecimento do PSPN, a descentralização, já que nosso país é gigantesco e, apesar de existir um regime de colaboração assegurado por lei, “isso, porém, não se transformou em política de Estado, representando, muito mais, iniciativas de governos sujeitas a mudanças conjunturais”.

Existe um consenso de que é necessário investir recursos na educação para se garantir qualidade, valorização dos profissionais que nela atuam, inclusive para melhorar as condições socioeconômicas do país. Uma das formas de se destinar recursos para educação nos últimos anos, tem sido o Fundeb, o qual redistribui os recursos advindos de diversos impostos, arrecadados pelos estados e municípios. O Estado repassa para o fundo 20% da receita de oito

impostos: Fundo de Participação dos Estados-FPE, Fundo de Participação dos Municípios-FPM, Imposto sobre Circulação de mercadorias e Serviços-ICMS, Imposto sobre Produtos Industrializados- IPI, Desoneração das Exportações, Imposto sobre transmissão de Causa Mortis e Doações-ITCDM, Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores- IPVA, Quota Parte de 50% do Imposto Territorial Rural devida aos Municípios- ITR. (MEC, 2014). Caso seja necessário, a União complementa o fundo. Os recursos da União são destinados aos estados em que a arrecadação não tenha sido suficiente para garantir o valor mínimo por aluno, que é estabelecido anualmente. (CIEGLINSKI, 2014).

Após arrecadado, o montante que compõe o Fundo é redistribuído com base no número de matrículas dos alunos da Educação Básica pública, de acordo com dados do último Censo Escolar. Dessa forma, há municípios com maior arrecadação tributária, que contribuem com um montante bem maior do que aqueles que são resgatados com transferências do Fundeb, isso porque tais transferências ocorrem com base no número de matrículas de cada município.

O que merece atenção no momento do cumprimento da lei do piso, diz respeito à participação da União (CARNEIRO, 2012; MEGUERDITCHIAN, 2012), já que, para Gouveia e Tavares (2012, p. 188), com o pacto federativo, existem, atualmente, vários sistemas municipais de educação, os quais dispõem de autonomia federativa para controlar suas ações políticas, administrativas, no entanto, é no plano federal que são definidas “as regras de distribuição entre os entes federados”, ou seja, o comando das ações ainda cabe à União.

Do mesmo modo, Gurgel (2012, p.96) aponta que as reformas da década de 1990 “na sua essência minimizaram a participação do Estado na garantia de acesso aos serviços públicos pela população e transferiu mais fortemente a responsabilidade pela manutenção desses serviços das esferas superiores às esferas menores e mais frágeis de poder: os municípios”. Nesse aspecto, o Estado repercutiria nas ações dos seus principais agentes, governo e União. A partir disso, Rocha (2008/2009, p.140-141) define o Estado como

toda sociedade política, incluindo o governo. O governo é principalmente identificado pelo grupo político que está no comando de um Estado. O Estado possui as funções executiva, legislativa e judiciária. O governo, dentro da função executiva, se ocupa em gerir os interesses sociais e econômicos da sociedade, e de acordo com sua orientação ideológica, estabelece níveis maiores ou menores de intervenção. [...] porque o Estado como pessoa tem vontade própria, distinta da vontade do governante.

Por conseguinte, a contradição se coloca na medida em que existe uma “diversidade de contextos locais brasileiros, [nos quais] encontramos situações de ausência de planos, de planos aprovados, porém, não efetivados, e uma gama imensa de planos de carreira com lógicas distintas em execução”. (GOUVEIA; TAVARES, 2012, p. 189).

Vieira (2012) realiza uma investigação sobre a instituição do Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica, inclusive a influência dos partidos políticos na tramitação da lei. A autora questiona sobre o valor do salário pago mensalmente aos profissionais da educação, e afirma que

até o dia 16 de julho de 2008, a resposta a esta pergunta exigia um levantamento individualizado dos 26 estados, do Distrito Federal e dos 5.564 municípios que integram a Federação. A estes expressivos números soma-se a existência de mais de dois milhões de profissionais da educação entre professores, pedagogos e funcionários de escola. Por isso, a sanção da Lei nº 11.738, de 2008, alterou uma realidade fragmentada e consolidada ao longo da história da educação brasileira. (VIEIRA, 2012, p. 1).

O estabelecimento do PSPN deveria colaborar para que os estados, o Distrito Federal, e os municípios tivessem um parâmetro comum em relação ao salário dos profissionais da educação, visto que existem inúmeras desigualdades entre os sistemas de ensino de cada ente federado e, antes da Lei do Piso, cada um obedecia as suas próprias leis.

No entanto, o parâmetro nacional parece ainda não ser suficiente, já que nem sempre uma boa arrecadação de um município, implica em valorização salarial dos profissionais da educação. Dessa forma, Camargo et al. (2009, p.358) apontam que, na procura por indicadores relacionados à remuneração docente, identificou-se que “de fato, há redes estaduais em que o valor aluno-ano Fundef era alto e as horas salário-base e remuneração tinham valores irrisórios (tanto no início do Fundef quanto no seu final)”. Para os autores,

[...] foi possível perceber que o crescimento dos valores aluno-ano do Fundef nos estados, no período 1998-2006, foi maior que os índices de preços INPC, ICV e IGP-DI (no período junho/1997 a abril/2007) e ainda maior que a variação do salário mínimo na maioria dos estados, provocando variações positivas (maiores ou menores) de HSB e HR, indicando uma tendência de “ajustes salariais” acima da inflação do período. (CAMARGO et al., 2009, p.358).

A Lei que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional provocou, segundo Sales (2012, p. 258), “expectativas positivas para os profissionais do magistério público, despertou

preocupação para muitos gestores e incredulidade por parte dos pesquisadores da área de financiamento da educação”.

Com relação ao estabelecimento do PSPN e à remuneração, Flach (2013, p.69) destaca que é necessário considerar que, se há profissionais que iniciam a carreira com formação em nível superior, estes deveriam ter remuneração acima do mínimo estabelecido, conforme indicação prevista no Artigo 67, Inciso IV, da LDB, por meio de progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho, mas o que ocorre, muitas vezes, é o rebaixamento salarial.

Por mais que existam leis e diretrizes nacionais, as características de cada ente federado persistem principalmente as de natureza administrativa, implicando na variação da carreira docente por todo o cenário nacional. (CAMARGO et al., 2009, p. 360). Assim, “apesar da luta e mobilização dos docentes, a maioria dos estados e municípios, no final do ano de 2009, não cumpria a Lei. [...] De fato, a disparidade salarial entre os estados é mais uma das manifestações das desigualdades regionais e sociais do Brasil”. (FERNANDES; RODRIGUEZ, 2010, p.8).

Como exemplo dessa análise, podemos citar a amostragem realizada pelo website Terra²³, realizada no ano de 2011, em relação à média de remuneração docente no Brasil, a qual varia muito de estado para estado. Com base nos dados do website, 20 estados cumpriam com a lei do piso salarial, sendo que 4 destes, pagavam um valor acima do estipulado (de R\$ 1.187,00), e acrescentava-se a eles o Distrito Federal que pagava, também, um valor bem acima do piso. Restando, então, 6 estados que não cumpriam com a lei, e dentre eles, estava Minas Gerais, estado que menos remunerava seus professores, pagando R\$ 369,00 para 24 horas semanais.

Já Carneiro (2012, p.143), na sua dissertação de mestrado, afirma que “constata-se que apenas onze estados, além do Distrito Federal pagam o piso”. Sendo que 13 estados não pagam e outros 2 não disponibilizaram seus dados, isso porque “os entes federados não estão pagando o valor referente ao piso salarial sob a forma de ‘vencimento’ e sim como ‘remuneração’, o que pode levar à uma falsa interpretação de que a ‘Lei do Piso’ está sendo cumprida”.

Gurgel (2012) diferencia alguns termos, explicitando-os do seguinte modo: *plano de carreira* diz respeito às normas que regulam as condições e o processo de movimentação dos

²³ Informação disponível em: <<http://noticias.terra.com.br/educacao/salarios-professores/>>.

integrantes em uma determinada carreira, estabelecendo a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração; *carreira* refere-se à organização dos cargos de determinada atividade profissional; *vencimento* representa o valor básico pago ao trabalho ao longo de um período definido; *remuneração* configura-se como o somatório dos valores percebidos, podendo ser acrescido de adicionais, como gratificações e abonos.

Camargo et al. (2009, p.342) também diferenciam esses termos:

o montante pago pelo empregador a título de retribuição é considerado “*salário*” – nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Já o termo “*vencimento*” é definido legalmente (lei n. 8.112, de 11/12/1990, art. 40) como “retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei”. Os vencimentos dos cargos efetivos são irredutíveis e, para cargos de mesma atribuição ou de atribuição semelhante na mesma esfera administrativa, é garantida isonomia. O conceito de “*remuneração*”, por sua vez, pode ser definido como o montante de dinheiro e/ou bens pagos pelo serviço prestado, incluindo valores pagos por terceiros. A *remuneração* é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles o salário, acordada por um contrato assinado entre empregado e empregador. O salário é, assim, uma parte da remuneração.

Vieira (2012, p. 125) enfatiza que o tema da remuneração dos profissionais da educação iniciou-se “com a criação de organizações de educadores em vários estados da federação nos anos 1940 e 1950” e, assim, posteriormente, os próprios profissionais se organizaram em torno de seus direitos e proposições a respeito das condições de trabalho e remuneração.

Segundo Barros (2009, p. 61), durante as primeiras discussões sobre o valor do Piso, a CNTE propôs que fosse caracterizado como salário mínimo os parâmetros estabelecidos pelo DIEESE, sendo que o salário seria em torno de R\$ 1.120,00, para vinte horas semanais. Porém, o autor ressalta que essa proposta tomou rumo diferente, a partir do primeiro mandato de Fernando Henrique Cardoso (1995-1998).

Carneiro (2012, p. 10), ao tecer análises sobre o Piso, afirma que existem três problemas: primeiro, o piso foi considerado na legislação como princípio, o que, na visão do autor, não deveria ocorrer; segundo, o piso não está dependente da questão da valorização do magistério (este sim é um princípio); terceiro, o piso sendo nacional, deveria ser estendido também para os profissionais das escolas privadas.

Como já destacamos, os governadores dos estados do Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Mato Grosso do Sul e Ceará entraram com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn), nº 4.167, o que, para Carneiro (2012, p. 74), foi imprudente,

pois desde a LDB, já tinham sido estabelecidas medidas voltadas à valorização docente, como piso, condições adequadas de trabalho, período reservado para estudos, planejamento. Além disso, para Carneiro (2012, p.76), a União está cumprindo com o seu dever e “não pode lutar legislando em matéria reservada aos demais entes federados”.

Em relação à ADIn nº 4.167, Sousa (2009, p. 140) aponta que “autoridades estaduais e municipais alegam que nem mesmo com 60% dos recursos do Fundeb destinados ao pagamento dos profissionais da educação conseguiriam dar conta da folha de pagamento”.

A respeito desses argumentos dos governadores que alegaram inconstitucionalidade na lei, Carneiro (2012) os desmistifica ao longo de sua pesquisa. Para o autor, a Lei do Piso está de acordo com as leis anteriores; não descumpra com os princípios da constitucionalidade, nem afeta o orçamento, nem contraria o pacto federativo. Nesse sentido, o que ocorre, por parte dos governadores, é que, “com raras exceções, é possível observar que há uma resistência suprapartidária às conquistas dos profissionais do magistério”. (MACHADO, 2012, p. 498).

A seguir, tratamos da questão dos planos de carreira, a partir do levantamento das teses, dissertações e artigos produzidos entre 2000 e 2014 sobre a temática.

2.4 Planos de carreira

Além de constituir-se como nosso objeto de estudo, os planos de carreira são fundamentais para que a valorização dos profissionais da educação ocorra em amplitude nacional, ao colaborar para que algumas das suas reivindicações, como o Piso Salarial Profissional Nacional sejam contempladas.

Dessa forma, ao incluir, na Lei do Piso, o elemento da jornada de trabalho, na carreira do magistério, Gouveia e Tavares (2012, p.192-3) argumentam que essa ação é fundamental para a o estabelecimento do salário. Porém, as autoras afirmam que é importante lembrar que, no Brasil, há “jornadas de 20 e 40 horas semanais, há um grande número de professores (12%) com jornadas de 24 e 25 horas, e, também, um número expressivo (11,1%) com jornada de 30 horas-aula [...] e ainda, 5% dos professores com mais de 40 horas semanais”.

Mesmo com a determinação, na Lei do Piso, do cumprimento ao tempo dedicado à hora-atividade, que é de 1/3 (um terço), existe “uma diversidade de situações quanto aos

ambientes em que são realizadas e da natureza das atividades desenvolvidas”. (GURGEL, 2012, p.121).

Outro problema que aparece em relação à carreira profissional, no magistério público, diz respeito ao seu ingresso por meio de concurso, numa ou outra rede de ensino, pois estas podem apresentar propostas de pagamento variadas (GOUVEIA; TAVARES, 2012). Isso porque as desigualdades econômicas próprias de cada sistema municipal de ensino ainda persistem, o que pode ser exemplificado pelo fato de existirem “[...] estados que praticam valores superiores ao valor do piso [...]. No entanto, nas regiões mais pobres, principalmente nas suas redes municipais, os vencimentos são inferiores”. (GURGEL, 2012, p.101).

Machado (2010) argumenta que a aprovação da Resolução CEB/CNE nº 03, de 1997, que fixou as primeiras Diretrizes para os planos de carreira, não representou avanços em termos de valorização salarial, mesmo respaldando-se nos conceitos de PSPN e no custo-aluno-qualidade.

Em relação ao estabelecimento de planos de carreira, Lúcio (2013, p.158) considera que “o PNE [2001-2011] foi repetitivo quanto à legislação pré-existente”, ou seja, essa meta não representou avanços, e, ainda, “das 28 metas de valorização do magistério, dez dependeriam da colaboração da União, as demais, dezessete, não dependeriam nem da iniciativa nem da colaboração da União, e uma delas, a quarta, foi vetada por FHC”.

Para Luz (2008, p. 13-14), o estabelecimento de planos de carreira para os profissionais da educação deveria implicar na regulamentação de direitos e deveres assumidos pelo Estado, e isso “daria maior reconhecimento ao trabalho docente, no interior da categoria, asseguraria, uma legislação específica referente à profissionalização e regulamentaria os requisitos necessários à valorização desse profissional”.

Todavia, a autora afirma que, diante da postura assumida pelo Estado sobre os comandos do capital, a oferta de serviços sociais ou mesmo das políticas educacionais, acaba sendo comprometida.

Nesse sentido, diante das novas configurações no Estado e no mundo do trabalho, percebe-se uma supremacia do capital sobre o trabalho e a relevância que tem o Estado como agente fundamental garantidor dessa supremacia, exigindo novas formas de gerenciamento e controle e diminuindo a oferta de serviços sociais. (LUZ, 2008, p.18).

A partir daí, percebemos porque as lutas dos sindicatos e movimentos sociais são bastante significativos há muitos anos. Todavia, é importante lembrar que “sem avanços na

carreira do magistério e na remuneração dos professores, vai se caracterizando uma política de arrocho salarial”. (BARROS, 2009, p. 64).

Além disso, Luz (2008, p. 18) argumenta que a denominada “precarização do trabalho” atinge também a carreira docente, o que pode ser percebido por meio da existência de baixos salários, desrespeito a direitos trabalhistas, aumento das horas de trabalho, do descumprimento do que rege a legislação sobre a valorização da carreira, da política de aumento salarial via gratificação de desempenho e das múltiplas e flexibilizadas funções.

Barros (2009, p.112) chama a atenção para o fato de que, no período de 6 anos (2003 a 2008), 55,3% dos professores municipalizados de Tucurí-PA, desaparecerem da lista dos servidores públicos ativos, por motivo de “aposentadoria, desmunicipalização e evasão da carreira”.

Por sua vez, Sales (2012) menciona sobre o impacto da Lei do Piso no Plano de Cargos e Salários do Magistério Público do Município de Teresina e afirma que o município viu-se pressionado em cumprir a lei e nem se deu conta da dimensão da mesma, na folha de pagamento. Para o autor, comparando o plano de cargos e salários instituído pela Lei nº 1.870, de 02 de dezembro de 1986, com o mais recente, instituído pela Lei Municipal nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001, “constata-se que, o professor, no plano de 1986, com especialização (Classe E, Nível 7), receberia mais que o professor no plano de 2001”. Pelo plano de 1986, o professor receberia 9,78 salários mínimos, enquanto que pelo de 2001, receberia 10,37 salários mínimos, sem falar que o primeiro seria equivalente a 20 horas e o segundo, a 40 horas semanais.

Além disso, o autor coloca outra problemática em relação aos respectivos planos de cargos e salários, pois, enquanto que, no de 1986, os professores alcançariam o topo da carreira em 7 níveis, no de 2001, alcançá-lo-iam em 11 níveis, pois este inclui título de doutor e pós-doutor. (SALES, 2012, p.261).

Em relação ao plano de carreira, Meguerditchian (2012, p.69) enfatiza que o

oferecido aos profissionais da rede pública da educação básica do Estado de São Paulo seria o instrumento burocrático responsável pelas regras e critérios mais eficazes para estimular o ingresso, a continuidade e a evolução dos professores na carreira, ajudando, assim, a garantir o direito à educação.

Além disso, o autor respalda-se na Resolução CNE/CBE nº 2, de 2009, para reafirmar que cabe a cada ente federado a construção e adequação dos planos de carreira para os

profissionais da educação. Na mesma direção, Bandeira (2013) relembra que o Artigo 6º, da Lei do Piso, propôs que a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios deveriam elaborar ou adequar seus planos de carreira até trinta e um de dezembro de 2009, de acordo com o cumprimento do Piso e seguindo os parâmetros da Resolução nº 02/2009.

Bandeira (2013, p.81) analisa como se dá a aplicabilidade dos recursos advindos do Fundeb no município de Magalhães Barata- PA.

Constatamos que houve aumento também na contribuição do município em 43,3%. Isso também ocorreu em relação à complementação de recursos recebidos em 25,5%, mas relativamente inferior aos recursos subvencionados. Desta feita, os percentuais de acréscimo de receita na educação decorrentes desse fundo corresponderam a: 25,6% [2007], 36,5% [2008] e 37% [2009].

Além disso, o município não dispunha de plano de carreira para os profissionais do magistério até 2012, quando foi implementada a Lei nº 16, de 2012. Anteriormente ao estabelecimento da lei, os professores contavam apenas com o Plano de Cargos e Carreira dos Servidores Municipais, Lei nº 01, de 2005. (BANDEIRA, 2013, p.81-82). Dentre os objetivos estabelecidos para o novo plano, segundo Bandeira, há a definição de um piso salarial profissional (não aparece o termo nacional) e a progressão funcional na carreira.

Os dados informam que no ano de 2009 o valor correspondente ao piso do magistério em Magalhães Barata foi igualado ao valor proposto ao PSPN. Em 2010, houve decréscimo no piso do município em 1% ao valor do nacionalmente proposto. No ano de 2011, o valor recebido pelos professores continuou abaixo do nacional que era de R\$593,00 (quinhentos e noventa e três). Porém no ano de 2012 o município passou a contemplar um vencimento de R\$1.015,00 (um mil e quinze reais), representado desta feita, um salto qualitativo de 38% quando comparado ao PSPN que era de R\$735,00 (setecentos e trinta e cinco reais) no referido ano para uma jornada de 20 horas semanais. (BANDEIRA, 2013, p. 91).

Os dados apresentados pela autora são muito interessantes visto que Magalhães Barata- PA é um município que apresenta baixa capacidade financeira no que diz respeito às arrecadações próprias e depende de transferências governamentais.

Barros (2009) realiza um estudo sobre a política salarial dos professores que compõem o magistério público no Pará. Para o autor, a “reivindicação salarial como fator principal da luta em torno da valorização salarial se sobrepõe à pauta de fatores de cunho social.” (BARROS, 2009, p. 57). Isso porque, “o componente salarial presente na carreira do magistério representa o aspecto material e sua condição objetiva”. (BARROS, 2009, p. 58).

França et al. (2012, p. 276) reconhecem que com a lei do Piso, existiram muitos avanços na carreira do magistério estadual no Rio Grande do Norte, contudo, o mesmo não ocorre na carreira docente no município de Natal, que devido aos reajustes e enquadramento dos professores no plano de carreira não implicou em melhorias salariais. Segundo o estudo,

[...] o município vem aplicando, em média, 95% dos seus recursos na remuneração dos profissionais da educação. [...] No que se refere ao enquadramento, 1.217 professores possuíam cursos de graduação, pós-graduação (na maioria especialização) e recebiam como nível médio. Desse montante, 523 tiveram uma correção salarial de 20%; 611, um reajuste de 54%; 63, obtiveram 61%. Os outros tiveram ganhos salariais em virtude da elevação da escolaridade. [...] A pontuação por desempenho e por qualificação ocorrerá a cada dois anos e observará os seguintes aspectos: cumprimento dos deveres, eficiência no exercício do cargo, permanente aperfeiçoamento e atualização. Junto a esses, outros fatores serão considerados na pontuação, tais como: a) rendimento e qualidade do trabalho; b) cooperação; c) assiduidade e pontualidade; d) tempo de serviço na docência; e) contribuições ao campo da educação. Uma inovação do Plano considera, também, a pontuação via: a) publicações de livros e trabalhos, inclusive de pesquisas, na área da educação e da cultura; b) realização e desenvolvimento de projetos de pesquisas, produção de material didático de interesse da educação relacionado à área de atuação ou habilitação do professor, no âmbito da escola ou dos órgãos do sistema municipal de ensino. Valoriza-se, também, a participação como membro nos órgãos colegiados e a integração em projetos relevantes na área artística, cultural ou assistencial. (FRANÇA et al., 2012, p.291).

As autoras enfatizam que, no plano de carreira, a mudança de uma classe para outra ocorre por meio de uma avaliação de desempenho, além disso, a classe A tem duração de quatro anos e as demais dois anos. Destacam, também, que “a estrutura da carreira não é estimulante e ocorre uma enorme discrepância salarial entre estado e redes de ensino”. (FRANÇA et al., 2012, p.292-293).

Gurgel (2012, p.169) avalia na conclusão de sua tese, que

[...] os planos de carreira dos sistemas de ensino pesquisados, apresentam-se heterogêneos, em decorrência das especificidades locais. Verificou-se grande disparidade quanto à remuneração, tanto no que se refere aos valores, quanto à própria estrutura de sua composição. Observou-se que as redes municipais das capitais proporcionam melhores condições remuneratórias do que as redes estaduais. Mas, em geral, os vencimentos apresentam-se baixos quando comparados com outras profissões que exigem o mesmo nível de formação, dentro de cada sistema administrativo.

Para o autor, num contexto histórico de lutas em prol da sua valorização, os profissionais da educação têm subsídios legais importantes, todavia, isso não pode ficar no

“plano da retórica”, deve ser convertido “em ações concretas de política de Estado. Contudo, a lei, por si só, é ineficaz”.

Flach (2013, p.71-2) enfatiza que, no município de Ponta Grossa, o contexto de valorização dos profissionais da educação “vinculou-se às discussões sobre a valorização dos servidores públicos municipais, conforme debates e lutas empreendidas pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Ponta Grossa – SINDSERV”. A autora acrescenta que foram obtidos “avanços e também limites na política salarial do período 2001-2004.” Com a Lei Municipal nº 10.375/2010, e devido à estrutura administrativa do município, somente são aceitos para o ingresso na carreira do magistério público os professores formados graduados em Pedagogia, Normal Superior ou outra licenciatura. (FLACH, 2013, p.75). Ainda de acordo com a autora,

a Lei nº 10.375/2010 (PONTA GROSSA, 2010b) reorganizou a carreira agrupando os docentes em dois grupos. O grupo 1, denominado de quadro permanente, composto por profissionais a ingressarem na carreira docente conforme critérios específicos e profissionais da educação infantil que até então permaneciam no quadro geral dos servidores e que concluíssem o curso de Licenciatura Plena. O grupo 2, denominado de quadro especial em extinção e em transição, composto pelos profissionais já integrantes da carreira docente, conforme sua titulação (inclusive os professores de Educação Infantil sem a formação de graduação em Licenciatura Plena).

Com os dados apresentados pela autora, é possível perceber que a carreira no município não apresenta atratividade, pois, mesmo com mestrado, e progressão salarial, ao final da carreira, o professor recebe cerca de R\$ 1.100,00, para uma jornada de trabalho de 20 horas semanais.

Rodriguez, Fernandes e Simões (2012, p. 45) avaliam a situação da carreira dos profissionais no sul-matogrossense. As autoras afirmam que a Lei Complementar nº 87, de 2000, “estabeleceu que a avaliação de desempenho para a promoção funcional seria apurada por critérios objetivos, como por exemplo, a assiduidade e a contínua atualização e aperfeiçoamento”.

Em relação ao estabelecimento dos planos de carreira em cada município, “o desafio [...] vai além da formalização da documentação em si, pois tão importante quanto o ‘documento’ é o seu conteúdo”. (MACHADO, 2012, p. 501).

Neste capítulo procuramos apresentar as produções sobre a valorização dos profissionais da educação nos aspectos especificamente relacionados aos *planos de carreira* e ao *Piso Salarial Profissional Nacional*.

As pesquisas existentes revelam preocupação com o tema da valorização dos professores, muitas delas, pautam-se na análise de planos de carreira de determinados locais o que promove o conhecimento de planos de carreira em localidades com características específicas. Tais pesquisas consideram, em suas análises, o contexto histórico das legislações sobre o tema e destacam a importância do estabelecimento de um Piso Salarial Profissional Nacional, bem como a existência de planos atrativos, que ofereçam condições de avanço na carreira, além de uma remuneração digna, condizente com a formação.

Entendemos que a atratividade na carreira docente está relacionada com a realidade de cada município no qual o professor atua, principalmente, no que diz respeito às oportunidades do mercado de trabalho. Todavia, é possível definir alguns critérios gerais para a definição do que seria uma carreira atrativa, a saber:

- a) que a remuneração seja condizente com a formação exigida e equiparada ao de outras profissões com formação equivalente;
- b) que a ascensão ocorra com base no tempo de serviço e na formação/titulação;
- c) que a progressão horizontal ocorra através de interstícios não muito longos (2-3 anos) entre as classes e, dessa forma, não ultrapasse o tempo de serviço necessário à aposentadoria;
- d) que o professor seja valorizado pela sua formação já no início da carreira, conforme a sua titulação, sem a necessidade de esperar a passagem do estágio probatório;
- e) que atingir o topo da carreira seja para todos e não, restrito a poucos;
- f) que a dispersão ao longo da carreira não interfira na aposentadoria, considerando que o salário de um aposentado corresponde à média dos últimos 80 salários.

No próximo capítulo, realizamos a análise dos planos de carreira dos profissionais da educação de dez municípios do Paraná. Nosso objetivo foi verificar, primeiramente, se os municípios selecionados apresentam planos de carreira, depois, realizamos uma análise comparativa entre os mesmos, identificando as condições de valorização de cada um e se esses planos cumprem com a lei do piso. Buscamos, também, comparar os vencimentos inicial e final de cada um dos planos e analisar como acontece a progressão na carreira. Além disso, realizamos um comparativo entre o IDHM, o PIB per capita e o IDEB de cada um dos dez municípios e o contexto de valorização dos professores, a fim de problematizar as

relações existentes entre desenvolvimento econômico, social, educacional e a questão da valorização docente.

CAPÍTULO 3

ANÁLISE DOS PLANOS DE CARREIRA DE ALGUNS MUNICÍPIOS DO PARANÁ: CONSIDERAÇÕES A PARTIR DA RELAÇÃO ENTRE IDHM, IDEB E PIB PER CAPITA

Neste capítulo, inicialmente, tecemos considerações sobre as responsabilidades competentes à União, aos estados e aos municípios no que diz respeito à educação, em seguida, apresentamos um breve panorama do estado do Paraná e dos municípios que foram selecionados para a realização da análise dos planos de carreira dos professores.

Prosseguindo, apresentamos os dados comparativos do Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM), do Produto Interno Bruto (PIB) per capita e do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) de cada um dos municípios.

Posteriormente, são analisados os planos de carreira dos municípios que ocupam os cinco primeiros lugares e dos cinco municípios que ocupam as últimas colocações em relação ao IDHM, no ranking do Paraná, estabelecendo uma relação com os índices do PIB per capita e do IDEB. Por meio da análise dos planos de carreira dos professores públicos municipais, buscamos verificar se esses municípios cumprem com a Lei do Piso na forma de vencimento inicial e, ainda, se a carreira do magistério público é atrativa a esses profissionais, conforme critérios apresentados no final do capítulo anterior.

3.1 Autonomia dos municípios e responsabilidades da União

Ao abordarmos sobre planos de carreira, piso salarial e valorização dos profissionais da educação não podemos desconsiderar a questão do financiamento da educação, especialmente o que diz respeito às formas de arrecadação e de destinação de recursos.

O Brasil é uma República Federativa, formada pela união indissolúvel de vinte e seis estados, pelo Distrito Federal e pelos municípios, que, apesar de autônomos entre si, devem atuar de forma cooperativa. (BRASIL,1988).

Na relação entre União, estados e municípios, existem competências que são próprias de cada um e outras que são comuns a todos, cabendo à União a responsabilidade pelas principais atribuições. Dessa forma, conforme Meirelles (2010) e Baltazar (2014) são competências da União as:

- *Exclusivas*: que são as competências enumeradas para a União, sendo indelegáveis para os estados ou municípios. Essas atribuições estão dispostas no Artigo 21 da Constituição²⁴.
- *Privativas*: são as competências de caráter privativo da União, podendo ser delegadas aos estados. O Artigo 22 da Constituição estabelece tais competências²⁵.
- *Comuns*: são as competências executáveis por todos os entes federativos, de acordo com a liberdade comum, e que permitem uma atuação paralela sem um interferir na atuação do outro. Tais competências estão elencadas no Artigo 23 da Constituição Federal²⁶. (MEIRELLES, 2010).
- *Concorrentes*: são as competências que respeitam uma “repartição vertical de competência” (BALTAZAR, 2014, p.5), sendo que cabe à União elaborar as leis gerais, aos estados assumirem as normas regionais e aos municípios legislar com base no interesse local. Essas competências estão dispostas no Artigo 24 da Constituição²⁷. “Dessa forma, o que existem são esferas próprias de ação governamental, que decrescem gradativamente da União para o Estado-membro e do Estado-membro para o Município.” (MEIRELLES, 1997, p.85).

Como uma República Federativa, o Brasil realiza o recolhimento de tributos nas esferas administrativas da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Nos últimos anos, percebe-se que o país tem aumentado a arrecadação de tributos em todas as esferas, o que lança uma sobrecarga tributária sobre parte da população. A respeito disso,

²⁴ Dentre as atribuições exclusivas da União está: I - manter relações com Estados estrangeiros e participar de organizações internacionais; II- [...]; III - assegurar a defesa nacional; IV - permitir, nos casos previstos em lei complementar, que forças estrangeiras transitem pelo território nacional ou nele permaneçam temporariamente; V - decretar o estado de sítio, o estado de defesa e a intervenção federal; VI - autorizar e fiscalizar a produção e o comércio de material bélico; VII - emitir moeda; IX - elaborar e executar planos nacionais e regionais de ordenação do território e de desenvolvimento econômico e social, entre outras. (BRASIL, 1988).

²⁵ São atribuições privativas da União: I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho; II - desapropriação; III - requisições civis e militares, em caso de iminente perigo e em tempo de guerra; IV - águas, energia, informática, telecomunicações e radiodifusão; V - serviço postal; VI - sistema monetário e de medidas, títulos e garantias dos metais; VII - política de crédito, câmbio, seguros e transferência de valores; VIII - comércio exterior e interestadual; entre outras. (BRASIL, 1988).

²⁶ As competências comuns entre as esferas de governo são: I - zelar pela guarda da Constituição, das leis e das instituições democráticas e conservar o patrimônio público; II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência; III - proteger os documentos, as obras e outros bens de valor histórico, artístico e cultural, os monumentos, as paisagens naturais notáveis e os sítios arqueológicos; IV - impedir a evasão, a destruição e a descaracterização de obras de arte e de outros bens de valor histórico, artístico ou cultural; V - proporcionar os meios de acesso à cultura, à educação e à ciência; VI - proteger o meio ambiente e combater a poluição em qualquer de suas formas; VII - preservar as florestas, a fauna e a flora, entre outras.

²⁷ São competências concorrentes entre União, estados, Distrito Federal e municípios: I - direito tributário, financeiro, penitenciário, econômico e urbanístico; II - orçamento; III- [...]; IV - custas dos serviços forenses; V - produção e consumo; VI - florestas, caça, pesca, fauna, conservação da natureza, defesa do solo e dos recursos naturais, proteção do meio ambiente e controle da poluição; VII - proteção ao patrimônio histórico, cultural, artístico, turístico e paisagístico; VIII - responsabilidade por dano ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico; IX - educação, cultura, ensino e desporto; X- [...]; XI- [...]; XII - previdência social, proteção e defesa da saúde, entre outras.

Amaral (2012, p. 24) nos chama a atenção para o fato de que, “apenas parte dos impostos e a contribuição do salário-educação” destina-se à educação, porém, o “conjunto de impostos, taxas e contribuições” constituem os tributos.

Em relação aos tributos, Bassi (2007, p.10, grifos do autor) elabora alguns conceitos importantes:

Tributo, de um modo genérico, é toda receita pública captada compulsoriamente junto à sociedade, independentemente da denominação jurídica, que contribui para a formação da receita orçamentária da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Os tributos classificam-se em *impostos, taxas e contribuições de melhoria*. Há ainda as *contribuições sociais econômicas*. Os tributos incidem diferentemente sobre o contribuinte, sobre a atividade econômica e sobre os bens materiais e, por isso, também podem ser qualificados como *tributos diretos e indiretos, progressivos e regressivos* [...].

Parte dos impostos arrecadados pela União é transferida para os estados, para o Distrito Federal e para os municípios e parte dos impostos que são arrecadados pelos estados também é repassada para os municípios. (AMARAL, 2012). A partir disso, Bassi (2007) considera que o processo de descentralização de recursos que ocorre no contexto brasileiro, favorece os municípios, já que os mesmos recebem transferência tanto da União quanto dos estados, como é possível observar no quadro a seguir.

Quadro 4- Impostos e transferências- recursos financeiros para a educação (CF-1988).

continua

Impostos federais (vinculação 18%)	Impostos estaduais (vinculação 25%)	Impostos municipais (vinculação 25%)
Impostos próprios I.R.- Imposto sobre Renda (53%) I.P.I.- Imposto sobre Produtos Industrializados (53%) I.O.F.- Imposto sobre Operações Financeiras I.T.R.-Imposto Territorial Rural (50%) I.I.- Imposto sobre Importação (100%) I.E.- Imposto sobre exportação (100%) I.G.- Imposto sobre grandes fortunas (100%)	Transferências da União F.P.E.- Fundo de Participação dos Estados (21,5%) I.P.I.- Imposto sobre Produtos Industrializados (75%) I.R.R.F.- Imposto sobre Renda dos Servidores Estaduais (100%) I.O.F.- Imposto sobre Operações Financeiras - ouro (30%)	Transferências da União F. P. M.- Fundo de Participação dos Municípios (22,5%) I. P. I.- Imposto sobre Produtos Industrializados- Exportação (25%) I.R.R.F.- Imposto sobre Renda dos Servidores Municipais (100%) I.O.F. - Imposto sobre Operações Financeiras - ouro (70%) I. T. R.- Imposto Territorial Rural (50%)

conclusão

	Impostos próprios I.C.M.S.- Imposto sobre Consumo de Mercadorias e Serviços (75%) I.P.V.A.- Imposto sobre Veículos Automotores (50%) I.T.C.D.- Imposto sobre Transmissão causa mortis e doações (100%)	Transferências do estado I. C. M. S.- Imposto sobre Consumo de Mercadorias e Serviços (25%) I. P. V. A.- Imposto sobre Veículos Automotores (50%)
		Impostos próprios I.P.T.U.- Imposto Predial Territorial Urbano (100%) I.S.S.- Imposto sobre Serviços (100%) I.T.B.I.- Imposto sobre Transmissão de Bens Imóveis (100%)

Fonte: MONLEVADE (s/d), reorganizado por BASSI (2007, p. 19).

Dessa forma, a União arrecada o Imposto sobre Importação (II), o Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), o Imposto sobre Operações Financeiras (IOF), o Imposto Territorial Rural (ITR), o Imposto sobre Exportação (IE) e o Imposto sobre Renda (IR). Em seguida, transfere parte do IPI, parte do IR e parte do IOF para os estados e Distrito Federal. Aos municípios a União repassa parte do IPI, parte do IR, parte do ITR e parte do IOF.

Uma parte da arrecadação dos tributos deve ser destinada para a manutenção e desenvolvimento do ensino, o que já era estabelecido pela Constituição Federal. Assim, cada um dos entes federados deve destinar parte da sua receita resultante dos impostos na área educacional, sendo que os estados, Distrito Federal e municípios precisam repassar 25% de sua arrecadação para a manutenção da Educação Básica e a União, 18%. (BRASIL, 1988). Tais questões podem ser observadas no Artigo a seguir:

Art. 212. A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino.

§ 1º - A parcela da arrecadação de impostos transferida pela União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, ou pelos Estados aos respectivos Municípios, não é considerada, para efeito do cálculo previsto neste artigo, receita do governo que a transferir.

§ 2º - Para efeito do cumprimento do disposto no "caput" deste artigo, serão considerados os sistemas de ensino federal, estadual e municipal e os recursos aplicados na forma do art. 213.

§ 3º - A distribuição dos recursos públicos assegurará prioridade ao atendimento das necessidades do ensino obrigatório, nos termos do plano nacional de educação.

§ 3º A distribuição dos recursos públicos assegurará prioridade ao atendimento das necessidades do ensino obrigatório, no que se refere a universalização, garantia de padrão de qualidade e equidade, nos termos do plano nacional de educação.²⁸

§ 4º - Os programas suplementares de alimentação e assistência à saúde previstos no art. 208, VII, serão financiados com recursos provenientes de contribuições sociais e outros recursos orçamentários.

§ 5º - O ensino fundamental público terá como fonte adicional de financiamento a contribuição social do salário-educação, recolhida, na forma da lei, pelas empresas, que dela poderão deduzir a aplicação realizada no ensino fundamental de seus empregados e dependentes.

§ 5º O ensino fundamental público terá como fonte adicional de financiamento a contribuição social do salário-educação, recolhida pelas empresas, na forma da lei²⁹.

§ 5º A educação básica pública terá como fonte adicional de financiamento a contribuição social do salário-educação, recolhida pelas empresas na forma da lei³⁰.

§ 6º As cotas estaduais e municipais da arrecadação da contribuição social do salário-educação serão distribuídas proporcionalmente ao número de alunos matriculados na educação básica nas respectivas redes públicas de ensino³¹. (BRASIL, 1988).

Segundo Amaral (2012, p.21), o Brasil “possui uma tripla vinculação de seus recursos públicos para a educação: impostos, salário-educação e percentual do PIB”. O autor sistematiza o processo de arrecadação e de aplicação de recursos em educação da seguinte forma:

Quadro 5- Recursos mínimos a serem aplicados em educação pela União, estados, Distrito Federal e municípios. continua

Recursos arrecadados pela União (-)	Recursos arrecadados pelos estados (-)	Recursos arrecadados pelo Distrito Federal (+)	Recursos arrecadados pelos municípios (+)
Recursos transferidos aos estados (-)	Recursos transferidos aos municípios (+)	Recursos recebidos da União (=)	Recursos recebidos da União (+)
Recursos transferidos ao Distrito Federal (-)	Recursos recebidos da União (=)	Recursos resultantes no Distrito Federal	Recursos recebidos dos estados (=)
Recursos transferidos aos municípios (=)	Recursos resultantes nos estados		Recursos resultantes nos municípios
Recursos resultantes na União			

²⁸ Redação dada pela Emenda Constitucional nº 59, de 2009.

²⁹ Redação dada pela Emenda Constitucional nº 14, de 1996.

³⁰ Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006; Vide Decreto nº 6.003, de 2006.

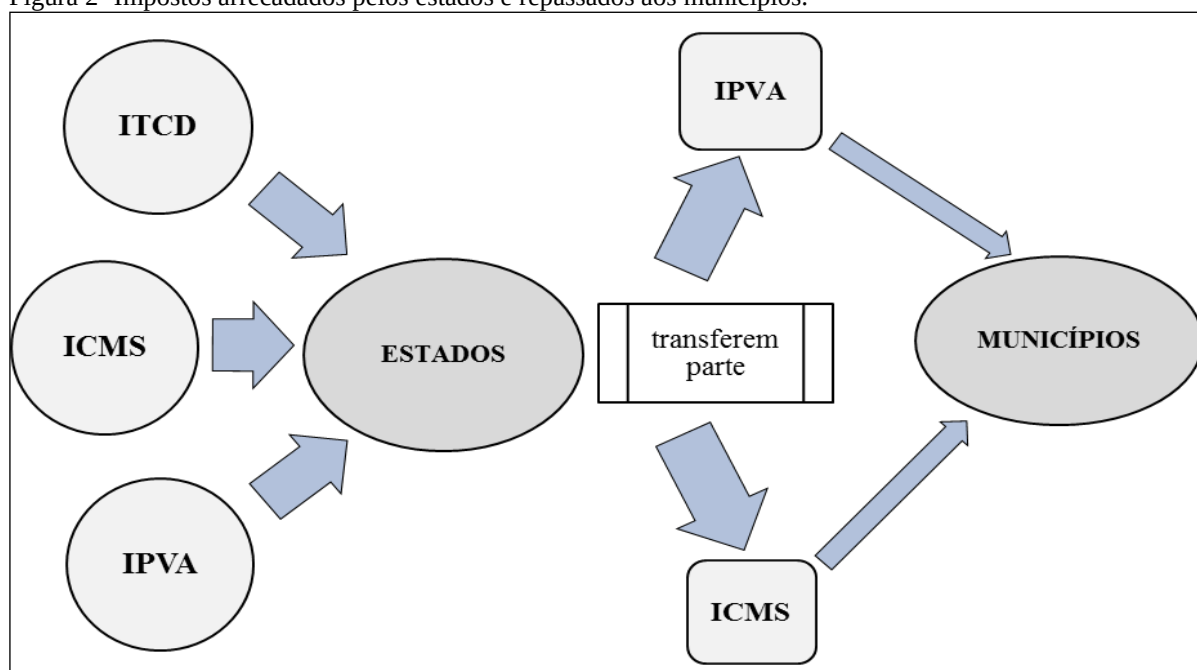
³¹ Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006.

conclusão			
Recursos mínimos a serem aplicados em educação pela União (=) 18% dos recursos resultantes na União	Recursos mínimos a serem aplicados em educação pelos estados (=) 25% dos recursos resultantes nos estados	Recursos mínimos a serem aplicados em educação pelo Distrito Federal (=) 25% dos recursos resultantes no Distrito Federal	Recursos mínimos a serem aplicados em educação pelos municípios (=) 25% dos recursos resultantes nos municípios

Fonte: AMARAL (2012).

Na figura a seguir é possível verificar quais são os impostos arrecadados pelos estados, e que são repassados para os municípios.

Figura 2- Impostos arrecadados pelos estados e repassados aos municípios.

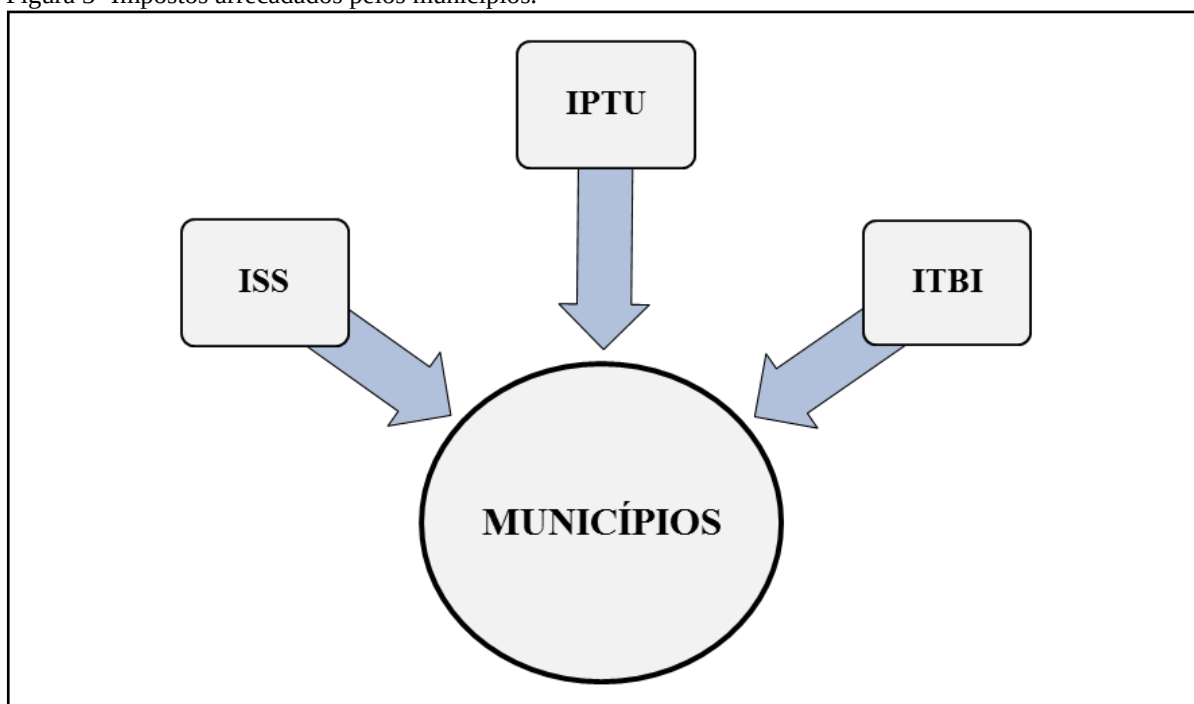


Fonte: Amaral (2012), adaptado pela autora.

Os estados, além do que recebem através da ação redistributiva da União, arrecadam também o Imposto sobre Consumo de Mercadorias e Serviços (ICMS), o Imposto sobre Veículos Automotores (IPVA), Imposto sobre Transmissão causa mortis e doações (ITCD) e destinam parte do ICMS e do IPVA aos municípios.

Por sua vez, os municípios, além do que recebem (uma parcela de impostos repassada pela União e outra parcela transferida pelos estados), arrecadam o Imposto Predial Territorial Urbano (IPTU), o Imposto sobre Serviços (ISS) e Imposto sobre Transmissão de Bens Imóveis (ITBI), dos quais dispõem de 100% de aproveitamento.

Figura 3- Impostos arrecadados pelos municípios.



Fonte: Amaral (2012), adaptado pela autora.

Tais esquemas evidenciam os percentuais mínimos aplicados pela União, Distrito Federal³², estados e municípios na área da educação, mas, Amaral (2012, p. 18) atenta para o fato de que

a Constituição estabeleceu apenas os percentuais mínimos a serem aplicados na manutenção e desenvolvimento do ensino (MDE) e, por isso, diversos Estados e Municípios brasileiros especificaram em suas contribuições estaduais e leis orgânicas municipais, percentuais além do mínimo de 25%.

Isso ocorre porque todos os entes federados possuem sua autonomia assegurada por meio do processo de descentralização, que passou a vigorar a partir da Constituição de 1988. Os municípios dispõem de maior autonomia “no tríplice aspecto político, administrativo e financeiro, conforme estabelecido nos artigos 29 a 31, 156, 158 e 159, outorgando-lhes inclusive, o poder de elaborar a sua lei orgânica”. (MEIRELLES, 1997, p. 42).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394, de 1996 demarcou que a União e os estados realizariam uma “ação supletiva e redistributiva, [...] de modo a corrigir,

³² O Distrito Federal arrecada os seguintes impostos: o Imposto sobre Consumo de Mercadorias e Serviços (ICMS), o Imposto sobre Veículos Automotores (IPVA), Imposto sobre Transmissão causa mortis e doações (ITCD), o Imposto Predial Territorial Urbano (IPTU), o Imposto sobre Serviços (ISS) e Imposto sobre Transmissão de Bens Imóveis (ITBI).

progressivamente, as disparidades de acesso e garantir o padrão mínimo de qualidade de ensino”. (BRASIL, 1996, p. 26).

Cabe, portanto, à União exercer a ação redistributiva e complementar dos recursos dos estados, caso seja necessário. Amaral (2012) chama a atenção para o fato de que, em 2009, foram destinados R\$ 25.911.900.000,00 por parte da União para a educação; os estados destinaram um total de R\$ 61.090.000.000,00, o Distrito Federal R\$ 1.849.000.000,00 e os municípios 40.440.000.000,00.

Farenzena (2010, p.3) destaca que, a partir da metade da década de 1990, os estados e municípios começaram a passar por algumas restrições na sua autonomia no processo de implementação das políticas, o que se explica pelo “seu enquadramento na estratégia ‘nacional’ de ajuste fiscal- privatizações, renegociação das dívidas, geração de superávit primário, disciplina fiscal”, além da determinação de regras mais rígidas no uso de recursos com programas sociais.

Nesse sentido, a autonomia dos municípios é totalmente diferente de um autogoverno, pois apenas a União detém a soberania. (MEIRELLES, 1997). Dessa forma, está disposto no Artigo 30 da Constituição de 1988, o que é de competência dos municípios:

- I - legislar sobre assuntos de interesse local;
- II - suplementar a legislação federal e a estadual no que couber;
- III - instituir e arrecadar os tributos de sua competência, bem como aplicar suas rendas, sem prejuízo da obrigatoriedade de prestar contas e publicar balancetes nos prazos fixados em lei;
- IV - criar, organizar e suprimir distritos, observada a legislação estadual;
- V - organizar e prestar, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, os serviços públicos de interesse local, incluído o de transporte coletivo, que tem caráter essencial;
- VI - manter, com a cooperação técnica e financeira da União e do Estado, programas de educação infantil e de ensino fundamental³³;
- VII - prestar, com a cooperação técnica e financeira da União e do Estado, serviços de atendimento à saúde da população;
- VIII - promover, no que couber, adequado ordenamento territorial, mediante planejamento e controle do uso, do parcelamento e da ocupação do solo urbano;
- IX - promover a proteção do patrimônio histórico-cultural local, observada a legislação e a ação fiscalizadora federal e estadual. (BRASIL, 1988).

