

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
DOUTORADO EM EDUCAÇÃO

**ROGÉRIO FERNANDES GURGEL**

**TRABALHO DOCENTE: políticas de financiamento da carreira e da remuneração  
dos professores da educação básica de sistemas públicos de ensino**

João Pessoa

2012

**ROGÉRIO FERNANDES GURGEL**

**TRABALHO DOCENTE: políticas de financiamento da carreira e da remuneração  
dos professores da educação básica de sistemas públicos de ensino**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Educação.

Orientador: Prof. Dr. Luiz de Sousa Junior

João Pessoa

2012

G979t Gurgel, Rogério Fernandes.

*Trabalho docente: políticas de financiamento da carreira e da remuneração dos professores da educação básica de sistemas públicos de ensino / Rogério Fernandes Gurgel – João Pessoa: UFPB, 2012.*

225 f.: il.

Orientador: Luiz de Sousa Junior

Tese (Doutorado) – UFPB/CE

1. Educação. 2. Educação – Políticas de financiamento. 3. Magistério – Política salarial – sistema público. 4. Carreira e remuneração.

UFPB/BC

CDU: 37(043)

ROGÉRIO FERNANDES GURGEL

**TRABALHO DOCENTE: políticas de financiamento da carreira e da remuneração dos professores da educação básica de sistemas públicos de ensino**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Educação.

---

Prof. Dr. Luiz de Sousa Junior (Orientador) - UFPB

---

Prof. Dr. Rubens Barbosa de Camargo - USP

---

Prof. Dr. Lincoln Moraes de Souza - UFRN

---

Prof. Dr. José Francisco de Melo Neto - UFPB

---

Prof. Dr. Wilson Honorato Aragão - UFPB

João Pessoa, 27 de março de 2012

## AGRADECIMENTOS

Antes de todos, os meus agradecimentos ao professorado sujeito desta pesquisa, que me permitiu adentrar no universo do seu trabalho, com relação à sua carreira e remuneração, envolvendo informações pessoais