Assim, os municípios recebem a incumbência de elaborar leis conforme os assuntos de interesse local, assumindo-se como entidades político administrativas. De acordo com Meirelles (1997, p. 776), o Brasil “partilha de atribuições entre União, os Estados-membros,

³³ Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006.

Distrito Federal e os municípios, numa descentralização territorial em três níveis de governo [...]”, conforme prevê o Artigo 211, da Constituição Federal:

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 Municípios³⁴.

§ 2º Os Municípios atuarão prioritariamente no ensino fundamental e na educação infantil³⁵.

§ 3º Os Estados e o Distrito Federal atuarão prioritariamente no ensino fundamental e médio³⁶.

§ 4º Na organização de seus sistemas de ensino, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios definirão formas de colaboração, de modo a assegurar a universalização do ensino obrigatório³⁷.

§ 5º A educação básica pública atenderá prioritariamente ao ensino regular³⁸.

Portanto, cabe à União a responsabilidade em organizar todo o sistema federal de ensino, financiar as instituições públicas federais, exercer ação redistributiva e supletiva, além de prestar assistência aos entes federados. Os municípios ficam responsáveis, prioritariamente, pelo Ensino Fundamental e pela Educação Infantil, já os estados e o Distrito Federal ficam encarregados, prioritariamente, pelo Ensino Fundamental e pelo Ensino Médio.

Com a Emenda Constitucional nº 14, de 1996, modificam-se os Artigos 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e o Artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias recebe nova redação. Tais alterações deram possibilidade à consecução das metas previstas no Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), aprovado pela Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996.

Com o Fundef, os municípios que dispunham de maior autonomia constitucionalmente teriam muito mais responsabilidade pelo ensino municipal, pois tal fundo destinava seus recursos para matrículas no ensino fundamental, o que “induziu um processo de municipalização sem precedentes”. (PINTO, 2007, p. 879).

Com a Emenda Constitucional nº 59, de 2009, torna-se obrigatória a matrícula na Educação Básica de crianças e adolescentes na faixa etária entre os 4 e 17 anos, o que amplia as responsabilidades dos municípios. Para Pinto (2007), o problema que surge, com a maior

³⁴ Redação dada pela Emenda Constitucional nº 14, de 1996.

³⁵ Redação dada pela Emenda Constitucional nº 14, de 1996.

³⁶ Incluído pela Emenda Constitucional nº 14, de 1996.

³⁷ Redação dada pela Emenda Constitucional nº 59, de 2009.

³⁸ Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006). (BRASIL, 1988, p. 121-122.

responsabilização dos municípios, é que a sua receita é bem inferior que a dos estados, no entanto, são responsáveis por mais alunos e essa situação mantém-se sob controle porque, com o Fundef e depois com o Fundeb, são transferidos recursos de uma esfera do governo para outra.

Bassi (2007, p. 15) argumenta que os próprios objetivos estabelecidos pelo Fundef, de dar prioridade ao ensino fundamental e a busca por uma remuneração condigna aos professores, implicou em maior responsabilização tanto dos estados e Distrito Federal, quanto dos municípios. A partir de estudo realizado pelo autor sobre a capacidade tributária dos 5.500 municípios brasileiros, destaca “que menos de 500 deles dispõem de condições econômicas e de receita tributária suficientes para sustentar programas sociais”. Desses municípios, “figuram os municípios das capitais e aqueles com mais de 50 mil habitantes, na sua maioria concentrados nas regiões Sul e Sudeste”.

Com isso, os municípios mais pobres acabam sendo atingidos, pois sua receita tributária é muito pequena, já que

vem das transferências da União propiciadas pelo Fundo de Participação dos Municípios (FPM). Como aponta estudo elaborado por Bremaeker (2003), em 2002, 94% dos municípios com população inferior a 2 mil habitantes perderam recursos com o FUNDEF; essa perda foi de 72,5% para os municípios com população entre 2 mil e 5 mil habitantes. Cabe ressaltar que, segundo o autor, essas perdas aconteceram mesmo em municípios com elevado grau de municipalização do ensino fundamental. A causa desse efeito perverso provocado pelo FUNDEF, e que será acentuado pelo FUNDEB, relaciona-se aos critérios de distribuição do FPM, segundo os quais os municípios de pequeno porte recebem um valor “per capita” proporcionalmente mais elevado que o daqueles de maior população. (PINTO, 2007, p. 882).

Farenzena (2010, p.2) enfatiza que a União exerce uma ação redistributiva e assistência financeira, todavia, “mesmo assim, o montante de recursos não permite balançar o sólido edifício da desigualdade na oferta de escolarização”.

O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação- Fundeb³⁹, criado em 2007, substituiu o Fundef e estendeu a destinação de seus fundos para todas as etapas da Educação Básica. O quadro a seguir apresenta um comparativo dentre o Fundef e o Fundeb.

³⁹ Criado pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006, e regulamentado pela Lei nº 11.494, de 2007, e pelo Decreto nº 6.253, também de 2007.

Quadro 6- Comparativo entre as características do Fundef e do Fundeb.

CARACTERÍSTICAS	FUNDEF	FUNDEB
Composição dos recursos	ICMS+FPE+FPM+IPI-Ex+LC 87/96	ICMS+FPE+FPM+IPI+IPVA+ITR+ITCD
Alíquota	15%	20%
Complemento da União	Segundo a EC 14: garantir mínimo igual à média (o que equivaleria a cerca de R\$ 5 bilhões/ano) Real: R\$ 314 milhões em 2006	R\$ 4,5 bi em 3 anos (depois: mínimo 10% da contribuição dos estados e municípios)
Critério de repartição dos recursos entre estados e municípios	Alunos no Ensino Fundamental Regular público	Alunos da Educação Básica presencial: pública + conveniadas [creche e pré (por 4 anos) e ed. especial exclusiva]
Recursos da complementação da União para projetos	Não existe	Até 10 % (para estados que recebem a complementação)
Profissionais do magistério	60%	60%
Piso Salarial Nacional	Omite	Deve ser aprovado até 31/8/2007 (só profissionais do magistério) <i>*A Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008 estabeleceu o Piso Salarial Profissional Nacional- PSPN</i>
Custo-aluno qualidade	A ser implantado a partir de 31/12/2001 (Obs.: nunca foi)	Sem prazo para implantação

Fonte: Pinto (2007, p. 888), adaptado pela autora.

É possível perceber que os recursos que compõem o Fundeb são os mesmos que compunham o Fundef, e também se mantêm algumas propostas, como, por exemplo, a destinação de no mínimo 60% (sessenta por cento) dos recursos para remuneração dos professores. A diferença que se estabelece entre os fundos é que, com o Fundeb, foram acrescidos 5% (cinco por cento) na composição da alíquota e outros recursos advindos do IPVA, do ITCM e do ITR. Além disso,

ficam de fora, portanto, 5% dos impostos listados e 25% do IR dos servidores públicos municipais, 25% do IOF- ouro, 25% do IPTU, 25% do ISS e 25% do ITBI. Com esses recursos, os Estados, o DF e os municípios financiam as suas outras prioridades educacionais e, no caso dos Estados, sua educação superior. (AMARAL, 2012, p.137).

Desse modo, com o Fundeb, ocorreu um aumento dos recursos aplicados pela União na Educação Básica, todavia, isso ainda não representa um avanço na superação das desigualdades que caracterizam a realidade brasileira. De acordo com Pinto (2009, p. 327-328),

a ampliação dos recursos da complementação da União que acabou acontecendo, de fato, com o Fundeb, provocou um aumento significativo, em termos reais, do valor mínimo nacional. Se considerarmos que os 300 reais fixados como mínimo para o Fundef, em janeiro de 1997, corresponderiam hoje, em valores corrigidos (INPC/IBGE), a 651 reais, os 1.350 reais, tardiamente fixados em 11/3/2009, representam mais que o dobro. Esse aumento foi positivo para reduzir também as disparidades regionais, mas não impede que a diferença entre o maior valor (R\$ 2.890 de Roraima) e o menor (R\$ 1.350, recebido por Alagoas, Amazonas, Bahia, Ceará, Maranhão, Pará, Paraíba, Pernambuco e Piauí) seja superior a duas vezes. Esta constatação mostra o quão distante o governo federal está de cumprir sua função constitucional (art. 211, §1º) de garantir a equalização das oportunidades educacionais. Assim como está longe também de assegurar um padrão mínimo de qualidade de ensino como determina o mesmo parágrafo.

Além dos recursos advindos do Fundeb, a União poderá exercer a função complementar para os estados e municípios que não atingirem o valor mínimo a ser gasto por aluno anualmente e não conseguirem remunerar os professores conforme prevê a lei do Piso. No ano de 2012, a União designou um total de R\$ 10.372.208.194,21 para o Fundeb, montante que foi distribuído entre os estados em que os recursos de seus fundos, divididos pelos quantitativos de estudantes com matrícula na Educação Básica foram inferiores ao valor anual mínimo nacional por aluno de R\$ 2.096,68. Tais estados foram Alagoas, Amazonas, Bahia, Ceará, Maranhão, Pará, Paraíba, Pernambuco, Piauí e Rio Grande do Norte. (TESOURO NACIONAL apud CGU, 2013). Além disso, em relatório divulgado pela Controladoria Geral da União (CGU), destaca-se que de 124 avaliações realizadas em 4 estados (Alagoas, Pará, Pernambuco e Piauí) e 120 municípios, somente em 83 casos atinge-se a meta de aplicar 60% (sessenta por cento) na remuneração dos professores.

Em vários casos, alguns municípios, mesmo carecendo da complementação da União, não o fazem porque isso exigiria que comprovassem essa necessidade, prestando contas da situação financeira do município, por isso, tentam resolver suas “incapacidades” financeiras, restringindo, muitas vezes, a tabela de vencimentos dos funcionários públicos.

A responsabilidade pelo acompanhamento e controle da utilização dos recursos do Fundeb ficou a cargo de Conselhos organizados em âmbito federal, do Distrito Federal, estadual e municipal. Amaral (2012, p. 162) advoga que os Conselhos do Fundeb, por serem menos governamentais, devem ser “mais efetivos que o Fundef, para fiscalizar e denunciar os desvios que possam existir na aplicação dos recursos financeiros dos fundos estaduais e do DF”.

A incumbência por fixar anualmente a parcela de complementação da União que será distribuída para o Fundeb dos estados e municípios é da Comissão Intergovernamental de

Financiamento para a Educação Básica de Qualidade, composta por um representante do MEC, um representante dos secretários de educação de cada uma das regiões brasileiras e um representante dos secretários municipais de educação de cada uma das regiões do Brasil. (AMARAL, 2012, p. 144).

Para Farenzena (2010, p.12),

O montante de complementação da União, comparado ao Fundef, é muito maior e garante uma maior aproximação entre valores mínimos dos fundos estaduais; a evolução da complementação da União ao FUNDEB é positiva para a diminuição das diferenças interestaduais na capacidade de financiamento da educação.

Além dos impostos que compõem o Fundeb, a Educação Básica pública também recebe contribuição do salário-educação, o qual foi estabelecido pela primeira vez em 1964.

O salário-educação já havia sido previsto no Artigo 212 (§ 5º), da Constituição de 1988, o qual foi alterado, posteriormente, pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006. Tal emenda “fez a alteração para que os recursos pudessem ser aplicados a toda a educação básica”. (AMARAL, 2012).

De acordo com a Lei nº 9.424, de 1996, o “Salário-Educação [...] devido pelas empresas, na forma em que vier a ser disposto em regulamento, é calculado com base na alíquota de 2,5% (dois e meio por cento) sobre o total de remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados”. (BRASIL, 1996).

Em relação ao montante arrecadado pelo salário educação, o Artigo 9º, da Lei nº 6.003, de 2006, especifica que:

O montante recebido na forma do art. 8º será distribuído pelo FNDE, observada, em noventa por cento de seu valor, a arrecadação realizada em cada Estado e no Distrito Federal, em quotas, da seguinte forma:

I - quota federal, correspondente a *um terço do montante dos recursos, será destinada ao FNDE e aplicada no financiamento de programas e projetos voltados para a universalização da educação básica*, de forma a propiciar a redução dos desníveis sócio-educacionais existentes entre Municípios, Estados, Distrito Federal e regiões brasileiras;

II - quota estadual e municipal, correspondente a dois terços do montante dos recursos, será creditada mensal e automaticamente em favor das Secretarias de Educação dos Estados, do Distrito Federal e em favor dos Municípios para financiamento de programas, projetos e ações voltadas para a educação básica.

§ 1º *A quota estadual e municipal da contribuição social do salário-educação será integralmente redistribuída entre o Estado e seus Municípios de forma proporcional ao número de alunos matriculados na educação básica das respectivas redes de ensino no exercício anterior ao da distribuição, conforme apurado pelo censo educacional realizado pelo Ministério da Educação.*

§ 2º O repasse da quota a que se refere o inciso II, decorrente da arrecadação recebida pelo FNDE até o dia 10 de cada mês, será efetuado até o vigésimo dia do mês do recebimento.

§ 3º O repasse da quota a que se refere o inciso II, decorrente da arrecadação recebida no FNDE após o dia 10 de cada mês, será efetuado até o vigésimo dia do mês subsequente ao do recebimento.

§ 4º Os dez por cento restantes do montante da arrecadação do salário-educação serão aplicados pelo FNDE em programas, projetos e ações voltadas para a universalização da educação básica, nos termos do § 5º do art. 212 da Constituição. (BRASIL, 2006, p.2).

Dessa forma, o Artigo 2º, da Lei nº 6.003, de 2006, estipula que “são contribuintes do salário-educação as empresas em geral e as entidades públicas e privadas vinculadas ao Regime Geral da Previdência Social”. Estão isentos de recolher o salário-educação: I) a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios; II) as instituições públicas de ensino de qualquer grau; III) as escolas comunitárias, confessionais ou filantrópicas devidamente registradas e reconhecidas pelo competente órgão de educação; IV) as organizações de fins culturais que, para este fim, vierem a ser definidas em regulamento; V) as organizações hospitalares e de assistência social, desde que atendam, cumulativamente, aos requisitos estabelecidos nos Incisos I a V do Artigo 55, da Lei nº 8.212, de 1991. (BRASIL, 2006).

Além dos impostos que compõem o Fundeb e o salário educação, o Brasil destina para a educação uma porcentagem de seu PIB. Neste ano, como já destacado no capítulo 1, foi aprovado o novo PNE (com a Lei nº 13.005, de 2014), que prevê a destinação de 10% (dez por cento) do PIB em educação até o final do decênio. O estabelecimento dessa meta é um grande passo na questão do investimento na Educação Básica. Para Amaral (2012, p. 202), isso representa um “salto educacional”, todavia, esse percentual não será destinado somente para a educação pública, mas também para financiar a Educação Infantil em creches conveniadas; a educação especial; programas de ensino técnico, como o Pronatec; bolsas em faculdades privadas; e o Fundo de Financiamento Estudantil (Fies).

Para verificar o quanto alguns países investem em educação, Amaral (2012, p.171) realiza um estudo considerando três fatores: total de recursos aplicados em educação, como o percentual do PIB; a riqueza do país e a totalidade da população em idade escolar.

Tabela 4- Valores aplicados em educação como percentual do PIB - países selecionados.

continua				
País	% do PIB aplicado em educação	PIB/PPP de 2009 (em US\$ bilhões)	População em idade educacional (2008)	US\$ por pessoa em idade educacional
África do Sul	5,4	488	18.114.108	1.455

				conclusão
Argentina	3,8	558	13.440.740	1.578
Bolívia	6,4	45	4.142.335	695
Botswana	8,7	24	947.918	2.203
Brasil	4,0	2.024	84.400.000	959
Chile	3,2	244	5.513.934	1.416
China	1,9	8.767	397.805.782	419
Índia	3,2	3.548	481.324.331	236
Indonésia	3,2	968	78.429.901	444
México	5,4	1.473	39.404.617	2.056
Paraguai	4,0	28	2.746.178	408
Uruguai	2,9	48	1.032.883	1.235
Yemen	9,6	58	11.770.140	473

Fonte: Brasil (BRASIL, IBGE, 2010), (UNESCO, 2010) e (EUA/CIA, 2010) apud AMARAL (2012, p.172-173).

Diante do exposto, destacamos que não basta ter percentuais altos destinados para a educação se a arrecadação total do PIB for baixa, e sem se considerar o número de pessoas em idade escolar. Nesse sentido, Amaral (2012, p. 171) avalia que “se dois países possuem os mesmos valores totais do PIB e aplicam os mesmos percentuais em educação, aplicará valor mais elevado, por pessoa em idade educacional, aquele que possuir a menor quantidade de pessoas nas idades corretas para estudarem”.

A partir disso, destacamos que não é suficiente existir uma lei que estabeleça um valor para o Piso Salarial Profissional Nacional se os condicionantes reais não propiciarem sua concretização, ou sem que exista cumprimento das transferências, um bom financiamento e respeito à legislação.

A autonomia dos municípios estende-se, inclusive, para a elaboração das leis que dispõem sobre os planos de carreira dos profissionais da educação. A respeito da remuneração dos funcionários públicos, os municípios são livres para “elaborar o regime jurídico de seus servidores, segundo as conveniências locais”. (MEIRELLES, 2010, p. 154).

Tal autonomia pode inviabilizar um tratamento isonômico dos profissionais da educação, considerando-se as diferentes realidades dos municípios. Por isso, apresentamos, a seguir, uma breve caracterização do estado no Paraná, principalmente que diz respeito à sua situação socioeconômica para, em seguida, realizar a análise dos planos de carreira dos professores em cada um dos municípios pesquisados.

3.2 Caracterização do estado do Paraná

O estado do Paraná é uma das 27 unidades federativas do Brasil, compõe a região sul junto com Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Possui área de 199.880 km² (IPARDES, 2014) e “a denominação Paraná (‘Grande Rio’ em Tupi-Guarani) surgiu pela designação do nome do principal rio⁴⁰ que banha o Estado.” (MARCELLO, 2012, p.68).

A capital do estado paranaense é Curitiba, sendo que no total, é formado por 399 municípios, organizado em 39 microrregiões e 10 mesorregiões. Segundo Marcello (2012, p. 68), dos municípios paranaenses “21 possuem alto desenvolvimento e 8 deles figuram entre os 100 maiores do país”. Em 2013, estima-se que a população do estado compreendia em torno de 10.997.465 de habitantes. (IBGE, 2014).

Em relação ao Produto Interno Bruto, a economia do Paraná é a quinta maior do país, com valor registrado em 2011, de R\$ 239.366.000, e renda per capita equivalente à R\$ 22,7 mil. Com isso, há ênfase para o setor fabril, que no ano de 2011 alcançou um valor de R\$ 67,4 bilhões, no qual se destaca a produção de automóveis, de alimentos, de álcool e de produtos químicos, bem como o refino de petróleo. (IPARDES, 2014).

O Paraná nos últimos anos desenvolveu bastante suas atividades socioeconômicas, todavia, é muito marcado por desigualdades regionais que, segundo Raiher e Dathein (2013, p.93), são fruto “do movimento do capital no espaço, buscando mercados, selecionando localizações, excluindo segmentos ou regiões, organizando ao seu modo, a distribuição das atividades econômicas”.

No ano de 2013, o Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES), julga que o estado registrou o valor do PIB em torno de R\$ 289.194 milhões. Segundo Franco (2014), uma pesquisa realizada pelo IBGE aponta que o setor fabril do Paraná terminou o ano de 2013 com uma expansão de 5,6%, sendo considerado o segundo melhor estado do país na questão do desenvolvimento, ficando atrás apenas do Rio Grande do Sul, que atingiu crescimento de 6,8%.

⁴⁰ A denominação do estado do Paraná vem da língua guarani e quer dizer para + mar + anã que quer dizer parecido, parente, semelhante, ou seja, rio grande, rio como mar, rio semelhante ao mar. A origem do termo é geográfica e refere-se ao Rio Paraná, o maior curso d'água em território paranaense, que divisa o Estado do Paraná da República do Paraguai e do Estado do Mato Grosso do Sul. Originalmente a pronúncia correta do termo era Paranhã, no entanto, com o tempo alterou-se a acentuação da última vogal. Informação disponível em: <<http://www.cidadao.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=72>>.

O Paraná ocupa, desde 2010, a quinta colocação entre todas as 27 unidades federativas no Índice de Desenvolvimento Humano⁴¹, com o valor de 0,749, considerado um valor alto. (PNUD, 2013). Contraditoriamente,

51% das microrregiões paranaenses possuíam, em 2009, um IDH inferior à média nacional, abrangendo 37% da população paranaense, além do que, entre as microrregiões, a discrepância quanto a esse índice consistia num montante igual a 0,04, com valor máximo chegando a 0,79 e mínimo de apenas 0,62. (RAIHER; DATHEIN, 2013, p.93).

O estado é o maior produtor nacional de grãos, além da produção de uma diversidade de produtos, tais como cana-de-açúcar, milho, soja, mandioca e trigo. Na pecuária, realiza em torno de 27,04% dos abates de aves de todo o Brasil. (IPARDES, 2014).

Vasconcelos (1999, p. 7) argumenta que o Paraná contou com todos os respaldos possíveis para se constituir como um dos estados mais bem sucedidos em se tratando de atividade na área da economia e intervenção pública. O autor destaca, dentre as vantagens do estado, a da “construção de um perfil produtivo com presença maior de setores de bens de consumo durável e de capital, a reestruturação do complexo agroalimentar.” Todavia, o autor afirma que em relação aos municípios, existe grande desigualdade.

O universo municipal espelha situações muito diferentes: de um lado uma grande maioria de municípios altamente dependentes de recursos estaduais e federais, frequentemente desequilibrados financeiramente e com pouca capacidade política de executar políticas públicas inovadoras, e, de outro, um grupo de médios e grandes municípios, com graus variados de metropolização, com maior poder de execução de políticas e de competitividade institucional. Embora extrapole os limites deste informe, é necessário reconhecer que a análise da dinâmica regional dos municípios é peça importante na avaliação das transformações intensas que ocorrem no estado. (VASCONCELOS, 1999, p.8).

As análises de Vasconcelos (1999) aplicam-se ao presente, pois existem municípios e regiões que são muito desenvolvidos, como é o caso das regiões metropolitanas, porém outras se encontram em situações precárias, como veremos a seguir.

Os municípios da região metropolitana de Curitiba (RMC) se destacam entre as maiores economias do estado, sendo que no ano de 2011, essa região exibiu o nono maior PIB do país e era habitada por 31% da população paranaense (GOUVEIA; FERRAZ, 2011). Assim, “a RMC é formada por 26 municípios; é uma região em expansão, com crescimento

⁴¹ A primeira colocação é ocupada pelo Distrito Federal com o IDH de 0.824, considerado muito alto.

de 20% entre 1996 e 2000.” (GOUVEIA, 2008, p. 181). Atualmente essa região vem registrando o menor desemprego e o maior salário médio do país. (LOURENÇO, 2014, p. 4).

Embora esteja longe de representar o papel de ilha de prosperidade num oceano de instabilidade, o grande projeto do Paraná, no intervalo 2011-2013, consistiu na recuperação, de modo sincronizado entre governo e atores privados, de um conjunto de mecanismos e instituições capazes de, ao mesmo tempo, produzir defesas em períodos cadentes da economia nacional e assumir funções de autênticas molas propulsoras em estágios de reativação da rota do crescimento. (LOURENÇO, 2014, p. 4).

As regiões metropolitanas de Londrina e Maringá também se destacam em relação à sua situação econômica. Em notícia divulgada pelo jornal de Londrina, no ano de 2013, as exportações no município atingiram um valor de US\$ 770,38 milhões e, em Maringá, o valor foi muito maior, cerca de US\$ 2,955 bilhões. Segundo dados do Iparde (2014), Londrina e Maringá sobressaem-se nos setores de agroindústria e serviços.

A região metropolitana de Londrina recebeu, no ano de 2013, a inclusão de mais oito municípios com uma lei sancionada pelo governador Beto Richa. Desde então, a região passou a ser composta por 25 (vinte e cinco) municípios⁴². Fazer parte de uma das regiões metropolitanas permite aos municípios discutir sobre os problemas que lhes são comuns e isso possibilita que possam elaborar ações conjuntas. Além disso, os municípios podem dividir verbas advindas de projetos dos governos federal ou estadual e desenvolver a sua economia e infraestrutura.

Outras cidades do estado paranaense que não fazem parte das regiões metropolitanas também se destacam. Foz do Iguaçu, por exemplo, é uma cidade bem desenvolvida, pois ocupa a 19ª posição no ranking do Paraná em relação ao PIB per capita de 2010 e exerce atividades voltadas ao turismo, especialmente com as Cataratas do Iguaçu⁴³ e com o Parque Nacional do Iguaçu, além de possuir uma usina hidrelétrica binacional, localizada no Rio Paraná, a Itaipu. No entanto, Foz do Iguaçu não está entre os dez municípios com melhor colocação no IDHM, pois se encontra na 29ª posição. Paranaguá, por sua vez, se destaca nas atividades de exportação e ocupa a quarta colocação no ranking do Paraná em relação ao PIB-per capita de 2010 e somente a 32ª no IDHM.

⁴² Londrina, Pitangueiras, Ibiporã, Cambé, Bela Vista do Paraíso, Primeiro de Maio, Rolândia, Sabáudia, Sertanópolis, Tamarana, Porecatu, Assaí, Jataizinho, Alvorada do Sul, Jaguapitã, Florestópolis e Arapongas desde 1998, e, Centenário do Sul, Uraí, Guaraci, Prado Ferreira, Miraselva, Lupionópolis, Rancho Alegre e Sertaneja, a partir de 2013.

⁴³ Uma das sete maravilhas do mundo.

Contraditoriamente, o Paraná apresenta grande desenvolvimento e produção de riqueza, mas também é constituído por municípios com condições muito precárias em relação ao transporte, à moradia, à saúde, ao saneamento básico e à falta de emprego; situações que apontam para enormes disparidades econômicas e sociais dentro do estado e que exigem investimentos em todas as áreas.

Doutor Ulysses, por exemplo, é o município com o IDHM mais baixo do estado e com renda familiar média no valor de R\$ 274,05 per capita. Santa Maria do Oeste também está entre os dez municípios com IDHM mais baixo do estado e apresenta situações drásticas em relação ao emprego, às condições de moradia, à pavimentação e ao saneamento básico. No ano de 2004, a população era de 13.705 habitantes e, no ano de 2011, diminuiu para 11.500; no ano de 2013 a população diminuiu ainda mais, para um total de 11.315 habitantes. Com isso, é possível perceber que a população diminuiu em torno de 20% nos últimos dez anos. Isso ocorre, segundo uma reportagem sobre as condições de vida em Santa Maria do Oeste, porque a população muda-se para outras cidades na busca de emprego e renda, afirmação comprovada, pois, o número de empregos registrado pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no ano de 2012, era de apenas 855. (IPARDES, 2014).

Outras cidades, como Guaraqueçaba, Cerro Azul e Laranjal, por exemplo, também enfrentam condições precárias de sobrevivência. Walter (2011) enfatiza, com base nos dados do IBGE, que em Laranjal, a expectativa de vida, em 2011, era de 69,7 anos, número que fica bem abaixo da média paranaense, que é de 74,7 anos. Walter (2011) também destaca que dentre os dez municípios paranaenses com maiores percentuais de domicílios pobres, sete encontram-se na Região Centro-Sul.

Após esse breve panorama do estado paranaense, a verificação de suas características econômicas, as disparidades entre municípios bem desenvolvidos e outros em situações problemáticas, a seguir, analisamos mais detalhadamente os municípios que ocupam as dez primeiras e as dez últimas colocações no ranking do IDHM, bem como sua relação com o PIB per capita e o IDEB.

3.3 Os dez municípios com IDHM mais elevado e os dez municípios de IDHM menos elevado

Como passo inicial para o desenvolvimento da pesquisa, realizamos um recorte dos dez municípios com registro de maior IDHM e os dez municípios de menor IDHM no ranking

do Paraná. A respeito disso, Lourenço (2013, p. 1) aponta que o Paraná assinalou uma mudança da sexta (6ª) para a quinta (5ª) colocação no cenário brasileiro do IDH entre os anos de 2000 a 2010, marcando em 2010 a média de 0,749.

A opção pelo recorte de estudo, a partir do IDHM, está relacionada ao fato de que este dado corresponde à média de três componentes importantes para o desenvolvimento humano, que são a longevidade, a educação e a renda, pois consideramos que o nível de renda afeta o acesso aos serviços essenciais, como a saúde e a educação, trazendo implicações diretas na qualidade de vida da população.

Assim, a média do IDHM abrange: o IDHM longevidade, que é calculado com base na expectativa de vida que as pessoas de determinado município terão ao nascer; o IDHM educação, que é calculado a partir da escolaridade da população adulta e de seu acesso ao conhecimento; e o IDHM renda, que leva em consideração a renda per capita e o padrão de vida dos habitantes de cada município.

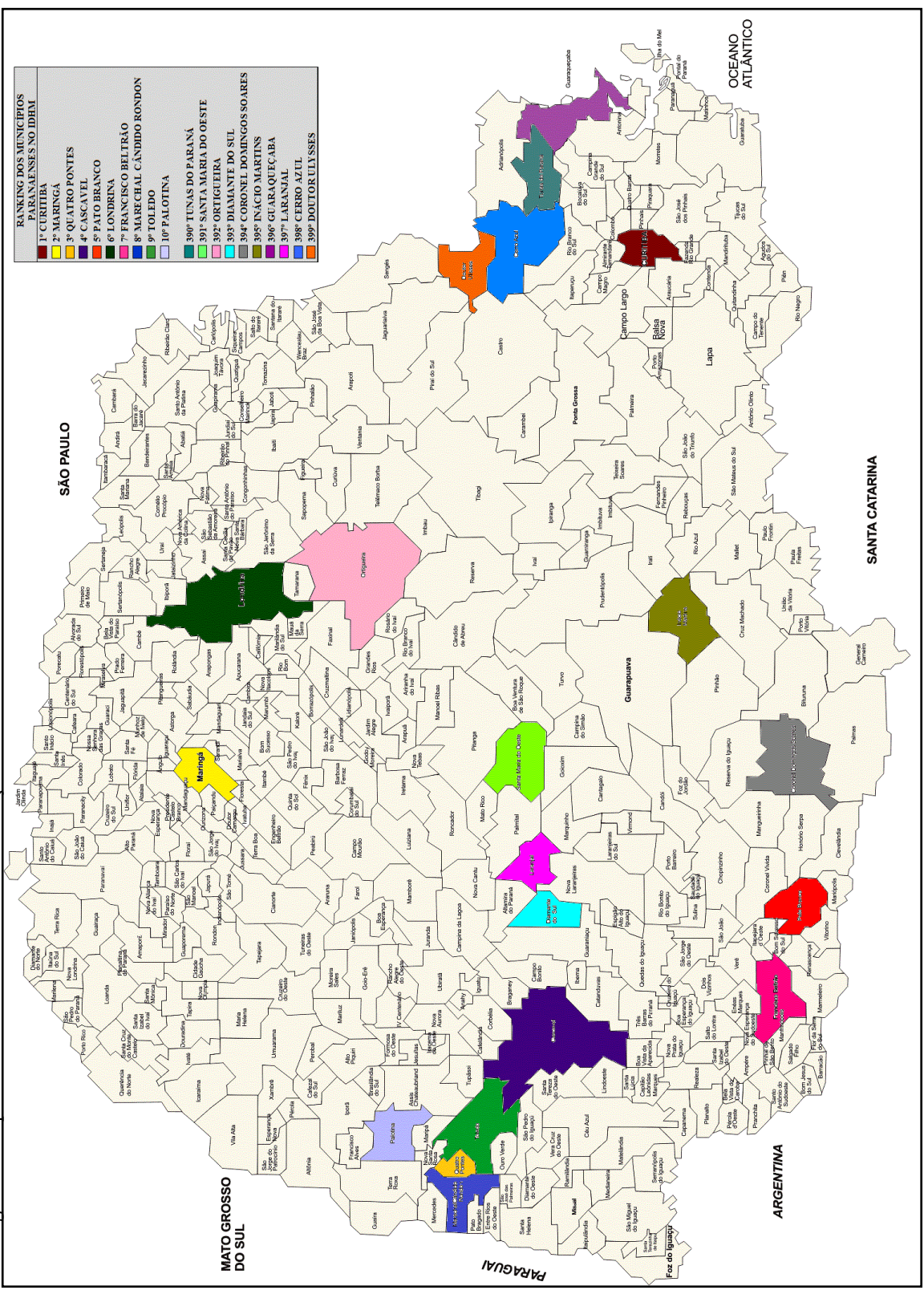
A partir disso, selecionamos, além dos valores referentes ao IDHM, os dados concernentes ao PIB per capita e ao IDEB de cada um desses municípios, bem como seus respectivos planos de carreira. Há que se destacar que,

ao longo da trajetória de dois decênios, o Estado acusou desempenho médio bastante próximo ao do País. Contudo, o comportamento mais contundente ocorreu no lapso 1991-2000, com incremento superior ao brasileiro nos três eixos do índice, com ênfase na educação. Entre 2000 e 2010, o Paraná situou-se abaixo do panorama evolutivo nacional no índice geral, afetado por longevidade e, principalmente, educação, constrangimento que foi compensado, ainda que parcialmente, pelo item renda, em face da maturação do ciclo de investimentos privados e públicos, realizados no território paranaense entre 1995 e 2002. (LOURENÇO, 2013, p.3).

Assim, foram selecionados para a análise comparativa entre IDHM, PIB per capita e IDEB, os seguintes municípios: Curitiba (1º), Maringá (2º), Quatro Pontes (3º), Cascavel (4º), Pato Branco (5º), Londrina (6º), Francisco Beltrão (7º), Marechal Cândido Rondon (8º), Toledo (9º), Palotina (10º), Tunas do Paraná (390º), Santa Maria do Oeste (391º), Ortigueira (392º), Diamante do Sul (393º), Coronel Domingos Soares (394º), Inácio Martins (395º), Guaraqueçaba (396º), Laranjal (397º), Cerro Azul (398º) e Doutor Ulysses (399º). No mapa a seguir, podemos observar a posição geográfica de cada desses municípios.

Para a análise dos planos de carreira, selecionamos, no total, dez municípios: Curitiba, Maringá, Quatro Pontes, Cascavel, Pato Branco, Inácio Martins, Guaraqueçaba, Laranjal, Cerro Azul e Doutor Ulysses.

Figura 4- Mapa do Paraná com ordem de classificação no IDHM.



Fonte: A autora, com base nos dados do IPARDES.

As primeiras posições do ranking dos municípios de maior IDHM são ocupadas por duas grandes metrópoles, que são Curitiba (1º) e Maringá (2º). Londrina, que também é uma metrópole, ocupa a sexta posição. Vários dos municípios com IDHM alto estão localizados no Oeste: Quatro Pontes (3º), Cascavel (4º), Marechal Cândido Rondon (8º) Toledo (9º) e Palotina (10º); e, outros que se situam entre os dez de melhor colocação são da região do Sudoeste: Pato Branco (5º) e Francisco Beltrão (7º).

Em relação às últimas posições ocupadas no ranking do Paraná no IDHM, é interessante destacar que quatro dos municípios situam-se na região metropolitana de Curitiba, sendo eles: Tunas do Paraná, Guaraqueçaba, Cerro Azul e Doutor Ulysses; enquanto Ortigueira está localizada na região Centro-Oriental; na região Centro Sul: Inácio Martins, Laranjal e Santa Maria do Oeste; na região Oeste: Diamante do Sul; e na região do Sudoeste: Coronel Domingos Soares.

Na tabela a seguir, podemos observar os dados referentes ao IDHM dos vinte municípios que foram selecionados.

Quadro 7- Melhores e piores colocações dos municípios paranaenses no Ranking do IDHM paranaense e brasileiro.

Municípios	Ranking IDHM PR	Ranking IDHM BR	IDHM
Curitiba	1º	10º	0,823
Maringá	2º	23º	0,808
Quatro Pontes	3º	62º	0,791
Cascavel	4º	113º	0,782
Pato Branco	4º	113º	0,782
Londrina	6º	145º	0,778
Francisco Beltrão	7º	185º	0,774
Marechal Cândido Rondon	7º	185º	0,774
Toledo	9º	249º	0,768
Palotina	9º	249º	0,768
Tunas do Paraná	390º	3884 º	0,611
Santa Maria do Oeste	391º	3927 º	0,609
Ortigueira	391º	3927 º	0,609
Diamante do Sul	393º	3957 º	0,608
Coronel Domingos Soares	394º	4144 º	0,600
Inácio Martins	394º	4144 º	0,600
Guaraqueçaba	396º	4467 º	0,587
Laranjal	397º	4515 º	0,585
Cerro Azul	398º	4786 º	0,573
Doutor Ulysses	399º	5253 º	0,546

Fonte: A autora, com base nos dados do IPARDES.

No quadro a seguir, podemos observar como a média do IDHM aumentou nos últimos anos devido ao crescimento dos seus condicionantes: renda, longevidade e educação.

Quadro 8- Comparativo entre o Índice de Desenvolvimento Humano dos anos de 1991, 2000 e 2010.

Continua

	IDHM 1991			IDHM 2000			IDHM 2010		
Curitiba	0,640			0,750			0,823		
	R= 0,755	L= 0,728	E= 0,476	R= 0,809	L= 0,796	E= 0,655	R= 0,850	L= 0,855	E= 0,768
Maringá	0,608			0,740			0,808		
	R= 0,703	L= 0,725	E= 0,441	R= 0,762	L= 0,803	E= 0,663	R= 0,806	L= 0,852	E= 0,768
Quatro Pontes	0,484			0,718			0,791		
	R= 0,576	L= 0,720	E= 0,273	R= 0,689	L= 0,773	E= 0,694	R= 0,790	L= 0,830	E= 0,740
Cascavel	0,544			0,692			0,782		
	R= 0,671	L= 0,726	E= 0,330	R= 0,718	L= 0,803	E= 0,574	R= 0,776	L= 0,846	E= 0,728
Pato Branco	0,560			0,717			0,782		
	R= 0,667	L= 0,721	E= 0,369	R= 0,727	L= 0,803	E= 0,631	R= 0,778	L= 0,845	E= 0,728
Londrina	0,588			0,716			0,778		
	R= 0,706	L= 0,725	E= 0,398	R= 0,753	L= 0,796	E= 0,612	R= 0,789	L= 0,837	E= 0,712
Francisco Beltrão	0,514			0,683			0,774		
	R= 0,618	L= 0,736	E= 0,299	R= 0,696	L= 0,796	E= 0,576	R= 0,758	L= 0,844	E= 0,726
Marechal Cândido Rondon	0,569			0,705			0,774		
	R= 0,683	L= 0,737	E= 0,366	R= 0,711	L= 0,804	E= 0,612	R= 0,782	L= 0,842	E= 0,704
Toledo	0,539			0,694			0,768		
	R= 0,653	L= 0,737	E= 0,326	R= 0,697	L= 0,798	E= 0,600	R= 0,755	L= 0,855	E= 0,702
Palotina	0,560			0,704			0,768		
	R= 0,649	L= 0,723	E= 0,374	R= 0,720	L= 0,818	E= 0,593	R= 0,760	L= 0,864	E= 0,689
Tunas do Paraná	0,280			0,442			0,611		
	R= 0,496	L= 0,670	E= 0,066	R= 0,605	L= 0,755	E= 0,189	R= 0,641	L= 0,801	E= 0,444
Santa Maria do Oeste	0,282			0,475			0,609		
	R= 0,401	L= 0,643	E= 0,087	R= 0,512	L= 0,702	E= 0,298	R= 0,600	L= 0,790	E= 0,477
Ortigueira	0,288			0,472			0,609		
	R= 0,488	L= 0,652	E= 0,075	R= 0,542	L= 0,748	E= 0,259	R= 0,632	L= 0,811	E= 0,441
Diamante do Sul	0,332			0,488			0,608		
	R= 0,379	L= 0,637	E= 0,152	R= 0,562	L= 0,707	E= 0,293	R= 0,605	L= 0,777	E= 0,479
Coronel Domingos Soares	0,260			0,426			0,600		
	R= 0,462	L= 0,664	E= 0,057	R= 0,508	L= 0,709	E= 0,215	R= 0,609	L= 0,792	E= 0,447
Inácio Martins	0,326			0,491			0,600		
	R= 0,463	L= 0,646	E= 0,116	R= 0,582	L= 0,669	E= 0,304	R= 0,623	L= 0,765	E= 0,454
Guaraqueçaba	0,323			0,430			0,587		
	R= 0,487	L= 0,611	E= 0,113	R= 0,522	L= 0,693	E= 0,220	R= 0,587	L= 0,792	E= 0,434
Laranjal	0,261			0,419			0,585		
	R= 0,316	L= 0,630	E= 0,061	R= 0,522	L= 0,693	E= 0,204	R= 0,581	L= 0,790	E= 0,436

conclusão

Cerro Azul	0,297			0,450			0,573		
	R= 0,482	L= 0,661	E= 0,082	R= 0,550	L= 0,748	E= 0,222	R= 0,604	L= 0,797	E= 0,391
Doutor Ulysses	0,227			0,377			0,546		
	R= 0,435	L= 0,643	E= 0,042	R= 0,450	L= 0,563	E= 0,212	R= 0,570	L= 0,791	E= 0,362

Fonte: A autora, com base nos dados do Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil, 2013.

Todavia, os municípios que apresentaram maior crescimento na média final do Índice de Desenvolvimento Humano Municipal não são os municípios que ocupam as primeiras colocações no atual ranking do IDHM (2010) e sim, os municípios que ocupam as últimas colocações, como é possível observar no quadro a seguir.

Quadro 9- Crescimento no IDHM entre os anos de 1991 a 2010 em municípios do Paraná.

Municípios	Colocação no IDHM 2010	Crescimento no IDHM entre os anos de 1991 a 2010
Coronel Domingos Soares	394º	0,34
Santa Maria do Oeste	391º	0,327
Ortigueira	392º	0,321
Doutor Ulysses	399º	0,319
Quatro Pontes	3º	0,307
Tunas do Paraná	390º	0,331
Laranjal	397º	0,324
Diamante do Sul	393º	0,276
Cerro Azul	398º	0,276
Inácio Martins	395º	0,274
Guaraqueçaba	396º	0,264
Francisco Beltrão	7º	0,26
Cascavel	4º	0,238
Toledo	9º	0,229
Pato Branco	5º	0,222
Palotina	10º	0,208
Marechal Cândido Rondon	8º	0,205
Maringá	2º	0,2
Londrina	6º	0,19
Curitiba	1º	0,183

Fonte: A autora, com base nos dados do Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil, 2013.

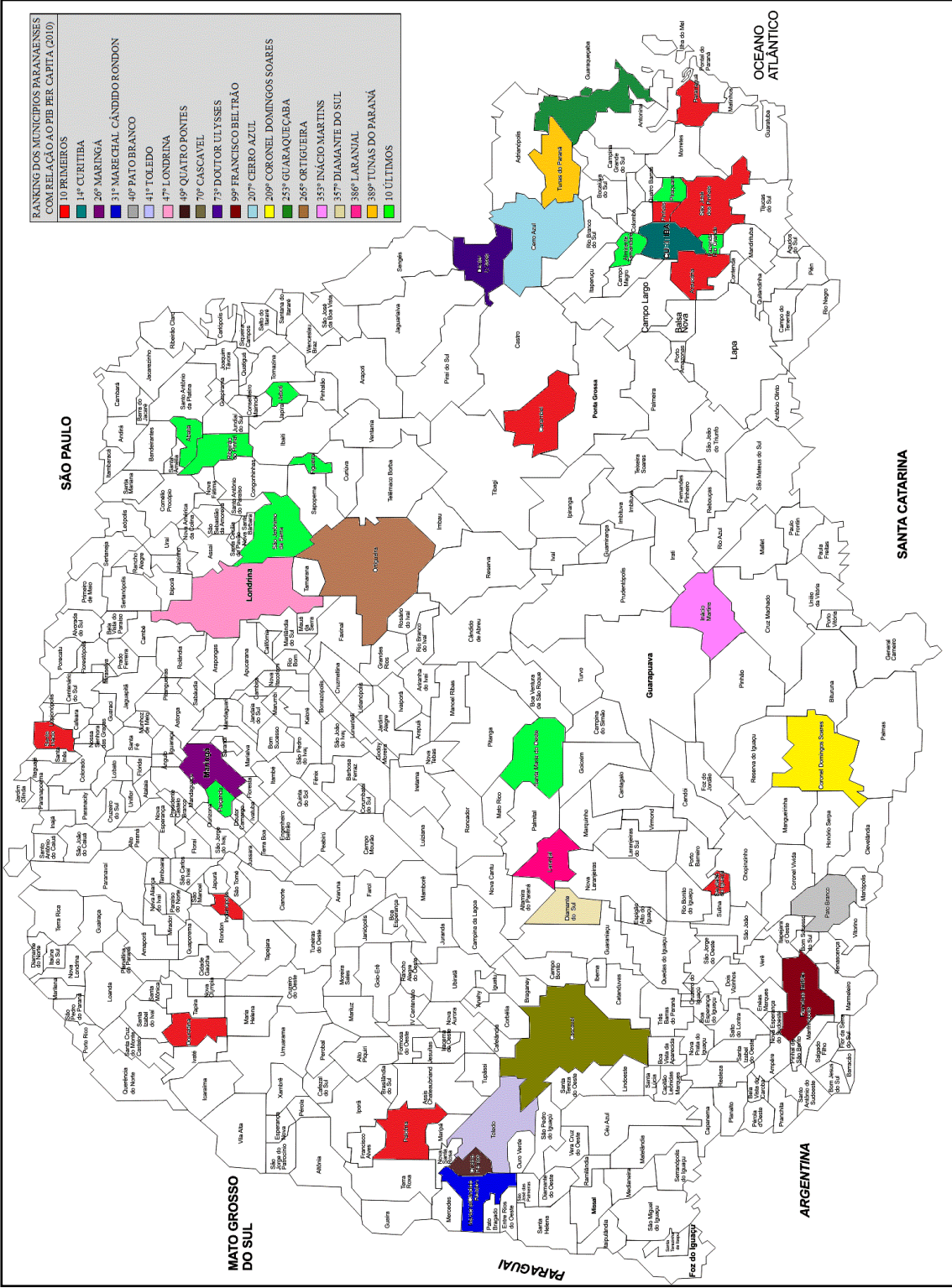
Desse modo, é possível observar no quadro, que os municípios que apresentaram maior crescimento na média do IDHM são Coronel Domingos Soares, Santa Maria do Oeste, Ortigueira e Doutor Ulysses, respectivamente, seguidos por um município que está entre os dez de melhor colocação no atual ranking do IDHM, Quatro Pontes. Em seguida, estão outros seis municípios que apesar de ocuparem as últimas colocações no atual ranking do IDHM (2010), apresentaram crescimento na média final para o cálculo do mesmo, entre os anos de

1991 a 2010. Estes municípios são: Tunas do Paraná, Laranjal, Diamante do Sul, Cerro Azul, Inácio Martins e Guaraqueçaba.

Após observar quais são os municípios que ocupam as primeiras e as últimas colocações no atual ranking do IDHM (2010), verificamos se essas posições são convergentes com as posições ocupadas no PIB per capita e no IDEB no ranking do Paraná, realizando, assim, uma comparação entre os contextos social, econômico e educacional.

Por isso, como passo seguinte, verificamos quais são os municípios que ocupam as primeiras e as últimas colocações com relação ao PIB per capita no ranking do Paraná, conforme o mapa a seguir.

Figura 5- Mapa do Paraná com ordem de classificação no PIB per capita.



Fonte: A autora, sistematizado a partir dos dados do IPARDES.

No mapa, destacamos em vermelho as dez primeiras colocações e de verde as últimas posições ocupadas no ranking do Paraná com relação ao PIB per capita. Após observar a posição dos municípios de melhor colocação no PIB per capita do estado, constatou-se que apenas Palotina ocupa a décima colocação no ranking relativo ao IDHM e também relativo ao PIB per capita. Os demais municípios não aparecem nas primeiras colocações.

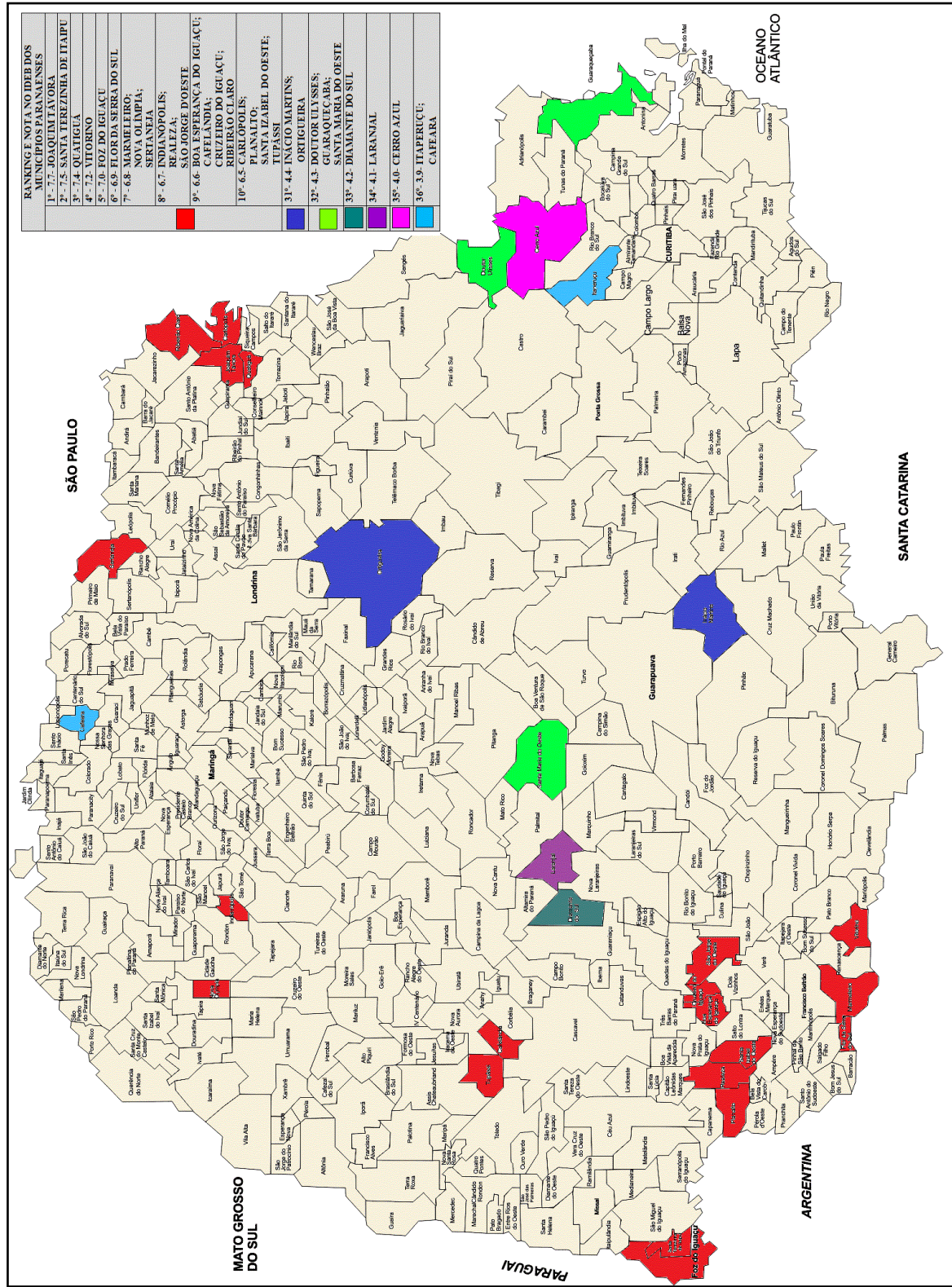
As primeiras colocações na classificação do PIB per capita também são ocupadas por alguns municípios da região metropolitana de Curitiba, como: Araucária (1º), São José dos Pinhais (3º), Pinhais (7º) e Paranaguá (4º). Outros dois dos municípios mais bem colocados estão na região Noroeste: Douradinha (5º) e Indianópolis (9º). Já alguns municípios se encontram mais espalhados no estado, como Santo Inácio (8º), na região Norte; Saudade do Iguaçu (2º), no Sudoeste; Carambeí (6º), na região Centro-Oriental.

Dos dez municípios que ocupam as piores colocações em relação ao PIB per capita, pode-se observar que cinco deles encontram-se na região do Norte Pioneiro: Jaboti (390º), Figueira (391º), Ribeirão do Pinhal (392º), Abatiá (394º) e São Jerônimo da Serra (395º). O município de Paiçandu (396º) faz parte da região Norte Central e está entre as últimas colocações no PIB per capita, assim como Santa Maria do Oeste, na posição 398º, na região Centro-Sul (no IDHM ocupava a posição 391º).

O que nos surpreende é o fato de que os municípios como Fazenda Rio Grande (393º), Almirante Tamandaré (397º) e Piraquara (399º), que fazem parte dos municípios com menor PIB per capita do Paraná e também estão situados na região Metropolitana de Curitiba, são municípios vizinhos de alguns dos que ocupam as primeiras colocações.

Posteriormente, identificamos quais são os municípios que ocupam as primeiras e as últimas colocações com relação à média da nota no IDEB. Essa classificação foi um pouco distinta das demais, pois muitas médias repetiram-se entre os municípios. Da mesma forma, organizamos um mapa para demonstrar onde estão localizados tais municípios.

Figura 6- Mapa do Paraná com ordem de classificação no IDEB (2011)



Fonte: A autora, sistematizado a partir dos dados do IPARDES.

Ao verificar quais são os municípios paranaenses com melhor média no IDEB, como já destacamos, verifica-se que algumas médias no IDEB repetem em alguns municípios, por isso, a classificação chegou apenas até a 36ª (trigésima sexta) posição. No mapa, enfatizamos em vermelho os municípios que ocupam as dez primeiras colocações.

Dessa forma, Joaquim Távora possui a maior média do estado, de 7,7 no IDEB. Joaquim Távora está situado na região do Norte Pioneiro, onde também estão localizados outros quatro municípios com melhor média no IDEB: Quatiguá (3º), com média de 7,4; Sertaneja (7º), com a média de 6,8; Ribeirão Claro (9º), com média de 6,6; Carlópolis (10º), com a média de 6,5.

Outros municípios que ocupam as primeiras colocações no IDEB encontram-se no Noroeste do estado: Nova Olímpia (7º - média 7,8) e Indianópolis (8º - média 6,7). Outros quatro municípios estão situados na região Oeste: Santa Terezinha de Itaipu, na segunda posição, com a média de 7,5, Foz do Iguaçu, na quinta colocação, com média de 7,0, Cafelândia, em 9ª posição, com a média de 9,6 e Tupãssi, em 10ª colocação, com a média 6,5.

É interessante destacar que nove dos municípios mais bem colocados no ranking do IDEB no Paraná estão localizados no Sudoeste. São eles: Planalto e Santa Izabel do Oeste na décima colocação, com a média de 6,5; Realeza e São Jorge D'Oeste na oitava posição, com a média de 6,7; Boa Esperança e Cruzeiro do Iguaçu na nona colocação, com a média de 9,6; Vitorino, com a média de 7,2, na quarta posição; Marmeleiro, em 7º, com a média de 7,8; Flor da Serra do Sul, em sexto, com média de 6,9.

Os municípios que ocupam as primeiras colocações no IDHM não são os que ocupam as primeiras posições no PIB per capita e no IDEB. Para que possamos verificar melhor isso, organizamos um quadro comparativo.

Quadro 10- Municípios paranaenses que ocupam as primeiras colocações no IDHM, no PIB per capita e no IDEB.

continua

RANKING	IDHM	PIB PER CAPITA	IDEB
1º	Curitiba	Araucária	Joaquim Távora
2º	Maringá	Saudade do Iguaçu	Santa Terezinha de Itaipu
3º	Quatro Pontes	São José dos Pinhais	Quatiguá
4º	Cascavel	Paranaguá	Vitorino
5º	Pato Branco	Douradina	Foz do Iguaçu
6º	Londrina	Carambeí	Flor da Serra do Sul
7º	Francisco Beltrão	Pinhais	Marmeleiro
			Nova Olímpia
			Sertaneja

conclusão

8°	Marechal Cândido Rondon	Santo Inácio	Indianópolis
			Realeza
			São Jorge d'Oeste
9°	Toledo	Indianópolis	Boa Esperança do Iguaçu
			Cafelândia
			Cruzeiro do Iguaçu
			Ribeirão Claro
10°	Palotina	Palotina	Carlópolis
			Planalto
			Santa Izabel do Oeste
			Tupãssi

Fonte: A autora, com base nos dados disponíveis no IPARDES e no INEP.

Ao analisar os dados do quadro, percebe-se claramente que a posição ocupada em relação ao IDHM não condiz necessariamente com a posição ocupada em relação ao PIB per capita e ao IDEB, com ressalva para a cidade de Palotina, que está na décima posição no IDHM e no PIB per capita.

Portanto, é possível inferir que o fato de um município ser desenvolvido economicamente não implica, necessariamente, no desenvolvimento social, como educação e saúde, por exemplo, pois, vale lembrar que o IDHM considera os dados relacionados à educação, à longevidade e à renda. Além disso, a situação econômica bem desenvolvida pode revelar uma enorme disparidade social em determinados municípios.

Como nosso objeto de estudo refere-se aos dez municípios de melhor colocação e aos dez municípios de pior colocação no IDHM, destacando, também, as suas posições em relação ao PIB per capita e ao IDEB no ranking do Paraná, podemos tecer comparativos entre esses dados, como podemos observar no quadro a seguir.

Quadro 11- IDHM, PIB per capita e IDEB dos municípios paranaenses de melhor e de pior colocação no Ranking paranaense em relação ao IDHM.

continua

Municípios	Ranking IDHM PR	IDHM	Ranking PIB per capita PR	PIB per capita (R\$) 2010	Ranking IDEB (36 posições)	IDEB escolas municipais 5º ano- 2011
Curitiba	1°	0.823	14°	30.400	17°	5.8
Maringá	2°	0.808	26°	23.140	15°	6.0
Quatro Pontes	3°	0.791	49°	19.546	24°	5.1
Cascavel	4°	0.782	70°	18.139	17°	5.8
Pato Branco	4°	0.782	40°	20.733	16°	5.9
Londrina	6°	0.778	47°	19.612	21°	5.5
Francisco Beltrão	7°	0.774	99°	16.471	12°	6.3
Marechal Candido Rondon	7°	0.774	31°	22.331	20°	5.5

						conclusão
Toledo	9°	0,768	41°	20.571	11°	6,4
Palotina	9°	0,768	10°	33.131	17°	5,8
Tunas do Paraná	390°	0,611	389°	7.880	28°	4,7
Santa Maria do Oeste	391°	0,609	398°	6.355	32°	4,3
Ortigueira	391°	0,609	265°	11.178	31°	4,4
Diamante do Sul	393°	0,608	357°	8.791	33°	4,2
Coronel Domingos Soares	394°	0,600	209°	12.691	25°	5,0
Inácio Martins	394°	0,600	353°	8.849	31°	4,4
Guaraqueçaba	396°	0,587	253°	11.361	32°	4,3
Laranjal	397°	0,585	386°	7.922	34°	4,1
Cerro Azul	398°	0,573	207°	12.762	35°	4,0
Doutor Ulysses	399°	0,546	73°	17.967	32°	4,3

Fonte: A autora, com base nos dados do IPARDES e do INEP.

Observando o quadro, percebemos que os municípios não mantêm a mesma colocação no ranking do IDHM, do PIB e do IDEB. Destacamos o caso de Doutor Ulysses, o qual ocupa a pior colocação em relação ao IDHM (399°), uma das últimas colocações no IDEB (32°, de 36 posições), porém, ocupa a septuagésima terceira (73°) posição na classificação referente ao PIB. Situação esta que se repete em relação a outros municípios, como é o caso de Curitiba que ocupa a primeira colocação em relação ao IDHM, porém, no PIB per capita, o município fica abaixo de Palotina que tem IDHM menor, e no IDEB ambos empatam, na posição 17ª, por possuírem a mesma média. Marechal Cândido Rondon empata com Francisco Beltrão no IDHM, todavia, em relação ao PIB per capita assume uma posição superior (31°), mas no IDEB volta a perder sua vantagem, ficando na vigésima (20ª) posição, enquanto Francisco Beltrão fica em décimo segundo (12°). Tais dados servem para ilustrar o argumento de que o desenvolvimento econômico não corresponde, necessariamente, a desenvolvimento social.

Após essa comparação entre os dados referentes ao Índice de Desenvolvimento Humano, à situação econômica e à média na educação de alguns municípios paranaenses, analisaremos, na seção seguinte do texto, algumas questões gerais sobre os planos de carreira para o magistério público nesses municípios, como o fato de cumprirem ou não com a Lei do Piso.

3.4 Planos de carreira dos municípios do estado do Paraná: análise da valorização docente

A presente pesquisa propôs-se a verificar como se dá a valorização docente em alguns municípios do Paraná em relação à existência de planos de carreira, ao cumprimento da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional e a critérios para progressão na carreira.

A busca pelos planos de carreira ocorreu nos websites das prefeituras e das câmaras municipais, todavia, poucos dos municípios selecionados, apresentam disponível online às leis que dispõem sobre os planos de carreira, conforme prevê a Constituição de 1988 (no Artigo 5º, Inciso XXXIII) e a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, a lei de transparência, a qual dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela União, Distrito Federal, estados e municípios de modo a garantir o acesso a todas as informações⁴⁴. Nesse caso, foi preciso entrar em contato via e-mail e ainda por telefonemas com as prefeituras, secretarias de educação, associações e sindicatos dos servidores públicos. Em vários contatos via e-mail, logo se obteve resposta e recebemos as leis e documentos relacionados, porém, em outros casos (geralmente nos municípios menos desenvolvidos economicamente), tivemos que retomar o contato diversas vezes.

Vários municípios adequaram seus planos de carreira com a aprovação da Lei do Piso de 2008, enquanto outros, no entanto, permanecem com os mesmos planos, anteriores à data da aprovação da referida lei, mesmo com o estabelecimento do prazo de 31 de dezembro de 2009 como data limite para a reestruturação dos planos e incorporação do valor do PSPN.

Para verificar se os municípios estão cumprindo com a Lei do Piso, buscamos verificar, além das leis que dispõem sobre os planos de carreira, os dados dos últimos concursos nesses municípios, e, também, em alguns casos, necessitamos entrar em contato por telefone.

Como a questão da valorização dos profissionais da educação passa pela questão do financiamento, no quadro seguinte, é possível observar o quanto foi destinado para o Fundeb no estado do Paraná nos últimos anos.

Tabela 5– Total de destinação para o Fundeb no Paraná (2010-2014).

Ano	Transferências para o Fundeb no Paraná (R\$)
2010	2.368.528.808,60
2011	2.746.525.475,03
2012	2.993.263.535,22
2013	3.336.509.840,38
2014	3.593.330.098,81

Fonte: Tesouro Nacional (2014).

No ano de 2014, segundo informação divulgada pelo site “Gestão de dinheiro público do Paraná”, o estado destinou um total de R\$ 2.906.336.782,5 para a remuneração do magistério público. (PARANÁ/CAFE, 2014).

⁴⁴ Conforme previsto no Inciso XXXIII do Art. 5º, no Inciso II do § 3º do Art. 37 e no § 2º do Art. 216 da Constituição Federal.

Na busca por verificar se os municípios selecionados para análise dos seus planos de carreira cumprem com a Lei do Piso, pesquisamos os dados dos editais dos concursos realizados em 2014, além de entrar em contato via e-mail e telefone. Assim, na tabela a seguir, é possível verificar o valor do vencimento inicial do magistério público para o ano de 2014 nos municípios pesquisados.

Tabela 6- Remuneração para carga horária de 20 horas semanais do magistério público em alguns municípios do Paraná, 2014.

Municípios	Valor do vencimento inicial com magistério (M) ou Pedagogia (P) no ano de 2014	Cumpre com a Lei do Piso?
Curitiba	R\$ 1.614,12 (P)	Sim
Maringá	R\$ 1.223,62 (P)	Sim
Quatro Pontes	R\$ 1.010,70 (P)	Sim
Cascavel	R\$ 855,43 (M) R\$ 1.085,92 (P)	Sim
Pato Branco	R\$ 848,68 (M) R\$ 1.101,30 (P)	Sim
Inácio Martins	R\$ 848,50 (M) R\$ 952,10 (P)	Sim
Guaraqueçaba	R\$ 725,63 (M) R\$ 761,77 (P)	Não
Laranjal	R\$ 650,00 (M) R\$ 779,20 (P)	Não
Cerro Azul	R\$ 594,00 (M) R\$ 772,20 (P)	Não
Doutor Ulysses	R\$ 848,50 (M) R\$ 975,77 (P)	Sim

Fonte: A autora, com base nos dados dos últimos concursos.

Dessa forma, verificamos que, dos municípios pesquisados, três deles (o que corresponde a 30%) não cumpriam com a Lei do Piso, que no ano de 2014 era no valor de R\$ 848,50 para a jornada de 20 horas semanais. São eles Guaraqueçaba, Laranjal e Cerro Azul com vencimento inicial no valor de R\$ 725,63, de R\$ 779,20 e de R\$ 594,00, respectivamente. Destacamos que o descumprimento se deve à incapacidade dos municípios em gerar maior arrecadação própria e, também, à falta de iniciativa política dos gestores municipais no cumprimento às questões legais.

A seguir, analisamos os casos específicos com relação aos planos de carreira para o magistério público de cada um dos municípios, para isso, organizamos um quadro que sintetiza alguns conceitos imprescindíveis nas leis que dispõem sobre os planos e que, por vezes, são considerados de formas diversas.

Quadro 12 - Conceito de Nível, Classe, Promoção Horizontal e Promoção Vertical nas leis que dispõem sobre planos de carreira dos municípios do Paraná.

continua

Município	Nível	Classe	Promoção horizontal	Promoção vertical
Curitiba Lei Municipal nº 14.544, de 11 de novembro de 2014	Nível de educação formal- Desdobramento da tabela de vencimentos, com estrutura semelhante no que se refere ao quantitativo de referências e classes, correspondente a patamares crescentes de educação formal, o primeiro correspondente à escolaridade legalmente exigida para ingresso no cargo e os demais escalonados segundo os níveis de complexidade estabelecidos no sistema educacional brasileiro. (Art. 3º, Inciso XI).	Referência- Cada uma das posições existentes na tabela de vencimentos, para o vencimento básico, ao longo da trajetória da carreira. (Art. 3º, Inciso IX).	Avanço Linear- Procedimento de trajetória de carreira do Profissional do Magistério, decorrente do cumprimento dos deveres funcionais, da participação em processo de educação continuada, assiduidade, dentre outras condições estabelecidas em Lei, que oportuniza a passagem de uma referência para a seguinte, na tabela de vencimentos, dentro da mesma classe e nível de educação formal. (Art. 3º, Inciso XII).	Avanço por Titulação- Procedimento de trajetória de carreira do Profissional do Magistério estável e integrante da Parte Permanente do quadro, decorrente da aquisição de níveis suplementares de educação formal e que permite a passagem de um nível de educação formal para o seguinte, na referência equivalente à ocupada no momento da implantação. (Art. 3º, Inciso XIV).

continua

Maringá Lei Complementar nº 790, de 10 de dezembro de 2009	Classe- É o código que identifica o posicionamento do servidor na tabela de vencimentos, segundo o grau de habilitação e atribuições correspondentes, constituindo a linha vertical de formação ascensional dos integrantes do quadro do magistério. (Art. 7º, Inciso II).	Nível- É a posição identificada por números em ordem crescente de um a trinta e seis, correspondente ao avanço horizontal, dentro de cada classe. (Art. 7º, Inciso III).	Avanço horizontal- Entende-se a progressão de um nível para outro, dentro da mesma classe, mantido o percentual de um e meio por cento entre os níveis. (Art. 46).	Avanço ou promoção vertical- A passagem de uma para outra classe imediatamente superior, observado o interstício de um ano em relação ao avanço anterior. (Art. 44). A promoção vertical dar-se-á por habilitação, através do critério exclusivo de formação do professor, para elevação à classe imediatamente superior. (Art. 44, § 1º).
Quatro Pontes Lei Municipal nº 975, de 12 de novembro de 2009	Níveis- Referentes à habilitação dos titulares de cargos de Professor e de Educador Infantil. (Art. 9º).	Classes- Constituem linha de progressão da Carreira dos titulares de cargos de Professor e de educador infantil e são designadas pelos números de 1 a 15. (Art. 8º).	Avanço horizontal- Progressão de uma Classe para outra imediatamente superior, dentro do mesmo nível, mediante acréscimo de 3% não cumulativo (Art. 16).	-----
Cascavel Lei Municipal nº 4.212, de 24 de março de 2006	Níveis- Constituem a linha de promoção vertical da carreira do titular do cargo de professor e são designados por números romanos. (Art. 29).	Referências salariais- Constituem a linha de promoção horizontal e são designados por números hindu-arábicos. (Art. 29).	Promoção horizontal- Avanço de uma ou mais referências salariais dentro do mesmo nível de vencimento. (Art. 31, § 1º).	Promoção vertical- A passagem automática de um nível para outro na carreira, de acordo com a habilitação apresentada (Art. 31, § 2º).
Pato Branco Lei Municipal nº 3.288, de 03 de dezembro de 2009	Classe- O agrupamento de cargos da mesma denominação, para o exercício de docência e áreas de apoio pedagógico, diferenciados entre si pelo nível de titulação de acordo com a área de atuação. (Art. 3º, Inciso VII).	Referência- O conjunto de melhorias salariais obtido por avanço diagonal conforme estabelece o plano de Carreira e de Remuneração do Magistério. (Art. 3º, Inciso IX).	Avanço diagonal por merecimento- Em que o profissional da educação poderá avançar a referência de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, [...] observado o interstício de 2 (dois) anos. (Art. 20).	Avanço vertical- Por habilitação será feito pelo critério exclusivo do nível de formação do docente ou especialista em educação, para a elevação à classe de remuneração superior, mas dentro do mesmo nível de vencimento anteriormente ocupado [...]. (Art. 19).

continua

Inácio Martins Lei Municipal nº 637, de 09 de agosto de 2013	Nível- Divisão de carreiras segundo o grau de escolaridade ou formação profissional	Classe- Amplitude entre os maiores e menores vencimentos de cada nível.	Progressão horizontal- É a passagem do servidor de uma classe para a seguinte, dentro do mesmo nível, com interstício de 02 (dois) anos, obedecendo a critérios específicos de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira, assegurada pela instituição.	Promoção por nova habilitação ou titulação- É a passagem do professor de um nível para outro, conforme exigência de nova titulação ou habilitação, após conclusão de curso na área de Educação ou correlatos a sua função.
Guaraqueçaba	Não disponível	Não disponível	Não disponível	Não disponível
Laranjal Lei Municipal nº 034, de 19 de dezembro de 2009	Nível- Posição do cargo do Profissional do Magistério, correspondente ao resultado da avaliação por merecimento e tempo de serviço (Art. 3º, Inciso VI).	Classe- Posição do cargo do Profissional do Magistério Público na Carreira do Magistério, correspondente ao grau de habilitação. (Art. 3º, Inciso VII).	Crescimento horizontal- Se dará com a elevação de nível da Tabela de Vencimentos, dentro do respectivo Padrão de Referência em que está posicionado o integrante do quadro Próprio do Magistério e ocorrerá por <i>antiguidade</i> ou <i>merecimento</i> . (Art. 9º).	Progressão vertical- A elevação do Padrão de Referência dentro da Tabela de Níveis e Classes, do posicionamento, para o imediatamente superior, atingindo o grau de formação exigido para o novo Padrão de Referência, preservado o mesmo nível exercido anteriormente. (Art. 13º).
Cerro Azul Lei Municipal nº 45, de 21 de novembro de 2011	Nível- É o código que identifica o posicionamento do servidor na tabela de vencimentos, segundo o grau de habilitação e atribuições correspondentes, constituindo a linha vertical de formação ascensional dos integrantes do quadro do magistério. (Art. 4º, § 3º).	Classe- É a posição identificada por letras em ordem crescente de A a M para o cargo de professor, corresponde ao avanço horizontal na carreira, dentro de cada nível. (Art. 4º, § 2º).	Crescimento horizontal- É a passagem do titular de cargo de professor de uma classe para a outra superior. (Art. 7º).	Crescimento vertical- Decorrerá de avaliação que considerará o desempenho, a qualificação em instituições credenciadas e os conhecimentos do titular do cargo de professor. (Art. 7º, § 1º).

conclusão

Doutor Ulysses Lei municipal nº 03, de 02 de março de 2004	Níveis- Referentes à habilitação do titular do cargo de Professor. (Art. 12).	Classes- Constituem a linha de promoção na carreira de cargo de Professor e são designadas pelas letras de A a J. (Art. 11).	Avanço diagonal- É a passagem do titular de cargo de professor de uma classe para a outra imediatamente superior do mesmo nível, mediante o acréscimo de 3% (três por cento), de forma acumulativa, ao vencimento do Professor. (Art. 15).	Avanço vertical- Entende-se a promoção de um para outro dos níveis definidos no Artigo 12. (Art. 14). [...] será feita, exclusivamente, pelo critério da titulação, ou seja, pelo nível de formação profissional do Professor [...]. (Art. 14, § 1º).
---	---	--	--	---

Fonte: A autora, com base nas leis que dispõem sobre os planos de carreira de cada um dos municípios pesquisados.

Com isso, observamos no quadro que, em alguns casos, os *Níveis* são considerados por alguns municípios como *Classes*, ou vice-versa e a progressão na carreira pelas formas de *promoção horizontal* e *promoção vertical* também recebem diferentes nomenclaturas nos planos analisados. Isso revela a existência de planos de carreira muito díspares na sua organização.

Dessa forma, a seguir, analisamos, especificamente, cada um dos planos de cargos, carreira e remuneração de dez municípios selecionados a partir do ranking do IDHM, são eles: Curitiba, Maringá, Quatro Pontes, Cascavel, Pato Branco, Inácio Martins, Guaraqueçaba, Laranjal, Cerro Azul e Doutor Ulysses.

3.4.1 O plano de carreira do Magistério Público Municipal de Curitiba

A cidade de Curitiba é a capital do estado do Paraná e tem uma população estimada em torno de 1.864.416 no ano de 2014, sendo que a população aumentou nos últimos anos, pois em 2010 eram 1.751.907 habitantes. (IBGE, 2015). A região metropolitana de Curitiba possui uma população de 3.261.168 habitantes e é formada por 26 municípios, incluindo a capital. (IBGE, 2014).

A área territorial de Curitiba é de 435,495 km² e o município ocupa a primeira colocação no Índice de Desenvolvimento Humano Municipal do estado e a décima posição no ranking nacional, com 0,823. Tem destaque nas atividades industriais, com um total de 5.083 estabelecimentos nesse ramo em 2013. Também se destaca no ramo de prestação de serviços e

no comércio varejista. (IPARDES, 2015). A incidência de pobreza no município é de 31,71%. (IBGE, 2015).

No ano de 2014 foram repassados para o município os seguintes valores advindos de tributos:

Tabela 7- Valores repassados ao município de Curitiba, acumulados até 31 de dezembro de 2014.

Acumulado no ano (até 31/12/2014)					
ICMS Repasse Bruto	ICMS Repasse líquido ⁴⁵	Fundo de exportação ⁴⁶	Royalties Petróleo	IPVA ⁴⁷	Total repasse líquido
R\$ 784.156.555,42	R\$ 627.325.244,54	R\$ 10.175.623,83	R\$ 264.289,90	R\$ 311.291.383,33	R\$ 949.056.541,60

Fonte: Sistema Integrado de Acompanhamento Financeiro - SIAF (2014).

Os dados a seguir evidenciam o montante do Fundeb repassado ao município em 2014.

Tabela 8-Total do Fundeb em Curitiba em 2014.

Município	Fundeb
Curitiba	R\$ 430.263.910,68

Fonte: Tesouro Nacional (2015).

No ano de 2014 foi repassado para Curitiba o valor de R\$ 430.263.910,68 de recursos do Fundeb, o que implicou no valor mínimo anual por aluno correspondente a R\$ 3.020,65 no município.

Sobre o plano de carreira para o magistério em Curitiba, as informações foram encontradas no site da câmara do município⁴⁸, também no Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba (SISMMAC) e, ainda, em contato com a prefeitura.

Já em 1985, o município dispunha de um Estatuto do Magistério, instituído pela Lei Ordinária nº 6.761, de 08 de novembro e por meio da Lei Ordinária nº 7.670, de 10 de junho 1991, foi criado o Plano de Carreiras da Administração Municipal, que revogava o estatuto do magistério e o incorporava como um capítulo do PCCS geral.

O plano de carreira do magistério público de Curitiba que vigorou até o ano de 2014 foi instituído pela Lei nº 10.190, de 28 de junho de 2001. No Artigo 2º da respectiva lei, está disposto que, com a implantação do plano de carreira, objetiva-se valorizar e incentivar o “[...] profissional que apresente resultados para a melhoria da educação básica”, evidenciando o viés meritocrático da valorização.

⁴⁵ Já deduzidos 20% para o Fundeb.

⁴⁶ Já descontados Fundeb e PASEP.

⁴⁷ Cota pertencente ao município (50%), sem a dedução do Fundeb.

⁴⁸ Disponível no endereço: <<http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/system/LogonForm.do>>.

O plano de carreira do magistério público de Curitiba (Lei Municipal nº 10.190, de 2001) incorpora uma parte permanente de professores, composta por profissionais que, no mínimo, apresentam formação em nível superior e outra parte especial de professores, composta por profissionais que possuam formação em nível médio.

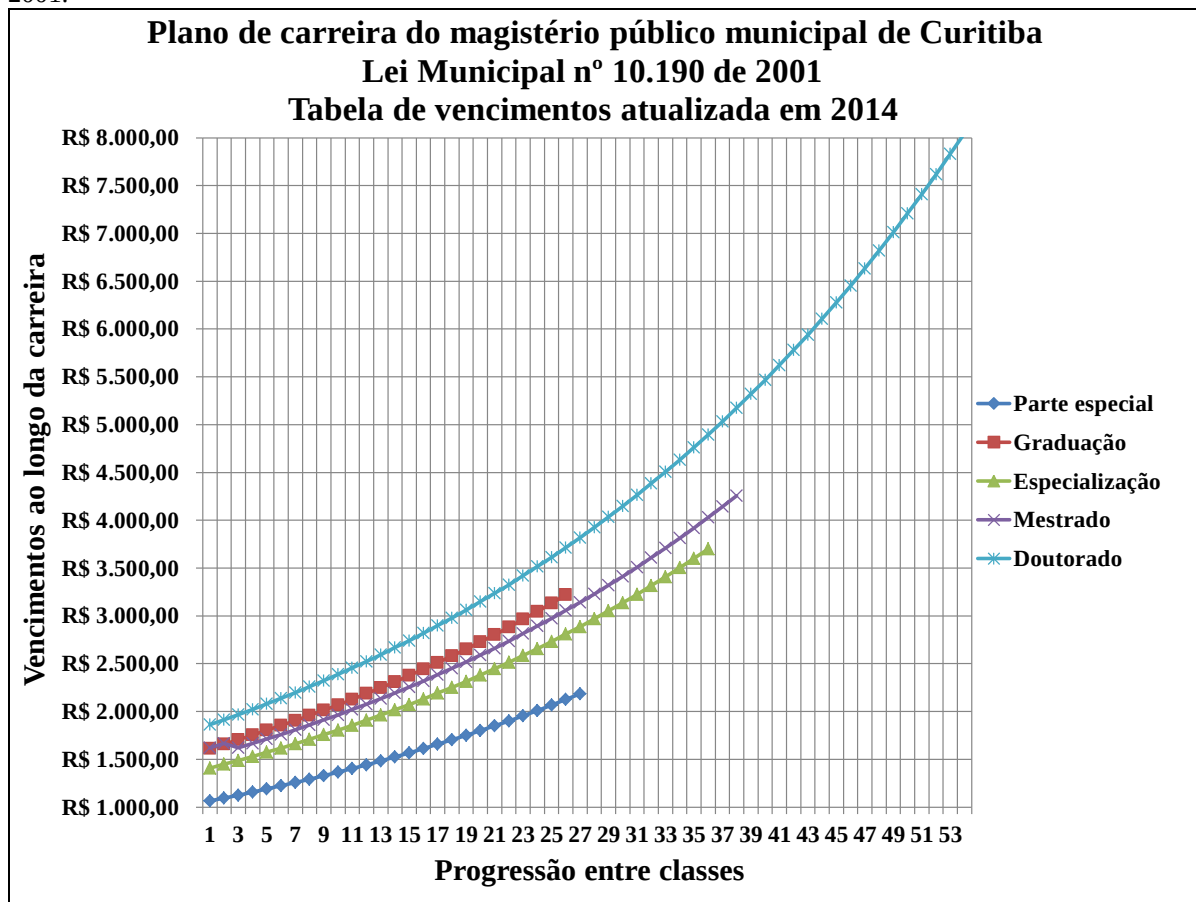
A parte permanente do quadro do magistério, no plano instituído pela Lei Municipal nº 10.190, 2001 compõe quatro níveis ao longo da carreira:

- Nível I- profissionais com formação no Normal Superior, em Licenciatura plena ou ainda com formação em curso de graduação correspondente à área de conhecimento específico, com complementação de uma formação pedagógica.
- Nível II- profissionais com formação em nível de pós-graduação *lato sensu* (especialização).
- Nível III- profissionais com formação em nível de pós-graduação *stricto sensu* em programas de Mestrado.
- Nível IV- profissionais que apresentam pós-graduação *stricto sensu* em programas de Doutorado (CURITIBA, 2001, Art. 7º).

Dessa forma, a carreira para o magistério público está organizada em 4 (quatro) níveis, que se subdividem em referências, conforme é possível observar no gráfico a seguir⁴⁹.

⁴⁹ Elaboramos o gráfico com base na tabela de vencimentos, sem considerar a especificidade do município no que se refere ao enquadramento na carreira, conforme a titulação, somente após o estágio probatório.

Gráfico 2- Plano de carreira do magistério público municipal de Curitiba, Lei Municipal nº 10.190, de 2001.



FONTE: A autora, com base na Lei Municipal nº 10.190, de 2001, e tabela de vencimentos atualizada em 2014.

Com é possível verificar, os níveis possuem quantidades díspares de referências, pois enquanto o Nível 1 possui 26 referências, o Nível 2 possui 36, o Nível 3 tem 38, e o nível 4 apresenta 54 referências.

Em relação à progressão na carreira, esta se dá através de *crescimento horizontal* e *vertical*. O crescimento horizontal consiste na passagem de uma referência para a seguinte, no período de 02 (dois) anos. (CURITIBA, 2001, p.4). Entretanto, o crescimento horizontal está sujeito à disponibilidade orçamentária do município e destina-se para apenas 80% dos profissionais que atuam na rede, como é possível observar no Artigo a seguir:

Art. 11. A administração garantirá, mediante inserção em tópico específico da Lei Orçamentária, o mínimo de vagas para o crescimento horizontal, considerando sempre 80% (oitenta por cento) do total do quadro de servidores ativos do magistério. (CURITIBA, 2001, p.4).

O crescimento vertical é a “passagem de um nível para outro superior, condicionado à disponibilidade orçamentária [...]”, por isso, para que ocorra esse avanço, devem ser

observadas quantas vagas podem ser ofertadas e seguir a ordem de classificação dos candidatos.

Por ter que se adequar ao orçamento do município, por mais que o profissional invista em sua formação, apresente um título, não significa necessariamente que possa avançar na carreira. Por isso, quem obtiver pontuação mínima no formulário de gestão profissional e formação em Mestrado, não podendo avançar de nível, pode avançar duas referências. O mesmo ocorre com o profissional que adquirir pontuação mínima no formulário de gestão profissional e formação em Doutorado, que pode avançar 3 referências, conforme prevê o Artigo 13 da Lei nº 10.190, de 2001.

Segundo Subirá e Godoy (2012), há uma particularidade no município de Curitiba ao equipar as Docências I e II (medida que foi estabelecida em 2007 para ocorrer de forma gradativa até 2010), pois essa proposta traz alterações sobre o vencimento inicial dos professores do Nível I. A Docência I compreende as atividades pedagógicas com os alunos da Educação Básica (ciclos I e II), de Educação Infantil ao 5º ano, enquanto que a Docência II é o conjunto de atividades desenvolvidas para os alunos da Educação Básica (ciclos III e IV), do 6º ao 9º ano.

Uma das grandes críticas direcionadas ao plano de carreira estabelecido pela Lei nº 10.190, de 2001 é que para o profissional atingir o final da carreira seriam necessários 89 (oitenta e nove) anos, um fato considerado impossível.

Em outubro de 2014 foi estruturado o novo plano de carreira para o magistério público municipal de Curitiba⁵⁰ por meio da Lei Municipal nº 14.544, de 11 de novembro de 2014. Esse novo plano de carreira contempla, ainda, uma parte especial e a parte permanente, a qual compõe 4 (quatro) níveis de educação formal:

- Ensino Superior;
- Pós-graduação *Lato Sensu*;
- Pós-graduação *Stricto Sensu*- Mestrado;
- Pós-graduação *Stricto Sensu*- Doutorado.

Cada um desses níveis é composto por 25 (vinte e cinco) referências e essas, por sua vez, são agrupadas em 3 (três) classes: a) Assistente- referências I a III; b) Adjunto- referências IV a XIII; e c) Associado- referências XIV a XXV, conforme é possível verificar no quadro abaixo, que também apresenta o vencimento inicial e os vencimentos ao longo da carreira do magistério público municipal de Curitiba no novo plano de carreira.

⁵⁰ O anterior vigorou até 2014, com a Lei nº 10.190, de 28 de junho de 2001. Em 2012 foi alterado por meio da Lei Ordinária nº 13.951 (9 de abril) , a qual modificou a tabela de vencimentos.

Tabela 9- Remuneração do magistério público municipal de Curitiba- Lei Municipal nº 14.544, de 2014.

Anos de exercício	Referência	Parte especial	Nível superior	Pós-graduação Lato Sensu	Mestrado	Doutorado
1	I	R\$ 1.064,90	R\$ 1.614,12	R\$ 1.856,24	R\$ 2.227,49	R\$ 2.784,36
2	II	R\$ 1.064,90	R\$ 1.614,12	R\$ 1.856,24	R\$ 2.227,49	R\$ 2.784,36
3	III	R\$ 1.064,90	R\$ 1.614,12	R\$ 1.856,24	R\$ 2.227,49	R\$ 2.784,36
4	IV	R\$ 1.221,10	R\$ 1.850,89	R\$ 2.128,52	R\$ 2.554,22	R\$ 3.192,78
5	V	R\$ 1.246,75	R\$ 1.889,76	R\$ 2.173,22	R\$ 2.607,86	R\$ 3.259,83
6	VI	R\$ 1.272,93	R\$ 1.929,44	R\$ 2.118,86	R\$ 2.662,63	R\$ 3.328,29
7	VII	R\$ 1.299,66	R\$ 1.969,96	R\$ 2.265,45	R\$ 2.718,54	R\$ 3.398,18
8	VIII	R\$ 1.326,95	R\$ 2.011,33	R\$ 2.313,03	R\$ 2.775,63	R\$ 3.469,54
9	IX	R\$ 1.354,82	R\$ 2.053,57	R\$ 2.361,60	R\$ 2.833,92	R\$ 3.542,40
10	X	R\$ 1.383,27	R\$ 2.096,69	R\$ 2.411,19	R\$ 2.893,43	R\$ 3.616,79
11	XI	R\$ 1.412,32	R\$ 2.140,72	R\$ 2.461,83	R\$ 2.954,20	R\$ 3.692,74
12	XII	R\$ 1.441,98	R\$ 2.185,68	R\$ 2.513,53	R\$ 3.016,23	R\$ 3.770,29
13	XIII	R\$ 1.472,26	R\$ 2.231,58	R\$ 2.566,31	R\$ 3.079,57	R\$ 3.849,47
14	XIV	R\$ 1.766,71	R\$ 2.677,89	R\$ 3.079,57	R\$ 3.695,49	R\$ 4.619,36
15	XV	R\$ 1.803,81	R\$ 2.734,13	R\$ 3.144,25	R\$ 3.773,10	R\$ 4.716,37
16	XVI	R\$ 1.841,69	R\$ 2.791,54	R\$ 3.210,28	R\$ 3.852,33	R\$ 4.815,41
17	XVII	R\$ 1.880,37	R\$ 2.850,17	R\$ 3.277,69	R\$ 3.933,23	R\$ 4.916,54
18	XVIII	R\$ 1.919,86	R\$ 2.910,02	R\$ 3.346,52	R\$ 4.015,83	R\$ 5.019,78
19	XIX	R\$ 1.960,17	R\$ 2.971,13	R\$ 3.416,80	R\$ 4.100,16	R\$ 5.125,20
20	XX	R\$ 2.001,34	R\$ 3.033,52	R\$ 3.488,55	R\$ 4.186,26	R\$ 5.232,83
21	XXI	R\$ 2.043,37	R\$ 3.097,23	R\$ 3.561,81	R\$ 4.274,17	R\$ 5.342,72
22	XXII	R\$ 2.086,28	R\$ 3.162,27	R\$ 3.636,61	R\$ 4.363,93	R\$ 5.454,91
23	XXIII	R\$ 2.130,09	R\$ 3.228,68	R\$ 3.712,98	R\$ 4.455,57	R\$ 5.569,47
24	XXIV	R\$ 2.174,82	R\$ 3.296,48	R\$ 3.790,95	R\$ 4.549,14	R\$ 5.686,43
25	XXV	R\$ 2.220,49	R\$ 3.365,71	R\$ 3.870,56	R\$ 4.644,67	R\$ 5.805,84

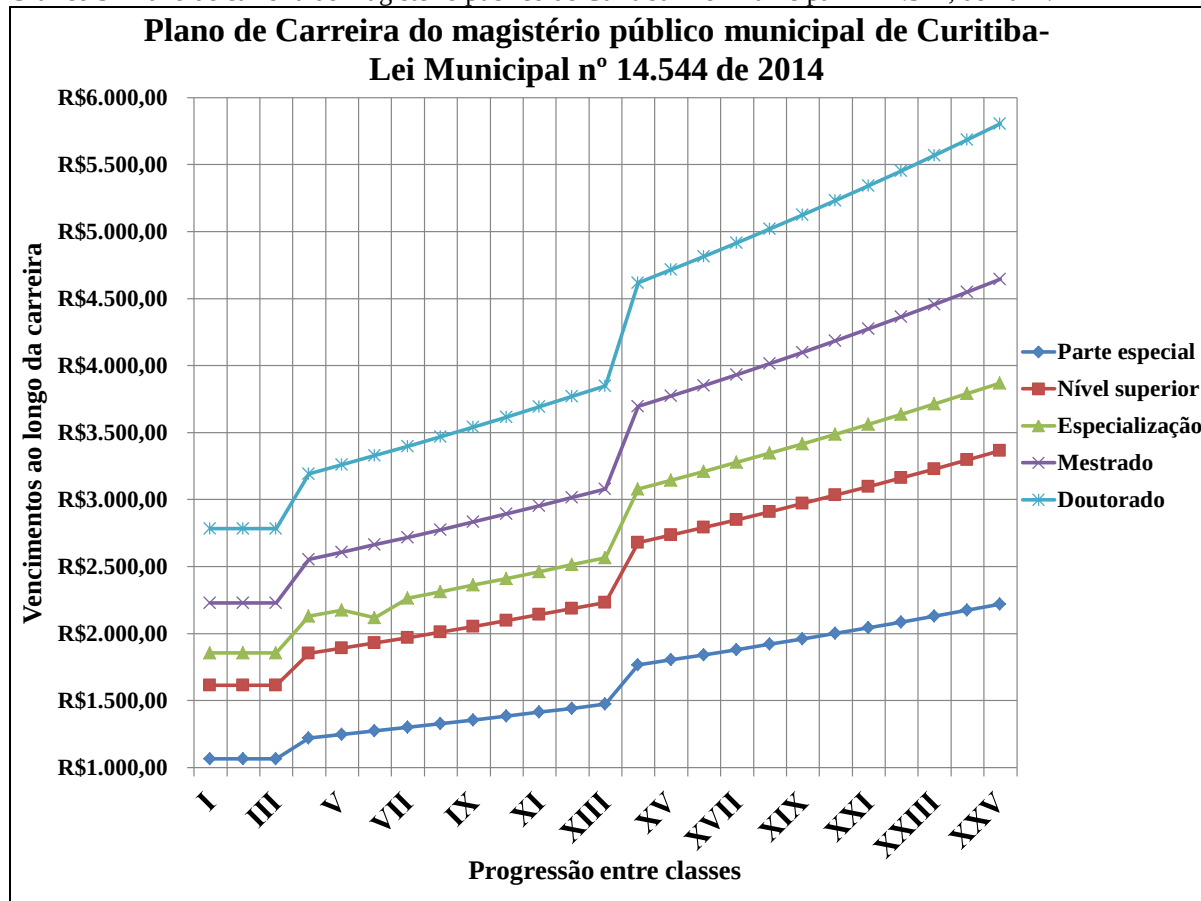
Fonte: Prefeitura Municipal de Curitiba (2014).

Ao analisarmos a progressão na carreira do magistério público municipal em Curitiba, é possível verificar que a remuneração para os professores que atingirem o topo da carreira, ou seja, o nível 4 da educação formal, com doutorado, é 3,5 vezes maior que o vencimento inicial pago para os profissionais com formação em nível superior e que constituem atualmente, a classe de Assistente, referência I, no nível inicial da educação formal.

Além disso, a progressão horizontal, no novo plano, é denominada de *Avanço Linear* e, é consideravelmente muito mais atrativa que no plano anterior, pois ocorrerá anualmente e com o aumento de 2,1% na remuneração desde que os profissionais participem da educação continuada, mantenham assiduidade e cumpram com os deveres funcionais conforme prevê a legislação. Lembrando que, o plano anterior, com a Lei nº 10.190, de 28 de junho de 2001, o crescimento horizontal ocorreria de dois em dois anos, porém apenas para 80% dos profissionais que compunham o quadro funcional, além de depender da disponibilidade orçamentária do município; sem se considerar, ainda, que para se atingir o topo da tabela de vencimentos seriam necessários 89 (oitenta e nove) anos de serviço.

No novo plano, como podemos observar no gráfico a seguir, o topo da carreira pode ser atingido com 25 (vinte e cinco) anos de exercício na rede municipal de ensino⁵¹.

Gráfico 3- Plano de carreira do magistério público de Curitiba- Lei Municipal nº 14.544, de 2014.



FONTE: A autora, com base nos dados da Lei Municipal nº 14.544, de 2014.

Também podemos observar no gráfico, que o novo plano propõe, em todos os níveis, uma elevação, a qual representa um aumento com reajuste de 14,7% no quarto ano de trabalho e que marca a passagem da classe de Assistente para Adjunto. No 14º ano da carreira o aumento é de 20% e marca a passagem da classe de Adjunto para a de Associado. Essas mudanças podem ocorrer em qualquer um dos Níveis de educação formal.

O *Avanço por Titulação* (crescimento vertical) ocorrerá mediante a comprovação da escolarização exigida para a passagem de um nível de educação formal para outro. Além disso, outras mudanças ocorreram no novo plano. Com relação à Docência I, esta passa a compreender o conjunto de atividades pedagógicas realizadas com os alunos da educação infantil, anos iniciais do ensino fundamental, educação especial e educação de jovens e

⁵¹ Elaboramos os gráficos com base nas tabelas de vencimentos, sem considerar a especificidade dos municípios no que se refere ao enquadramento na carreira, conforme a titulação, somente após o estágio probatório.

adultos. A Docência II passa a compreender as atividades pedagógicas com alunos dos anos iniciais na disciplina de educação física e anos finais em todas as disciplinas. (Art. 3º).

O novo plano de carreira está de acordo com as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Escolar Pública Básica, de 2009⁵² no que diz respeito à destinação de 1/3 da carga horária da jornada de trabalho para a realização de estudos, planejamento e avaliação, sem interação direta com os alunos.

A seguir analisaremos o plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público no município de Maringá.

3.4.2 Plano de carreira do Magistério Público Municipal de Maringá

A cidade de Maringá possui uma população de 391.698 habitantes (IBGE, 2014). Atualmente é a terceira maior cidade do Paraná e o 66º município mais populoso do país.

Maringá ocupa a segunda melhor colocação no ranking do IDHM paranaense e a posição 23ª no ranking nacional, com 0,808 (PNUD, 2014). Sua área é de 486,433 km² e a incidência de pobreza em Maringá é de 33,85%. (IBGE, 2015).

Dentre as suas atividades econômicas, há destaque para a indústria, com 2.098 estabelecimentos nesse ramo em 2013, além disso, desenvolve atividades de prestação de serviços, comércio atacadista e varejista, e no ramo da construção civil. (IPARDES, 2015).

No ano de 2014 foram repassados para o município os seguintes valores:

Tabela 10- Valores repassados ao município de Maringá, acumulados até 31 de dezembro de 2014.

Acumulado no ano (até 31/12/2014)					
ICMS Repasse Bruto	ICMS Repasse líquido ⁵³	Fundo de exportação ⁵⁴	Royalties Petróleo	IPVA ⁵⁵	Total repasse líquido
R\$141.682.166,37	R\$ 113.345.733,29	R\$ 1.832.487,34	R\$ 47.770,31	R\$ 61.412.560,98	R\$ 176.638.551,92

Fonte: Sistema Integrado de Acompanhamento Financeiro- SIAF (2014).

Os dados a seguir evidenciam o total do Fundeb repassado ao município no ano de 2014:

Tabela 11- Total de recursos do Fundeb em Maringá, em 2014.

Município	Fundeb
Maringá	R\$ 85.264.851,28

Fonte: Tesouro Nacional (2015).

⁵² Resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009.

⁵³ Já deduzidos 20% para o Fundeb.

⁵⁴ Já descontados Fundeb e PASEP.

⁵⁵ Cota pertencente ao município (50%), sem a dedução do Fundeb.

Em 2014 foi repassado para Maringá um total de R\$ 85.264.851,28, advindos de recursos do Fundeb, o que implicou no valor mínimo anual por aluno correspondente a R\$ 3.097,38 no município.

A lei que dispõe sobre plano de carreira dos profissionais do magistério público no município de Maringá foi aprovada em 10 de dezembro, de 2009, pela Lei Complementar nº 790 (posteriormente à Lei do Piso), e depois sofreu modificações na tabela de vencimentos, pela Lei Complementar nº 967, de 2013⁵⁶.

No plano de carreira está disposto que o cargo de Professor é constituído por três classes (níveis):

- Classe MB- composta pelos profissionais que possuem curso superior em licenciatura de graduação plena;
- Classe MC- integrada pelos profissionais que possuem curso superior de licenciatura plena acrescido de uma especialização na área da educação;
- Classe MD- integrada pelos profissionais que possuem curso de licenciatura acrescido de um curso de pós-graduação em nível de mestrado ou doutorado na área da educação. (PREFEITURA MUNICIPAL DE MARINGÁ, 2009).

Além dessas classes existe ainda a classe MA, a qual se encontra em extinção e é composta pelos profissionais que possuem magistério. O último concurso público oferecido no município para professores solicita como formação mínima o ensino superior em curso de licenciatura ou normal superior. (PREFEITURA MUNICIPAL DE MARINGÁ, 2014).

Dessa forma, o vencimento inicial básico para os professores com formação em Pedagogia, no ano de 2014, no município de Maringá, é de R\$ 1.223,62 para uma carga horária de 20 (vinte) horas semanais, como podemos observar na tabela:

Tabela 12- Remuneração do magistério público municipal de Maringá- LC nº 790, de 2009.

continua					
Anos de Exercício	Nível	Magistério	Licenciatura	Especialização	Mestrado/ Doutorado
E. P.	1	R\$ 938,20	R\$ 1.223, 62	R\$ 1.284,80	R\$ 1.413,28
4	2	R\$ 952,28	R\$ 1.241,97	R\$ 1.304,07	R\$ 1.434,48
6	3	R\$ 966,56	R\$ 1.260,60	R\$ 1.323,63	R\$ 1.456,00
8	4	R\$ 981,06	R\$ 1.279,51	R\$ 1.343,49	R\$ 1.477,84
10	5	R\$ 995,78	R\$ 1.298,71	R\$ 1.363,64	R\$ 1.500,00
12	6	R\$ 1.010,72	R\$ 1.318,19	R\$ 1.384,09	R\$ 1.522,50
14	7	R\$ 1.025,88	R\$ 1.337,96	R\$ 1.404,86	R\$ 1.545,34

⁵⁶ As informações sobre o plano de carreira do Magistério em Maringá foram encontradas no site da câmara do município: <http://sapl.cmm.pr.gov.br:8080/sapl/consultas/norma_juridica/norma_juridica_mostrar_proc?cod_norma=10549>.

conclusão					
16	8	R\$ 1.041,26	R\$ 1.358,03	R\$ 1.425,93	R\$ 1.568,52
18	9	R\$ 1.056,88	R\$ 1.378,40	R\$ 1.447,32	R\$ 1.592,05
20	10	R\$ 1.072,74	R\$ 1.399,07	R\$ 1.469,03	R\$ 1.615,93
22	11	R\$ 1.088,83	R\$ 1.420,06	R\$ 1.491,06	R\$ 1.640,17
24	12	R\$ 1.105,16	R\$ 1.441,36	R\$ 1.513,43	R\$ 1.664,77
26	13	R\$ 1.121,74	R\$ 1.462,98	R\$ 1.536,13	R\$ 1.689,74
28	14	R\$ 1.138,56	R\$ 1.484,93	R\$ 1.559,17	R\$ 1.715,09
30	15	R\$ 1.155,64	R\$ 1.507,20	R\$ 1.582,56	R\$ 1.740,82
32	16	R\$ 1.172,98	R\$ 1.529,81	R\$ 1.606,30	R\$ 1.766,93
34	17	R\$ 1.190,57	R\$ 1.552,76	R\$ 1.630,39	R\$ 1.793,43
36	18	R\$ 1.208,43	R\$ 1.576,05	R\$ 1.654,85	R\$ 1.820,33
38	19	R\$ 1.226,56	R\$ 1.599,69	R\$ 1.679,67	R\$ 1.847,64
40	20	R\$ 1.244,95	R\$ 1.623,68	R\$ 1.704,87	R\$ 1.875,35
42	21	R\$ 1.263,63	R\$ 1.648,04	R\$ 1.730,44	R\$ 1.903,48
44	22	R\$ 1.282,58	R\$ 1.672,76	R\$ 1.756,40	R\$ 1.932,04
46	23	R\$ 1.301,82	R\$ 1.697,85	R\$ 1.782,74	R\$ 1.961,02
48	24	R\$ 1.321,35	R\$ 1.723,32	R\$ 1.809,48	R\$ 1.990,43
50	25	R\$ 1.341,17	R\$ 1.749,17	R\$ 1.836,63	R\$ 2.020,29
52	26	R\$ 1.361,29	R\$ 1.775,41	R\$ 1.864,17	R\$ 2.050,59
54	27	R\$ 1.381,71	R\$ 1.802,04	R\$ 1.892,14	R\$ 2.081,35
56	28	R\$ 1.402,43	R\$ 1.829,07	R\$ 1.920,52	R\$ 2.112,57
58	29	R\$ 1.423,47	R\$ 1.856,50	R\$ 1.949,33	R\$ 2.144,26
60	30	R\$ 1.444,82	R\$ 1.884,35	R\$ 1.978,57	R\$ 2.176,42
62	31	R\$ 1.466,49	R\$ 1.912,62	R\$ 2.008,25	R\$ 2.209,07
64	32	R\$ 1.488,49	R\$ 1.941,31	R\$ 2.038,37	R\$ 2.242,21
66	33	R\$ 1.510,82	R\$ 1.970,43	R\$ 2.068,94	R\$ 2.275,84
68	34	R\$ 1.533,48	R\$ 1.999,98	R\$ 2.099,98	R\$ 2.309,98
70	35	R\$ 1.556,48	R\$ 2.029,98	R\$ 2.131,48	R\$ 2.344,63

Fonte: A autora, com base nos dados da Lei Complementar nº 790, de 2009 e do edital nº 042, de 2014.

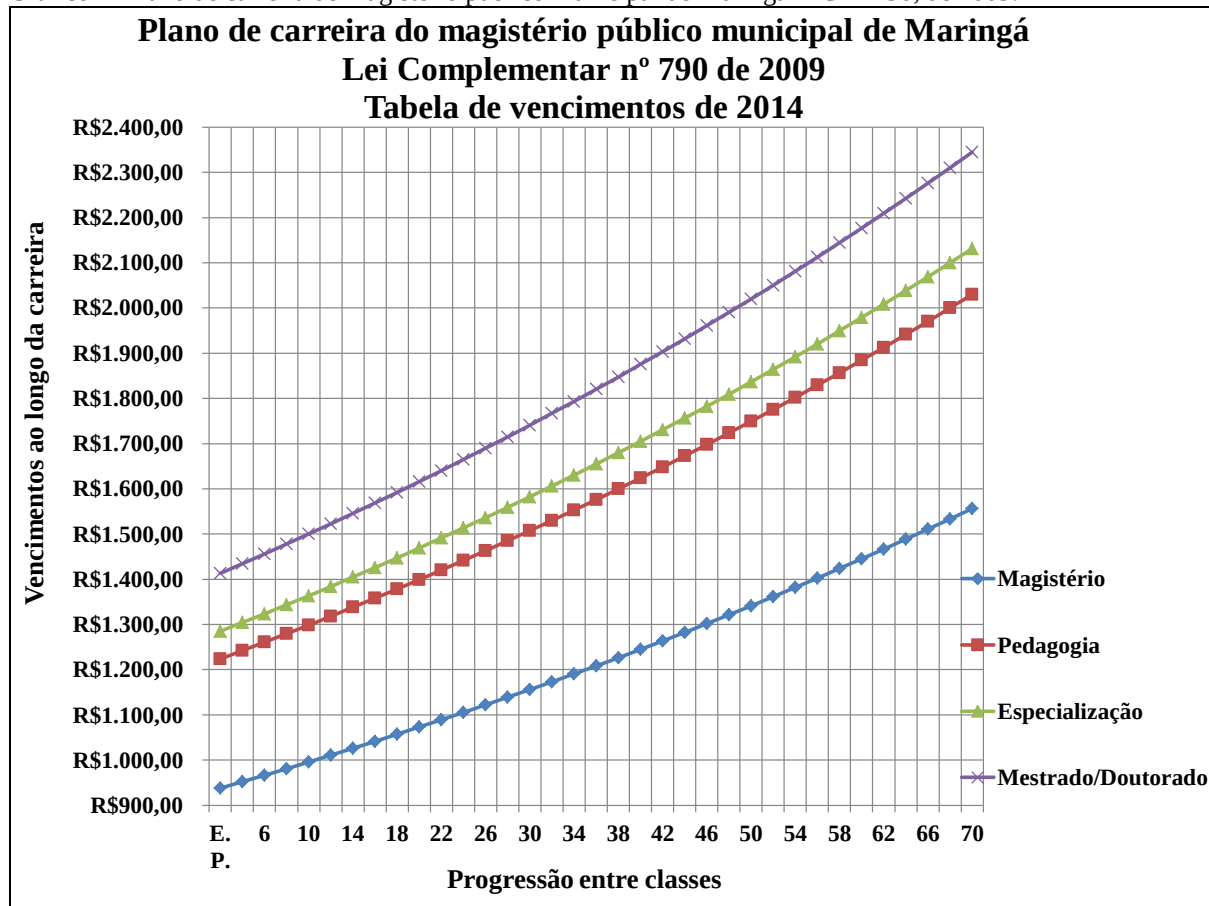
Analizando a carreira do magistério público em Maringá, é possível avaliar que, o profissional da educação que chegar ao final da carreira e possuir formação em pós-graduação, em nível de mestrado ou doutorado, poderá receber apenas 1,9 vezes mais que o profissional que ocupa hoje a classe MB, com formação em nível superior. Desse modo, a carreira apresenta-se pouco atrativa.

A passagem de uma classe para outra imediatamente superior, *a promoção vertical*, poderá ocorrer observando o interstício de um ano em relação ao avanço anterior, desde que comprovada a nova habilitação perante a análise de documentos. (PREFEITURA MUNICIPAL DE MARINGÁ, 2009, p. 15).

Cada uma dessas classes apresenta 36 níveis, sendo que o estágio probatório tem duração de 3 anos e o *avanço horizontal*, ou seja, a progressão de um nível para outro, dar-se-à cada dois anos, com acréscimo de um e meio por cento de um nível para outro. (PREFEITURA MUNICIPAL DE MARINGÁ, 2009, p. 16).

No gráfico a seguir, é possível visualizar como se dará a progressão ao longo de 70 (setenta) anos na carreira do magistério público municipal de Maringá⁵⁷.

Gráfico 4- Plano de carreira do magistério público municipal de Maringá- LC nº 790, de 2009.



Fonte: A autora, com base nos dados disponíveis na LC nº 790, de 2009, e no edital nº 042, de 2014.

Os professores, além do vencimento, têm direito a receber adicional por tempo de serviço, com acréscimo de 5% sobre o valor do seu vencimento básico, a cada cinco anos de efetivo exercício na rede municipal. Além disso, os professores podem receber também, um “adicional de incentivo de mérito” (Art. 73), pois o plano de carreira do município considera mérito como investimento, por parte dos profissionais da educação, na sua qualificação profissional, com aquisição de nova titulação. Dessa forma, os profissionais da educação têm direito a:

- I) cinco por cento de seu vencimento básico pela conclusão de outro curso de graduação plena ou de pós-graduação em nível de Especialização, até o máximo de dois;

⁵⁷ Elaboramos o gráfico conforme previa o edital do último concurso público para o cargo de professor no município (Edital nº 042, de 2014).

II) vinte por cento de seu vencimento básico pela obtenção do título de Doutor em Educação. (PREFEITURA MUNICIPAL DE MARINGÁ, 2009, p.24).

O cargo de Educador Infantil também apresenta um quadro permanente, composto por quatro classes:

- Classe A- integrada pelos profissionais com formação em nível médio;
- Classe B- composta pelos profissionais que possuem curso superior em licenciatura de graduação plena;
- Classe C- integrada pelos profissionais que possuem curso superior de licenciatura plena acrescido de uma especialização na área da educação;
- Classe D- integrada pelos profissionais que possuem curso de licenciatura acrescido de um curso de pós-graduação em nível de mestrado ou doutorado na área da educação. (PREFEITURA MUNICIPAL DE MARINGÁ, 2009).

Após verificarmos os valores dos vencimentos inicial e final e a progressão na carreira do magistério público em Maringá, prosseguiremos com a análise do plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público municipal de Quatro Pontes.

3.4.3 Plano de carreira do Magistério Público Municipal de Quatro Pontes

Quatro Pontes possui o terceiro maior Índice de Desenvolvimento Humano Municipal do estado, mesmo sendo uma cidade pequena, com área territorial de 114,531 km² (IPARDES, 2015) e uma população estimada em torno de 3.981 habitantes, em 2014, considerando que nos últimos anos a população aumentou no município, pois no ano de 2010 eram 3.803 habitantes (IBGE, 2015).

A incidência de pobreza em Quatro Pontes tem o valor de 23,27%. (IBGE, 2015).

No ano de 2014, foram repassados para o município os seguintes valores advindos tributos:

Tabela 13- Valores repassados ao município de Quatro Pontes, acumulados até 31 de dezembro de 2014.

Acumulado no ano (até 31/12/2014)					
ICMS Repasse Bruto	ICMS Repasse líquido ⁵⁸	Fundo de exportação ⁵⁹	Royalties Petróleo	IPVA ⁶⁰	Total repasse líquido
R\$ 4.944.704,88	R\$ 3.955.764,15	R\$ 64.039,35	R\$ 1.810,54	R\$ 514.574,98	R\$ 4.536.189,02

Fonte: Sistema Integrado de Acompanhamento Financeiro- SIAF (2014).

⁵⁸ Já deduzidos 20% para o Fundeb.

⁵⁹ Já descontados Fundeb e PASEP.

⁶⁰ Cota pertencente ao município (50%), sem a dedução do Fundeb.

Os dados a seguir evidenciam o quanto que foi destinado do Fundeb para o município em 2014:

Tabela 14-Total de recursos do Fundeb em Quatro Pontes, em 2014.

Município	Fundeb
Quatro Pontes	R\$ 1.057.897,52

Fonte: Tesouro Nacional (2015).

No ano de 2014 foi repassado ao município de Quatro Pontes um total de R\$ 1.057.897,52, resultante de recursos do Fundeb, gerando o valor mínimo anual por aluno correspondente a R\$ 2.705,62 no município.

A lei que dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público municipal de Quatro Pontes é a Lei Municipal nº 975, de 12 de novembro de 2009.

O plano é composto por 3 (três) Níveis com 15 (quinze) Classes cada um. Assim está organizada a carreira para o professor que atuar nos anos iniciais do Ensino Fundamental e na Educação Infantil, com carga horária de 20 horas semanais:

- Nível A- profissional com formação em nível superior em curso de licenciatura plena ou outra graduação com formação pedagógica;
- Nível B- profissional com especialização (pós-graduação *lato sensu*);
- Nível C- profissional com Mestrado ou Doutorado.

Para os que atuam com uma carga horária de 30 (trinta) horas semanais, os que possuem cargo de Educador Infantil, ou seja, o “titular de cargo da Carreira do Magistério Público municipal com atuação exclusiva na educação infantil” (QUATRO PONTES, 2009, p. 1) se aceita a formação em nível médio.

O estágio probatório do magistério público tem a duração de 3 (três) anos e está condicionado a avaliações periódicas semestrais que consideram os seguintes quesitos: a) disciplina e cumprimento dos deveres; b) assiduidade e pontualidade; c) eficiência e produtividade; d) capacidade de iniciativa; e) responsabilidade; f) criatividade; g) cooperação; h) postura ética; i) condições emocionais para o desempenho das suas funções. (PREFEITURA MUNICIPAL DE QUATRO PONTES, 2009, p. 4-5).

Em consonância com o Artigo 18, o Artigo 20 da Lei Municipal nº 975, de 2009, prevê que a cada quinquênio de atuação na rede municipal de ensino, o professor ou educador infantil poderá afastar-se do seu cargo para participar de cursos que promovam sua qualificação profissional, desde que não haja prejuízo do ensino.

A referida lei também estabelece, no Artigo 21, § 2º, que as horas destinadas às atividades de não interação com os alunos, não sejam inferiores a 20% da jornada de trabalho dos profissionais do magistério público municipal.

Além do vencimento relativo ao cargo desenvolvido pelo professor, este pode receber gratificações e um adicional por tempo de serviço. As gratificações serão pagas aos profissionais que exercerem a função de direção ou de suporte pedagógico. Com relação ao adicional por tempo de serviço, este deve ser “equivalente a 1 (um) por cento do seu vencimento inicial da carreira, a cada ano de complemento de efetivo exercício no serviço público municipal, observado o limite de 35 (trinta e cinco) por cento. (PREFEITURA MUNICIPAL DE QUATRO PONTES, 2009, p. 10).

O Artigo 51 da Lei Municipal nº 975, de 2009, estabelece os coeficientes a serem calculados sobre o vencimento inicial para se chegar aos valores dos outros vencimentos referentes à cada Classe que compõem o plano de carreira do magistério público municipal de Quatro Pontes, conforme é possível observar no quadro a seguir:

Quadro 13- Coeficientes para se calcular o vencimento do magistério público municipal de Quatro Pontes- Lei Municipal nº 975, de 2009.

Classe	Coeficiente a ser aplicado sobre o valor do vencimento inicial da carreira (R\$ 1.010,70- 2014)
Classe 1	1,00
Classe 2	1,03
Classe 3	1,06
Classe 4	1,09
Classe 5	1,12
Classe 6	1,15
Classe 7	1,18
Classe 8	1,21
Classe 9	1,24
Classe 10	1,27
Classe 11	1,30
Classe 12	1,33
Classe 13	1,36
Classe 14	1,39
Classe 15	1,42

Fonte: Prefeitura Municipal de Quatro Pontes (2009, p. 13).

A progressão na carreira do magistério público municipal de Quatro Pontes ocorrerá por *Avanço horizontal*, ou seja, “a progressão de uma Classe para outra imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, mediante acréscimo de 3 (três) por cento para cada Classe, não cumulativo. (PREFEITURA MUNICIPAL DE QUATRO PONTES, 2009, p. 5). O avanço horizontal pode ocorrer a cada dois anos, desde que se leve em consideração a

avaliação de três aspectos: a) o desempenho; b) a qualificação em instituições credenciadas; c) os conhecimentos do profissional do magistério.

No edital (nº 039, de 2014) do último concurso público realizado no município para professores, o valor do vencimento inicial para o professor com nível superior para uma carga horária de 20 horas semanais foi de R\$ 1.010,70 e para o cargo de educador infantil, com carga horária de 30 horas semanais e com exigência de formação mínima em nível médio foi de R\$ 1.017,81.

Na tabela a seguir, pode-se verificar o vencimento pago ao longo da carreira aos profissionais do magistério público, com padrão de carga horária de 20 (vinte) horas semanais.

Tabela 15- Remuneração do magistério público municipal de Quatro Pontes- Lei Municipal nº 975, de 2009, e edital nº 039, de 2014.

Anos de exercício	Referências	Nível A- Nível superior	Nível B- Especialização	Nível C- Mestrado/ Doutorado
E. P.	Classe 1	R\$ 1.010,70	R\$ 1.061,25	R\$ 1.111,80
5	Classe 2	R\$ 1.041,00	R\$ 1.093,05	R\$ 1.145,10
7	Classe 3	R\$ 1.072,25	R\$ 1.125,84	R\$ 1.180,45
9	Classe 4	R\$ 1.104,40	R\$ 1.159,60	R\$ 1.215,85
11	Classe 5	R\$ 1.137,55	R\$ 1.194,40	R\$ 1.252,35
13	Classe 6	R\$ 1.171,65	R\$ 1.230,25	R\$ 1.289,90
15	Classe 7	R\$ 1.206,80	R\$ 1.267,15	R\$ 1.328,60
17	Classe 8	R\$ 1.243,00	R\$ 1.305,15	R\$ 1.368,45
19	Classe 9	R\$ 1.280,30	R\$ 1.344,30	R\$ 1.409,50
21	Classe 10	R\$ 1.318,70	R\$ 1.384,65	R\$ 1.451,80
23	Classe 11	R\$ 1.358,25	R\$ 1.426,20	R\$ 1.495,35
25	Classe 12	R\$ 1.399,00	R\$ 1.468,95	R\$ 1.540,20
27	Classe 13	R\$ 1.440,98	R\$ 1.513,05	R\$ 1.586,40
29	Classe 14	R\$ 1.484,20	R\$ 1.558,45	R\$ 1.634,00
31	Classe 15	R\$ 1.528,75	R\$ 1.605,20	R\$ 1.683,00

Fonte: A autora, com base nos dados da Lei Municipal nº 975, de 2009 e do edital nº 039, de 2014.

Ao verificar a progressão na carreira do magistério público em Quatro Pontes, observa-se que o profissional da educação que chegar ao final da carreira e possuir formação em pós-graduação em nível de mestrado ou doutorado, poderá receber apenas 1,6 vezes mais que o profissional que ocupa hoje o Nível A, com formação em nível superior. Sem considerar o fato de que o plano prevê a mesma remuneração para quem apresentar formação em mestrado ou doutorado.

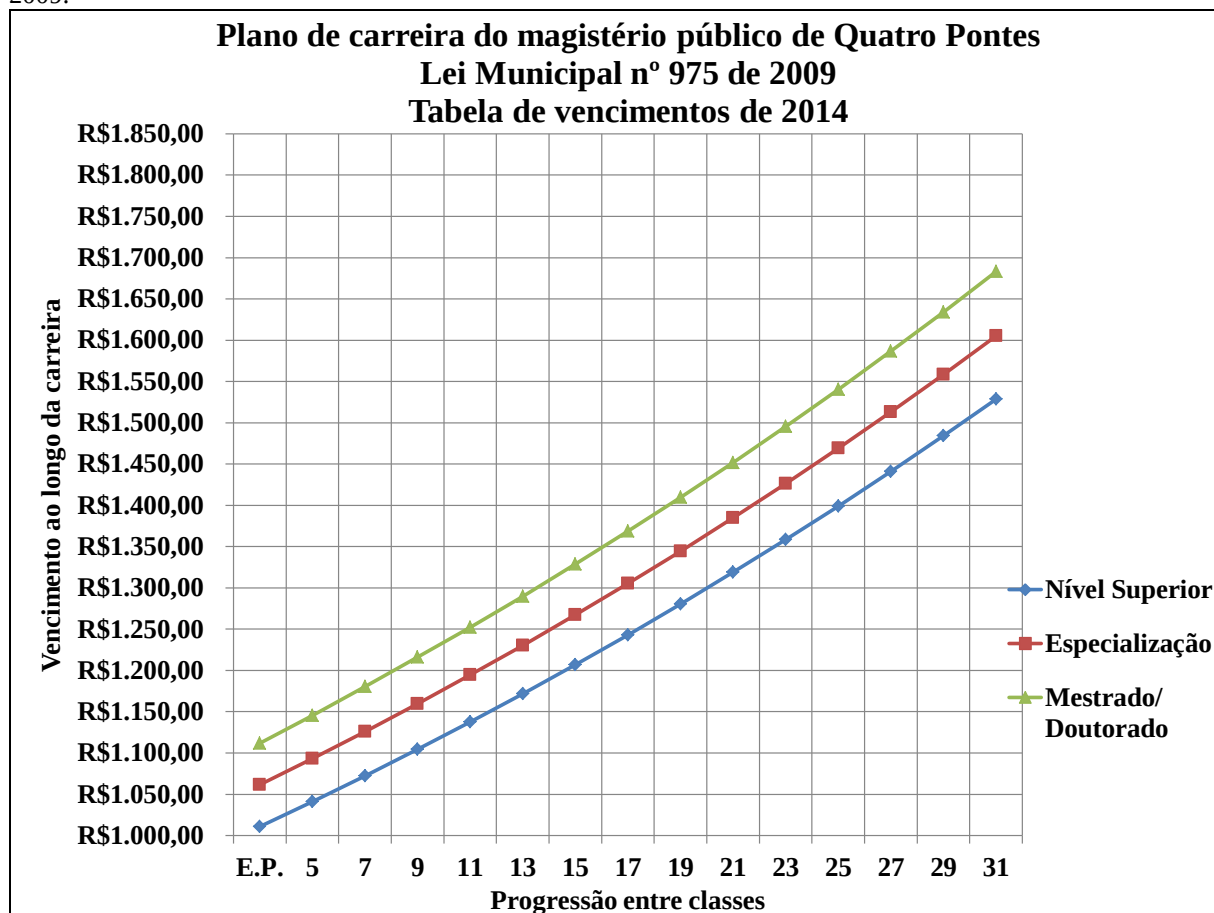
O plano de carreira prevê, no Artigo 61 que:

ao profissional do magistério que atingir a Classe 15 (quinze) de seu Nível na Tabela de Vencimentos e não estiver apto ao benefício de aposentadoria, será concedido adicional por mérito de 2,5 (dois vírgula cinco) por cento sobre seu vencimento inicial da carreira, a cada interstício de 24 (vinte e quatro) meses até o limite de 10 (dez) por cento [...]. (PREFEITURA MUNICIPAL DE QUATRO PONTES, 2009, p. 15).

Com relação ao valor do vencimento conforme o nível da carreira do magistério público municipal de Quatro Pontes, apesar do plano não remeter ao *Avanço Vertical*, estabelece que o Nível A receberá sobre o vencimento básico da carreira, a aplicação do coeficiente de 1%; o nível B receberá o resultante da aplicação do valor de 5% sobre o vencimento inicial básico e o nível C o valor que corresponde a 10% sobre o valor do vencimento inicial básico, conforme prevê o Artigo 52.

No gráfico a seguir podemos verificar os valores dos vencimentos pagos ao longo dos 31 (trinta e um) anos de exercício na carreira do magistério público municipal de Quatro Pontes.

Gráfico 5- Plano de carreira do magistério público de Quatro Pontes- Lei Municipal nº 975, de 2009.



Fonte: A autora, com base nos dados disponíveis na Lei nº 975, de 2009 e no edital nº 039, de 2014.

Nota-se que, apesar de existir elevação ao longo da carreira no magistério público em Quatro Pontes, não há um aumento considerável de um nível para outro, ou seja, o plano não valoriza o investimento na formação continuada por meio de uma remuneração condizente, apresentando uma carreira pouco atrativa, se considerarmos os critérios já destacados anteriormente, como: uma remuneração condizente com a formação exigida; a progressão com base no tempo de serviço e na titulação, que apresente interstícios não muito longos (2-3 anos); a valorização dos professores já no início da carreira, conforme a sua titulação, sem a necessidade de esperar a passagem do estágio probatório; a chegada ao topo da carreira que não se restrinja a poucos e que a dispersão ao longo da carreira não interfira nos fins da aposentadoria.

Passamos agora, à análise do plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público de Cascavel.

3.4.4 Plano de carreira do Magistério Público Municipal de Cascavel

O município de Cascavel encontra-se na quarta colocação no ranking paranaense no Índice de Desenvolvimento Humano Municipal e destaca-se também no valor do seu PIB per capita que, em 2012, foi no valor de R\$ 21.489,00. O IDEB no município tem apresentado elevação nos últimos anos, com as notas 5.5, em 2009, 5.8, em 2011, e 6.1, em 2013.

A área territorial de Cascavel é de 2.091,401 km² (IPARDES, 2015) e o município tem a população estimada em 309.259 habitantes em 2014 (IBGE, 2015). Nesse caso, registrou aumento da população nos últimos anos, sendo que em 2010 possuía 286.205 habitantes.

A cidade de Cascavel destaca-se no ramo industrial (possui 1.150 estabelecimentos), registrando um total de 19.953 empregos nesse ramo, em 2013. Destaca-se, também, no setor do comércio e de serviços. A incidência de pobreza no município tem valor registrado de 41,64% (IBGE, 2015).

No ano de 2014 foram repassados ao município os seguintes valores resultantes de tributos:

Tabela 16- Valores repassados ao município de Cascavel, acumulados até 31 de dezembro de 2014.

Acumulado no ano (até 31/12/2014)					
ICMS Repasse Bruto	ICMS Repasse líquido ⁶¹	Fundo de exportação ⁶²	Royalties Petróleo	IPVA ⁶³	Total repasse líquido
R\$ 105.112.561,17	R\$ 84.090.049,13	R\$ 1.361.052,89	R\$ 35.435,66	R\$ 37.688.964,34	R\$ 123.175.502,02

Fonte: Sistema Integrado de Acompanhamento Financeiro- SIAF (2014).

Os dados a seguir evidenciam o montante do Fundeb destinado para o município no ano de 2014.

Tabela 17-Total de recursos do Fundeb em Cascavel, em 2014.

Município	Fundeb
Cascavel	R\$ 80.250.047,88

Fonte: Tesouro Nacional (2015).

No ano de 2014 foi repassado para Cascavel um total de R\$ 80.250.047,88 de recursos advindos do Fundeb, com isso, o valor aluno/ano foi de R\$ 2.931,29 no município.

A lei que dispõe sobre planos de cargos, carreira, salários e valorização do magistério público do município é a Lei nº 4.212, de 30 de março de 2006, todavia, a mesma sofreu alterações com a Lei nº 6.008, de 2012, com a Lei nº 6.231, de 27 de junho de 2013 e com a Lei nº 6.288, de 23 de outubro de 2013⁶⁴.

O plano de carreira para o Magistério de Cascavel, instituído pela Lei nº 4.212, de 2006, é composto por 8 níveis:

- Nível I- profissional leigo, ao qual fica vedado o exercício da regência de classe e é um cargo que se encontra em extinção.
- Nível II- professor com formação em nível médio- Magistério;
- Nível III- formação em nível médio acrescido de estudos adicionais com carga horária não inferior a 990 horas;
- Nível IV- professor com formação em nível superior em curso de licenciatura curta;
- Nível V- professor com formação em nível superior em curso de licenciatura plena na área da educação ou Normal Superior;
- Nível VI- professor com formação em nível superior na área da educação mais especialização;
- Nível VII- professor com licenciatura plena na área da educação mais Mestrado;
- Nível VIII- professor com licenciatura plena na área da educação mais Doutorado.

⁶¹ Já deduzidos 20% para o Fundeb.

⁶² Já descontados Fundeb e PASEP.

⁶³ Cota pertencente ao município (50%), sem a dedução do Fundeb.

⁶⁴ As leis estão disponíveis no site do portal do servidor: <http://www.cascavel.pr.gov.br/portal_servidor/legislacao.php?pag=4>.

Cada um dos níveis é composto por 26 referências salariais. No último teste seletivo (edital nº 055), realizado no ano de 2014, há disponibilidade de vagas somente para os cargos de professor e de professor de Educação Infantil, com formação em nível médio, ou seja, contemplados a partir do nível II do plano de carreira. Além disso, o edital do teste seletivo especifica que, para a contratação de professores, os vencimentos variam de R\$ 855,43 a R\$ 1.445,35 mensais, conforme é possível observar na tabela a seguir.

Tabela 18- Vencimento do quadro do magistério público municipal de Cascavel- Lei Municipal nº 4.212, de 2006, e edital nº 055, de 2014.

Anos de exerc.	Leigo	Magist.	Magist. + estudos adicionais	Licen. Curta	Licenc. plena	Especial.	Mestrado	Doutorado
E.P.	R\$ 855,43	R\$ 855,43	R\$ 897,45	R\$ 987,21	R\$ 1.085,92	R\$ 1.194,50	R\$ 1.313,95	R\$ 1.445,35
5	R\$ 855,43	R\$ 855,43	R\$ 913,59	R\$ 1.004,96	R\$ 1.105,46	R\$ 1.216,00	R\$ 1.337,60	R\$ 1.471,36
7	R\$ 855,43	R\$ 855,43	R\$ 930,05	R\$ 1.023,05	R\$ 1.125,36	R\$ 1.237,89	R\$ 1.361,70	R\$ 1.497,85
9	R\$ 855,43	R\$ 860,72	R\$ 946,80	R\$ 1.041,47	R\$ 1.145,62	R\$ 1.260,18	R\$ 1.386,19	R\$ 1.524,82
11	R\$ 855,43	R\$ 876,72	R\$ 963,83	R\$ 1.060,21	R\$ 1.166,24	R\$ 1.282,85	R\$ 1.411,16	R\$ 1.552,26
13	R\$ 855,43	R\$ 891,99	R\$ 981,19	R\$ 1.079,30	R\$ 1.187,22	R\$ 1.305,95	R\$ 1.436,54	R\$ 1.580,21
15	R\$ 855,43	R\$ 908,04	R\$ 998,85	R\$ 1.098,72	R\$ 1.208,60	R\$ 1.329,46	R\$ 1.462,40	R\$ 1.608,63
17	R\$ 855,43	R\$ 924,38	R\$ 1.016,83	R\$ 1.118,50	R\$ 1.230,35	R\$ 1.353,39	R\$ 1.488,74	R\$ 1.637,60
19	R\$ 855,43	R\$ 941,03	R\$ 1.035,12	R\$ 1.138,64	R\$ 1.252,51	R\$ 1.377,75	R\$ 1.515,52	R\$ 1.667,08
21	R\$ 855,43	R\$ 957,96	R\$ 1.053,75	R\$ 1.159,13	R\$ 1.275,03	R\$ 1.402,56	R\$ 1.542,81	R\$ 1.697,08
23	R\$ 855,43	R\$ 975,21	R\$ 1.072,73	R\$ 1.179,99	R\$ 1.298,00	R\$ 1.427,80	R\$ 1.570,58	R\$ 1.727,63
25	R\$ 855,43	R\$ 992,75	R\$ 1.092,03	R\$ 1.201,24	R\$ 1.321,36	R\$ 1.453,50	R\$ 1.598,84	R\$ 1.758,74
27	R\$ 855,43	R\$ 1.010,63	R\$ 1.111,70	R\$ 1.222,86	R\$ 1.345,14	R\$ 1.479,65	R\$ 1.627,62	R\$ 1.790,39
29	R\$ 855,43	R\$ 1.028,83	R\$ 1.131,71	R\$ 1.244,87	R\$ 1.369,36	R\$ 1.506,29	R\$ 1.656,92	R\$ 1.822,61
31	R\$ 855,43	R\$ 1.047,34	R\$ 1.152,07	R\$ 1.267,28	R\$ 1.394,01	R\$ 1.533,41	R\$ 1.686,76	R\$ 1.855,42
33	R\$ 855,43	R\$ 1.066,19	R\$ 1.172,82	R\$ 1.290,09	R\$ 1.419,10	R\$ 1.561,00	R\$ 1.717,10	R\$ 1.888,82
35	R\$ 855,43	R\$ 1.085,39	R\$ 1.193,92	R\$ 1.313,32	R\$ 1.444,65	R\$ 1.589,10	R\$ 1.748,01	R\$ 1.922,82
37	R\$ 855,43	R\$ 1.104,92	R\$ 1.215,41	R\$ 1.336,96	R\$ 1.470,64	R\$ 1.617,71	R\$ 1.779,49	R\$ 1.957,44
39	R\$ 867,16	R\$ 1.124,81	R\$ 1.237,30	R\$ 1.361,02	R\$ 1.497,12	R\$ 1.646,83	R\$ 1.811,52	R\$ 1.992,66
41	R\$ 867,16	R\$ 1.145,05	R\$ 1.259,56	R\$ 1.385,52	R\$ 1.524,07	R\$ 1.676,47	R\$ 1.844,12	R\$ 2.028,53
43	R\$ 882,79	R\$ 1.165,67	R\$ 1.282,23	R\$ 1.410,46	R\$ 1.551,50	R\$ 1.706,64	R\$ 1.877,30	R\$ 2.065,04
45	R\$ 882,79	R\$ 1.186,65	R\$ 1.305,32	R\$ 1.435,83	R\$ 1.579,42	R\$ 1.737,37	R\$ 1.911,10	R\$ 2.102,21
47	R\$ 898,65	R\$ 1.208,01	R\$ 1.328,81	R\$ 1.461,68	R\$ 1.607,85	R\$ 1.768,64	R\$ 1.945,50	R\$ 2.140,06
49	R\$ 898,65	R\$ 1.229,75	R\$ 1.352,73	R\$ 1.488,01	R\$ 1.636,81	R\$ 1.800,47	R\$ 1.980,51	R\$ 2.178,58
51	R\$ 914,85	R\$ 1.251,89	R\$ 1.377,08	R\$ 1.514,78	R\$ 1.666,26	R\$ 1.832,89	R\$ 2.016,17	R\$ 2.217,79
53	R\$ 914,85	R\$ 1.274,43	R\$ 1.401,86	R\$ 1.542,05	R\$ 1.696,25	R\$ 1.865,88	R\$ 2.052,47	R\$ 2.257,72

Fonte: A autora, com base nos dados da Lei Municipal nº 4.212, de 2006 e do edital nº 055, de 2014.

Como podemos observar na tabela, os profissionais sem nenhuma formação (leigos) recebem a mesma remuneração paga aos profissionais com magistério, o que aponta para o viés da falta de valorização pela formação, e para o fato de que o município necessita, conforme prescrição legal, reestruturar o plano de carreira para o magistério público.

Ao analisarmos a progressão na carreira dos professores de Cascavel, é possível perceber que a remuneração para os professores que atingirem o topo da carreira, ou seja, a formação em doutorado, é 2,6 vezes maior que a remuneração paga para os profissionais com magistério, os quais atualmente contemplam o nível II do plano de carreira.

O plano de carreira para os professores contempla um *Adicional da Jornada Integral de Trabalho* (AJIT), com acréscimo de 5% no vencimento aos profissionais de um ou dois padrões de 20 (vinte) horas semanais e que há mais de 3 (três) anos tenham dedicado seus serviços em dois padrões na Secretaria Municipal de Educação. O AJIT não é cumulativo, mas agrega ao vencimento para fins de aposentadoria. (PREFEITURA MUNICIPAL DE CASCAVEL, 2006, p. 5).

Além disso, a Lei nº 6.231, de 2013, manteve a redação do Artigo 20 da Lei nº 4.212, de 2006:

A partir dos 25 (vinte e cinco) anos de serviço público, em efetivo exercício nas funções do magistério, prestado no município de Cascavel, o professor receberá 2% (dois por cento) por ano excedente calculado sobre o vencimento. (PREFEITURA MUNICIPAL DE CASCAVEL, 2013, p.8).

O plano de carreira também estabelece um *Adicional de Desempenho* (ADD) que contempla o profissional que obtiver a Nota Global de Desempenho igual ou superior a 70 (setenta) pontos (a nota máxima é 100 pontos).

Foi instituída uma comissão de avaliação de desempenho (CAD), a qual é responsável por analisar e julgar as avaliações de desempenho, por emitir parecer à aprovação ou reprovação dos professores em estágio probatório, dispensar profissionais que não tenham adquirido desempenho satisfatório (nota global de desenvolvimento inferior a 50), seja em estágio probatório ou com estabilidade. (PREFEITURA MUNICIPAL DE CASCAVEL, 2006, p.11). O Artigo 45 prevê que o professor que obtiver resultado que aponte sua “insuficiência de desempenho” entrará para o “Programa de Recuperação de Desempenho, onde serão estabelecidos os objetivos e metas a serem alcançados nos próximos 06 (seis) meses, sob a coordenação e orientação da Secretaria Municipal de Educação”. (PREFEITURA MUNICIPAL DE CASCAVEL, 2006, p.13).

O sistema de avaliação de desempenho dos professores que são regentes e auxiliares de classe considera:

- I- Participação na elaboração e execução de projetos na área pedagógica da escola;
- II- Gestão de classe com a participação dos alunos mantendo disciplina e responsabilidade;
- III- Domínio dos conteúdos aplicados em sala de aula;
- IV- Interesse e cooperação nas atividades de articulação da escola com a comunidade;
- V- Relacionamento humano no trabalho;
- VI- Iniciativa e criatividade nas atividades curriculares que inovam o trabalho docente;
- VII- Auto desenvolvimento nas disciplinas pedagógicas;
- VIII- Comprometimento diário com a escola, quanto à assiduidade;

IX- Qualidade do trabalho. (PREFEITURA MUNICIPAL DE CASCAVEL, 2006, p.12).

Em relação à jornada de trabalho, o plano prevê um padrão de 20 (vinte) horas semanais para os profissionais com cargo de professor e direito à proporção de 20% dessa jornada para a hora atividade.

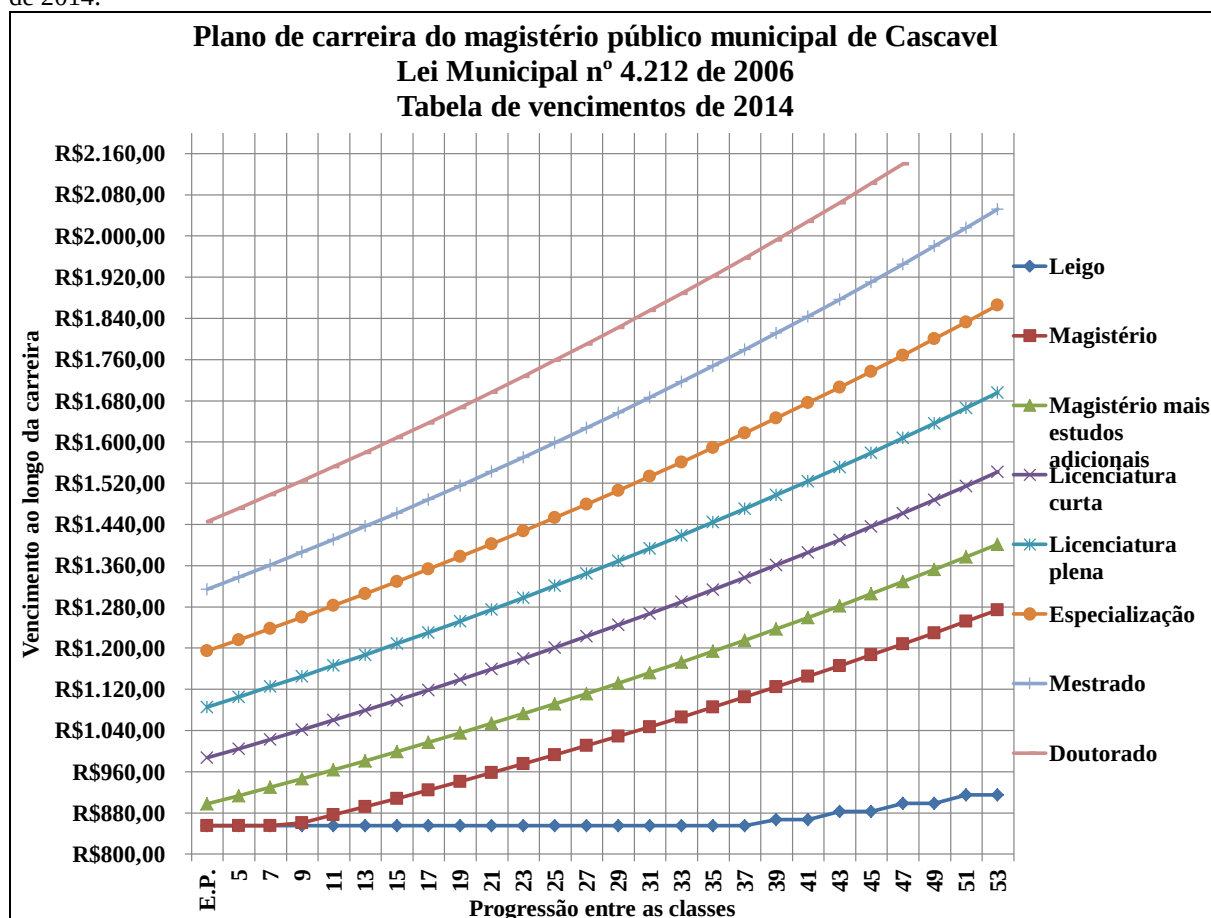
O Artigo 32 da Lei que estabelece o plano de carreira (Lei nº 4.212, de 2006) prevê que a *promoção horizontal* na carreira do magistério público municipal em Cascavel se dará a cada ano, se o profissional conseguir atingir a nota global de desempenho igual ou superior a 70 (setenta), no período de avaliação de desempenho.

Além disso, pode avançar “uma referência salarial *adicional* o profissional que durante três períodos consecutivos de avaliação, tiver nota global de desempenho- NGD, igual ou superior a 80 (oitenta) pontos, considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos”. (PREFEITURA MUNICIPAL DE CASCAVEL, 2006, p.9).

O professor pode, ainda, ter avanço de uma referência adicional a cada 2 anos se realizar cursos específicos na área da educação.

A seguir observamos como ocorre a progressão na carreira dos profissionais do magistério na rede municipal de Cascavel.

Gráfico 6- Plano de carreira do magistério público de Cascavel- Lei Municipal nº 4.212, de 2009, e edital nº 055, de 2014.



Fonte: A autora, com base nos dados da Lei Municipal nº 4.212, de 2006 e do edital nº 055, de 2014.

Dessa forma, podemos notar que, apesar dos professores que apresentam formação para atuar na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, possuírem elevação do valor dos vencimentos ao longo da carreira, esta apresenta pouca atratividade, a qual é resultante de uma remuneração muito baixa mesmo para o profissional com pós-graduação *stricto sensu*.

Essa situação melhora um pouco, com a Lei Municipal nº 6.288, de 2013, que alterou o anexo IV da Lei Municipal nº 3.800, de 2004, e o anexo II da Lei Municipal nº 4.212, de 2006. Dessa forma, o adicional por tempo de serviço pode conduzir, após trinta anos de exercício na rede municipal pública, aos seguintes vencimentos:

Tabela 19- Remuneração ao longo da carreira do magistério público municipal de Cascavel- Lei Municipal nº 4.212, de 2006, e na Lei Municipal nº 6.288, de 2013.

Anos de exerc.	Leigo	Magist.	Magist. + estudos adicionais	Licen. Curta	Licenc. plena	Especial.	Mestrado	Doutorado
E.P.	R\$ 1.112,06	R\$ 1.112,06	R\$ 1.166,68	R\$ 1.283,36	R\$ 1.411,69	R\$ 1.552,86	R\$ 1.708,15	R\$ 1.878,97
5	R\$ 1.112,06	R\$ 1.112,06	R\$ 1.187,68	R\$ 1.306,46	R\$ 1.437,09	R\$ 1.580,80	R\$ 1.738,89	R\$ 1.912,77
7	R\$ 1.112,06	R\$ 1.112,06	R\$ 1.209,07	R\$ 1.329,96	R\$ 1.462,97	R\$ 1.609,26	R\$ 1.770,20	R\$ 1.947,21
9	R\$ 1.112,06	R\$ 1.118,94	R\$ 1.230,84	R\$ 1.353,91	R\$ 1.489,30	R\$ 1.638,23	R\$ 1.802,05	R\$ 1.982,26
11	R\$ 1.112,06	R\$ 1.139,07	R\$ 1.252,98	R\$ 1.378,28	R\$ 1.516,11	R\$ 1.667,71	R\$ 1.834,50	R\$ 2.017,94
13	R\$ 1.112,06	R\$ 1.159,59	R\$ 1.275,55	R\$ 1.403,09	R\$ 1.543,39	R\$ 1.697,74	R\$ 1.867,51	R\$ 2.054,27
15	R\$ 1.112,06	R\$ 1.180,45	R\$ 1.298,50	R\$ 1.428,34	R\$ 1.571,19	R\$ 1.728,30	R\$ 1.901,12	R\$ 2.091,23
17	R\$ 1.112,06	R\$ 1.201,70	R\$ 1.321,87	R\$ 1.454,06	R\$ 1.599,46	R\$ 1.759,40	R\$ 1.935,36	R\$ 2.128,88
19	R\$ 1.112,06	R\$ 1.223,32	R\$ 1.345,66	R\$ 1.480,23	R\$ 1.628,26	R\$ 1.791,06	R\$ 1.970,19	R\$ 2.167,20
21	R\$ 1.112,06	R\$ 1.245,36	R\$ 1.369,88	R\$ 1.506,87	R\$ 1.657,54	R\$ 1.823,33	R\$ 2.005,66	R\$ 2.206,21
23	R\$ 1.112,06	R\$ 1.267,77	R\$ 1.394,55	R\$ 1.533,99	R\$ 1.687,39	R\$ 1.856,14	R\$ 2.041,75	R\$ 2.245,92
25	R\$ 1.112,06	R\$ 1.290,58	R\$ 1.419,64	R\$ 1.561,61	R\$ 1.717,77	R\$ 1.889,56	R\$ 2.078,49	R\$ 2.286,36
27	R\$ 1.112,06	R\$ 1.313,82	R\$ 1.445,20	R\$ 1.589,71	R\$ 1.748,68	R\$ 1.923,55	R\$ 2.115,91	R\$ 2.327,51
29	R\$ 1.112,06	R\$ 1.337,48	R\$ 1.471,22	R\$ 1.618,33	R\$ 1.780,16	R\$ 1.958,18	R\$ 2.153,99	R\$ 2.369,39
31	R\$ 1.112,06	R\$ 1.361,55	R\$ 1.497,68	R\$ 1.647,47	R\$ 1.812,22	R\$ 1.993,44	R\$ 2.192,78	R\$ 2.412,05
33	R\$ 1.112,06	R\$ 1.386,05	R\$ 1.524,65	R\$ 1.677,12	R\$ 1.844,83	R\$ 2.029,31	R\$ 2.232,24	R\$ 2.455,47
35	R\$ 1.112,06	R\$ 1.411,01	R\$ 1.552,09	R\$ 1.707,31	R\$ 1.878,04	R\$ 2.065,83	R\$ 2.272,42	R\$ 2.499,67
37	R\$ 1.112,06	R\$ 1.436,40	R\$ 1.580,03	R\$ 1.738,04	R\$ 1.911,84	R\$ 2.103,02	R\$ 2.313,32	R\$ 2.544,67
39	R\$ 1.112,06	R\$ 1.462,25	R\$ 1.608,49	R\$ 1.769,32	R\$ 1.946,26	R\$ 2.140,87	R\$ 2.354,97	R\$ 2.590,47
41	R\$ 1.112,06	R\$ 1.488,58	R\$ 1.637,42	R\$ 1.801,17	R\$ 1.981,29	R\$ 2.179,41	R\$ 2.397,36	R\$ 2.637,09
43	R\$ 1.112,06	R\$ 1.515,38	R\$ 1.666,90	R\$ 1.833,59	R\$ 2.016,96	R\$ 2.218,64	R\$ 2.440,50	R\$ 2.684,56
45	R\$ 1.112,06	R\$ 1.542,64	R\$ 1.696,90	R\$ 1.866,59	R\$ 2.053,24	R\$ 2.258,58	R\$ 2.484,43	R\$ 2.732,88
47	R\$ 1.127,31	R\$ 1.570,41	R\$ 1.727,45	R\$ 1.900,19	R\$ 2.090,20	R\$ 2.299,24	R\$ 2.529,15	R\$ 2.782,08
49	R\$ 1.147,62	R\$ 1.598,67	R\$ 1.758,55	R\$ 1.934,40	R\$ 2.127,84	R\$ 2.340,62	R\$ 2.574,67	R\$ 2.832,15
51	R\$ 1.168,25	R\$ 1.627,46	R\$ 1.790,20	R\$ 1.969,23	R\$ 2.166,14	R\$ 2.382,76	R\$ 2.621,02	R\$ 2.883,12
53	R\$ 1.189,31	R\$ 1.656,75	R\$ 1.822,42	R\$ 1.004,66	R\$ 2.205,13	R\$ 2.425,64	R\$ 2.668,20	R\$ 2.935,02

Fonte: A autora, com base nos dados da Lei Municipal nº 4.212, de 2006 e na Lei Municipal nº 6.288, de 2013.

O valor do vencimento por tempo de serviço apresenta um avanço para a valorização dos professores, todavia, ainda não é suficiente se comparada com a carreira de outros profissionais com formação e anos de atuação equivalente, e além disso, quando comparamos a remuneração paga aos profissionais que atingirem o topo da carreira, com formação em doutorado, percebe-se que este continua sendo 2,6 vezes maior que o vencimento pago aos profissionais que entram para a carreira com formação em magistério.

Com a Lei nº 6.231, de 2013, como parte integrante do plano de carreira para o magistério, foi criada a promoção por tempo de serviço. (Art. 32-A). Dessa forma,

Art. 32-A. A cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício no serviço público municipal, exclusivamente no regime estatutário, o servidor fará jus ao avanço de uma referência relativa à promoção por tempo de serviço. (Redação alterada pela Lei nº 6.231, 2013).

As referências por tempo de serviço estão organizadas da seguinte forma⁶⁵:

Quadro 14- Promoção por tempo de serviço do magistério público municipal.

Referências por tempo de serviço	Tempo de serviço
00	< de 05 anos
05	De 05 a 09 anos
10	De 10 a 14 anos
15	De 15 a 19 anos
20	De 20 a 24 anos
25	De 25 a 29 anos
30	≥ de 30 anos

Fonte: Prefeitura Municipal de Cascavel (2006, p.9).

Após a análise dos vencimentos e progressão na carreira do magistério em Cascavel, passaremos a analisar o plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público municipal de Pato Branco.

3.4.5 Plano de carreira do Magistério Público Municipal de Pato Branco

Pato Branco encontra-se na quinta colocação no ranking paranaense no IDHM, com 0,782 pontos e tem apresentado elevação nas notas do IDEB nos últimos anos, pois atingiu 5.7 em 2009, 5.9 em 2011 e 6.3 em 2013. (INEP, 2015).

No ano de 2014 a população estimada no município de Pato Branco era de 78.136 habitantes, sendo que houve aumento da população, pois no ano de 2010 eram 72.370 habitantes. (IBGE, 2015).

O município de Pato Branco possui uma economia bem variada, com atividades no ramo industrial, no comércio, na agropecuária e no de serviços. Seu PIB per capita em 2012 atingiu o valor de R\$ 24.810,00.

A incidência de pobreza no município apresenta o percentual de 38,82%. Sua área territorial é de 539,029 km². (IPARDES, 2015).

Em 2014 foram repassados para o município os seguintes valores:

Tabela 20- Valores repassados ao município de Pato Branco, acumulados até 31 de dezembro de 2014.

Acumulado no ano (até 31/12/2014)					
ICMS Repasse Bruto	ICMS Repasse líquido ⁶⁶	Fundo de exportação ⁶⁷	Royalties Petróleo	IPVA ⁶⁸	Total repasse líquido
R\$ 33.715.218,61	R\$ 26.972.175,09	R\$ 437.269,90	R\$ 11.363,98	R\$ 10.781.978,76	R\$ 38.202.787,73

Fonte: Sistema Integrado de Acompanhamento Financeiro- SIAF (2015).

⁶⁶ Já deduzidos 20% para o Fundeb.

⁶⁷ Já descontados Fundeb e PASEP.

⁶⁸ Cota pertencente ao município (50%), sem a dedução do Fundeb.

Os dados a seguir evidenciam o total do Fundeb repassado ao município em 2014:

Tabela 21-Total de recursos do Fundeb em Pato Branco, em 2014.

Município	Fundeb
Pato Branco	R\$ 22.779.935,66

Fonte: Tesouro Nacional (2015).

Em 2014 foi repassado ao município de Pato Branco um total de R\$ 22.779.935,66 resultantes de recursos do Fundeb, com isso, o valor aluno/ano correspondeu a R\$ 3.105,22 no município.

A lei que dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e Salários do Magistério Público Municipal de Pato Branco é a Lei Municipal nº 3.288, de 3 de dezembro de 2009, a qual revogou a Lei anterior nº 1.743, de 6 de julho de 1998. Posteriormente, foi sancionada a Lei Municipal nº 3.595, de 17 de maio de 2011, que alterou os anexos da Lei Municipal nº 3.288, de 2009⁶⁹. No ano de 2012, a Lei Municipal nº 3.810, de 30 de março, também foi sancionada para alterar os anexos III, III-A e VI da Lei Municipal nº 3.288, de 2009.

Dentre as proposições do plano de carreira, podemos destacar algumas estabelecidas no Artigo 2º da Lei nº 3.288, de 2009:

I- Remuneração compatível com a dignidade, peculiaridades e importância da profissão; [...] V- valorização profissional, por meio de avanço funcional, por merecimento e formação profissional; [...] VII- piso profissional compatível com a valorização do cargo e com a Rede Municipal de Ensino Público de Pato Branco, respeitando a legislação federal que trata do assunto [...]. (PREFEITURA MUNICIPAL DE PATO BRANCO, 2009, p. 1).

O “Pessoal do Magistério” em Pato Branco é composto pelas categorias de: a) *Pessoal Docente*- o conjunto de professores; b) *Pessoal Especialista em Educação*- profissionais que desempenham atividades de direção, administração, planejamento, orientação, supervisão entre outras. (PREFEITURA MUNICIPAL DE PATO BRANCO, 2009, p. 2).

A rede municipal de educação de Pato Branco apresenta duas jornadas de trabalho, uma de 20 horas semanais e outra de 40 horas semanais, sendo que a hora-atividade deve utilizar 20% da carga horária da jornada de trabalho.

O estágio probatório para os professores e especialistas em educação que iniciam a carreira na rede municipal é de 3 (três) anos e está sujeito à avaliações de desempenho, que consideram a assiduidade, a disciplina, a criatividade, a eficiência, a responsabilidade e outras habilidades dos profissionais avaliados, conforme prevê o Artigo 9º, § 1º.

⁶⁹ As leis estão disponíveis no site da câmara municipal, no seguinte endereço: <http://www.camarapatobranco.com.br/legislacao/leis_ordinarias>.

A carreira do professor e do especialista em educação que compõe o magistério municipal de Pato Branco é composta por 7 “classes” (níveis), cada uma com doze referências:

- Classe A- integrada por profissionais com formação em nível médio (Magistério);
- Classe B- integrada por profissionais com formação em nível médio mais um ano de estudos adicionais;
- Classe C- integrada por profissionais que tenham concluído o ensino superior em curso de licenciatura de curta duração;
- Classe D- integrada por profissionais que tenham concluído o ensino superior em curso de licenciatura de curta duração mais estudos adicionais;
- Classe E- integrada por profissionais com formação em licenciatura plena;
- Classe F- integrada por profissionais com pós-graduação *lato sensu* (especialização);
- Classe G- integrada por profissionais com pós-graduação *stricto sensu* em nível de mestrado.

O plano de carreira do magistério público prevê como formação mínima para atuar na Educação Infantil a formação em nível médio; do 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental a formação mínima em Licenciatura curta ou plena em Pedagogia e para turmas de Educação Especial, exige-se que o profissional tenha licenciatura plena em Pedagogia e estudos adicionais na área ou ainda especialização específica. Dessa forma, os professores de educação infantil podem integrar desde a classe A até a G, enquanto que os professores do 1º ao 5º ano integram as classes de B a G e os especialistas em educação integram as classes de E a G.

Em contato com a Associação dos professores de Pato Branco, no mês de dezembro de 2014, a informação é de que nesse mesmo ano, o vencimento inicial pago para uma jornada de 20 (vinte) horas semanais para quem tem magistério era de R\$ 848,68 e para quem tem formação em Pedagogia o valor do vencimento era de R\$ 1.101,30. Podemos observar esses dados no quadro abaixo e verificar quais são os vencimentos pagos ao longo da carreira.

Tabela 22- Remuneração do magistério público municipal de Pato Branco- Leis Municipais nº 3.288, de 2009, e nº 3.810, de 2012.

Anos de exerc.	Magistério	Magistério + estudos adicionais	Licenc. de curta duração	Licenc. de curta duração+ estudos adicionais	Licenciatura plena	Especialização	Mestrado
3 (E.P.)	R\$848,68	R\$ 891,11	R\$ 935,66	R\$ 1.001,16	R\$ 1.101,30	R\$ 1.211,40	R\$ 1.817,10
5	R\$ 882,62	R\$ 926,75	R\$ 973,08	R\$ 1.041,20	R\$ 1.145,32	R\$ 1.259,85	R\$ 1.889,78
7	R\$ 917,93	R\$ 963,82	R\$ 1.012,00	R\$ 1.082,85	R\$ 1.191,13	R\$ 1.310,25	R\$ 1.965,37
9	R\$ 954,64	R\$ 1.002,37	R\$ 1.052,48	R\$ 1.126,16	R\$ 1.238,77	R\$ 1.362,66	R\$ 2.043,98
11	R\$ 992,83	R\$ 1.042,46	R\$ 1.094,58	R\$ 1.171,21	R\$ 1.288,33	R\$ 1.417,16	R\$ 2.125,74
13	R\$ 1.032,54	R\$ 1.084,15	R\$ 1.138,36	R\$ 1.218,06	R\$ 1.339,86	R\$ 1.473,85	R\$ 2.210,77
15	R\$ 1.073,84	R\$ 1.127,52	R\$ 1.183,90	R\$ 1.266,78	R\$ 1.393,45	R\$ 1.532,80	R\$ 2.299,20
17	R\$ 1.116,79	R\$ 1.172,62	R\$ 1.231,25	R\$ 1.317,45	R\$ 1.449,19	R\$ 1.594,11	R\$ 2.391,16
19	R\$ 1.161,47	R\$ 1.219,52	R\$ 1.280,50	R\$ 1.370,15	R\$ 1.507,16	R\$ 1.657,88	R\$ 2.486,81
21	R\$ 1.207,92	R\$ 1.268,30	R\$ 1.331,72	R\$ 1.424,96	R\$ 1.567,45	R\$ 1.724,19	R\$ 2.586,28
23	R\$ 1.256,24	R\$ 1.319,03	R\$ 1.384,99	R\$ 1.481,96	R\$ 1.630,14	R\$ 1.793,16	R\$ 2.689,73
25	R\$ 1.306,49	R\$ 1.371,79	R\$ 1.440,39	R\$ 1.541,23	R\$ 1.695,35	R\$ 1.864,89	R\$ 2.797,32

Fonte: A autora, com base nas Leis Municipais nº 3.288, de 2009, e nº 3.810, de 2012.

Ao analisarmos a progressão na carreira do magistério público municipal de Pato Branco, é possível verificar que a remuneração para os professores que atingirem a classe G (como prevê o plano), com formação em mestrado, é 3,2 vezes maior que a remuneração paga para os profissionais com formação em nível médio e que atualmente compõem a classe A no plano de carreira.

Dessa forma, a promoção na carreira dos professores em Pato Branco pode ocorrer por *Avanço Vertical* ou por *Avanço Diagonal por merecimento*. O primeiro se dá conforme o nível de formação do docente ou especialista em educação para uma classe (nível) superior, enquanto que o segundo, o Avanço Diagonal por merecimento consiste na passagem do servidor de uma referência para a outra superior, dentro da mesma classe, num interstício de 2 anos, podendo-se avançar até 3 (três) referências.

Como critério para o Avanço Diagonal por merecimento, avalia-se:

- O desempenho profissional, o qual considera a assiduidade, a eficiência, a iniciativa, a responsabilidade, a disciplina e o relacionamento interpessoal, com limite de se atingir 40 créditos.
- A dedicação exclusiva ao cargo com limite de 48 créditos.
- A capacitação profissional por meio da participação de cursos, congressos, estudos adicionais etc. com limite de 210 (duzentos e dez) créditos.
- A publicação de artigos, livro didático, a apresentação de trabalhos em eventos com limite de 100 (cem) créditos.

Para o avanço de uma referência para outra são exigidos 70 (setenta) créditos e, a “cada 120 (cento e vinte) horas de capacitação [...] equivalem a 70 (setenta) créditos. Os demais critérios serão estabelecidos em regulamento”. (PREFEITURA MUNICIPAL DE PATO BRANCO, 2009, p. 6).

Os valores dos vencimentos ao longo da carreira do magistério público municipal de Pato Branco são calculados com base nos seguintes coeficientes relativos às referências, segundo dispõe o Artigo 25, da Lei nº 3.288, de 2009.

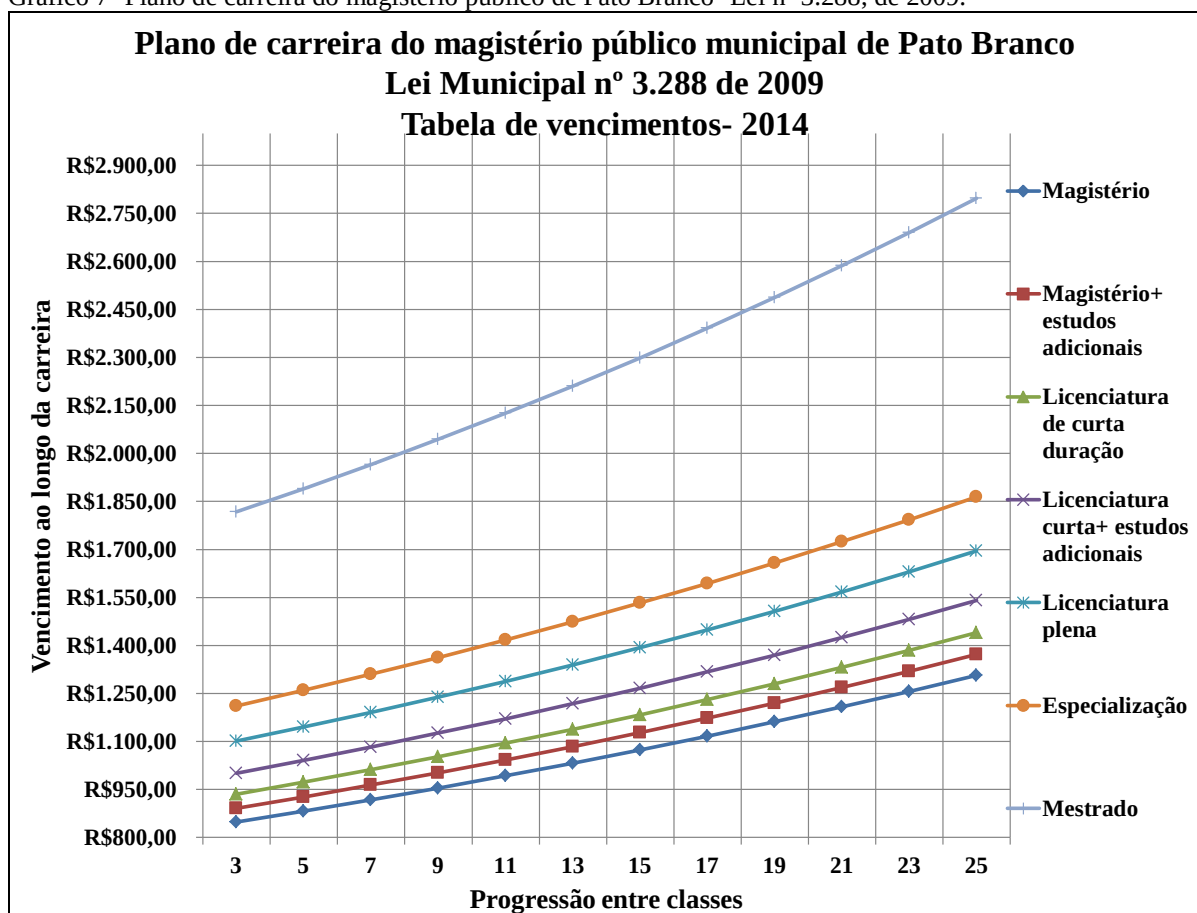
Quadro 15- Coeficientes para cálculo do valor dos vencimentos ao longo da carreira do magistério em Pato Branco- Lei Municipal nº 3.288, de 2009.

Classe A	Não será inferior ao valor do piso nacional fixado por lei federal
Classe B	Valor do venc. inicial da classe A + 5%
Classe C	Valor do venc. inicial da classe B + 5%
Classe D	Valor do venc. inicial da classe C + 7%
Classe E	Valor do venc. inicial da classe D + 10%
Classe F	Valor do venc. inicial da classe E + 10%
Classe G	Valor do venc. inicial da classe F + 50%

Fonte: Lei Municipal nº 3.288, de 2009.

A seguir, podemos observar no gráfico os vencimentos pagos ao longo da carreira, bem como a progressão na mesma.

Gráfico 7- Plano de carreira do magistério público de Pato Branco- Lei nº 3.288, de 2009.



Fonte: A autora, com base nos dados disponíveis na Lei nº 3.288, de 2009 e em contato com a Associação dos professores de Pato Branco.

Observa-se que a carreira dos professores e especialistas em educação de Pato Branco apresenta elevação ao longo dos anos, com um pico maior para os profissionais com mestrado, que recebem 50% a mais sobre o valor do vencimento de quem possui especialização.

De acordo com o Artigo 41 da Lei nº 3.288, de 2009, “o município obriga-se a garantir a participação de todos os profissionais de educação da rede pública em cursos e programas de aperfeiçoamento continuado, de no mínimo 120 horas anuais, e gratuitamente, em cursos específicos para a área de Educação”. (PREFEITURA MUNICIPAL DE PATO BRANCO, 2009, p. 9).

Os profissionais que exercerem funções de direção, de coordenação, de docência em turmas de educação especial e em locais de difícil acesso devem receber gratificações. A gratificação por tempo de serviço será concedida por quinquênio de efetivo exercício na rede municipal de ensino e terá o aumento de 5% sobre o valor do vencimento, limitado a, no máximo, 25%.

Após concluirmos a análise dos planos de carreira dos cinco municípios com melhor colocação no Índice de Desenvolvimento Humano Municipal do estado, passaremos a analisar o plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público dos cinco municípios que ocupam as piores colocações no ranking do IDHM. Começaremos com o município de Inácio Martins.

3.4.6 Plano de carreira do Magistério Público Municipal de Inácio Martins

Inácio Martins ocupa a quinta pior colocação no ranking paranaense com relação ao Índice de Desenvolvimento Humano Municipal do estado (posição 394^o), com o valor de 0,600. O PIB per capita do município, em 2012, foi no valor de R\$ 9.604,00. (IPARDES, 2015).

Sua população estimada em 2014 era de 11.294 habitantes, um pouco superior a de 2010, que era de 10.943 habitantes. A incidência de pobreza em Inácio Martins tem o valor de 40,19%. (IBGE, 2015).

Inácio Martins possui área territorial de 936,592 km² e dentre as suas atividades econômicas há destaque para a pecuária e a criação de outros animais, além de outras atividades ligadas à indústria, ao comércio, a serviços, à construção, à lavoura e à produção florestal. (IPARDES, 2015).

Em 2014 foram repassados para o município os seguintes valores acumulados por tributos:

Tabela 23- Valores repassados ao município de Inácio Martins, acumulados até 31 de dezembro de 2014.

Acumulado no ano (até 31/12/2014)					
ICMS Repasse Bruto	ICMS Repasse líquido ⁷⁰	Fundo de exportação ⁷¹	Royalties Petróleo	IPVA ⁷²	Total repasse líquido
R\$ 8.591.005,55	R\$ 6.872.804,67	R\$ 111.209,18	R\$ 2.896,30	R\$ 325.035,55	R\$ 7.311.945,70

Fonte: Sistema Integrado de Acompanhamento Financeiro- SIAF (2015).

Os dados a seguir evidenciam o montante total do Fundeb no município em 2014:

Tabela 24-Total de recursos do Fundeb em Inácio Martins, em 2014.

Município	Fundeb
Inácio Martins	R\$ 3.724.116,04

Fonte: Tesouro Nacional (2015).

⁷⁰ Já deduzidos 20% para o Fundeb.

⁷¹ Já descontados Fundeb e PASEP.

⁷² Cota pertencente ao município (50%), sem a dedução do Fundeb.

Em 2014 foi repassado para o município de Inácio Martins um total de R\$ 3.724.116,04 de recursos advindos do Fundeb, gerando o valor mínimo anual por aluno correspondente a R\$ 2.845,00 no município.

A lei que rege o recente plano de cargos, carreira e remuneração do pessoal do quadro do magistério público municipal de Inácio Martins é a Lei nº 637, de 29 de julho de 2013, a qual revogou a Lei nº 434, de 2008⁷³.

Dentre as premissas estabelecidas pelo plano está: “I) valorizar o professor [...]; VI) assegurar um vencimento condigno para o Professor da educação mediante qualificação profissional e crescimento na carreira; VII) estabelecer Piso Vencimental Profissional [...]” (PREFEITURA MUNICIPAL DE INÁCIO MARTINS, 2013, p. 1-2).

Os professores dispõem de dois padrões de carga horária, um de 20 (vinte) horas e outro de 40 (quarenta) horas semanais. Do padrão de 20 (vinte) horas, 15 (quinze) devem ser destinadas para horas-aula e as outras 5 para horas-atividade (25%). Do padrão de 40 horas, 30 devem ser destinadas para horas-aula e 10 (dez) para horas-atividade (também 25%).

A carreira do professor na rede municipal de Inácio Martins é composta por 3 (três) níveis:

- Nível I- profissionais com formação em nível médio;
- Nível II- profissionais com formação em nível superior;
- Nível III- profissionais com pós-graduação *lato sensu* (especialização).

Cada um dos níveis é dividido em 12 (doze) classes que no plano foram nomeadas pelas letras de A a K. O Inciso II do Artigo 10º da Lei nº 637, de 2013 estabelece que, para a promoção entre os níveis, deve-se considerar os seguintes percentuais:

Quadro 16- Coeficientes para cálculo do valor dos vencimentos ao longo da carreira do magistério em Inácio Martins- Lei Municipal nº 637, de 2013.

Nível	Vencimento
Nível I	Vencimento inicial
Nível II	Valor do nível I + 12,21%
Nível III	Valor do nível II + 10,64%

Fonte: Lei Municipal nº 637, de 2013.

Para a progressão entre as classes o percentual de aumento é de 3% de uma classe para outra. O vencimento inicial pago para os professores com formação em nível médio no ano de 2014 era de R\$ 848,50 para uma jornada de 20 (vinte) horas semanais, conforme estabelece o

⁷³ A Lei nº 637, de 2013 pode ser encontrada no site da câmara municipal, no seguinte endereço: <<http://www.camarainaciomartins.pr.gov.br/leis.php>>, enquanto que para a lei de 2008, tivemos que entrar em contato com a prefeitura.

edital nº 001, de 2014 do último concurso realizado no município, e isso sinaliza para o fato de que o município cumpre exatamente com o valor estabelecido para o piso.

Tabela 25- Remuneração do magistério público municipal de Inácio Martins- Lei Municipal nº 637, de 2013, e edital nº 001, de 2014.

Anos de exercício	Magistério	Licenciatura	Especialização
A-3	R\$ 848,50	R\$ 952,10	R\$ 1.053,40
B-5	R\$ 873,95	R\$ 980,66	R\$ 1.085,00
C-7	R\$ 900,16	R\$ 1.010,07	R\$ 1.117,55
D-9	R\$ 927,17	R\$1.040,38	R\$ 1.151,07
E-11	R\$ 954,98	R\$1.071,59	R\$ 1.185,60
F-13	R\$ 983,62	R\$1.103,73	R\$ 1.221,17
G-15	R\$ 1.013,12	R\$1.136,84	R\$ 1.257,80
H-17	R\$ 1.043,51	R\$1.170,94	R\$ 1.295,53
I-19	R\$ 1.074,81	R\$1.206,07	R\$ 1.334,40
J-21	R\$ 1.107,05	R\$1.242,25	R\$ 1.374,43
K-23	R\$ 1.140,26	R\$1.279,52	R\$ 1.415,66

Fonte: A autora, com base na Lei Municipal nº 637, de 2013, e edital nº 001, de 2014.

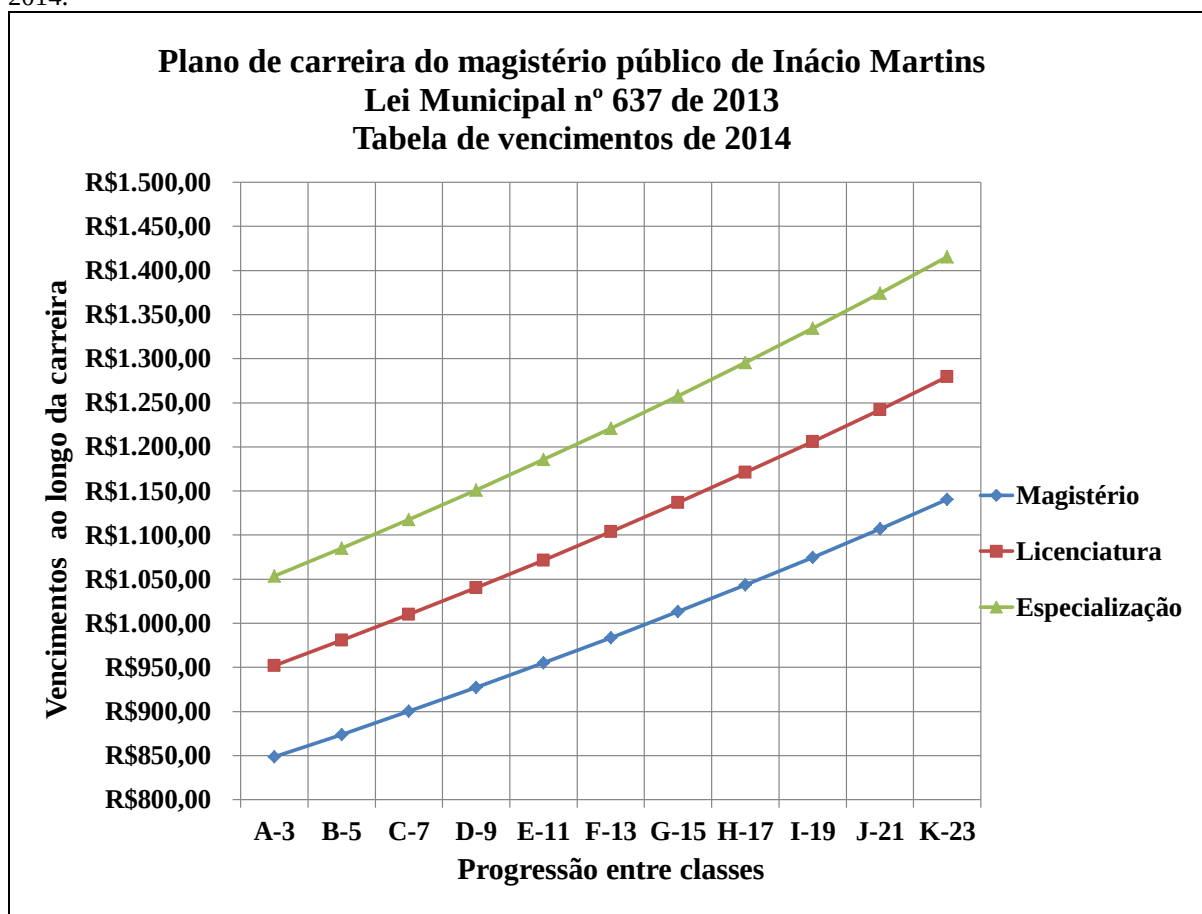
Ao analisar como se dá a progressão na carreira do magistério público de Inácio Martins, constatamos que os profissionais que atingem o topo da carreira no município, ou seja, os profissionais que integram o nível III, com especialização, recebem 1,6 vezes mais os profissionais com formação em nível médio e que atualmente compõem nível I do plano de carreira.

Além disso, a promoção por nova habilitação ou titulação (avanço vertical) ocorrerá quando o professor adquirir uma nova titulação. A respeito disso, o plano apresenta o Artigo 58 e o anexo IV especificamente para demonstrar como ocorrerá a carreira, que termina com a especialização. Todavia, o plano considera, nos Artigos 21 e 22, a formação em pós-graduação tanto *lato sensu* quanto *stricto sensu*, ambas no nível de vencimento III, sem estabelecer critérios de remuneração diferenciada para quem apresentar mestrado ou doutorado.

Já a progressão horizontal ocorrerá a cada dois anos, “obedecendo a critérios específicos de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira, assegurada pela titulação.” (PREFEITURA MUNICIPAL DE INÁCIO MARTINS, 2013, p. 7). Para atingir a progressão horizontal o professor precisa obter, no mínimo, 70% da nota resultante das avaliações de desempenho e de qualificação profissional.

O gráfico abaixo nos permite visualizar como se dá a progressão ao longo da carreira.

Gráfico 8- Plano de carreira do magistério público de Inácio Martins- Lei nº 637, de 2013 e edital nº 001, de 2014.



Fonte: A autora, com base nos dados disponíveis na Lei nº 637, de 2013 e no edital nº 001, de 2014.

Dessa forma, podemos considerar que a carreira no magistério público no município de Inácio Martins não é atrativa, pois a progressão de um nível para o outro é pouco significativa e, ao final da carreira, mesmo com especialização, o professor receberá como vencimento um valor de R\$ 1.415,66 para uma jornada de 20 (vinte) horas semanais.

Além disso, o Artigo 9º da lei que estabelece o plano prevê que será exigida como formação mínima para o exercício de professor dos anos iniciais do Ensino Fundamental a habilitação obtida em nível superior, em curso de licenciatura em Pedagogia de graduação plena, sendo aceita ainda a formação em nível médio para o exercício de docência na Educação Infantil. Contudo, no último concurso (edital nº 001, de 2014) se aceita a formação no “Ensino médio – magistério ou normal superior ou pedagogia com habilitação para atuar na educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental devidamente reconhecido pelo MEC”. (PREFEITURA MUNICIPAL DE INÁCIO MARTINS, 2014, p.1).

O adicional por tempo de serviço deverá ser pago cumulativamente aos professores, a partir do primeiro ano de exercício na rede municipal de ensino, mediante acréscimo de 1% sobre o valor do vencimento.

Quanto à qualificação profissional, a Lei nº 637, de 2013, no Artigo 24, prescreve que esta se dará por meio: a) do “Programa de Integração à Administração Pública” que aplica-se a todos os professores integrantes do quadro do magistério público do município; b) do “Programa de capacitação”, o qual destina-se à incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas e tecnológicas [...]”; c) do “Programa de Desenvolvimento” que auxilia na “incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas [...]”; d) do “Programa de Aperfeiçoamento” que aplica-se aos professores “com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função [...]”. (PREFEITURA MUNICIPAL DE INÁCIO MARTINS, 2013, p. 9-10).

O Artigo 20 propõe que o processo de desenvolvimento na carreira ofertará a “elaboração de [um] plano de qualificação profissional; [a] estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual; [a] estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessorie permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos”. A avaliação de desempenho considerará: a) a participação democrática; b) a universalidade, a qual supõe que todos sejam avaliados; c) a objetividade; e d) a transparência. (PREFEITURA MUNICIPAL DE INÁCIO MARTINS, 2013, p.6-7).

A seguir analisaremos os valores dos vencimentos pagos aos profissionais do magistério na rede municipal de Guaraqueçaba, pois não obtivemos acesso ao plano de cargos, carreira e remuneração dos mesmos.

3.4.7 Plano de carreira do Magistério Público Municipal de Guaraqueçaba

O município de Guaraqueçaba, localizado na microrregião geográfica de Paranaguá e na mesorregião metropolitana de Curitiba, ocupa a quarta pior colocação no ranking paranaense com relação ao Índice de Desenvolvimento Humano Municipal do Paraná (posição 395º), com o valor de 0,567. O PIB per capita do município em 2012 foi no valor de R\$ 10.131,00, inferior ao de 2010, que era de R\$ 11.361,00. (IPARDES, 2015).

Guaraqueçaba é um município grande, com área territorial de 2.315,733 km². Sua população estimada em 2014 era de 7.988 habitantes, um pouco superior a de 2010, que era

de 7.871 habitantes. A incidência de pobreza no município tem o valor de 46,47%. (IBGE, 2015).

Das atividades econômicas realizadas em Guaraqueçaba podemos citar a pecuária, a lavoura temporária, a pesca, a aquicultura e a produção de florestas nativas. (IPARDES, 2015).

No ano de 2013, em Guaraqueçaba foram registradas 685 matrículas no Ensino Fundamental nas escolas públicas municipais. No mesmo ano havia 132 docentes integrando o quadro do magistério público municipal. (IPARDES, 2015).

Em 2014 foram repassados para o município os seguintes valores relativos aos tributos:

Tabela 26- Valores repassados ao município de Guaraqueçaba, acumulados até 31 de dezembro de 2014.

Acumulado no ano (até 31/12/2014)					
ICMS Repasse Bruto	ICMS Repasse líquido ⁷⁴	Fundo de exportação ⁷⁵	Royalties Petróleo	IPVA ⁷⁶	Total repasse líquido
R\$ 8.504.263,17	R\$ 6.803.410,73	R\$ 110.461,16	R\$ 2.865,95	R\$ 88.692,38	R\$ 7.005.430,22

Fonte: Sistema Integrado de Acompanhamento Financeiro- SIAF (2014).

Os dados a seguir evidenciam o montante dos impostos que compõem o Fundeb e que foram repassados ao município em 2014:

Tabela 27-Total de recursos do Fundeb em Guaraqueçaba, em 2014.

Município	Fundeb
Guaraqueçaba	R\$ 2.515.584,74

Fonte: Tesouro Nacional (2015).

Em 2014 foi repassado para o município de Guaraqueçaba um total de R\$ 2.515.584,74 de recursos advindos do Fundeb, gerando o valor mínimo anual por aluno correspondente a R\$ 2.959,51 no município.

Para o magistério público municipal de Guaraqueçaba, existe um estatuto e plano de carreira e remuneração, o qual é regido pela Lei Municipal nº 23, de 20 de dezembro de 2001, no entanto, esta lei não está disponível online e após inúmeros contatos com a secretaria de

⁷⁴ Já deduzidos 20% para o Fundeb.

⁷⁵ Já descontados Fundeb e PASEP.

⁷⁶ Cota pertencente ao município (50%), sem a dedução do Fundeb.

educação do município por e-mail e telefone (27/03/2014; 6/06/2014; 7/08/2014; 16/09/2014; 08/12/2014 e 05/01/2015), não tivemos acesso a essa lei⁷⁷.

Nos contatos com a secretaria municipal de educação do município, a informação era de que um novo plano estava sendo estruturado, a princípio para vigorar a partir de agosto desse mesmo ano, no entanto, o ano de 2014 acabou e a lei para implementar o plano de carreira ainda não foi aprovada.

No ano de 2010, foi aprovada a Lei Municipal nº 93 (no dia 1º de junho), que alterou o anexo II do estatuto e plano de carreira de 2001, para as jornadas semanais de 20 (vinte) e 30 (trinta) horas semanais. A mesma lei também alterou o anexo IV, incorporando a tabela de vencimentos de acordo com a Lei do Piso para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais. (PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAQUEÇABA, 2010, p.1).

Posteriormente, em 2011, foram sancionadas duas leis, a Lei Municipal nº 178, aprovada no dia 15 de agosto, novamente alterou o anexo II da Lei nº 28, de 2001, para o padrão de 20 (vinte) e 30 (trinta) horas e o anexo IV, para padrão de 40 (quarenta) horas semanais, corrigindo as tabelas de vencimento.

Já a Lei Municipal nº 207, de 13 de dezembro de 2011, gerou novas alterações na Lei nº 28, de 2001, nos Artigos 1º, 2º, 3º, Artigo 21 e Artigo 73, com relação às gratificações conforme as funções desempenhadas por direção, coordenação ou planejamento.

Em 2012, com a Lei Municipal nº 216 foram alterados os anexos II e IV do estatuto e do plano de carreira de 2001, os quais tratam das tabelas de vencimentos dos professores com carga horária de 20, 30 e 40 horas semanais. Tais mudanças foram realizadas com a intenção de que o município estivesse de acordo com a lei do piso salarial.

Nos contatos realizados em dezembro de 2014, com funcionário da prefeitura e, posteriormente, com a secretaria de educação, a informação é de que o vencimento inicial pago é no valor de R\$ 725,63, para uma jornada de 20 (vinte) horas semanais, o que diverge da informação contida no edital nº 1, de 2013, do último concurso realizado em 2013 para o cargo de professor, no qual a remuneração corresponderia a R\$ 800,00 para professores tanto formados em nível médio como em nível superior.

⁷⁷As leis que estão disponíveis online podem ser encontradas no site de leis municipais: <<https://www.leismunicipais.com.br>>.

Tabela 28- Remuneração do magistério público municipal de Guaraqueçaba- Lei Municipal nº 216, de 2012.

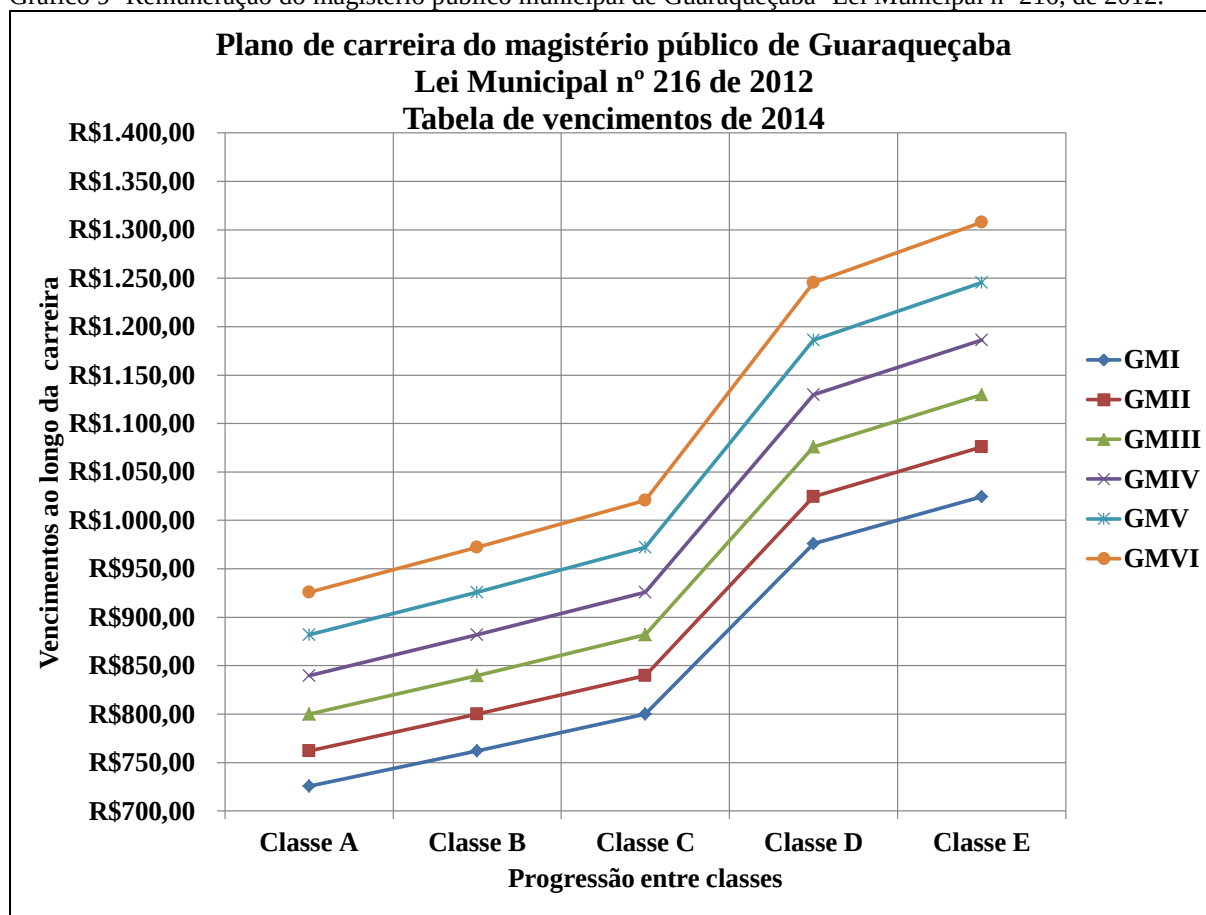
Classe	GMI	GMII	GMIII	GMIV	GMV	GMVI
A	R\$ 725,50	R\$ 761,77	R\$ 799,86	R\$ 839,85	R\$ 881,84	R\$ 925,94
B	R\$ 761,77	R\$ 799,86	R\$ 839,85	R\$ 881,84	R\$ 925,94	R\$ 972,23
C	R\$ 799,86	R\$ 839,85	R\$ 881,84	R\$ 925,94	R\$ 972,23	R\$ 1.020,85
D	R\$ 975,83	R\$ 1.024,62	R\$ 1.075,85	R\$ 1.129,64	R\$ 1.186,13	R\$ 1.245,43
E	R\$ 1.024,62	R\$ 1.075,85	R\$ 1.129,64	R\$ 1.186,13	R\$ 1.245,43	R\$ 1.307,71

Fonte: Prefeitura Municipal de Guaraqueçaba (2012).

Ao analisarmos a progressão na carreira do magistério público de Guaraqueçaba, é possível verificar que o vencimento pago para os professores que atingirem o topo da carreira, é 1,8 vezes maior que a remuneração paga para os profissionais com formação em nível médio e que atualmente compõem o nível GMI no plano de carreira.

A seguir, podemos observar como se dá a progressão ao longo da carreira do magistério público municipal de Guaraqueçaba.

Gráfico 9- Remuneração do magistério público municipal de Guaraqueçaba- Lei Municipal nº 216, de 2012.



Fonte: Prefeitura Municipal de Guaraqueçaba (2012).

Após a análise das informações que conseguimos coletar sobre a valorização do magistério em Guaraqueçaba, prosseguiremos com a análise do plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público de Laranjal.

3.4.8 Plano de carreira do Magistério Público Municipal de Laranjal

Laranjal ocupa a terceira pior colocação no ranking paranaense com relação ao Índice de Desenvolvimento Humano Municipal do estado (posição 397º), com o valor de 0,585. O PIB per capita do município em 2012 foi no valor de R\$ 9.588, superior ao de 2010, com valor de R\$ 7.922,00. (IPARDES, 2015).

A incidência de pobreza em Laranjal teve o valor de 28,80% em 2003 e sua população estimada em 2014 era de 6.770 habitantes, um pouco superior a de 2010, que era de 6.465 habitantes. (IBGE, 2015).

Laranjal situa-se na Mesorregião Centro-Sul Paranaense e na Microrregião de Pitanga, possuindo área territorial de 558,013 km² e, dentre as suas atividades econômicas, há destaque para a pecuária e para a criação de outros animais e para as lavouras temporárias. (IPARDES, 2015).

Em 2014 foram repassados para o município os seguintes valores relativos a tributos:

Tabela 29- Valores repassados ao município de Laranjal, acumulados até 31 de dezembro de 2014.

Acumulado no ano (até 31/12/2014)					
ICMS Repasse Bruto	ICMS Repasse líquido ⁷⁸	Fundo de exportação ⁷⁹	Royalties Petróleo	IPVA ⁸⁰	Total repasse líquido
R\$ 2.924.500,50	R\$ 2.339.600,61	R\$ 37.851,51	R\$ 1.070,91	R\$ 132.058,82	R\$ 2.510.581,85

Fonte: Sistema Integrado de Acompanhamento Financeiro- SIAF (2014).

Os dados a seguir evidenciam o total do Fundeb repassado ao município em 2014:

Tabela 30- Total de recursos do Fundeb em Laranjal, em 2014.

Município	Fundeb
Laranjal	R\$ 2.596.536,51

Fonte: Tesouro Nacional (2015).

No ano de 2014 foi repassado para Laranjal um total de R\$ 2.596.536,51 de recursos advindos do Fundeb, com isso, o valor aluno/ano foi de R\$ 2.872,27 no município.

⁷⁸ Já deduzidos 20% para o Fundeb.

⁷⁹ Já descontados Fundeb e PASEP.

⁸⁰ Cota pertencente ao município (50%), sem a dedução do Fundeb.

A lei mais recente que implantou o piso salarial para o magistério público no município e alterou o plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Laranjal é a Lei Municipal nº 034, de 19 de dezembro de 2009.

No momento da implantação da respectiva lei, o piso salarial tinha como valor R\$ 1.017,00 mensais para uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais, e o valor de R\$ 508,50 para uma jornada de 20 (vinte) horas semanais, ambos para os profissionais com formação em nível médio, o que correspondia ao piso pago para a Classe A do Nível 01 na Tabela de Vencimentos do plano de carreira, conforme está disposto no Artigo 1º, § 1º da Lei 034, de 2009.

Além disso, a Lei que instituiu o plano assegura, no Artigo 60, que a remuneração do magistério como “ponto inicial não será inferior ao piso nacional da categoria fixado pela Lei federal 11.738/2008”. (PREFEITURA MUNICIPAL DE LARANJAL, 2009, p.18).

O quadro do Magistério Público Municipal é composto por 4 (quatro) *Classes*⁸¹, sendo aceita ainda, a formação em nível médio como formação mínima para a entrada na carreira. Assim, de acordo com o Art. 5º, da Lei nº 034, de 2009, há as seguintes classes:

- Classe A- composta pelos profissionais que possuem formação em nível médio;
- Classe B- composta pelos profissionais que possuem formação nível superior;
- Classe C- composta pelos profissionais que possuem pós-graduação *lato sensu* (especialização);
- Classe D- composta pelos profissionais que possuem pós-graduação *stricto sensu* (mestrado).

Os professores municipais de Laranjal também podem receber gratificações pelo exercício de função diretiva, por atuação em classes especiais e por exercício de segundo turno. (PREFEITURA MUNICIPAL DE LARANJAL, 2009, p.15).

Sobre a aposentadoria, o plano considera que esta se dará por: a) invalidez permanente; b) compulsoriamente aos 65 anos de idade para os homens e aos 60 (sessenta) anos de idade para mulheres; c) voluntariamente, a partir de 30 (trinta) ou 35 (trinta e cinco) anos de serviço prestados à prefeitura para os homens e 25 (vinte e cinco) ou 30 (trinta) anos para as mulheres.

A lei que modifica o plano de carreira também estabelece que nas escolas da zona urbana, onde os professores atuarão com padrão de 20 (vinte) horas semanais, 16 (dezesesseis) horas serão para atividades em sala de aula, com interação com os alunos e 4 (quatro) horas

⁸¹ Aqui Nível é considerado como Classe no plano de carreira.

serão para atividades extraclasse, enquanto que nas “escolas rurais” os professores atuarão as 20 (vinte) horas em sala de aula, com atividades didático-pedagógicas. (PREFEITURA MUNICIPAL DE LARANJAL, 2009, p.21).

Em contato com a prefeitura do município de Laranjal, em janeiro de 2015, a informação é de que o vencimento inicial para profissionais com formação em nível superior teria aumentado para o valor de aproximadamente R\$ 950,00, para uma carga horária referente a 20 (vinte) horas semanais. Essa última informação contraria a informação dada em dezembro de 2014, a de que o profissional com magistério, com padrão de 20 horas semanais estaria recebendo o vencimento no valor de R\$ 921,02.

O último concurso público realizado em 2013 (edital nº 001, de 2013) exigia que os profissionais candidatos aos cargos de professor apresentassem *Graduação Completa em Pedagogia com Licenciatura* para os quais era enunciado o vencimento com valor de R\$ 779,20. Esse mesmo vencimento vigorou até o final de 2014, conforme confirmação de uma funcionária da prefeitura, em contato realizado em janeiro de 2015. Utilizamos do valor do vencimento de R\$ 779,20 para o cálculo dos demais vencimentos, conforme consta no quadro a seguir.

Tabela 31- Valor aproximado da remuneração do magistério público municipal de Laranjal- Lei Municipal nº 034, de 2009, e Prefeitura Municipal de Laranjal, 2015.

Anos de exerc.	Nível (classe)	Classe A- Magistério	Classe B- Nível superior	Classe C- Especialização	Classe D- Mestrado
E.P.	Nível 1	R\$ 650,00	R\$ 779,20	R\$ 877,50	R\$ 975,00
5	Nível 2	R\$ 669,50	R\$ 802,58	R\$ 903,83	R\$ 1.004,25
7	Nível 3	R\$ 689,59	R\$ 826,65	R\$ 930,94	R\$ 1.034,38
9	Nível 4	R\$ 710,27	R\$ 851,45	R\$ 958,87	R\$ 1.065,41
11	Nível 5	R\$ 731,58	R\$ 877,00	R\$ 987,63	R\$ 1.097,37
13	Nível 6	R\$ 753,53	R\$ 903,31	R\$ 1.017,26	R\$ 1.130,29
15	Nível 7	R\$ 776,13	R\$ 930,41	R\$ 1.047,78	R\$ 1.164,20
17	Nível 8	R\$ 799,42	R\$ 958,32	R\$ 1.079,21	R\$ 1.199,13
19	Nível 9	R\$ 823,40	R\$ 987,07	R\$ 1.111,59	R\$ 1.235,10
21	Nível 10	R\$ 848,10	R\$ 1.016,68	R\$ 1.144,94	R\$ 1.272,15
23	Nível 11	R\$ 873,55	R\$ 1.047,18	R\$ 1.179,29	R\$ 1.310,32
25	Nível 12	R\$ 899,75	R\$ 1.078,60	R\$ 1.214,67	R\$ 1.349,63
27	Nível 13	R\$ 926,74	R\$ 1.110,95	R\$ 1.251,11	R\$ 1.390,12
29	Nível 14	R\$ 954,55	R\$ 1.144,28	R\$ 1.288,64	R\$ 1.431,82

Fonte: A autora, com base na Lei Municipal nº 637, de 2013, e edital nº 001, de 2014.

Ao avaliar a progressão na carreira do magistério público municipal de Laranjal, verifica-se que os professores que atingirem o topo da carreira, na Classe D, com formação em mestrado, chegam a receber 2,2 vezes mais que os profissionais com formação em nível médio, e que atualmente compõem a Classe A no plano de carreira.

Também é possível observar que o município cumpriu com a Lei do Piso no ano de 2013, mas deixou de cumpri-la no ano de 2014, pois o vencimento não deveria ser inferior ao valor de R\$ 848,50 para a carga horária de 20 (vinte) horas semanais; isso sem considerar que o valor de R\$ 799,20 deveria, em 2013, ser pago para os profissionais que possuem magistério e, no entanto, foi pago para profissionais com formação em nível superior, o que, na prática, reflete o descumprimento da lei.

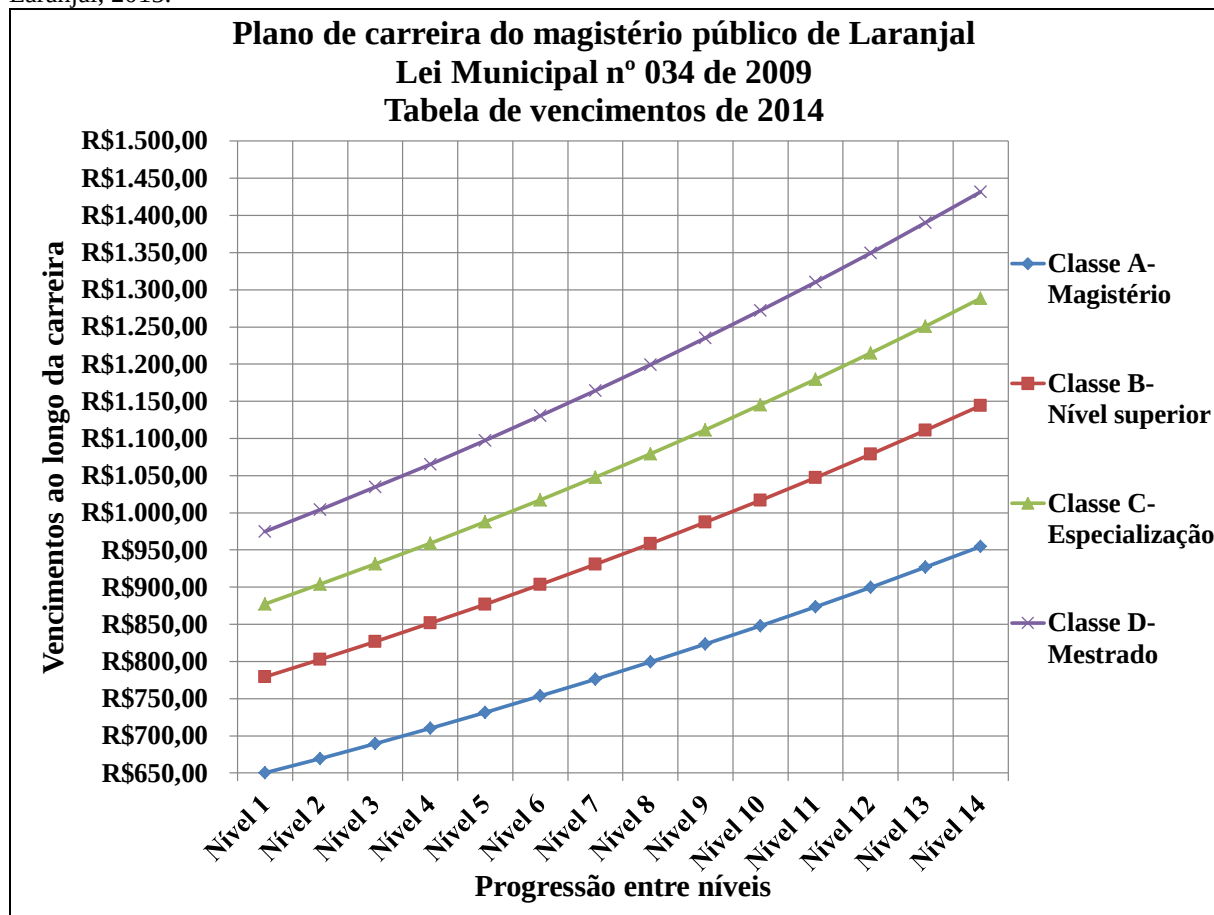
A progressão na carreira dos professores municipais de Laranjal considerará os seguintes quesitos, conforme estabelece o Artigo 8º:

- I- dedicação exclusiva ao cargo do sistema de ensino;
- II- desempenho no trabalho, mediante avaliação, segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional;
- III- qualificações em instituições credenciadas;
- IV- tempo de serviço na função docente;
- V- avaliações periódicas de aferição de conhecimento em que o professor exerça docência e de conhecimentos pedagógicos. (PREFEITURA MUNICIPAL DE LARANJAL, 2009, p. 4).

Desse modo, *progressão horizontal* pode ocorrer por antiguidade ou merecimento. A progressão por antiguidade leva em consideração o tempo de serviço do servidor público e se dará, primeiramente, no terceiro ano de exercício, tempo que considera o estágio probatório, e, após isso, a cada dois anos. A progressão por merecimento considera “a demonstração do docente ou especialista em educação do correto exercício de suas atribuições, preenchidos ainda os requisitos essenciais de disciplina, avaliação de desempenho e realização de cursos”. (PREFEITURA MUNICIPAL DE LARANJAL, 2009, p.5).

A *progressão vertical* consiste na “elevação do Padrão de Referência dentro da Tabela de Níveis e Classes, do posicionamento, para o imediatamente superior, atingindo o grau de formação exigido para o novo Padrão de Referência, preservado o mesmo nível exercido anteriormente”. (PREFEITURA MUNICIPAL DE LARANJAL, 2009, p.6).

Gráfico 10- Plano de carreira do magistério público de Laranjal- Lei Municipal nº 034, de 2009, e Prefeitura de Laranjal, 2015.



Fonte: A autora, com base nos dados disponíveis na Lei Municipal nº 034, de 2009 e em contato com Prefeitura de Laranjal, em 2015.

Para adquirir o direito de avançar um nível, o professor deve cumprir com uma regra, ou seja, atingir 120 (cento e vinte) pontos, obtidos através de alguns itens avaliados: a) produtividade e participação- 10 (dez) créditos; b) pontualidade e assiduidade- 10 (dez) créditos; c) participação comprovada em cursos de atualização e aperfeiçoamento- até 80 créditos (se atingir uma carga horária de 88 (oitenta e oito) a 95 (noventa e cinco) horas de curso; d) avaliação de conhecimento realizada por uma comissão responsável- 20 (vinte) créditos.

A seguir, analisaremos o plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público de Cerro Azul.

3.4.9 Plano de carreira do Magistério Público Municipal de Cerro Azul

Cerro Azul ocupa a segunda pior colocação no ranking paranaense com relação ao Índice de Desenvolvimento Humano Municipal do estado (posição 398º), com o valor de 0,573. O PIB per capita do município, em 2012, foi no valor de R\$ 15.635,00. (IPARDES, 2015).

O município possui área territorial de 1.341,323 km² e a população estimada no ano de 2014 era de 17.689 habitantes (IPARDES, 2015).

Em 2014 foram repassados para o município os seguintes valores relativos a tributos:

Tabela 32- Valores repassados ao município de Cerro Azul, acumulados até 31 de dezembro de 2014.

Acumulado no ano (até 31/12/2014)					
ICMS Repasse Bruto	ICMS Repasse líquido ⁸²	Fundo de exportação ⁸³	Royalties Petróleo	IPVA ⁸⁴	Total repasse líquido
R\$ 8.210.974,85	R\$ 6.568.780,10	R\$ 106.258,42	R\$ 2.768,29	R\$ 573.263,23	R\$ 7.251.070,04

Fonte: Sistema Integrado de Acompanhamento Financeiro- SIAF (2014).

Os dados a seguir evidenciam o montante do Fundeb repassado ao município em 2014:

Tabela 33- Total do Fundeb em Cerro Azul, em 2014.

Município	Fundeb
Cerro Azul	R\$ 5.454.465,56

Fonte: Tesouro Nacional (2015).

No ano de 2014 foi repassado para Cerro Azul um total de R\$ 5.454.465,56 de recursos advindos do Fundeb, com isso, o valor aluno/ano no município foi de R\$ 2.872,27.

O plano de cargos, carreira e remuneração do Magistério público municipal de Cerro Azul foi instituído por meio da Lei Municipal nº 45, de 21 de novembro de 2011. A respectiva lei não está disponível online, por isso entramos em contato com a secretaria municipal de educação e a recebemos por e-mail.

Para ingressar no cargo de professor, na rede municipal de ensino, é aceita a formação em nível médio como formação mínima para os professores. Dessa forma, a carreira do magistério público municipal é constituída por 3 (três) níveis, com 12 (doze) classes cada um:

- Nível 1- profissionais com formação em nível médio;

⁸² Já deduzidos 20% para o Fundeb.

⁸³ Já descontados Fundeb e PASEP.

⁸⁴ Cota pertencente ao município (50%), sem a dedução do Fundeb.

- Nível 2- Profissionais com formação em nível superior;
- Nível 3- profissionais com “formação em nível de pós-graduação, em cursos na área de educação infantil, educação especial e/ou anos iniciais do ensino fundamental”. (PREFEITURA MUNICIPAL DE CERRO AZUL, 2011, p. 4).

O Artigo 3º da lei que instituiu o plano estabelece que a carreira do magistério público municipal

Tem como princípios básicos:

- I- A profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, *com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho*;
- II- A valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- III- A promoção através de mudança de nível de habilitação e de progressão através de mudança de classe periódica. (PREFEITURA MUNICIPAL DE CERRO AZUL, 2011, p.2).

Além disso, o Artigo 34 estabelece que “*o vencimento básico da carreira será fixado, de acordo com o piso salarial nacional e complementação salarial mensal da sobre-saliência dos valores exceto 20% para pagamento do 13º e terço de férias do repasse da parcela dos 60% do recursos do Fundeb*”.

Ao mesmo tempo em que o próprio plano de carreira estabelece a valorização por meio de uma remuneração condigna e condições adequadas de trabalho, o município é um dos que no ano de 2014 não cumpria com o pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional. Em 2014, deveria pagar no mínimo, R\$ 848,50 que era o valor do Piso para uma jornada de 20 horas semanais, mas pagava apenas R\$ 594,00 (M ou P). Para o profissional com padrão de 40 horas, a remuneração era no valor de R\$1.180,00. Esse valor estava de acordo com a Lei do Piso quando foi implementado, em 2011, porém até o final de 2014 não havia sido atualizado. Essas informações foram obtidas por meio de contato no dia 08 de dezembro de 2014, com o Sindicato dos Servidores Municipais da Ativa e Aposentados do Município de Cerro Azul. (SISMUCAZ, existente desde 4 de agosto de 2000).

De acordo com as informações divulgadas pelo contato, um dos membros do SISMUCAZ, devido à forte pressão que o Sindicato exerceu, a câmara enviou uma tabela com proposta nova de pagar o valor referente ao Piso que era de R\$ 1.697,00 somente no final do ano de 2014. No entanto, a pressão do Sindicato fez com que em janeiro de 2015 fosse aprovada uma nova tabela de vencimentos com valor de R\$ 958,89, para a jornada de 20

(vinte) horas e de R\$ 1.917,78, para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais, o que está de acordo com o valor do piso previsto pelo MEC para 2015.

A situação se complica na medida em que os profissionais do magistério público do município de Cerro azul, no último ano, “não receberam o 13º salário” (Informação verbal)⁸⁵, uma questão que faz parte da luta do Sindicato.

O plano de carreira para o magistério público municipal de Cerro Azul é composto por três padrões, um de 20 (vinte) horas, outro de 25 (vinte e cinco) horas e outro de 40 (quarenta) horas semanais. O estágio probatório ocorre durante o período de 3 (três) anos, no qual o servidor é submetido a avaliações periódicas semestrais que consideram, basicamente, os mesmos princípios previstos no plano de carreira para o magistério de Quatro Pontes: a) disciplina e cumprimento dos deveres; b) assiduidade e pontualidade; c) eficiência; d) capacidade de iniciativa; e) responsabilidade; f) criatividade; g) cooperação; h) postura ética. (CERRO AZUL, 2011, Art. 13º, § 1º, p. 8).

O plano de carreira estabelece além do vencimento pago aos professores, gratificações (pagas pelo exercício de direção, de docência com classes especiais e por indenização de transporte) e adicional por tempo de serviço.

O adicional por tempo de serviço será de 5% sobre o vencimento do profissional do magistério após passar cada 5 (cinco) anos de exercício na rede municipal, observando-se o limite de 35%. (CERRO AZUL, 2011, Art. 22º, p. 11).

O valor dos vencimentos ao longo da carreira do magistério público municipal de Cerro azul apresentam os seguintes coeficientes referentes às classes, segundo dispõe o Artigo 32, da Lei nº 45, de 2011.

Quadro 17- Coeficientes para cálculo do valor dos vencimentos, por classe, ao longo da carreira do magistério de Cerro Azul- Lei Municipal nº 45, de 2011.

Classes	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Coeficientes	1,00	1,06	1,12	1,18	1,24	1,30	1,36	1,42	1,48	1,54	1,60	1,66	1,72

Fonte: Prefeitura Municipal de Cerro Azul, 2011.

Com relação aos níveis, os vencimentos correspondem aos seguintes coeficientes, conforme estabelece o Artigo 33, da Lei nº 45, de 2011:

⁸⁵ Informação dada por membro do Sindicato dos Servidores Municipais de Cerro Azul (SISMUCAZ), em 8 de dezembro de 2014.

Quadro 18- Coeficientes para cálculo do valor dos vencimentos, por Nível, ao longo da carreira do magistério de Cerro Azul- Lei Municipal nº 45, de 2011.

Nível	Coeficientes
Nível 1	1,00
Nível 2	1,30
Nível 3	1,43

Fonte: Prefeitura Municipal de Cerro Azul, 2011.

Dessa forma notamos que os coeficientes são bons, todavia o problema não estava neles, mas sim no valor do vencimento inicial pago até o ano de 2014, que, como é possível observar, estava bem abaixo do valor estabelecido pelo piso.

Tabela 34- Plano de carreira do magistério público de Cerro Azul- Lei Municipal nº 45, de 2011, e SISMUCAZ (2014).

Anos de exerc.	Classes	Magistério	Nível Superior	Pós-graduação
E.P.	A	R\$ 594,00	R\$ 772,20	R\$ 849,42
6	B	R\$ 629,64	R\$ 818,53	R\$ 900,39
9	C	R\$ 667,42	R\$ 867,64	R\$ 954,41
12	D	R\$ 707,46	R\$ 919,70	R\$ 1.011,67
15	E	R\$ 749,91	R\$ 974,88	R\$ 1.072,37
18	F	R\$ 794,91	R\$ 1.033,38	R\$ 1.136,72
21	G	R\$ 842,60	R\$ 1.095,38	R\$ 1.204,92
24	I	R\$ 893,16	R\$ 1.161,10	R\$ 1.277,21
27	J	R\$ 946,75	R\$ 1.230,77	R\$ 1.353,85
30	K	R\$ 1.003,55	R\$ 1.304,62	R\$ 1.435,08
33	L	R\$ 1.063,76	R\$ 1.382,89	R\$ 1.521,18
36	M	R\$ 1.127,59	R\$ 1.465,87	R\$ 1.612,45

Fonte: A autora, com base nos dados do SISMUCAZ (2014) e na Lei Municipal nº 45, de 2011.

Avaliando como ocorre a progressão na carreira do magistério público de Cerro Azul, é possível observar que os profissionais que atingem o topo da carreira, com especialização, recebem 2,7 vezes mais que os profissionais com formação em nível médio, e que atualmente compõem o nível I no plano de carreira.

Além disso, a progressão na carreira do magistério público municipal ocorre por crescimento horizontal e crescimento vertical. O primeiro consiste na “passagem do titular de cargo de professor de uma classe para a outra superior.” (PREFEITURA MUNICIPAL DE CERRO AZUL, 2011, p. 4). O segundo consiste na realização de uma avaliação que considere: a) o desempenho; b) a qualificação em instituições credenciadas; e c) os conhecimentos do titular do cargo de professor.

O crescimento vertical, conforme prevê o plano, ocorrerá, anualmente, “através do formulário de gestão profissional que é o instrumento na qual estão contidos os registros que

envolvem atividades inerentes ao cargo [...]”. (PREFEITURA MUNICIPAL DE CERRO AZUL, 2011, p. 4).

É importante enfatizar que o Artigo 6º, § 1º, prevê que a mudança de um nível para outro se concretizará a partir do mês de janeiro do exercício seguinte a aquele que o professor fizer a sua solicitação e apresentar seu comprovante de nova titulação e, além disso, “caso exista número de vagas para promoção inferior ao número de profissionais habilitados, estes deverão ser avaliados em caráter classificatório e se aprovados e aptos, serão promovidos logo na vacância do cargo em nível requerido.” (CERRO AZUL, 2011, p. 4).

Após a aprovação da nova tabela salarial do magistério para o ano de 2015, o vencimento inicial está de acordo com o pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional.

Tabela 35- Plano de carreira do magistério público de Cerro Azul- Lei Municipal nº 45, de 2011, e SISMUCAZ (2015).

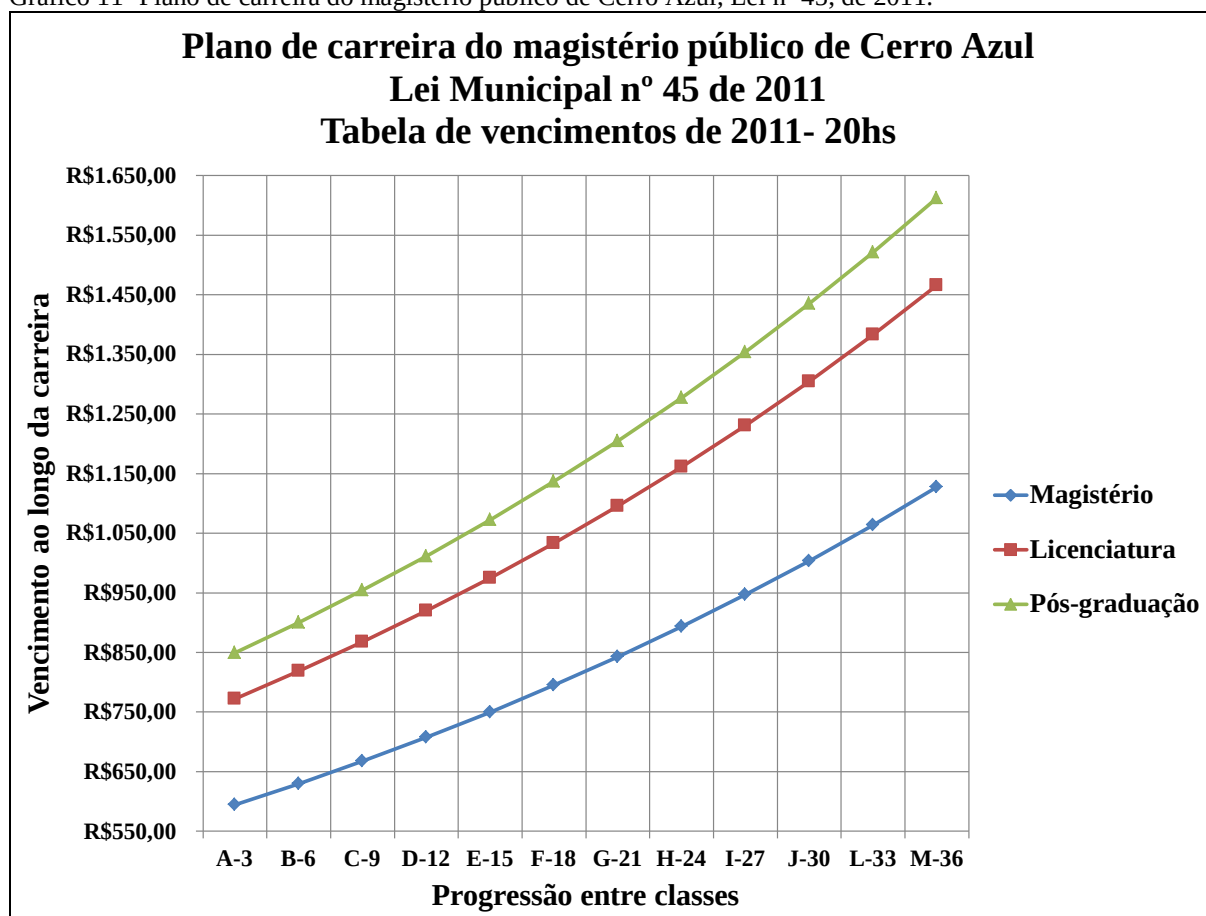
Anos de exerc.	Classes	Magistério	Nível Superior	Pós-graduação
E.P.	A	R\$ 958,89	R\$ 1.246,56	R\$1.371,22
6	B	R\$ 1.016,42	R\$ 1.321,35	R\$ 1.453,49
9	C	R\$ 1.077,41	R\$ 1.400,63	R\$ 1.540,70
12	D	R\$ 1.142,05	R\$ 1.484,67	R\$ 1.633,15
15	E	R\$ 1.210,58	R\$ 1.573,75	R\$ 1.731,13
18	F	R\$ 1.283,21	R\$ 1.668,17	R\$ 1.835,00
21	G	R\$ 1.360,20	R\$ 1.768,26	R\$ 1.945,10
24	I	R\$ 1.441,82	R\$ 1.874,36	R\$ 2.061,81
27	J	R\$ 1.528,32	R\$ 1.986,82	R\$ 2.185,52
30	K	R\$ 1.620,02	R\$ 2.106,03	R\$ 2.316,65
33	L	R\$ 1.717,23	R\$ 2.232,39	R\$ 2.455,65
36	M	R\$ 1.820,26	R\$ 2.366,34	R\$ 2.602,99

Fonte: a autora, com base nos dados do SISMUCAZ (2015) e na Lei Municipal nº 45, de 2011.

Essa conquista do sindicato local marca o quão é importante a luta do magistério pela sua valorização, bem como o estabelecimento de um Piso Salarial Profissional Nacional.

Podemos observar, no gráfico, como se dá a progressão na carreira do magistério público de Cerro Azul, ao longo de 36 (trinta e seis) anos de exercício.

Gráfico 11- Plano de carreira do magistério público de Cerro Azul, Lei nº 45, de 2011.



Fonte: A autora, com base nos dados disponíveis na Lei nº 45, de 2011.

Como o gráfico evidencia, foi alterada a tabela de vencimentos do quadro do magistério público de Cerro Azul em janeiro de 2015, o que aponta para a tentativa do município de cumprir com a lei do Piso, e demonstra a luta do sindicato local por uma melhor valorização, porém, a carreira ainda é pouco atrativa e não prevê progressão funcional para os profissionais com mestrado ou doutorado.

Após a análise do plano de carreira do magistério de Cerro Azul, passaremos a analisar o plano de cargos, carreira e remuneração para os profissionais da educação de Doutor Ulysses.

3.4.10 Plano de carreira do Magistério Público Municipal em Doutor Ulysses

O município de Doutor Ulysses ocupa a pior colocação no ranking do IDHM do Paraná (399º) e possui população estimada em torno de 5.822 habitantes no ano de 2014, possuindo um alto percentual de pobreza (44,69%). Contraditoriamente, faz parte da Região Metropolitana de Curitiba e está localizado a sudeste do estado.

No ano de 2014, foram repassados para Doutor Ulysses os seguintes valores advindos de tributos:

Tabela 36- Valores repassados ao município de Doutor Ulysses, acumulados até 31 de dezembro de 2014.

Acumulado no ano (até 31/12/2014)					
ICMS Repasse Bruto	ICMS Repasse líquido ⁸⁶	Fundo de exportação ⁸⁷	Royalties Petróleo	IPVA ⁸⁸	Total repasse líquido
R\$ 2.950.096,46	R\$ 2.360.077,38	R\$ 38.247,17	R\$ 1.080,08	R\$ 106.148,14	R\$ 2.505.552,77

Fonte: Sistema Integrado de Acompanhamento Financeiro- SIAF (2014).

Os dados a seguir evidenciam o montante do Fundeb repassado ao município em 2014:

Tabela 37-Total de recursos do Fundeb em Doutor Ulysses, em 2014.

Município	Fundeb
Doutor Ulysses	R\$ 2.061.568,35

Fonte: Tesouro Nacional (2014).

No ano de 2014 foi repassado para a prefeitura de Doutor Ulysses um total de R\$ 2.061.568,35 de recursos advindos do Fundeb, com isso, o valor anual por aluno foi de R\$ 3.022,82 no município.

A lei que dispõe sobre o plano de carreira para os professores do município de Doutor Ulysses é a Lei Municipal nº 03, de 2 de março de 2004, a qual recebeu alterações com a Lei Municipal nº 10, de 17 de dezembro de 2009. Dentre as alterações, destaca-se a substituição do anexo I que modificou a tabela de vencimentos. As respectivas leis foram recebidas por e-mail, após contato com o departamento de RH da prefeitura municipal, visto que as mesmas não estão disponíveis online.

O estágio probatório no município consiste na realização de avaliações periódicas do professor que considerem: a) assiduidade; b) disciplina; c) capacidade de iniciativa; d) produtividade; e) responsabilidade. (PREFEITURA MUNICIPAL DE DOUTOR ULYSSES, 2004, p. 3).

O Plano estrutura-se em 3 níveis de titulação e 10 classes. Dessa forma, compõem o quadro do magistério público municipal:

- Nível I- profissionais que possuem magistério, em nível médio ou que se encontram em estágio probatório;

⁸⁶ Já deduzidos 20% para o Fundeb.

⁸⁷ Já descontados Fundeb e PASEP.

⁸⁸ Cota pertencente ao município (50%), sem a dedução do Fundeb.

- Nível II- profissionais que possuem formação em Licenciatura plena na área da educação;
- Nível III- profissionais com pós-graduação em nível de especialização (lato sensu) na área da educação.

O plano prevê, no Artigo 35, § 3º, que todos os professores que se encontram em estágio probatório serão reenquadrados no nível correspondente a sua habilitação após o término do estágio probatório, que tem duração de 3 (três) anos.

No último contato com a prefeitura de Doutor Ulysses, por telefone, e após resposta via e-mail do setor de recursos humanos, a informação divulgada é que o município tem cumprido com a Lei do Piso, na medida em que paga R\$ 848,50 para uma jornada de 20 (vinte) horas semanais e R\$ 1.697,00 para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

Tabela 38- Remuneração do magistério público municipal de Doutor Ulysses- Prefeitura Municipal de Doutor Ulysses- 2014, Leis Municipais nº 10, de 2009, e nº 03, de 2004.

Anos de exercício	Classes	Magistério	Licenciatura	Especialização
0-3	-	R\$ 848,50	R\$ 975,77	R\$ 1.120,02
3-6	B	R\$ 873,95	R\$ 1.005,04	R\$ 1.153,62
6-9	C	R\$ 900,17	R\$ 1.035,19	R\$ 1.188,22
9-12	D	R\$ 927,17	R\$ 1.066,24	R\$ 1.223,86
12-15	E	R\$ 954,99	R\$ 1.098,23	R\$ 1.260,58
15-18	F	R\$ 983,64	R\$ 1.131,17	R\$ 1.298,39
18-21	G	R\$ 1.013,14	R\$ 1.165,11	R\$ 1.337,34
21-24	H	R\$ 1.043,54	R\$ 1.200,06	R\$ 1.377,46
24-27	I	R\$ 1.074,84	R\$ 1.236,06	R\$ 1.418,78
27-30	J	R\$ 1.107,09	R\$ 1.273,14	R\$ 1.461,34

Fonte: A autora, com base nos dados do RH da Prefeitura Municipal de Doutor Ulysses (2014) e nas Leis Municipais nº 10, de 2009 e nº 03, de 2004.

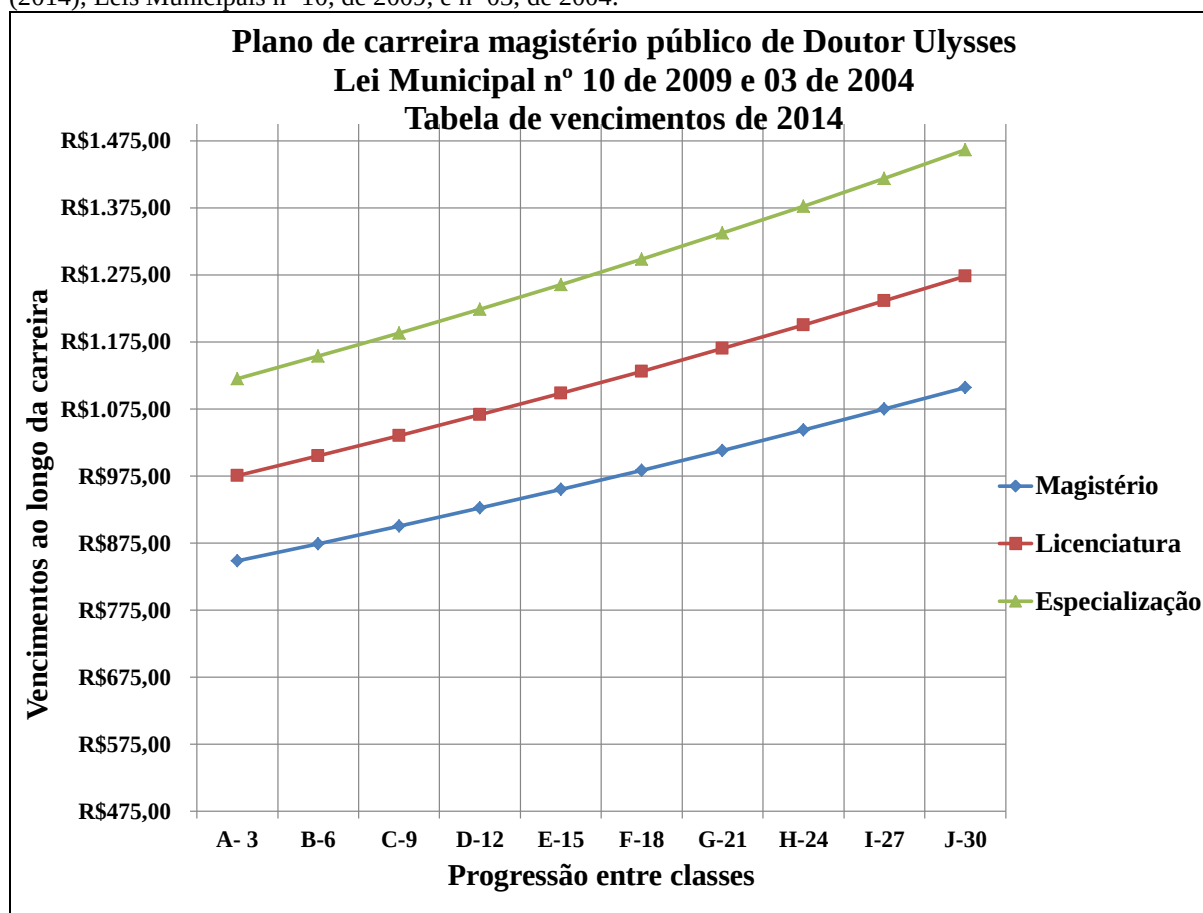
Ao analisarmos como ocorre a progressão na carreira do magistério público de Doutor Ulysses, é possível observar que os profissionais que atingem o topo da carreira, com especialização, recebem 1,7 vezes mais que os profissionais com formação em nível médio e que atualmente compõem o nível I no plano de carreira.

A progressão na carreira do magistério público ocorre por avanço vertical e avanço diagonal (horizontal). O primeiro consiste na promoção de um nível para outro superior, conforme a aquisição de nova habilitação, com acréscimo de 15% do Nível I para o Nível II e também de 15% do Nível II para o Nível III, conforme estabelece o Artigo 14. O avanço diagonal está previsto no Artigo 15 da Lei nº 03, de 2004, correspondendo ao mesmo avanço horizontal definido nos planos de carreira dos outros municípios abordados e consiste na passagem do professor de uma classe para outra superior, dentro de um período de dois anos, com acréscimo de 3% sobre o valor do seu vencimento.

O Artigo 15 propõe que seja garantido “o mínimo de vagas para a promoção considerando sempre 90% (noventa por cento) do total do quadro de servidores ativos do magistério” (PREFEITURA MUNICIPAL DE DOUTOR ULYSSES, 2004, p. 6), ou seja, por mais que esta porcentagem signifique muito, as promoções não se destinam a todos os profissionais que integram o magistério público no município.

No gráfico abaixo, é possível observar como se dá a progressão na carreira do magistério público de Doutor Ulysses. O topo da carreira pode ser atingido ao longo de 30 (trinta) anos de exercício profissional.

Gráfico 12- Plano de carreira do magistério público de Doutor Ulysses- Prefeitura Municipal de Doutor Ulysses (2014), Leis Municipais nº 10, de 2009, e nº 03, de 2004.



Fonte: A autora, com base nos dados do RH da Prefeitura Municipal de Doutor Ulysses (2014) e nas Leis Municipais nº 10, de 2009 e nº 03, de 2004.

Além do vencimento, o professor que integra o magistério público municipal pode receber por gratificações e um adicional por titulação, todavia, este último destina-se somente para o professor que adquirir a formação em nível de pós-graduação stricto sensu, com acréscimo de 10% sobre o vencimento, já que os demais níveis de titulação já são considerados para o avanço vertical.

O Artigo 17 da Lei nº 03, de 2004, propõe que o município ofereça “um mínimo de 40 horas anuais de cursos, programas de aperfeiçoamento e capacitação para todos os profissionais do magistério.” (PREFEITURA MUNICIPAL DE DOUTOR ULYSSES, 2004, p. 6). Além disso, após completados cada quinquênio de exercício na rede municipal, o professor pode pedir afastamento de três meses para participar de cursos de qualificação profissional.

A jornada de 20 horas semanais está dividida em 16 horas destinadas para as horas-aula e 4 para hora-atividades, das quais no mínimo 50% serão para trabalho coletivo. (PREFEITURA MUNICIPAL DE DOUTOR ULYSSES, 2004, p. 7).

Após a análise da valorização do magistério público municipal em cada um dos municípios estudados, prosseguiremos para um comparativo entre os mesmos, a fim de relacionarmos os valores relativos ao vencimento inicial, ao vencimento final e à progressão na carreira.

3.5 Planos de carreira analisados

Como destacamos anteriormente, o Paraná é um estado brasileiro bem desenvolvido socioeconomicamente, entretanto, percebe-se que o mesmo está marcado por uma forte desigualdade, o que pode ser constatado na análise que realizamos dos municípios com maior e com menor IDHM e a relação com os valores do PIB per capita e do IDEB.

Enquanto alguns municípios se encontram bem desenvolvidos economicamente, outros vivem em condições precárias. A respeito disso, Raiher e Lima (2013) atentam para o fato de que, nos últimos vinte anos, o Paraná vem passando por mudanças estruturais na composição de sua economia regional e isso marca uma hierarquização entre os municípios, pois, por um lado, há aqueles que são dinâmicos, ou seja, expandem-se industrialmente, e em geral constituem regiões polarizadoras e, por outro lado, estão os municípios cujo dinamismo é extremamente baixo, sendo dependentes das regiões polarizadoras. Para os autores, “[...] os polos exercem um efeito de influência e dominação sobre os outros espaços”. (RAIHER; LIMA, 2013, p. 13)

As análises de Raiher e Lima (2013, p. 30) avaliam que “o fomento no nível industrial de determinada microrregião gera renda, empregos, potencial de mercado e, conseqüentemente, promove a expansão do setor terciário”, o que explica o maior crescimento populacional de alguns municípios do estado do Paraná e, também, o fato de municípios como Curitiba, Maringá, Londrina, Cascavel serem bem desenvolvidos

economicamente, enquanto que outros, como Doutor Ulysses, Laranjal, Cerro Azul, Santa Maria do Oeste possuem poucas atividades que possam gerar desenvolvimento e retorno econômico. Assim, a intensidade da produção industrial, o desenvolvimento do comércio, as “aglomerações industriais, urbanas, do capital social e do capital físico” estão interligadas e “representam vetores determinadores das configurações multipolares das microrregiões paranaenses.” (RAIHER; LIMA, 2013, p. 32).

Desse modo, as microrregiões de

Curitiba, Londrina, Maringá, Foz do Iguaçu, Toledo, Ponta grossa, Cascavel, Guarapuava, Apucarana e Paranaíba constituem-se, pela ordem de grandeza, como microrregiões polarizadoras do Estado do Paraná, existindo todo um encadeamento produtivo entre essas microrregiões, oriundo da existência de externalidades positivas entre elas. (RAIHER; LIMA, 2013, p. 44).

Além disso, “a aglomeração do comércio nas microrregiões paranaenses depende fundamentalmente da concentração urbana e da renda [...] que circula na região”. (RAIHER; LIMA, 2013, p. 30).

Essa forte disparidade entre as regiões desenvolvidas e as não desenvolvidas são explicadas por Raiher e Lima (2013, p. 37), a partir da contribuição de Myrdal (1972), pelo fato de que

quando se inicia um processo de industrialização em determinado centro, esse espaço regional se torna capacitado a originar um encadeamento de uma série de efeitos que se repercutem de modo favorável sobre o potencial competitivo dessa região. As regiões mais ricas e centrais exercem um efeito polarizador sobre as regiões mais pobres, periféricas, correspondendo a acréscimos de remuneração obtidos pelos fatores trabalho e capital nas regiões centrais, que não são compensados pelo movimento de capitais delas para as regiões periféricas.

Assim, um processo de expansão de algumas cidades e regiões pode significar a regressão de outras. Esse processo explica o que ocorre no Paraná, onde as principais cidades polarizadoras exercem forte influência sobre as cidades menores e atraem a população que procura melhores condições de vida e trabalho.

Mesmo existindo uma grande desigualdade entre as microrregiões no Paraná, Lima e Alves (2013, p. 77) apontam para uma redução das desigualdades nessas microrregiões nos últimos anos (1996-2004), em relação à distribuição de renda e de empregos, o que está ligado, dentre outras coisas, à criação de postos de trabalho e isso implica em outros efeitos, ocasionado, assim, maior renda familiar e maior consumo de bens e serviços.

Quando se trata de desenvolvimento econômico, a discussão que entra em jogo é a questão do investimento, não somente privado, mas também o do estado. Para Lima e Alves (2013), a partir da concepção de Williamson (1977), o investimento do estado seria uma forma de equilibrar o avanço do setor privado na economia regional, isso porque seriam gerados mais empregos nas regiões periféricas, e diminuiriam as migrações e aglomerações nas regiões centrais.

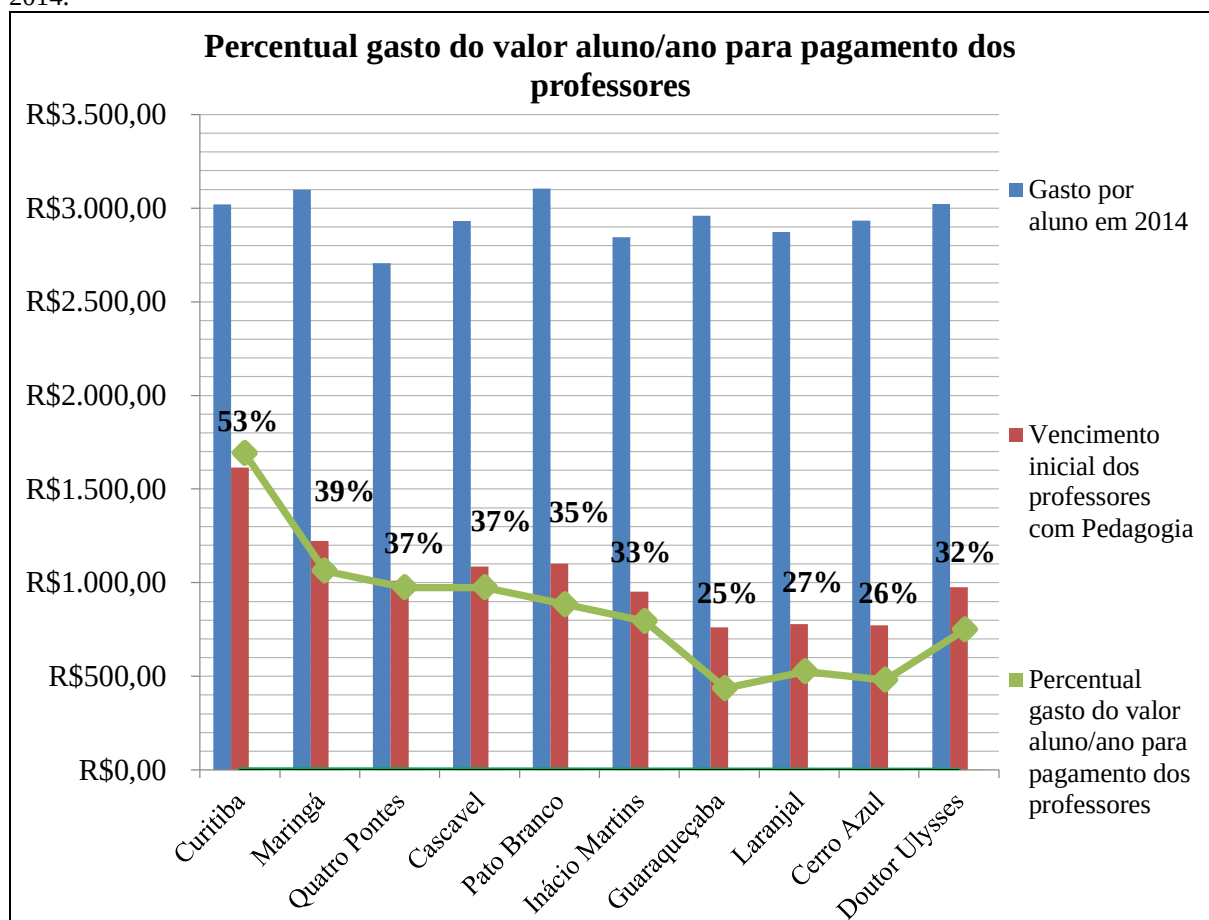
Nesse contexto, consideramos que, quando se trata da análise dos planos de carreira dos professores, é preciso considerar o PSPN, as condições de progressão, a formação continuada, bem como o mercado de trabalho de cada município.

Observamos que alguns municípios ainda não realizaram a adequação dos planos de carreira, de modo a cumprir com a Lei do Piso e com a Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009, que fixou as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública.

Nesse caso, dos planos analisados, verificou-se que Curitiba, Maringá, Quatro Pontes, Pato Branco e Inácio Martins readequaram os planos de carreira de acordo com o cumprimento da Lei do Piso. Os municípios de Laranjal e Cerro Azul tentaram instituir os planos de carreira após a Lei do Piso (nº 11.738, de 2008), mas não conseguiram dar prosseguimento ao cumprimento da atualização do valor referente ao PSPN; Cerro Azul somente voltou a cumprir com o valor do PSPN no início de 2015, ficando três anos sem cumpri-la. Cascavel tem remunerado de acordo com o Piso, porém, o plano foi instituído por meio de uma lei de 2006 e necessita ser reestruturado. Doutor Ulysses apresenta um plano de carreira de 2004, mas cumpre com a Lei do Piso, pois tem atualizado a tabela de vencimentos dos docentes. Já Guaraqueçaba dispõe de um plano de carreira de 2001, o qual não está disponível on-line e, segundo informações da secretaria de educação do município, está sendo reestruturado; soma-se a isso o fato de que o município não tem conseguido cumprir com o PSPN, por mais que a tabela de vencimentos do quadro do magistério tenha sido alterada em 2012.

A questão da remuneração dos professores é parte constituinte do custo aluno/ano. Dessa forma, com o total do Fundeb destinado no ano de 2014 para cada um dos dez municípios estudados e também com o total de matrículas registradas em cada um deles, calculamos o valor do custo aluno/ano de cada um dos municípios analisados e o percentual que destinam para a remuneração dos profissionais da educação, como é possível observar no gráfico a seguir.

Gráfico 13- Percentual gasto do valor aluno/ano para pagamento dos professores em municípios do Paraná, 2014.

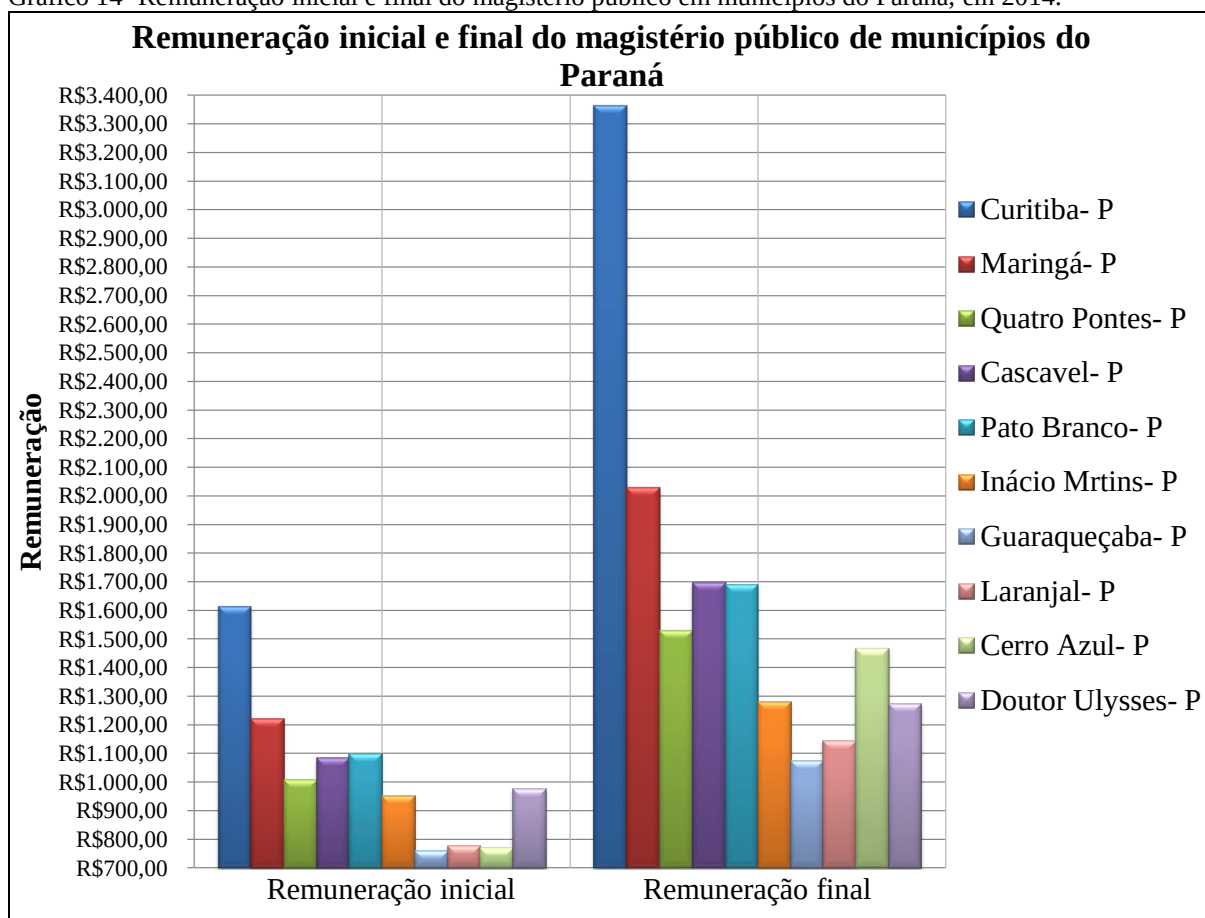


Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados do FNDE (2014) e do Tesouro Nacional (2015).

Com isso, verificamos que o município que apresenta maior percentual do gasto aluno/ano em remuneração dos professores é Curitiba, com 53%, seguido de Maringá, com 39% e Quatro Pontes e Cascavel, ambos com percentual de 37%. A partir disso, verificamos que as posições ocupadas pelos municípios no ranking do IDHM, quase que se mantêm as mesmas com relação ao percentual do gasto aluno/ano em remuneração.

Além disso, a avaliação dos planos de carreira em alguns municípios do Paraná, considerando IDHM e a relação deste com o PIB per capita e com o IDEB nos permitiu verificar que, geralmente, desenvolvimento socioeconômico implica em geração de empregos, melhores condições econômicas nos municípios e isso pode possibilitar maior investimento em educação, mas isso não gera, necessariamente, desenvolvimento educacional e a valorização dos profissionais da educação, como é possível verificar no gráfico a seguir.

Gráfico 14- Remuneração inicial e final do magistério público em municípios do Paraná, em 2014.



Fonte: A autora.

O gráfico evidencia, mesmo que de forma amostral, a grande disparidade na valorização dos professores nos municípios do estado do Paraná. Para facilitar a comparação entre os vencimentos iniciais e finais dos municípios pesquisados, utilizamos a remuneração dos profissionais com nível superior que atuam durante uma carga horária de 20 horas semanais.

O município que apresenta melhor remuneração inicial é Curitiba, com valor de R\$ 1.614,12, sendo também o município cujo plano apresenta a melhor progressão na carreira (como fica bem evidente no gráfico), pois o profissional com nível superior pode receber a remuneração final no valor de R\$ 3.365,00 ao longo de 25 anos.

Em seguida, Maringá, com valor de R\$ 1.223,62, é o município que apresenta melhor remuneração inicial, todavia, não oferece uma carreira muito atrativa, pois o topo da carreira pode ser atingido ao longo de 70 (setenta) anos, e com uma remuneração final bem inferior a de Curitiba.

Cascavel apresenta a remuneração inicial apenas um pouco abaixo de Pato Branco, mas a remuneração final nos dois municípios é quase a mesma, R\$ 1.696,25 em Cascavel e

R\$ 1.695,35 em Pato Branco. A diferença entre os municípios está na carreira, cujo topo pode ser alcançado em 25 (vinte e cinco) anos em Pato Branco, enquanto que em Cascavel se dará ao longo de 53 (cinquenta e três) anos.

Em Quatro Pontes a remuneração inicial é de R\$ 1.010,70, valor um pouco inferior ao de Cascavel e Pato Branco e o topo da carreira pode ser atingido em 31 (trinta e um) anos, com a remuneração final de R\$ 1.528,75.

Em 2014, dos municípios que ocupavam as piores colocações no IDHM do estado: Inácio Martins, Guaraqueçaba, Laranjal, Cerro Azul⁸⁹ e Doutor Ulysses, três deles (Guaraqueçaba, Laranjal, Cerro Azul) não estavam cumprindo com a Lei do Piso. A carreira nesses cinco municípios não oferece atratividade, pois o valor da remuneração aumenta muito pouco ao longo dos anos.

Inácio Martins (395º no IDHM) e Doutor Ulysses (399º no IDHM) apresentam praticamente a mesma remuneração inicial e final, e basicamente a mesma proporção de progressão ao longo da carreira, com pouca vantagem para Inácio Martins, cujo topo da carreira pode ser atingido em 23 (vinte e três) anos de exercício na rede municipal, e em Doutor Ulysses esse processo ocorre em 30 (trinta) anos.

Guaraqueçaba, Laranjal e Cerro Azul apresentam o valor da remuneração inicial quase igual, nos valores de R\$ 761,77; R\$ 779,20; e R\$ 772,20, respectivamente, mas a carreira em Cerro Azul possui uma elevação um pouco maior que as outras, mesmo atingindo a remuneração final de R\$ 1.465,87, após 36 anos de prestação de serviço. Além disso, essa situação melhorou com a aprovação da tabela salarial em janeiro de 2015, com remuneração inicial no valor de R\$ 1.321,35 e remuneração final no valor de 2.366,34, para profissionais com nível superior.

Quando analisamos separadamente a progressão na carreira, ao compararmos a remuneração paga para os profissionais que atingem o topo da carreira, nesse caso, o último nível e a última classe, com a remuneração dos profissionais que iniciam a carreira em cada um dos municípios pesquisados, verifica-se que a classificação é diferente da classificação obtida pelos municípios com relação a melhor remuneração, como é possível observar no quadro:

⁸⁹ O município aprovou nova tabela de vencimentos em janeiro de 2015.

Quadro 19- Coeficientes relativos à progressão ao longo da carreira do magistério público em municípios do Paraná, 2014.

Município	Colocação com relação à remuneração do magistério	Coeficiente relativo à progressão ao longo da carreira	Nível que corresponde ao topo da carreira
Curitiba	1 ^a	3,5	Doutorado
Pato Branco	3 ^a	3,2	Mestrado
Cerro Azul	9 ^a	2,7	Especialização
Cascavel	4 ^a	2,6	Doutorado
Laranjal	8 ^a	2,2	Mestrado
Maringá	2 ^a	1,9	Mestrado/Doutorado
Guaraqueçaba	10 ^a	1,8	Informação não disponível
Doutor Ulysses	6 ^a	1,7	Especialização
Quatro Pontes	5 ^a	1,6	Mestrado/Doutorado
Inácio Martins	7 ^a	1,6	Especialização

Fonte: A autora.

Dessa forma, Curitiba ocupa a primeira colocação como município que melhor remunera os professores e também apresenta maior coeficiente relativo à progressão ao longo da carreira, com coeficiente de 3,5.

Em seguida, o município que oferece maior coeficiente de progressão ao longo da carreira é Pato Branco, com índice de 3,2 entre as remunerações inicial e final. Neste município, o último nível na carreira atinge-se com a formação de mestrado.

O terceiro município que apresenta maior coeficiente de progressão ao longo da carreira é Cerro Azul, com índice de 2,7. Nesse caso, o final da carreira atinge-se com especialização.

Nesse sentido, é preciso considerar que o nível que corresponde ao topo da carreira depende do estabelecido nos planos de cada um dos municípios, pois enquanto em alguns, o topo ou final da carreira atinge-se com a formação em doutorado, outros ocorre com a especialização, sem desconsiderar o fato de que em alguns casos, a remuneração é a mesma para quem apresenta mestrado ou doutorado, sem estabelecimento de progressão para quem apresentar maior titulação.

Desse modo, a análise que realizamos dos planos de carreira para os profissionais do magistério, em alguns municípios do Paraná, nos permite inferir que eles continuam muito díspares, desde a questão da remuneração inicial até a progressão na carreira, pois, além dos anos que os profissionais da educação precisam percorrer, ainda há os interstícios que acabam tornando-se mais um empecilho para se chegar ao final da carreira.

Pode-se afirmar que Curitiba superou a questão dos interstícios, na medida em que aprovou um plano em que o professor levará 25 (vinte e cinco) anos para atingir o final da

carreira, visto que, no plano anterior, vigente até 2014, isso ocorreria somente com 89 (oitenta e nove) anos de exercício.

Verificamos, na análise dos planos de carreira, que o *avanço ou promoção vertical*, que seria a passagem do professor de um nível para outro, conforme a comprovação de nova titulação ou habilitação, ocorre após solicitação do professor e a apresentação dos documentos necessários, mas essa progressão não se dá, muitas vezes, de forma imediata, podendo levar quase um ano para ocorrer, em alguns casos.

Consideramos, portanto, que é preocupante a situação da valorização dos professores no estado do Paraná, pois os dados apresentados neste capítulo, mesmo que retratem a realidade parcialmente, indicam o descumprimento da Lei do Piso, e muitos planos de carreira são pouco atrativos, o que pode acarretar no abandono da profissão, implicando na rotatividade dos professores, o que pode impactar na qualidade da educação no estado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar como se dá a valorização dos profissionais da educação nos planos de carreira de alguns municípios do Paraná, considerando-se o IDHM, o PIB per capita e o IDEB.

Buscamos verificar se os municípios pesquisados apresentavam planos de carreira, se cumpriam com a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional e se promoviam a valorização do magistério público ao longo da sua carreira.

No primeiro capítulo, apresentamos um histórico do processo legislativo da valorização dos profissionais da educação, partindo desde a Constituição até as políticas de valorização atuais, como a Lei do Piso. Desse modo, foi possível observar que os professores travam um processo de luta histórica pela sua valorização, e as conquistas ocorrem de forma muito lenta, pois dependem de interesses de grupos e classes antagônicos e estão marcadas por muitas contradições.

Por isso, no segundo capítulo, realizamos um levantamento sobre a produção existente sobre o Piso Salarial Profissional Nacional e planos de carreira, a fim de apontar o quanto importante é a luta histórica pela valorização de todos os profissionais da educação, principalmente no que diz respeito à existência de planos de carreira, piso salarial nacional e remuneração, jornada e condições de trabalho.

No terceiro capítulo, analisamos alguns municípios do Paraná, a partir do IDHM, do PIB per capita e do IDEB. A princípio, tínhamos como objetivo analisar os planos de carreira de vinte municípios, mas no decorrer do processo, considerando o tempo disponível para finalizar a pesquisa e dificuldade de ter acesso aos dados, realizamos a análise de dez deles. Nesta análise, destacamos a dificuldade em encontrar os documentos e leis que dispõem sobre os planos de carreira online, mesmo existindo uma lei que obrigue os municípios a apresentarem transparência nas ações.

Nesse sentido, é possível afirmar que, mesmo com a existência de normas, leis e diretrizes nacionais, os entes federados, por diversas razões têm apresentado dificuldade no cumprimento das mesmas. Dada a autonomia dos municípios, muitos adequaram suas leis conforme a prescrição federal, todavia, outros ainda continuam descumprindo com leis que são essenciais para o processo de valorização docente.

No Paraná, há municípios bem desenvolvidos socioeconomicamente, mas as microrregiões apresentam muitas desigualdades, o que acarreta na falta de estrutura para

garantir uma maior organização do aparato legal e sua publicização, além disso, a maior dificuldade de acesso aos dados foi encontrada nos municípios menos desenvolvidos.

Constatamos, na análise dos planos de carreira, que nos municípios com menor IDHM, há menor atratividade na carreira e os mesmos remuneram menos os professores. Todavia, os municípios que ocupam as primeiras colocações no IDHM também não valorizam os professores de forma correspondente ao seu nível de desenvolvimento, já que apresentam baixos coeficientes de crescimento entre os interstícios e, em muitos casos, leva-se muitos anos para se atingir o topo da carreira.

Nos municípios que possuem sindicato ou associação de professores parece existir maior envolvimento dos mesmos enquanto categoria profissional que busca maior valorização e, dessa forma, realiza-se uma importante ação política sobre os gestores municipais. Nesse sentido, Carneiro (2012) destaca que o movimento sindical dos trabalhadores em educação tem exercido papel muito importante na luta em relação às políticas educacionais, sendo que a CNTE merece destaque, pois reúne a grande maioria dos sindicatos envolvidos nessa luta em todo o cenário nacional.

Nossa análise não se centrou no total de arrecadação do Fundeb dos municípios, se receberam mais ou menos do que arrecadaram e, tampouco, como se deu esse processo ao longo dos anos. Detivemo-nos a apresentar apenas os valores repassados aos municípios pesquisados em 2014, considerando que o Fundeb é um importante condicionante para a remuneração dos profissionais da educação.

Desse modo, Ferreira (2014) aponta que a CNTE tem insistido que a União necessita garantir a previsão inicial referente ao piso, para evitar a descontinuidade das ações nos âmbitos municipais, senão, o Fundeb, ao invés de ser instrumento de superação das diferenças em nível nacional, acabará por aprofundar os problemas. Para o autor, os Conselhos Municipais, Estaduais e o próprio Conselho Nacional do Fundeb estão deixando a desejar no cumprimento de suas obrigações de avaliar as prestações de contas. Com relação à valorização dos profissionais da educação, um passo muito importante foi a aprovação do Plano Nacional de Educação no ano de 2014, o qual estabeleceu duas metas para a formação (metas 15 e 16) e duas metas para a valorização dos profissionais da educação (metas 17 e 18).

A meta 15, ao propor que todos os profissionais da educação tenham formação em nível superior é um grande passo. Todavia, estamos muito longe de equiparar o rendimento médio dos professores das redes públicas da Educação Básica com o rendimento médio de

demais profissionais com formação equivalente, como propõe a meta 17, e isso é comprovado através da progressão que ocorre nos planos de carreira, a qual tem sido pouco atrativa.

A luta nacional dos professores pela sua valorização envolve a equiparação com as demais categorias com formação em nível superior, todavia, ainda encontramos situações, como no caso do vencimento pago aos professores em Laranjal, em que há rebaixamento salarial para os profissionais que apresentam formação em nível superior, ou seja, aqueles que deveriam receber mais, recebem o valor relativo ao piso que deveria ser pago aos profissionais com nível médio.

Meguerditchian (2012, p. 78) considera que a Lei do Piso, em médio prazo, se respeitados os elementos mínimos, representa um grande avanço em relação à questão da valorização docente, todavia, para que “se equipare às outras profissões, em curto prazo, um reajuste agressivo anual é necessário”.

Nesse sentido, Pinto (2014, p. 154) avalia, com relação à remuneração dos professores, que essa revela “o testemunho incontestável de uma profissão pouco remunerada; não importa o nível de formação de um professor, ele sempre ganhará menos que um profissional com o mesmo nível de formação”, o que é lamentável.

A partir disso, consideramos que é necessária a ampliação de vagas para a formação inicial de professores no ensino superior, contudo, é imprescindível a valorização desses profissionais para que eles permaneçam na profissão.

A estratégia 17.4, do Plano Nacional de Educação, é muito importante por ampliar a assistência financeira da União aos entes federados, especialmente no que diz respeito ao pagamento do valor do PSPN. Almeida (2014, p.147) destaca que o Paraná não recebe nenhuma complementação da União, todavia, “vários municípios deste mesmo estado têm custo/aluno inferior aos municípios dos estados que recebem a complementação da União [...]”.

Desse modo, não basta maior assistência financeira da União, sem um mecanismo consistente de avaliação dos entes federados em relação às suas reais condições, além de um planejamento adequado no sentido de cobrar da União a complementação de recursos necessária para o cumprimento dos dispositivos legais.

Por conseguinte, a meta 18 indica a necessidade de existência de planos de carreira para os profissionais da Educação Básica e Superior pública, tomando como referência para a elaboração dos planos o valor do Piso Salarial Profissional Nacional, visto que existem

inúmeros entes federados que não apresentam o plano ou não cumprem com a lei do Piso, como ocorre em alguns municípios do Paraná.

A partir da pesquisa que realizamos, consideramos fundamental a mobilização da categoria docente para que os planos de carreira promovam a sua efetiva valorização, a fim de superar a visão de que subir ou evoluir na carreira signifique envelhecer.

Esperamos que o estudo apresentado neste trabalho sirva de subsídio para gestores e profissionais da educação, todavia, temos clareza de suas lacunas, as quais apontam a necessidade de maior aprofundamento na análise da realidade da valorização dos professores das redes municipais, no estado do Paraná. Por isso, consideramos importante a realização de outras pesquisas que contribuam para uma perspectiva analítica mais abrangente dos planos de carreira dos professores do estado.

REFERÊNCIAS

ABICALIL, C. A. Piso Salarial: Constitucional, legítimo, fundamental. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 2, n. 2-3, p. 67-80, jan./dez. 2008. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>>. Acesso em: 12 jan. 2014.

_____. O federalismo e o Sistema Nacional de Educação: Uma oportunidade fecunda. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 6, n. 10, p. 21-37, jan./jun. 2012. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>>. Acesso em: 18 jan. 2014.

ABREU, D. C. de. **Carreira e perfil do profissional da educação na rede municipal de Curitiba**: história e impacto da política brasileira de valorização do magistério. 2008. 204 f. Dissertação (Mestrado em educação)- Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.

ALMEIDA, C. C. G. **Políticas de valorização do magistério público municipal na Bahia e seus impactos sobre o trabalho docente**. p. 264-283, 2009. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/bxgqr/pdf/cunha-9788523209025-08.pdf>>. Acesso em: 9 fev. 2014.

ALMEIDA, M. L. P.; SILVA, R. A perspectiva epistemológica de Gramsci e a pesquisa de políticas educacionais. In: TELLO, C.; ALMEIDA, M. L. P. (Orgs.). **Estudos epistemológicos no campo da pesquisa em política educacional**. Campinas: Mercado de Letras, 2013, p. 27-54.

ALMEIDA, M. C. Política de financiamento da educação: a realidade do Fundeb. **Cadernos de Educação**, Brasília, n. 27, p. 137-150, jul./dez. 2014.

ALVES, T.; PINTO, J. M. R. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 41, n. 143, mai./ago. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742011000200014>. Acesso em: 5 mai. 2014.

ALVES, G. **Neodesenvolvimentismo e precarização do trabalho no Brasil**. Disponível em: <<http://blogdaboitempo.com.br/2013/05/20/neodesenvolvimentismo-e-precarizacao-dotrabalho-no-brasil-parte-i/>>. Acesso em: 13 mai. 2014.

AMARAL, N. C. **Para compreender o financiamento da Educação Básica no Brasil**. Brasília: Liber Livro, 2012.

ANDES. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior. **Texto aprovado do PNE ratifica política de privatização da educação**. Disponível em: <<http://www.andes.org.br/andes/print-ultimas-noticias.andes?id=6839>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

ANFOPE. **Documento Final do XVI Encontro Nacional da Anfope**. Brasília, 25 a 27 nov. de 2012. Disponível em: <<http://www.google.com.br>>. Acesso em: 2 mar. 2014.

ANTUNES, R. Os caminhos da liofilização organizacional: as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil. **Ideias**, Campinas, p. 13-24, 2002-2003.

ARAÚJO, F. K. R. de. **Fundef (1996-2006): a remuneração dos professores do ensino fundamental da rede pública municipal de Natal/RN**. 2012. 99 f. Dissertação (Mestrado em educação)- Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012.

ARELARO, L.R. G. et al. Trabalho docente e valorização do magistério na rede municipal de São Paulo. **Educação em foco**, n. 19, p. 129-162, jun. 2012.

ARRUDA, A. B. de. **Gestão da educação e políticas de valorização do magistério para o ensino fundamental na atualidade: a resposta do município de Paelas à questão**. 2003. 205 f. Dissertação (Mestrado em Educação)- Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2003.

BALMANT, O. Professor não tem plano de carreira em 57% das cidades. **Estadão**. São Paulo, 3 set. 2011. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/geral,professor-nao-tem-plano-de-carreira-em-57-das-cidades-imp-,767829>>. Acesso em: 4 nov. 2014.

BALTAZAR, A. H. L. **Repartição constitucional de competências no estado federal brasileiro**. Editora Ferreira, p. 1-9. Disponível em: <https://www.editoraferreira.com.br/Medias/1/Media/Professores/ToqueDeMestre/AntonioLindemberg/toq18_antonio_henrique.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2014.

BANDEIRA, D. C. da. **Os impactos do Fundeb na valorização do magistério no município de Magalhães Barata-PA**. 2013. 147 f. Dissertação (Mestrado em educação)- Universidade Federal do Pará, Belém, 2013.

BARBOSA, J. L. **O vencimento e a remuneração do magistério público municipal de Natal/RN: repercussões da implementação do Fundeb (2007-2010)**. 2014. Dissertação (Mestrado em educação)- Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014.

BARROS, A. C. M. **A política salarial dos professores da rede pública no contexto da municipalização do ensino no estado do Pará**. 2009. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação)- Universidade Federal do Pará, Belém, 2009.

BASSI, M. E. **Financiamento da educação no Brasil: Subsídios para entender as regras do jogo e fortalecer a participação social**. Ação Educativa (LOGO). Campanha Nacional pelo Direito à Educação (LOGO). 2007. Disponível em: <http://www.fundses.org.ar/archi/iniciativas/ifecep/financiamiento_educativo_brasil.pdf>. Acesso em: 13 set. 2014.

BECKER, K. L. **A remuneração do trabalho do professor no ensino fundamental público brasileiro**. 2008. 125 f. Dissertação (Mestrado em Ciências)- Universidade de São Paulo, Piracicaba, 2008.

BERLATTO, A. C. **A valorização do trabalho do professor para além da remuneração**. 2011. 158 f. Dissertação (Mestrado em educação)- Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

BLASCO, C. M. **Producción y Circulación del conocimiento en el campo de la política educativa y la gestión en América Latina**. Colômbia, setembro, 2002. Disponível em: <<http://www.humanas.unal.edu.co/iipe/PoliticaEdAL%20UN-IIPE.pdf>>. Acesso em: 18 jan. 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/com_1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf>. Acesso em: 7 ago. 2013.

_____. Ministério da Educação. **Plano Decenal de Educação para Todos**. Brasília, 1993. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObra_Form.do?select_action&co_obra=24496>. Acesso em: 15 nov. 2013.

_____. **Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996**. Modifica os Arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao Art. 60 do Ato das Disposições constitucionais Transitórias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc14.htm>. Acesso em: 12 nov. 2013.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm>. Acesso em: 08 jul. 2013.

_____. **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19424.htm>. Acesso em: 12 nov. 2013.

_____. **Decreto nº 2.264, de junho de 1997**. Regulamenta a Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2264.htm>. Acesso em: 12 nov. 2013.

_____. Ministério da Educação. **Resolução nº 3, de 8 de outubro de 1997**. Fixa as Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>>. Acesso em: 5 jul. 2013.

_____. **Emenda constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998**. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm>. Acesso em: 18 abr. 2014.

_____. **Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001**. Institui o Plano Nacional de Educação-PNE. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm> Acesso em: 23 set. 2013.

_____. Portaria Ministerial nº 1.403, de 9 de junho de 2003. Institui o Sistema Nacional de Certificação e Formação Continuada de Professores. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jun. 2003. Disponível em: <<http://www.educacional.com.br/legislacao/diario.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2013.

_____. **Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006**. Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm>. Acesso em: 13 nov. 2013.

_____. **Lei nº 11.301, de 10 de maio de 2006.** Altera o art. 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, incluindo, para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, definição de funções de magistério. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11301.htm>. Acesso em: 12 out. 2013.

_____. Ministério da Educação. **O Plano de Desenvolvimento da Educação: Razões, princípios e programas.** Brasília: MEC, 2007.

_____. **Decreto nº 6.094, de 24 de abril de 2007a.** Dispõe sobre a implementação do Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação. Decretos: Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6094.htm>. Acesso em: 10 set. 2013.

_____. **Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007b.** Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm>. Acesso em: 20 nov. 2013.

_____. **Lei nº 11.502, de 11 de julho de 2007c.** Modifica as competências e a estrutura organizacional da fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11502.htm>. Acesso em: 8 nov. 2013.

_____. **Decreto nº 6.253, de 13 de novembro de 2007d.** Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, regulamenta a Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Decreto/D6253.htm>. Acesso em: 20 nov. 2013.

_____. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.** Regulamenta a alínea “e” do Inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm> Acesso em: 3 abr. 2012.

_____. Ministério da Educação. **Implantação da Lei nº 11.738 de 2008.** Institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=17576&Itemid=866>. Acesso em: 5 out. 2013.

_____. **Decreto nº 6.755, de 29 de janeiro de 2009a.** Institui a Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6755.htm>. Acesso em: 12 dez. 2013.

_____. Ministério da Educação. **Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009b.** Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica Pública. Brasília, 2009. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf>. Acesso em: 13 set. 2012.

_____. **Lei nº 12.014, de 6 de Agosto de 2009c.** Altera o art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2009/lei-12014-6-agosto-2009-590195-norma-pl.html>>. Acesso em: 12 abr. 2013.

_____. **Lei nº 12.056, de 13 de outubro de 2009d.** Acrescenta parágrafos ao art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12056.htm>. Acesso em: 12 ago. 2013.

_____. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 6.114, de 2009e.** Institui o Exame Nacional de Avaliação do Magistério da Educação Básica- Enameb. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/778459.pdf>>. Acesso em: 5 nov. 2014.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Parecer CNE/CEB nº8, de 2010.** Estabelece normas para aplicação do Inciso IX do Artigo 4º da Lei nº 9.394/96 (LDB), que trata dos padrões mínimos de qualidade de ensino para a Educação Básica pública. 2010. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=866&id=15074&option=com_content>. Acesso em: 12 dez. 2013.

_____. Ministério da Educação. **“Documento final CONAE 2010”.** Disponível em: <http://conae.mec.gov.br/images/stories/pdf/pdf/documetos/documento_final_sl.pdf> Acesso em: 2 jan. 2014.

_____. **Portaria Normativa nº 3, de 2 de março de 2011.** Institui no âmbito do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP, a Prova Nacional de Concurso para o Ingresso na Carreira Docente. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/download/basica/concurso_docente/portaria_institui_prova_03032011.pdf>. Acesso em: 28 set. 2014.

_____. Ministério da Educação. **Portaria nº 1.328, de 23 de setembro de 2011.** Institui a Rede Nacional de Formação Continuada dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/Portaria1328_230911_Rede_NacionalFormProfMagistEdBas.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2013.

_____. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.** Regula o acesso a informações previsto no Inciso XXXIII do art. 5º, no Inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei no 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei no 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm>. Acesso em: 3 dez. 2014.

_____. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Percentual do Investimento Total em Relação ao PIB por Nível de Ensino 2000-2011.** Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/estatisticas-gastoseducacao-indicadores_financeiros-p.t.i._nivel_ensino.htm> Acesso em: 3 mar. 2014.

_____. **Projeto de Lei da Câmara nº 103, de 2012.** Plano Nacional de Educação 2011-2020. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=115871&tp=1>>. Acesso em: 2 set. 2013.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Parecer CNE/CEB nº 18, de 2012.** Reexame do Parecer CNE/CEB nº 9/2012, que trata da implantação da Lei nº 11.738/2008. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=17576&Itemid=866>. Acesso em: 4 fev. 2014.

_____. **Lei nº 12.796, de 4 de abril de 2013.** Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112796.htm>. Acesso em: 19 de abr. 2013.

_____. Ministério da Educação. **Portaria Interministerial nº 16, de 17 de dezembro de 2013.** Disponível em: <http://www.lex.com.br/legis_25182827_PORTARIA_INTERMINISTERIAL_N_16_DE_17_DE_DEZEMBRO_DE_2013.aspx>. Acesso em: 12 ag. 2013.

_____. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm>. Acesso em: 27 jul. 2014.

_____. Ministério da Educação. **De onde vêm os recursos dos Fundeb?** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=86&id=142&option=com_content&view=article>. Acesso em: 6 nov. 2014.

CAETANO, E.; NEVES, C. E. P. **Feminização do magistério:** algumas questões. Disponível em: <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/seminario/seminario8/_files/UFg25y3D.doc>. Acesso em: 3 ago. 2014.

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

CAMARGO, R. B. de. et al. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v.25, n.2, p. 341-363, mai./ago. 2009.

CAPES. **Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica- PARFOR.** Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/educacao-basica/parfor>>. Acesso em: 12 fev. 2014.

CARNEIRO, F. H. R. **O piso salarial nacional:** a valorização do professor na constituição de 1988. 2012. 230 f. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012.

CASCAVEL. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 4.212, de 30 de março de 2006.** Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Cargos, Carreira, Salários e valorização dos professores da rede municipal de ensino de Cascavel- PR, e dá

outras providências. Disponível em: <http://www.cascavel.pr.gov.br/portal_servidor/legislacao.php?pag=4>. Acesso em: 12 ago. 2013.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 6.008, de 28 de março de 2012**. Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Cargos, Carreira, Salários e valorização dos professores da rede municipal de ensino de Cascavel- PR, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.camaracascavel.pr.gov.br/leismunicipais.html?sdetail=1&leis_id=6269>. Acesso em: 2 dez. 2014.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 6.231, de 27 de junho de 2013**. Dispõe sobre alterações na Lei Municipal nº 2.215, de 28.06.1991, na Lei Municipal nº 3.800, de 31.03.2004, na Lei Municipal nº 4.212, de 30.03.2006, na Lei Municipal nº 5.307, de 14.09.2009 e dá outras providências. Disponível em: <http://www.camaracascavel.pr.gov.br/leis-municipais?pdf=1&leis_id=6528&nf=6-231-2013-ii-parte&tmpl=raw>. Acesso em: 2 fev. 2014.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Editais de teste seletivo nº 055, de 2014**. Teste Seletivo Público objetivando a contratação temporária e emergencial para os cargos de Agente Comunitário de Saúde Temporário, Agente de Apoio Temporário, Médico 20 horas Pediatria, Professor Temporário, Professor de Educação Infantil Temporário, e Zelador Temporário. Disponível em: <http://www.cascavel.pr.gov.br/portal_servidor/>. Acesso em: 12 dez. 2014.

CASSETTARI, N. **Remuneração variável para professores**: revisão da literatura e desdobramentos no estado de São Paulo. 2010. 130 f. Dissertação (Mestrado em educação)- Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

CERRO AZUL. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal Lei nº 45, de 21 de novembro de 2011**. Altera a Lei nº 03/2004 e substitui o anexo I, e dá outras providências.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Teste seletivo nº 001/2011, Edital nº 001/2011**. Teste seletivo sob regime celetista, para provimento temporário de cargos do quadro geral dos servidores municipais, da Prefeitura Municipal. Disponível em: <<http://www.pciconcursos.com.br/concurso/prefeitura-de-cerro-azul-pr-200-vagas>>. Acesso em: 3 dez. 2014.

CHAVES, V. L. J. Educação pública, gratuita e de qualidade na perspectiva do trabalho. In.: BERTOLDO, E.; MOREIRA, L. A. L.; JIMENEZ, S. (Orgs.). **Trabalho, educação e formação humana**: frente à necessidade histórica da revolução. São Paulo: Instituto Lukács, 2012, p. 201-214.

CIRILO, P. R. **As políticas de valorização docente no estado de Minas Gerais**. 2012. 154 f. Dissertação (mestrado em educação)- Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO. PNE: Mais Futuro para a Educação Brasileira. **Cadernos de Educação**, Brasília, Ano XVIII, n. 28, p.335-457, nov. 2014.

_____. **“Posição do Consed é arrogante e desqualifica debate de 14 meses sobre Piso”**. Disponível em: <<http://www.cnte.org.br/index.php/comunica%C3%A7%C3%A3o/noticias/1015-posicao-do-consed-arrogante-e-desqualifica-debate-de-14-meses-sobre-piso>>. Acesso em: 12 nov. 2013.

CONSELHO NACIONAL DE SECRETÁRIOS DE EDUCAÇÃO. **Políticas de valorização do magistério público estadual da educação básica**. Ano I, n. 1. RH cadernos, 2014.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. República Federativa do Brasil. **Relatório de avaliação da execução de programas de governo nº 22-** complementação da União ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb. Brasília, maio 2013. Disponível em: <http://sistemas.cgu.gov.br/relats/uploads/5489_%20Relatorio_Fundeb_25062013.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2014.

CURITIBA. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Ordinária 6.761, de 08 de novembro de 1985**. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal. Disponível em: <http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/BibLegVerForm.do?select_action=&popup=s&chamado_por_link&nor_id=7686&pesquisa=>. Acesso em: 12 jul. 2013.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei ordinária 7.670, de 10 de junho de 1991**. Institui o Plano de Carreiras da Administração Municipal. Disponível em: <http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/BibLegVerForm.do?select_action=&popup=s&chamado_por_link&nor_id=8595&pesquisa=>. Acesso em: 12 jul. 2013.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº Lei nº 10.190, de 28 de junho de 2001**. Institui o plano de carreira do magistério público municipal, alterando as leis nº 8.580/94, 6.761/85 e 8.579/94. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/22056954/lei-n-10190-de-28-de-junho-de-2001-do-municipio-de-curitiba>>. Acesso em: 6 jun. 2013.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 14.544, de 11 de novembro de 2014**. Institui o Plano de Carreira do Profissional do Magistério de Curitiba. Disponível em: <http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/BibLegVerForm.do?select_action=&popup=s&chamado_por_link&nor_id=15734&pesquisa=>. Acesso em: 6 dez. 2014.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei ordinária 13.951, de 9 de abril de 2012**. Concede aumento de vencimento salarial para a Carreira do Magistério Municipal, regida pela Lei nº 10.190, de 28 de junho de 2001, e altera dispositivo da Lei nº 13.777, de 28 de junho de 2011, que institui a Gratificação Única e Variável dos Programas de Qualidade e Produtividade. Disponível em: <http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/BibLegVerForm.do?select_action=&popup=s&chamado_por_link&nor_id=15081&pesquisa=>. Acesso em: 7 dez. 2014.

CURY, C. R. J. **Educação e contradição**: elementos de metodológicos para uma teoria crítica do fenômeno educativo. 5. ed. São Paulo: Editora Cortez, 1992.

_____. Educação e crise: perspectivas para o Brasil. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 113, p. 1.089-1.098, out./dez. 2010. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>> Acesso em: 3 mar. 2014.

CUSTODIO, M. do C. **Profissionalização do Magistério na Educação Básica**: análise da valorização profissional do professor da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental. 2011. 284 f. Tese (Doutorado em Educação)- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011.

DARCOLETO, C. A. da S.; MASSON, G. Atuação do Fórum Permanente de Apoio à Formação Docente no Estado do Paraná. In.: IX Anped Sul, 2012, Caxias do Sul. **Anais**, Caxias do Sul, 2012. Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/9anpedsul/paper/viewFile/1208/131>>. Acesso em: 15 fev. 2014.

DIAS, M. Governo paulista quer valorizar os melhores professores. **VEJA.COM**. São Paulo, p. 1-2, nov. 2009. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/educacao/salario-professores-sp-pode-aumentar-240/imprimir>>. Acesso em: 7 out 2014.

DOURADO, L. F. Federalismo e educação: novos marcos e perspectivas. Entrevista. **Revista Retratos da escola**, Brasília, v. 6, n. 10, p. 11-19, jan./jun. 2012. Disponível em: <http://www.esforce.org.br/index.php/semestral/article/view/167/324>>. Acesso em: out. 2014.

DOUTOR ULYSSES. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 03, de 02 de março de 2004**. Dispõe sobre o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Doutor Ulysses, estado do Paraná.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 10, de 17 de dezembro de 2009**. Altera a Lei nº 03/2004 e substitui o anexo I, e dá outras providências.

FARENZENA, N. Políticas de Assistência financeira da União no marco das responsabilidades (inter) governamentais em educação básica. In: Anped/ GT 5 (Estado e Políticas Educacionais), Curitiba, **Anais**, Curitiba: UPPR, 2010. Disponível em: <<http://www.gt5.ufpr.br/2010/anais/comunica/mesa1/Nalu%20Farenzena.pdf>>. Acesso em: 2 out. 2014.

FERNANDES, F. das C. **Funcionários de escola são profissionais da educação**. Disponível em: <<http://www.cnte.org.br/index.php/comunica%C3%A7%C3%A3o/artigos/2563-artigo-funcionarios-de-escola-sao-profissionais-daeducacao>>. Acesso em: 3 ago. 2014.

FERNANDES, M. D. E.; RODRIGUEZ, M. V. O processo de elaboração da Lei nº 11.738/2008 (Lei do Piso salarial Profissional Nacional para carreira e remuneração docente): trajetória, disputas e tensões. **Revista Histedbr-online**, Campinas, n.41, p. 88-101, mar. 2011. Disponível em: <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/edicoes/41/art06_41.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2014.

FERREIRA, M. A. dos. S. **Valorização do magistério da educação básica no RN**: participação do SINTE e do governo estadual na implementação do piso salarial profissional nacional na rede pública estadual no ano de 2009. 2010. 277 f. Dissertação (Mestrado em educação)- Universidade Federal do Rio grande do Norte, Natal, 2010.

FERREIRA, G. S. Há riscos para o País com a desvalorização profissional. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 6, n. 11, p. 339-353, jul./dez. 2012. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>>. Acesso em: 4 set. 2014.

_____. Uma conquista histórica, o Fundeb está em risco. **Cadernos de Educação**, Brasília, n. 27, p. 191-211, jul./dez., 2014.

FLACH, S. de F. **Avanços e limites na implementação da qualidade social da educação na política educacional de Ponta Grossa - Gestão 2001-2004**. 2005, 175p. Dissertação (Mestrado em educação)- Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005.

_____. Quanto vale o trabalho do professor? Desvelando o processo de desvalorização salarial em Ponta Grossa – PR. **Práxis Educativa**, Ponta Grossa, v. 8, n. 1, p. 63-84, jan./jun. 2013.

FRANÇA, M. et. al. Política de valorização do magistério público: os planos de cargos, carreira e remuneração das redes estadual do Rio Grande do Norte e municipal de Natal e o piso salarial profissional nacional. **Educação em foco**, n. 19, p. 275-299, jun. 2012.

FRANCO, A. S. M. Produção Industrial no Paraná em 2013. **Análise Conjuntural**, v.36, n.1-2, jan./fev. 2014. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/biblioteca/docs/bol_36_1d.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2014.

FREITAS, Profissionais da educação: remuneração, piso nacional e mecanismos de premiação. **Em questão**, São Paulo, v. 4, p. 43-45, 2007.

FRIGOTTO, G. O enfoque da dialética materialista histórica na pesquisa educacional. In: FAZENDA, I. (Org.). **Metodologia da pesquisa educacional**. 7. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001, p.71-90.

GAMBOA, S.S. **Pesquisa em educação: métodos e epistemologias**. Chapecó: Argos, 2007.

GATTI, B. Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na Educação Básica. **Cadernos de pesquisa**, v. 42, n. 145, p. 88-111, jan./abr. 2012.

G1. Estudantes brasileiros ficam entre últimos em teste de raciocínio. **G1**. São Paulo, 01 abr. 2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/educacao/noticia/2014/04/brasil-fica-entre-ultimos-em-teste-para-estudantes-resolverem-problemas.html>> Acesso em: 12 abr. 2014.

G1. Brasil melhora IDH, mas mantém 85ª posição no ranking mundial. **G1**. Brasília, 14 mar. 2013. Disponível em: < <http://g1.globo.com/brasil/noticia/2013/03/brasil-melhora-idh-mas-mantem-85-posicao-no-ranking-mundial.html>>. Acesso em: 12 mai. 2014.

GOIS, A. Brasil entra no grupo dos países com mais alto IDH. **Folha de São Paulo**. 28 nov. 2007. Disponível em:<<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc2811200721.htm>>. Acesso em: 13 jun. 2014.

GOIS, A.; WEBER, D. Professor: ainda o pior salário. **O Globo**. 21 mai. 2012. Disponível em:<<http://www.todoselaeducacao.org.br/comunicacaoemidia/educacaonamidia/22840/professor-ainda-o-pior-salario/>>. Acesso em: 27 dez. 2013.

GOMES, V. C. O ajuste das políticas educacionais às determinações do capital em crise: considerações iniciais sobre os rumos na América Latina. In.: BERTOLDO, E.; MOREIRA, L. A. L.; JIMENEZ, S. (Orgs.). **Trabalho, educação e formação humana: frente à necessidade histórica da revolução**. São Paulo: Instituto Lukács, 2012, p. 187-198.

GOUVEIA, A. B. **Partidos políticos e trajetórias da política educacional municipal: um estudo sobre uma administração do PFL em Curitiba e do PT em Londrina (2001-2004)**. Tese (Doutorado em educação). Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

GOUVEIA, A. B. et al. Condições de trabalho docente, ensino de qualidade e custo-aluno-ano. **Revista brasileira de política e administração da educação**, v. 22, p. 253-276, jul./dez. 2006. Disponível em: <www.seer.ufrgs.br/rbpae/article/download/18883/10998> Acesso em: 21 ago. 2013.

GOUVEIA, A. B.; TAVARES, T. M. O magistério no contexto federativo: Planos de carreira e regime de colaboração. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 6, n. 10, p. 185-197, jan.-jun. 2012. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>>. Acesso em: 12 mai. 2014.

GOUVEIA, A. B.; FERRAZ, M. A. Política educacional pública e sindicalismo docente na Região Metropolitana de Curitiba (PR). **Jornal de políticas educacionais**, n. 10, ago. 2011. Curitiba, 2011.

GUARAQUEÇABA. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 93, de 1º de junho de 2010**. Altera os anexos II e IV dos grupos ocupacionais grupo I e grupo II do quadro próprio do magistério municipal de que trata a lei nº 28/2001 (estatuto do magistério e plano de carreira e remuneração e dá outras providências). Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/legislacao-municipal/3286/leis-de-guaraquecaba>> Acesso em: 2 out. 2013.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 178, de 15 de agosto de 2011**. Altera os anexos da Lei nº 28/2001, que dispõe sobre o estatuto do magistério, plano de carreira, remuneração e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/legislacao-municipal/3286/leis-de-guaraquecaba>>. Acesso em: 4 mai. 2014.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 207, de 13 de dezembro de 2011**. Altera a lei nº 28, de 20 de dezembro de 2001, que dispõe sobre o estatuto do magistério e plano de carreira e remuneração dos servidores públicos do município de Guaraqueçaba, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/legislacao-municipal/3286/leis-de-guaraquecaba>>. Acesso em: 3 nov. 2013.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 216, de 10 de abril de 2012**. Altera os anexos II e IV dos grupos ocupacionais grupo I e grupo II da lei nº 28/2001 (estatuto do magistério e plano de carreira e remuneração). Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/legislacao-municipal/3286/leis-de-guaraquecaba>>. Acesso em: 3 nov. 2013.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Edital nº 01/2013, de 03 de abril de 2013**. Estabelece as normas destinadas à realização de Processo Seletivo Público para a contratação de pessoal por tempo determinado pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.guaraquecaba.pr.gov.br/concursos/215.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

GURGEL, R. F. **A (des)valorização do magistério potiguar nos anos de 1990**: mapeando restrições na carreira e remuneração dos professores da educação básica. 2006. 126 f. Dissertação (Mestrado em educação)- Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2006.

_____. **Trabalho docente**: políticas de financiamento da carreira e da remuneração dos professores da educação básica de sistemas públicos de ensino. 2012. 224 f. Tese (Doutorado em educação)- Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012.

HYPOLITO, A. M.; OLIVEIRA, J. S.; PIZZI, L. C. V. Reestruturação curricular e auto intensificação do trabalho docente. **Currículo sem Fronteiras**, v.9, n. 2, p.100-112, jul./dez, 2009.

INÁCIO MARTINS. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 434, de 18 de dezembro de 2008**. Institui o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, dispõe sobre suas normas reguladoras e dá outras providências.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 637, de 09 de agosto de 2013**. Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Pessoal do Quadro do Magistério Público Municipal, e revoga a Lei nº 434/2008. Disponível em: <<http://www.camarainaciomartins.pr.gov.br/leis.php?y=2013>>. Acesso em: 19 set. 2013.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Concurso público nº 001/2014, edital nº 001/2014**. Concurso Público de Provas Escritas e títulos, para provimento de vagas existentes, que vierem a vagar ou a serem criadas durante o prazo de validade do concurso, no quadro de servidores do Município de Inácio Martins, nos termos da legislação pertinente e das normas estabelecidas neste Edital. Disponível em: <<http://www.pciconcursos.com.br/concurso/prefeitura-de-inacio-martins-pr-28-vagas>>. Acesso em: 17 nov. 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Informações sobre os municípios brasileiros**. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php>>. Acesso em: 10 jan. 2015.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Índice de Desenvolvimento da Educação Básica**. Disponível em: <<http://ideb.inep.gov.br/>>. Acesso em: 4 abr. 2013.

_____. **Censo Escolar da Educação Básica 2012**. Resumo Técnico. Brasília, 2013. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_basica/censo_escolar/resumos_tecnicos/resumo_tecnico_censo_educacao_basica_2012.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2014.

_____. **Resultados PISA 2012**. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/internacional-novo-pisa-resultados>>. Acesso em: 2 fev. 2014.

INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. **PIB dos municípios do Paraná.** Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/index.php?pg_conteudo=1&cod_conteudo=29>. Acesso em: 8 ago. 2013.

_____. **Cadernos municipais 2015.** Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/index.php?pg_conteudo=1&cod_conteudo=30>. Acesso em: 5 jan. 2015.

JORNAL DE LONDRINA. Região Metropolitana de Londrina ganha mais oito municípios. **Jornal de Londrina.** Londrina, 15 nov. 2013. Disponível em: <<http://www.jornaldelondrina.com.br/cidades/conteudo.phtml?tl=1&id=1425648&tit=Regiao-Metropolitana-de-Londrina-ganha-mais-oito-municipios>>. Acesso em: 2 abr. 2014.

KOSIK, K. **Dialética do concreto.** 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1995.

KUENZER, A. Z. As políticas de formação: A constituição da identidade do professor sobrando. **Educação & Sociedade**, ano XX, n. 68, p. 163-183, dez. 1999. Disponível em: <http://www.plataformademocratica.org/Publicacoes/17019_Cached.pdf>. Acesso em: 03 out. 2014.

LARANJAL. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 34, de 19 de dezembro de 2009.** Altera a Lei nº 03/2004 e substitui o anexo I, e dá outras providências.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Edital do concurso público n.º 001/2013.** Concurso público de provas e de provas e títulos, para o preenchimento de vagas dos cargos especificados e as que vagarem dentro do prazo de validade previsto no Edital, providos pelo Regime Estatutário. Disponível em: <<http://www.laranjal.pr.gov.br/publicacoesAbrir.php?tipo=3>>. Acesso em: 6 dez. 2014.

LIBÂNEO, J. C.; OLIVEIRA, J. F. de.; TOSCHI, M. S. **Educação Escolar: políticas, estruturas e organização.** 9. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

LIMA, J. F. de.; ALVES, L. R. Disparidades espaciais na capacidade da economia regional das microrregiões paranaenses em criar empregos formais: evidências empíricas. In: **Economia paranaense: crescimento e desigualdades regionais.** Ponta Grossa: UEPG, 2013.

LIMA, H. C. Apeoesp contesta critérios de avaliação de mérito. **Jornal Primeira Página.** São Carlos, 23 ago. 2014. Disponível em: <<http://www.jornalpp.com.br/cidades/item/68292-apeoesp-contesta-criterios-de-avaliacao-o-de-merito>>. Acesso em: 29 out. 2014.

LIRA, I. S. de. A valorização do magistério no contexto da política de educação municipal do Recife no período de 2001-2008. In: IV EPEPE. **Anais,** Caruaru, 2012. Disponível em: <http://www.epepe.com.br/EPEPE2012_IV/Trabalhos/05/C-05/C5-87.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2014.

LOURENÇO, M. G. Debilidade Brasileira e Fortalezas Paranaenses. **Análise Conjuntural,** v.36, n. 1-2, jan./fev. 2014. Disponível em: <[n.1-2/jan./fev. 2014http://www.ipardes.gov.br/biblioteca/docs/bol_36_1a.pdf](http://www.ipardes.gov.br/biblioteca/docs/bol_36_1a.pdf)>. Acesso em: 27 out. 2014.

LUCIO, R. **A valorização do magistério público municipal da região metropolitana de Campinas na vigência do Fundef (1998-2006)**. 2013. 386 f. Tese (Doutorado em educação)- Universidade Federal de Campinas, Campinas, 2013.

LUKÁCS, G. **Prolegômenos para uma ontologia do ser social**: questões de princípios para uma ontologia hoje tornada possível. São Paulo: Boitempo, 2010.

LUSTOSA, I. N. **O “prêmio professor alfabetizador” como política de remuneração meritocrática**: o que pensam professores, Gestores educacionais e dirigentes sindicais. 2013, 177 f. Dissertação (Mestrado em educação)- Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2013.

LUZ, Silvia 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. 2008. 250f. Dissertação (Mestrado em Educação)-Centro de Educação-Universidade Federal do Pará, Belém, 2008.

MACHADO, J. P. **Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério**: conflitos e limites de sua implantação na rede pública estadual de Goiás. 219f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Educação) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2010.

_____. Piso e planos de carreira: o debate sobre as ADI. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 6, n. 11, p. 489-505, jul./dez. 2012. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>>. Acesso em: 15 mai. 2014.

MARCELLO, I. E. **Relação entre indicadores do ensino superior e indicadores das contas públicas e sociais nos municípios do Estado do Paraná**. 2012. 133 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 2012. Disponível em: <http://www.bc.furb.br/docs/ds/2012/351906_1_1.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2014.

MARINGÁ. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 790, de 10 de dezembro de 2009**. Dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público municipal de Maringá, revoga a lei complementar nº 272/98 e suas posteriores alterações e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/pr/m/maringa/lei-complementar/2009/79/790/>>. Acesso em: 5 nov. 2013.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 967, de 4 de dezembro de 2013**. Dispõe sobre a criação do cargo de auxiliar educacional e a transformação do cargo de auxiliar de creche, com a formação exigida, e seu enquadramento no plano de cargos, carreira e remuneração do magistério e dá outras providências. Disponível em: <http://sapl.cmm.pr.gov.br:8080/sapl/sapl_documentos/norma_juridica/11939_texto_integral>. Acesso em: 6 jul. 2013.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Editais de concurso público nº 042/2014**. Estabelece as instruções para realização de CONCURSO PÚBLICO de provas e títulos para provimento dos cargos de Auxiliar Educacional, Médico (Clínico Geral), Nutricionista, Professor 20 hs, Professor 20 hs (educação física) e Professor 20 hs (pró libras). Disponível em: <<http://www.agrobase.com.br/concursos/2014/concurso-publico-de-maringa-pr-edital-042-2014/>>. Acesso em: 22 dez. 2014.

MARONEZE, L. F.; LARA, A. M. B. A precarização do trabalho docente no contexto da reorganização capitalista e das mudanças na legislação educacional brasileira pós 1990. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, Londrina, v. 3, n. 2, p.58-70, dez. 2011. Disponível em: < <http://www.portalseer.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/9453/6885>>. Acesso em: 3 dez. 2013.

MARQUES, A.; BRASIL, E.; LIMA, J. Federalismo e educação: Novos marcos e perspectivas. [Editorial]. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 6, n. 10, p. 11-19, jan./jun. 2012. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>> Acesso em: 12 jan. 2014.

MARTINS, M. F. **Marx, Gramsci e conhecimento: ruptura ou continuidade**. Campinas: Autores Associados, 2007, p. 11-159.

MARTINS, P. F. de M. **Carreira e formação de professores no Tocantins: da percepção dos licenciandos da UFT aos planos de carreira e remuneração do magistério público**. 2012. 351 f. Tese (Doutorado em educação)- Universidade Federal de Goiás Goiânia, 2012.

MASSON, G. O Plano de Desenvolvimento da Educação: Análise do projeto do MEC. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 100 - Especial, p. 1231-1255, out. 2007.

_____. **Políticas de formação de professores: as influências do neopragmatismo da agenda pós-moderna**. 2009, 245f. Tese (Doutorado em Educação) – Centro de Ciências da Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

_____. Orientações para o desenvolvimento de investigação em políticas educativas a partir da teoria marxista. In: TELLO, C.; ALMEIDA, M. de L. P. de. (Org.). **Estudos epistemológicos no campo da pesquisa em política educacional**. Campinas: Mercado de Letras, 2013, p. 55-76.

MARX, K. **Contribuição à crítica da economia política**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

MARX, K. ENGELS, F. **A Ideologia Alemã**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

MEGUERDITCHIAN, A. A. **Plano de carreira do professor da rede de educação básica do Estado de São Paulo: expectativas e atendimento**. 2012, 142 f. Dissertação (Mestrado em Educação: História, Política, Sociedade). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012.

MEIRELLES, H. L. **Direito municipal brasileiro**. 9. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1997.

_____. **Direito administrativo brasileiro**. 36. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

MELLO, T. O Plano Nacional de Educação e a importância da educação no Brasil. **CNTE**. 24 mai. 2011. Disponível em: <<http://www.cnte.org.br/index.php/comunicacao/noticias/7580-o-plano-nacional-de-educacao-e-a-importancia-da-educacao-no-brasil.html>>. Acesso em: 12 jan. 2014.

MÉSZÁROS, I. **Para além do capital**: rumo a uma teoria da transição. 1ª ed. Revista. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. **Estrutura social e formas de consciência**: a dialética da estrutura e da história. Volume 2. São Paulo: Boitempo, 2011.

MINHOTO, M. A. O.; PENA, M. G. de. Valorização do Magistério ou Darwinismo Profissional? **Ensaio**: avaliação das políticas públicas em Educação, Rio de Janeiro, v. 19, n. 70, p. 149-164, jan./mar. 2011.

MONLEVADE, J. A. C. de. **Valorização salarial dos professores**: O papel do Piso Salarial Profissional Nacional como Instrumento de Valorização dos Professores da Educação Básica Pública. 2000. 317 f. Tese (Doutorado em educação)- Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

NASCIMENTO, J. B. do. **O financiamento da educação básica e a política de fundos em Goiás (1998 - 2011)**: municipalização, redistribuição dos recursos e (des)valorização do magistério. 2011. 130 f. Dissertação (Mestrado em educação)- Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.

OLIVEIRA, D. A. Das políticas de governo a política de estado: reflexões sobre a atual agenda educacional brasileira. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 32, n. 115, p. 323-337, abr./jun. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v32n115/v32n115a05.pdf>> Acesso em: 2 out. 2014.

OLIVEIRA, R. de. O empresariado industrial e a educação brasileira. **Revista Brasileira de Educação** [online], n.22, p. 47-60, jan.-abr. 2003.

PANIAGO, M. C. S. Keynesianismo, Neoliberalismo e os antecedentes da “crise”. In: PANIAGO, M. C. S. **Marx, Mézáros e o estado**. São Paulo: Instituto Lukács, 2012, p. 59-80.

PARANÁ. Casa Civil. **Lei Complementar nº 103, de 15 de março de 2004**. Regulamenta o Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE. Disponível em: <<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=7470&codItemAto=63745>>. Acesso em: 25 out. 2014.

_____. Casa Civil. **Lei Complementar nº 130, de 14 de Julho de 2010**. Regulamenta o Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE. Disponível em: <<http://www.nre.seed.pr.gov.br/franciscobeltrao/arquivos/File/disciplinas/pde/lei130.pdf>>. Acesso em: 25. Out. 2014.

_____. **Origem do nome e criação da Província**. Disponível em: <<http://www.cidadao.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=72>>. Acesso em: 8 nov. 2014.

_____. Gestão do Dinheiro Público. **Demonstrativo das despesas realizadas com recursos do Fundeb- Novembro 2014**. Disponível em: <<http://www.gestaodinheiropublico.pr.gov.br/Gestao/repasses/index.jsp>>. Acesso em: 2 jan. 2015.

_____. Gestão do Dinheiro Público. **Repasse Financeiros aos Municípios 2015**. Disponível em: <<http://www.gestaodinheiropublico.pr.gov.br/Gestao/repasse/index.jsp>>. Acesso em: 3 dez. 2014.

PATO BRANCO. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 3.288, de 3 de dezembro de 2009**. Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e Salários-PCCS do Magistério do Município de Pato Branco e revoga a lei nº 1.743, de 6 de julho de 1998.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 3.595, de 17 de maio de 2011**. Altera Anexos da Lei Municipal nº 3.288, de 3 de dezembro de 2009. Disponível em: <[http://camarapatobranco.com.br/uploads /laws/1/2011/3595.pdf](http://camarapatobranco.com.br/uploads/laws/1/2011/3595.pdf)>. Acesso em: 4 ago. 2013.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 3.810, de 30 de março de 2012**. Altera os Anexos III, III-A e VI da Lei Municipal nº 3.288, de 3 de dezembro de 2009. Disponível em: <<http://www.camarapatobranco.com.br/uploads/laws/1/2012/3810.pdf>>. Acesso em: 7 jul. 2014.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei nº 4.018, de 26 de abril de 2013**. Altera os Anexos III, III-A e VI da Lei nº 3.288, de 3 de dezembro de 2009. Disponível em: <[http://www. camarapatobranco.com.br/uploads/laws/1/2013/4018.pdf](http://www.camarapatobranco.com.br/uploads/laws/1/2013/4018.pdf)>. Acesso em: 7 jul. 2014.

PERONI, V. **Política Educacional e papel do Estado**: no Brasil dos anos 1990. São Paulo: Xamã, 2003.

_____. Mudanças na configuração do Estado e sua influência na política educacional. In: PERONI, V.; BAZZO, V. L.; PEGORARO, L. (Orgs.). **Dilemas da educação brasileira em tempos de globalização neoliberal**: entre o público e o privado. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006. p. 11-23.

_____. Redefinições no papel do Estado: parcerias público-privadas e a democratização da educação. **Arquivos Analíticos de Política Educativa**, v. 21, n. 47; p. 1-17, mai.2013.

PIMENTEL, G. S. R.; PALLAZZO, J.; OLIVEIRA. Z. R. B. B. Os planos de carreira premiam os melhores professores? **Ensaio**: avaliação e políticas públicas em educação, Rio de Janeiro, v. 17, n. 63, p. 355-380, abr./jun. 2009.

PINTO, J. M. de R. A política recente de fundos para o financiamento da educação e seus efeitos no pacto federativo. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 100, p. 877-897, out. 2007.

_____. Remuneração adequada do professor: Desafio à educação brasileira. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 3, n. 4, p. 51-67, jan./jun. 2009. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>>. Acesso em: 29 ago. 2014.

_____. Financiamento da Educação Básica: A divisão de responsabilidades. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 6, n. 10, p. 155-172, jan./jun. 2012. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>> Acesso em: 12 jan. 2014.

_____. O Fundeb e a remuneração dos profissionais da educação. **Cadernos de Educação**, Brasília, n. 27, p. 151-174, jul./dez. 2014.

PNUD. Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil. **IDH 2013**. Disponível em: <<http://atlasbrasil.org.br/2013/perfil>>. Acesso em: 13 set. 2013.

PORTAL ANPED. Entrevista com José Marcelino Rezende Pinto – PNE. 7 abr. 2014. **Portal Anped**. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/news/entrevista-com-jose-marcelino-rezende-pinto-pne>>. Acesso em: 5 nov. 2014.

PORTAL VIVA. **Inscrições para Programa de Valorização pelo Mérito 2014 vão até dia 23**. 20 jun. 2014. Disponível em: <http://www.portalviva.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=10592:-educacao-abre-inscricoes-para-programa-de-valorizacao-pelo-merito-2014&catid=11:edu&Itemid=4>. Acesso em: 28 nov. 2014.

QUATRO PONTES. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Lei Municipal nº 975, de 12 de novembro de 2009**. Altera a Lei nº 03/2004 e substitui o anexo I, e dá outras providências.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. **Edital nº 039/2014. Concurso público n.º 001/2014**. Concurso público de provas e de provas e títulos para o preenchimento de vagas dos cargos abaixo especificados providos pelo regime estatutário – lei Municipal nº 051/1993. Disponível em: <http://www.conseesp.com.br/imagens_arquivos/concursos/arquivos/2144_quatropontespr00_114.pdf>. Acesso em: 19 dez. 2014.

_____. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. 2014. **História**. Disponível em: <<http://www.quatropontes.pr.gov.br/>> Acesso em: 23 nov. 2014.

RAIHER, A. P.; LIMA, J. F. de. Potencial de atração e desigualdades: um perfil da polarização e periferização da economia regional paranaense. In: RAIHER, A. P. (Org.). **Economia paranaense: crescimento e desigualdades regionais**. 1ª reimpressão. Ponta Grossa: UEPG, 2013, p. 11-54.

RAIHER, A. P.; DATHEIN, R. O capital humano e sua influência no crescimento econômico das microrregiões paranaenses. In: RAIHER, A. P. (Org.). **Economia paranaense: crescimento e desigualdades regionais**. Ponta Grossa: UEPG, 2013, p.93-148.

RAMOS, G. P. **Entre a proposta e o pretexto da qualidade do ensino: uma leitura sobre os limites da valorização docente a partir do Fundef**. 2008. 311 f. Tese (Doutorado em educação)- Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2008.

ROCHA, M. da C. **Políticas de valorização do magistério: remuneração, planos de carreira, condições de trabalho- uma análise da experiência de Belo Horizonte**. 2009. 341 f. Tese (Doutorado)- Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

ROCHA, M. I. C., Estado e governo: diferença conceitual e implicações práticas na pós-modernidade. **Revista Uniara**, n. 21/22, p. 140-145, 2008/2009.

RODRÍGUEZ, M. V. Reformas educacionais e proletarização do trabalho docente. **Acta Science Human and Social Sciences**, Maringá, v. 30, n. 1, p. 45-56, 2008.

RODRÍGUEZ, M. V.; FERNANDES, M. D. E.; SIMÕES, C. H. Planos de cargos, carreira e remuneração do magistério sul mato-grossense (1979-2010): primeiras aproximações. **Educação em foco**, n. 19, p. 33-55, jun. 2012.

ROSEMBERG, F. Organizações multilaterais, estado e políticas de educação infantil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 115, p. 25-63, mar. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n115/a02n115.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2014.

SALES, L. C. Piso salarial nacional no plano de carreira do magistério público do município de Teresina. **Educação em foco**, n. 19, p. 257-273, jun. 2012.

SAVIANI, D. O Plano de Desenvolvimento da Educação: Análise do projeto do MEC. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 100, Especial, p. 1231-1255, out. 2007.

_____. Formação de professores: aspectos históricos e teóricos do problema no contexto brasileiro. **Revista Brasileira de Educação**, v. 14, n. 40, jan./abr. 2009.

SENA, P. A legislação do Fundeb. **Cadernos de Pesquisa**, v. 38, n. 134, maio/ago. 2008.

SCHEIBE, L. Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo plano nacional de educação. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 112, p. 981-1000, jul./set. 2010.

SCHREIBER, M. Medicina é a carreira com maior remuneração e escassez de profissionais. **Folha de São Paulo**. Brasília, 3 jul. 2013. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2013/07/1305306-profissionais-de-medicina-tem-o-maior-salario-do-brasil-diz-ipea.shtml>>. Acesso em: 20 jul. 2014.

SILVA, S. O. **O impacto do Fundef/Fundeb na remuneração dos profissionais do magistério da educação básica da rede estadual do Piauí**. 2008. 108 f. Dissertação (Mestrado em educação)- Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2008.

SILVA, M. A. Qualidade social da educação pública: algumas aproximações. **Cadernos Cedes**, Campinas v. 29, n. 78, p. 216-226, mai./ago. 2009. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/ccedes/v29n78/v29n78a05.pdf>. Acesso em: 3 dez. 2013.

SILVA, E. C. da. **A política salarial para os professores da educação básica da rede municipal no contexto do Fundeb nos municípios de Óbidos e Oriximiná-Pará**. 2010. 190 f. Dissertação (Mestrado em Educação)- Universidade Federal do Pará, Belém, 2010.

_____. **O Fundeb e o salário dos professores da Educação Básica nos municípios de Óbidos e Oriximiná- Pará: reflexões sobre a valorização docente**. 2013. Disponível em: <<http://www.anpae.org.br/simposio2011/cdrom2011/PDFs/trabalhosCompleto/comunicacoesRelatos/0153.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2013.

SILVA, L. G. da.; SILVA, M. C. da. Condições de trabalho e saúde de professores pré-escolares da rede pública de ensino de Pelotas, RS, Brasil. **Ciência e Saúde Coletiva**, p.

3137-3146, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232013001100004&script=sci_arttext>. Acesso em: 12 fev. 2014.

SOUSA, A. R. de. et al. Planos de carreiras da rede estadual de ensino do Paraná e da rede municipal de ensino de Curitiba: um exercício comparativo. **Educação em foco**, n. 19, jun. 2012, p. 301-330.

SOUSA, S. M. Z. Avaliação e carreira do magistério. Premiar o mérito? **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 2, n. 2-3, p. 81-93, jan./dez. 2008. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>>. Acesso em: 8 nov. 2013.

SOUSA, A. A.; **A Política de Fundo Público para o Financiamento da Educação Básica: impacto e impasses no Município de Fortaleza**. 2009. 323 f. Tese (Doutorado em Educação)- Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2009.

SOUZA, M. B. de. **Política de valorização dos profissionais da educação básica na rede estadual de ensino do Pará**. 2012. 213 f. Dissertação (Mestrado em educação)- Universidade Federal do Pará, Belém, 2012.

SOUZA, O. O. de. **A política de formação e valorização de professores no estado do Piauí no período de 2003 a 2010**. 2011, 114 f. Dissertação (Mestrado em educação)- Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2011.

SUBIRÁ, J. A. A. **Um panorama da remuneração inicial dos professores nos municípios do primeiro anel metropolitano de Curitiba: configurações, impasses e perspectivas**. 2012 196 f. Dissertação (Mestrado em educação)- Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2012.

SUBIRÁ, J.; GODOY, M. Remuneração dos professores no Paraná: uma análise das condições de vencimento inicial na rede estadual de ensino e na rede municipal de ensino de Curitiba. **Revista de Financiamento da Educação**, Curitiba, v. 2, n. 9, 2012.

TERRA. **Piso salarial dos professores**. 2014. Disponível em: <<http://noticias.terra.com.br/educacao/salarios-professores/>>. Acesso em: 12 mai. 2014.

TESOURO NACIONAL. **Transferências constitucionais- estados e municípios**. Disponível em: <http://www3.tesouro.gov.br/estados_municipios/estados_novosite.asp> Acesso em: 8 jan. 2015.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. **Anuário Brasileiro da Educação Básica 2013**. São Paulo: Moderna, 2013. Disponível em: <http://www.todospelaeducacao.org.br/arquivos/biblioteca/anuario_educacao_2013.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2014.

_____. **Mantenedores**. Disponível em: <http://www.todospelaeducacao.org.br/quem-somos/quem-esta-conosco/?tid_lang=1>. Acesso em: 7 out. 2014.

TONET, I. **Educação, cidadania e emancipação humana**. São Paulo: Instituto Lukács, 2010. Disponível em: <http://www.ivotonet.xpg.com.br/arquivos/educacao_cidadania_e_emancipacao_humana.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2013.

_____. **Educação contra o capital**. 2. ed. São Paulo: Instituto Lukács, 2012.

_____. **Método científico:** uma abordagem ontológica. São Paulo: Instituto Luckács, 2013.

TORRES, R. M. **Educação para todos:** a tarefa por fazer. Trad. Daisy Moraes. Porto Alegre: Artmed Editora, 2001.

TUMOLO, P. S. Reestruturação produtiva no Brasil: um balanço crítico introdutório da produção bibliográfica. **Educação & Sociedade**, vol.22, n.77, p. 71-99, 2001.

VANHONI, A. **PNE:** Plano Nacional de Educação. p. 1-43. Disponível em: <http://www.vanhoni.com.br/imprensa/pne_vanhoni.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2014.

VARGAS, G. **Valorização salarial docente:** implicações das políticas públicas educacionais relativas à remuneração do magistério no setor privado de ensino. 2012. 81 f. Dissertação (mestrado em educação)- Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

VASCONCELOS, J. R. de; CASTRO, D. Paraná: Economia, Finanças Públicas e Investimentos nos Anos 90. In: **Texto para Discussão n. 624**. IPEA, Instituto de pesquisa Econômica Aplicada. Brasília, fev. 1999. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0624.pdf>. Acesso em jun. 2014.

VIEIRA, J. M. D. **Piso Salarial para os Educadores Brasileiros:** quem toma partido? 2012. 294 f. Tese (Doutorado em Educação)- Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

_____. Piso salarial e federalismo: Muitos passos e compassos. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 6, n. 10, p. 199-209, jan./jun. 2012. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>>. Acesso em: 2 ago. 2013.

_____. **Piso Salarial para os educadores brasileiros:** quem toma partido? Campinas, São Paulo: Autores Associados, 2013.

VIEIRA, J. N. **Professores em movimento:** a luta pela definição do estatuto e plano de carreira do magistério em Petrolina- PE. 2002. 231 f. Dissertação (Mestrado em Educação)- Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2002.

WALTER, B.M. A vergonha da cidade mais pobre. **Gazeta do Povo**, 15 dez. 2011. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vidaecidadania/retratosparana/conteudo.phtml?id=1203355>>. Acesso em: 26 jul. 2014.

WINK, S. E. D. **A política de valorização dos docentes da rede pública de Teutônia- RS:** um estudo sobre os limites e as possibilidades. 2009. 141 f. Dissertação (Mestrado em educação)- Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2009.

Apêndice A- Teses e dissertações produzidas de 2000-2014, autores, instituições e seus respectivos programas de pós-graduação

Quadro 20- Teses e dissertações produzidas de 2000-2014, autores, instituições e seus respectivos programas de pós-graduação.

(continua)

Título	Ano	Autor	T/ D	Instituição	Programa de Pós-Graduação
Valorização salarial dos professores: o papel do Piso Salarial Profissional Nacional como instrumento de valorização dos professores da Educação Básica Pública	2000	João Antonio Cabral de Monlevade	T	Universidade Estadual de Campinas	Educação
Professores em movimento: a luta pela definição do estatuto e plano de carreira do magistério em Palotina- PE	2002	Josenilton Nunes Vieira	D	Universidade Federal da Bahia	Educação
Gestão da educação e políticas de valorização do magistério para o ensino fundamental na atualidade: a resposta do município de Panelas à questão	2003	Ana Lúcia Borba de Arruda	D	Universidade Federal de Pernambuco	Educação
A (des)valorização do magistério potiguar nos anos de 1990: mapeando restrições na carreira e remuneração dos professores da educação básica	2006	Rogério Fernandes Gurgel	D	Universidade Federal da Paraíba	Educação
A remuneração do trabalho do professor no ensino fundamental público brasileiro	2008	Kalinca Léia Becker	D	Universidade de São Paulo	Ciências
Carreira e perfil do profissional da educação na rede municipal de Curitiba: história e impacto da política brasileira de valorização do magistério	2008	Diana Cristina de Abreu	D	Universidade Federal do Paraná	Educação
Entre a proposta e o pretexto da qualidade do ensino: uma leitura sobre os limites da valorização docente a partir do Fundef	2008	Géssica Priscila Ramos	T	Universidade Federal de São Carlos	Educação
A valorização do profissional da educação e a carreira docente: a experiência do governo de frente popular em Belém do Pará	2008	Sílvia Letícia D'oliveira da Luz	D	Universidade Federal do Pará	Educação
Política salarial dos professores da rede pública no contexto da municipalização do ensino no estado do Pará	2009	Antonio Carlos Martins Barros	D	Universidade Federal do Pará	Educação
Políticas de valorização do magistério: remuneração, plano de carreira, condições de trabalho- uma análise da experiência de Belo Horizonte	2009	Maria da Consolação Rocha	T	Universidade de São Paulo	Educação
A política de valorização dos docentes da rede pública de Teutônia- RS: um estudo sobre os limites e as possibilidades	2009	Susiane Elise Drehmer Wink	D	Universidade do Vale do rio dos Sinos	Educação
Piso salarial profissional nacional do magistério: conflitos e limites de sua implantação na rede pública estadual de Goiás	2010	Jarbas de Paula Machado	D	Universidade Federal de Goiás	Educação

(continua)

Remuneração variável para professores: revisão da literatura e desdobramentos no estado de São Paulo	2010	Nathalia Cassettari	D	Universidade de São Paulo	Educação
A política salarial para os professores da educação básica da rede municipal no contexto do Fundeb nos municípios de Óbidos e Oriximiná-Pará	2010	Eldra Carvalho da Silva	D	Universidade Federal do Pará	Educação
Valorização do magistério da educação básica no RN: participação do SINTE e do governo estadual na implementação do piso salarial profissional nacional na rede pública estadual no ano de 2009.	2010	Maria Aparecida dos Santos Ferreira	D	Universidade Federal do Rio grande do Norte	Educação
A valorização do trabalho do professor para além da remuneração	2011	Andréa Cristina Berlatto	D	Universidade Federal de Santa Catarina	Educação
O financiamento da educação básica e a política de fundos em Goiás (1998 - 2011): municipalização, redistribuição dos recursos e (des)valorização do magistério	2011	João Batista do Nascimento	D	Universidade Federal de Goiás	Educação
Profissionalização do magistério na educação básica: análise da valorização profissional do professor da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental	2011	Maria do Carmo Custódio	T	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo	Educação
A política de formação e valorização de professores no estado do Piauí no período de 2003 a 2010.	2011	Orleans Oliveira de Souza	D	Universidade Nove de Julho	Educação
Carreira e formação de professores no Tocantins: da percepção dos licenciandos da UFT aos planos de carreira e remuneração do magistério público	2011	Paulo Fernando de Melo Martins	T	Universidade Federal de Goiás	Educação
O impacto do Fundef/Fundeb na remuneração dos profissionais do magistério da educação básica da rede estadual do Piauí	2011	Samara de Oliveira Silva	D	Universidade Federal do Piauí	Educação
Plano de carreira do professor da rede de educação básica do Estado de São Paulo: expectativas e atendimento	2012	Alan Ary Meguerditchian	D	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo	Educação
O piso salarial nacional: a valorização do professor na constituição de 1988	2012	Flávio Henrique Rodrigues Carneiro	D	Universidade Federal do Rio grande do Norte	Direito
Valorização salarial docente: Implicações das políticas públicas educacionais relativas à remuneração do magistério no setor privado de ensino	2012	Gisele Vargas	D	Universidade do Sul de Santa Catarina	Educação

(conclusão)

Piso Salarial para os Educadores Brasileiros: quem toma partido?	2012	Juçara Maria Dutra Vieira	T	Universidade de Brasília	Educação
Um panorama da remuneração inicial dos professores nos municípios do primeiro anel metropolitano de Curitiba: configurações, impasses e perspectivas	2012	Juliana Aparecida Alves Subirá	D	Universidade Federal do Paraná	Educação
Fundef (1996-2006): a remuneração dos professores do ensino fundamental da rede pública municipal de natal/RN	2012	FádylaKéssia Rocha de Araújo	D	Universidade Federal do Rio Grande do Norte	Educação
Política de valorização dos profissionais da educação básica na rede estadual de ensino do Pará	2012	Michele Borges de Souza	D	Universidade Federal do Pará	Educação
Trabalho docente: políticas de financiamento da carreira e da remuneração dos professores da educação básica de sistemas públicos de ensino	2012	Rogério Fernandes Gurgel	T	Universidade Federal da Paraíba	Educação
As políticas de valorização docente no estado de Minas Gerais	2012	Pauliane Romano Cirilo	D	Universidade Federal de Minas Gerais	Educação
O “prêmio professor alfabetizador” como política de remuneração meritocrática: o que pensam professores, gestores educacionais e dirigentes sindicais	2013	Irene Nunes Lustosa	D	Universidade Federal do Piauí	Educação
Os impactos do Fundeb na valorização do magistério no município de Magalhães Barata-PA	2013	Dina Carla da Costa Bandeira	D	Universidade Federal do Pará	Educação
“A valorização do magistério público municipal da região metropolitana de Campinas na vigência do Fundef (1998-2006)”	2013	Roque Lucio	T	Universidade Federal de Campinas	Educação
O vencimento e a remuneração do magistério público municipal de Natal/RN: repercussões da implementação do Fundeb (2007-2010)	2014	Janaina Lopes Barbosa	D	Universidade Federal do Rio grande do Norte	Educação

Fonte: A autora.

**APÊNDICE B-Revistas/periódicos e artigos sobre PSPN, planos de carreira e
valorização docente (2000-2014)**

Quadro 21- Revistas/periódicos e artigos sobre PSPN, planos de carreira e valorização docente (2000-2014).

(continua)

Título	Ano	Autor(ES)	revista/ periódico
Profissionais da educação: remuneração, piso nacional e mecanismos de premiação	2007	FREITAS	Em Questão
Piso Salarial: Constitucional, legítimo, fundamental	2008	ABICALIL	Retratos da Escola
Avaliação e carreira do magistério Premiar o mérito?	2008	SOUSA, S. M. K. L.	Retratos da Escola
A legislação do Fundeb	2008	SENA	Cadernos de Pesquisa
Remuneração adequada do professor Desafio à educação brasileira	2009	PINTO	Retratos da escola
Plano de carreira e avaliação dos professores: encontros e desencontros	2009	PALAZZO; GOMES	Ensaio: aval. pol.públ. Educ.
Os planos de carreira premiam os melhores professores?	2009	PIMENTEL; PALAZZO; OLIVEIRA	Ensaio: aval. pol.públ. Educ.
Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo plano nacional de educação	2010	SCHEIBE	Educação e Sociedade
Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais	2011	CAMARGO; JACOMINI	Edital N°. 001/2008 da CAPES / INEP / SECAD
Valorização do Magistério ou Darwinismo Profissional?	2011	MINHOTO; PENNA	Ensaio: aval. pol.públ. Educ.
O processo de elaboração da lei n. 11.738/2008 (lei do piso salarial profissional nacional para carreira e remuneração docente): trajetória, disputas e tensões	Mar 2011	FERNANDES; RODRIGUEZ	HISTEDBR
Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica	2012	GATTI	Cadernos de Pesquisa
Piso e planos de carreira: O debate sobre as ADI	2012	MACHADO	Retratos da escola
Piso salarial nacional no plano de carreira do magistério público do município de Teresina	2012	SALES	Educação em foco
Remuneração de professores no Brasil: um olhar a partir da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)	2012	FERNANDES; DOUVEIA; BENINI	Educação e Pesquisa
Planos de carreiras da rede estadual de ensino do Paraná e da rede municipal de ensino de Curitiba: um exercício comparativo	2012	SOUZA et al.	Educação em foco
Política de valorização do magistério público: os planos de cargos, carreira e remuneração das redes estadual do Rio Grande do Norte e municipal de Natal e o piso salarial profissional nacional	2012	FRANÇA, et al.	Educação em foco
Trabalho docente e valorização do magistério na rede municipal De São Paulo	2012	ARELARO et al.	Educação em foco
Planos de cargos, carreira e remuneração do magistério sul mato-grossense (1979-2010): primeiras aproximações.	2012	RODRÍGUEZ, FERNANDES, SIMÕES	Educação em foco

(conclusão)

Piso salarial e federalismo: Muitos passos e compassos	2012	VIEIRA	Retratos da Escola
O magistério no contexto federativo: planos de carreira e regime de colaboração	2012	GOUVEIA; TAVARES	Retratos da Escola
Quanto vale o trabalho do professor? Desvelando o processo de desvalorização salarial em Ponta Grossa - PR	2013	FLACH	Práxis Educativa

Fonte: A autora.

APÊNDICE C-Ranking dos municípios paranaenses no PIB per capita

Quadro 22- Ranking dos municípios paranaense no PIB per capita

(continua)

Ranking	Per capita (R\$) em 2010	Municípios
1	103.778	Araucária
2	87.811	Saudade do Iguaçu
3	51.960	São José dos Pinhais
4	51.270	Paranaguá
5	46.456	Douradina
6	40.907	Carambeí
7	38.348	Pinhais
8	35.383	Santo Inácio
9	35.197	Indianópolis
10	33.131	Palotina
11	32.978	Capitão Leônidas Marques
12	32.636	Mangueirinha
13	30.795	Quatro Barras
14	30.400	Curitiba
15	29.329	Cafelândia
16	28.425	Maripá
17	28.315	Jaguapitã
18	28.003	Lobato
19	26.399	Foz do Iguaçu
20	25.709	Balsa Nova
21	25.469	Céu Azul
22	25.007	Piên
23	24.450	Brasilândia do Sul
24	24.327	Sertaneja
25	23.713	São Jorge do Ivaí
26	23.140	Maringá
27	22.956	Entre Rios do Oeste
28	22.754	Jussara
29	22.555	Bom Sucesso do Sul
30	22.361	São Carlos do Ivaí
31	22.331	Marechal Cândido Rondon
32	22.184	Juranda
33	22.140	Vitorino
34	22.101	Rolândia
35	21.904	Renascença
36	21.753	Boa Esperança
37	21.684	Arapoti
38	20.796	Telêmaco Borba
39	20.739	Mamborê
40	20.733	Pato Branco
41	20.571	Toledo
42	20.559	Arapongas
43	20.557	Rancho Alegre D'Oeste
44	20.195	São Miguel do Iguaçu
45	19.834	Sabáudia
46	19.677	São João
47	19.612	Londrina
48	19.585	Colorado
49	19.546	Quatro Pontes
50	19.426	Rondon
51	19.394	Tupãssi

(continuação)

52	19.323	General Carneiro
53	19.194	Campo Mourão
54	19.056	Terra Roxa
55	19.025	Rio Branco do Sul
56	19.012	Ponta Grossa
57	18.968	Luiziana
58	18.880	Rio Negro
59	18.822	Tibagi
60	18.766	Paula Freitas
61	18.741	Ibiporã
62	18.706	Barra do Jacaré
63	18.666	Quedas do Iguaçu
64	18.606	São Pedro do Ivaí
65	18.471	Dois Vizinhos
66	18.316	São Tomé
67	18.296	Quarto Centenário
68	18.182	Floraí
69	18.167	Tapejara
70	18.139	Cascavel
71	18.131	Sertãoópolis
72	18.057	Andirá
73	17.967	Doutor Ulysses
74	17.939	Nova Aliança do Ivaí
75	17.920	Pinhão
76	17.895	Santa Tereza do Oeste
77	17.888	Joaquim Távora
78	17.870	Assis Chateaubriand
79	17.648	Farol
80	17.616	Mercedes
81	17.485	Ivaté
81	17.485	Medianeira
83	17.464	Jaguariaíva
84	17.349	Nova Aurora
85	17.332	Lapa
86	17.252	Nova Santa Rosa
87	17.073	Mirador
88	17.058	Castro
89	16.964	Candói
90	16.907	Cruzeiro do Sul
91	16.769	Paranacity
92	16.655	Matelândia
93	16.638	Cornélio Procópio
94	16.624	Cianorte
95	16.578	Quinta do Sol
96	16.576	Corbélia
97	16.559	Itapejara d'Oeste
98	16.549	Mariópolis
99	16.471	Francisco Beltrão
100	16.276	Campo Bonito
101	16.266	Pranchita
101	16.266	Marilândia do Sul

(continuação)

103	16.257	Cidade Gaúcha
104	16.247	Engenheiro Beltrão
105	16.145	Serranópolis do Iguaçu
106	16.137	Araruna
107	16.111	Salgado Filho
108	15.989	Ubiratã
109	15.941	Honório Serpa
110	15.850	Cruzmaltina
111	15.827	Guarapuava
112	15.826	Cambará
113	15.554	Cruzeiro do Oeste
114	15.686	Jardim Olinda
115	15.640	Enéas Marques
116	15.416	Capanema
117	15.412	Santa Cecília do Pavão
118	15.276	Bela Vista do Paraíso
119	15.229	Pérola
120	15.218	Marialva
121	15.110	Santa Helena
122	15.109	Atalaia
123	15.091	Campina Grande do Sul
124	15.014	Palmeira
125	14.968	Realeza
126	14.931	Campo do Tenente
127	14.902	Missal
128	14.879	Cambé
129	14.825	Assaí
130	14.819	Anahy
131	14.773	Iracema do Oeste
132	14.745	Leópolis
133	14.736	Tijucas do Sul
134	14.585	Campo Largo
135	14.569	Guaporema
136	14.565	Jacarezinho
137	14.534	Itaipulândia
138	14.474	Nova América da Colina
138	14.474	Mauá da Serra
140	14.439	Cambira
141	14.365	São Mateus do Sul
142	14.379	Itambé
143	14.327	Cruzeiro do Iguaçu
144	14.220	Nova Londrina
145	14.218	Planaltina do Paraná
146	14.200	Verê
147	14.196	Nova Esperança
148	14.132	Ourizona
149	14.085	Porto Barreiro
150	14.082	Mandaguari
151	14.075	Perobal
152	14.071	Formosa do Oeste
153	14.069	Ribeirão Claro

(continuação)

154	14.034	Iguatu
155	14.029	Paulo Frontin
156	14.012	Flor da Serra do Sul
157	13.968	Catanduvas
158	13.896	Três Barras do Paraná
159	13.880	Mallet
160	13.854	Pitangueiras
161	13.792	Ariranha do Ivaí
162	13.744	Boa Ventura de São Roque
163	13.695	Ângulo
164	13.661	Jandaia do Sul
165	13.656	Umuarama
166	13.653	Apucarana
167	13.650	Boa Esperança do Iguaçu
168	13.629	Prado Ferreira
169	13.619	Iguaraçu
170	13.615	Santa Inês
171	13.613	Sengés
172	13.603	Jesuítas
173	13.565	Piraí do Sul
174	13.553	São Pedro do Paraná
175	13.531	Lindoeste
176	13.523	Fênix
177	13.511	Sulina
178	13.493	São Pedro do Iguaçu
179	13.486	Alto Paraíso
180	13.471	Iporã
181	13.466	Chopinzinho
182	13.444	Coronel Vivida
183	13.441	Cafeara
184	13.438	Goioerê
185	13.411	Adrianópolis
186	13.367	Porto Rico
187	13.326	Guaíra
188	13.321	Guapirama
189	13.306	Pato Bragado
190	13.229	Faxinal
191	13.222	Santo Antônio do Paraíso
192	13.182	Braganey
193	13.167	Antônio Olinto
194	13.118	Ampére
195	13.117	Guairaçá
196	13.094	Astorga
197	13.035	Tamboara
198	13.008	Primeiro de Maio
199	12.933	Campina da Lagoa
200	12.905	Paranavaí
201	12.898	Icaraíma
202	12.820	Esperança Nova
203	12.819	Doutor Camargo
204	12.804	Terra Rica

(continuação)

205	12.783	Roncador
206	12.773	Santa Mônica
207	12.762	Cerro Azul
208	12.755	Ouro Verde do Oeste
209	12.691	Coronel Domingos Soares
210	12.675	Porto Amazonas
211	12.633	Irati
212	12.572	Floresta
213	12.562	Clevelândia
214	12.539	Tapira
215	12.515	Virmond
216	12.500	Santa Lúcia
217	12.462	Nova Prata do Iguaçu
218	12.422	Mandirituba
219	12.404	Antonina
220	12.384	União da Vitória
221	12.345	Santa Mariana
222	12.290	Guaraniaçu
223	12.268	Borrazópolis
224	12.265	Alto Piquiri
225	12.260	Barracão
226	12.244	Santa Cruz de Monte Castelo
227	12.119	Janiópolis
228	12.118	Vera Cruz do Oeste
229	12.117	Jundiá do Sul
230	12.110	Santa Isabel do Ivaí
231	12.095	Manoel Ribas
232	12.041	Pinhal de São Bento
233	12.031	Tamarana
234	11.977	Siqueira Campos
235	11.953	Querência do Norte
236	11.938	Francisco Alves
237	11.810	Turvo
238	11.809	Mandaguaçu
239	11.735	Loanda
240	11.694	São João do Ivaí
231	11.671	Amaporã
242	11.647	Terra Boa
243	11.625	Flórida
244	11.617	Santa Izabel do Oeste
245	11.615	Florestópolis
246	11.561	São Jorge d'Oeste
247	11.512	Rio Branco do Ivaí
248	11.506	Matinhos
249	11.495	Presidente Castelo Branco
250	11.449	Pitanga
251	11.431	Santo Antônio do Caiuá
252	11.424	Ibema
253	11.361	Guaraqueçaba
254	11.342	Espigão Alto do Iguaçu
255	11.318	Tuneiras do Oeste

(continuação)

256	11.308	Porecatu
257	11.295	São Jorge do Patrocínio
258	11.293	Santo Antônio da Platina
259	11.254	Reserva
260	11.236	Santa Fé
261	11.208	São José das Palmeiras
262	11.191	Paranapoema
263	11.186	Ipiranga
263	11.186	Pérola d'Oeste
265	11.178	Ortigueira
266	11.165	Ventania
267	11.161	Nova Cantu
268	11.144	Lupionópolis
269	11.132	Moreira Sales
270	11.130	Kaloré
271	11.098	Ramilândia
272	11.070	Planalto
273	11.063	Ivaiporã
274	11.060	Alvorada do Sul
275	11.055	Ivatuba
276	11.013	Carlópolis
277	10.958	Nova Esperança do Sudoeste
278	10.945	Arapuã
279	10.936	São Sebastião da Amoreira
280	10.926	Inajá
281	10.918	Nova Santa Bárbara
282	10.904	Porto Vitória
283	10.892	Santana do Itararé
284	10.842	São José da Boa Vista
285	10.823	Marmeleiro
286	10.816	Ivaí
287	10.740	Miraselva
288	10.606	Palmas
289	10.602	Campina do Simão
290	10.601	Tomazina
291	10.534	Uniflor
292	10.512	Japurá
293	10.464	Munhoz de Melo
294	10.455	Santa Amélia
295	10.454	Itambaracá
296	10.429	Bandeirantes
296	10.429	Guaratuba
298	10.417	Salto do Lontra
299	10.411	Bom Jesus do Sul
300	10.410	Pontal do Paraná
301	10.368	Nova Fátima
302	10.324	Teixeira Soares
303	10.258	Diamante D'Oeste
304	10.242	Manfrinópolis
305	10.228	Imbaú
306	10.203	Wenceslau Braz

(continuação)

307	10.185	Rancho Alegre
308	10.169	São João do Caiuá
309	10.139	Conselheiro Mairinck
310	10.133	Rio Bonito do Iguaçu
311	10.093	Peabiru
312	10.036	Congonhinhas
313	10.011	Contenda
314	10.010	Quatiguá
315	9.991	Colombo
316	9.970	São Manoel do Paraná
317	9.960	Guaraci
318	9.938	Bela Vista da Caroba
319	9.932	Laranjeiras do Sul
320	9.932	Rio Bom
321	9.906	Cafezal do Sul
322	9.887	Bituruna
323	9.853	Rio Azul
324	9.801	Alto Paraná
325	9.796	Bocaiúva do Sul
326	9.690	Ibaiti
327	9.684	Novo Itacolomi
328	9.616	Altamira do Paraná
329	9.584	Nossa Senhora das Graças
330	9.578	Imbituva
331	9.566	Paraíso do Norte
332	9.493	Santa Terezinha de Itaipu
333	9.443	Jataizinho
334	9.418	Sapopema
335	9.385	Fernandes Pinheiro
336	9.383	Maria Helena
337	9.345	Mariluz
338	9.319	Rebouças
339	9.316	Corumbataí do Sul
340	9.277	Itaúna do Sul
341	9.271	Jardim Alegre
342	9.262	Reserva do Iguaçu
343	9.256	Japira
344	9.224	Bom Sucesso
345	9.144	Uraí
346	9.124	Curiúva
347	9.082	Cândido de Abreu
348	9.071	Lidianópolis
349	9.002	São João do Triunfo
350	8.961	Cantagalo
351	8.940	Agudos do Sul
352	8.856	Quitandinha
353	8.849	Inácio Martins
354	8.826	Pinhalão
355	8.804	Lunardelli
356	8.798	Nova Laranjeiras
357	8.791	Diamante do Sul

(conclusão)

358	8.738	Guamiranga
359	8.715	Grandes Rios
360	8.692	Iretama
361	8.689	Altônia
362	8.630	Rosário do Ivaí
363	8.625	Foz do Jordão
364	8.610	Itaguaí
365	8.577	Itaperuçu
366	8.559	Marumbi
367	8.507	Santo Antônio do Sudoeste
368	8.500	Mato Rico
369	8.491	Marquinho
370	8.490	Prudentópolis
371	8.480	Goioxim
372	8.479	Sarandi
373	8.439	Morretes
374	8.418	Centenário do Sul
375	8.402	Campo Magro
376	8.391	Xambrê
377	8.383	Barbosa Ferraz
378	8.335	Palmital
379	8.332	Salto do Itararé
380	8.238	Diamante do Norte
381	8.220	Boa Vista da Aparecida
382	8.172	Califórnia
383	8.137	Marilena
384	8.074	Cruz Machado
385	7.976	Godoy Moreira
386	7.922	Laranjal
387	7.910	Nova Tebas
388	7.909	Nova Olímpia
389	7.880	Tunas do Paraná
390	7.706	Jaboti
391	7.676	Figueira
392	7.631	Ribeirão do Pinhal
393	7.575	Fazenda Rio Grande
394	7.564	Abatia
395	7.381	São Jerônimo da Serra
396	7.094	Paçandu
397	7.012	Almirante Tamandaré
398	6.355	Santa Maria do Oeste
399	5.869	Piraquara

Fonte: A autora, elaborado a partir dos dados do IPARDES.

APÊNDICE D- Ranking dos municípios paranaenses no IDEB, com destaque para os municípios pesquisados

Quadro 23- Ranking dos municípios paranaenses no IDEB, com destaque para os municípios pesquisados.
(continua)

Classificação	Média- 5º ano 2011	Município
1º	7.7	Joaquim Távora
2º	7.5	Santa Terezinha de Itaipu
3º	7.4	Quatiguá
4º	7.2	Vitorino
5º	7.0	Foz do Iguaçu
6º	6.9	Flor da Serra do Sul
7º	6.8	Marmeleiro Nova Olímpia Sertaneja
8º	6.7	Indianópolis Realeza São Jorge d'Oeste
9º	6.6	Boa Esperança do Iguaçu Cafelândia Cruzeiro do Iguaçu Ribeirão Claro
10º	6.5	Carlópolis Planalto Santa Izabel do Oeste Tupãssi
11º	6.4	Astorga Dois Vizinhos Enéas Marques Floraí Ivaté Toledo
12º	6.3	Francisco Beltrão Matelândia Mercedes Paulo Frontin Rondon
13º	6.2	Arapongas Guaraniaçu Marilena Paranavaí Verê
14º	6.1	Antônio Olinto Doutor Camargo Entre Rios do Oeste Loanda Manoel Ribas Nova Londrina Santa Helena São João Uraí

(continuação)

15°	6.0	Apucarana Assis Chateaubriand Atalaia Bituruna Cianorte Douradina Jussara Mandaguari Maringá Nova Aurora Paula Freitas Ponta Grossa Siqueira Campos Terra Boa
16°	5.9	Bom Jesus do Sul Cambira Diamante D'Oeste Engenheiro Beltrão Guamiranga Guaraci Iracema do Oeste Itapejara d'Oeste Ivaiporã Japurá Laranjeiras do Sul Manfrinópolis Maripá Pato Branco Rio Negro Salto do Lontra
17°	5.8	Cascavel Curitiba Inajá Itaipulândia Jesuítas Mallet Palotina Rancho Alegre D'Oeste São Jorge do Ivaí Tapira
18°	5.7	Andirá Capanema Cruzeiro do Iguaçu Iguaraçu Itambé Lapa Missal Nova Aliança do Ivaí Nova Santa Rosa Peabiru Pérola d'Oeste Rebouças Rolândia Salgado Filho São Jorge do Patrocínio São Mateus do Sul

(continuação)

19°	5.6	Ampére Cândido de Abreu Capitão Leônidas Marques Diamante do Norte Iguatu Irati Kaloré Mangueirinha Marialva Marquinho Medianeira Nova Santa Bárbara Novo Itacolomi Ouro Verde do Oeste Pato Bragado Porto Barreiro São Tomé Saudade do Iguaçu Sertanópolis Tamboara Virmond Wenceslau Braz
20°	5.5	Alto Paraná Araruna Barbosa Ferraz Castro Cidade Gaúcha Coronel Vivida Guaíra Jaboti Lobato Marechal Cândido Rondon Nova América da Colina Pérola Planaltina do Paraná Roncador Salto do Itararé Santa Isabel do Ivaí Santo Antônio do Paraíso Santo Antônio do Sudoeste

(continuação)

21°	5.4	Assaí Bandeirantes Bela Vista da Caroba Borrazópolis Campo Bonito Campo Largo Cruzeiro do Sul Farol Fênix Figueira Flórida Francisco Alves Guaporema Itambaracá Janiópolis Londrina Nova Esperança do Sudoeste Pinhais Pinhalão Pranchita Quarto Centenário Ribeirão do Pinhal São Pedro do Iguaçu Sengés Tapejara
22°	5.3	Altônia Cambé Céu Azul Contenda Corbélia Cruz Machado Floresta Formosa do Oeste Guapirama Ipiranga Ivaí Jacarezinho Jaguariaíva Lunardelli Munhoz de Melo Nova Esperança Nova Prata do Iguaçu Paraíso do Norte Pitanga Prudentópolis Quedas do Iguaçu Rancho Alegre Renascença São José da Boa Vista São Manoel do Paraná São Miguel do Iguaçu Terra Rica Terra Roxa Umuarama Vera Cruz do Oeste

(continuação)

23°	5.2	Arapoti Arapuã Boa Esperança Campina Grande do Sul Colorado Fernandes Pinheiro Goioerê Guarapuava Ibiporã Iporã Lupionópolis Mamborê Mirador Nova Fátima Prado Ferreira Primeiro de Maio Rio Azul Rio Bonito do Iguaçu Santa Inês Santo Inácio São José dos Pinhais Sulina
24°	5.1	Abatiá Adrianópolis Barra do Jacaré Campo Magro Carambeí Fazenda Rio Grande Imbituva Jandaia do Sul Lindoeste Marumbi Moreira Sales Nova Laranjeiras Pinhal de São Bento Quatro Pontes Rio Branco do Ivaí Santa Mônica São João do Ivaí Teixeira Soares Tibagi Tomazina

(continuação)

25°	5.0	Araucária Ariranha do Ivaí Cornélio Procópio Coronel Domingos Soares Cruzmaltina Faxinal Guaratuba Ibema Jundiá do Sul Mariópolis Nova Tebas Palmeira Pontal do Paraná Quatro Barras Santa Fé Santo Antônio do Caiuá Tamarana
26°	4.9	Barracão Bela Vista do Paraíso Boa Vista da Aparecida Bom Sucesso Braganey Cafezal do Sul Conselheiro Mairinck Corumbataí do Sul Grandes Rios Honório Serpa Ibaiti Japira Jardim Alegre Leópolis Matinhos Ourizona Perobal Piraí do Sul Querência do Norte Rosário do Ivaí Santa Mariana Ubiratã Uniflor

(continuação)

27°	4.8	Amaporã Califórnia Espigão Alto do Iguaçu General Carneiro Juranda Lidianópolis Mandaguaçu Marilândia do Sul Mauá da Serra Paiçandu Pitangueiras Porto Amazonas Rio Bom Santa Cecília do Pavão Santa Tereza do Oeste Santana do Itararé São Jerônimo da Serra São João do Caiuá Tijucas do Sul Três Barras do Paraná Xambrê
28°	4.7	Alvorada do Sul Anahy Brasilândia do Sul Congonhinhas Godoy Moreira Icaraíma Imbaú Jataizinho Mandirituba Mariluz Piraquara São Carlos do Ivaí São José das Palmeiras São Pedro do Ivaí Tunas do Paraná Turvo Vila Alta (Alto Paraíso)
29°	4.6	Altamira do Paraná Campo do Tenente Chopinzinho Colombo Curiúva Esperança Nova Florestópolis Nossa Senhora das Graças Paranapoema Presidente Castelo Branco Quinta do Sol Ramilândia Rio Branco do Sul São João do Triunfo Tuneiras do Oeste Ventania

(continuação)

30°	4.5	Alto Piquiri Jaguapitã Maria Helena Paranacity Piên Porto Vitória São Sebastião da Amoreira Sarandi
31°	4.4	Agudos do Sul Boa Ventura de São Roque Goioxim Guairaçá Inácio Martins Luiziana Nova Cantu Ortigueira Reserva Santa Cruz de Monte Castelo
32°	4.3	Almirante Tamandaré Ângulo Balsa Nova Cambará Campina da Lagoa Candói Cantagalo Doutor Ulysses Guaraqueçaba Morretes Palmital Paranaguá Reserva do Iguaçu Santa Lúcia Santa Maria do Oeste
33°	4.2	Centenário do Sul Diamante do Sul Iretama Mato Rico Palmas Pinhão
34°	4.1	Bocaiúva do Sul Foz do Jordão Itaúna do Sul Laranjal Santa Amélia Sapopema
35°	4.0	Antonina Cerro Azul Itaguajé Santo Antônio da Platina
36°	3.9	Cafeara Itaperuçu
* Número de participantes na Prova Brasil insuficiente para que os resultados sejam divulgados.	*	Catanduvas
** Não divulgação-Portaria Inep nº 410.	**	Bom Sucesso do Sul
	**	Campina do Simão

(conclusão)

	**	Campo Mourão
	** 4.1 (2009)	Clevelândia
	** 4.4 (2009)	Jardim Olinda
	** 5.2 (2009)	Miraselva
	** 4.9 (2009)	Quitandinha
	** 5.2 (2009)	Telêmaco Borba
*** Sem média na Prova Brasil 2011.	***6.5 (2009)	Ivatuba
	*** 5.5 (2009)	Porecatu
	*** 4.3 (2009)	Porto Rico
	***	Sabáudia
	*** 4.6 (2009)	São Pedro do Paraná
	*** 7.2 (2009)	Serranópolis do Iguaçu
	*** 5.6 (2009)	União da Vitória

Fonte: A autora, a partir dos dados do INEP.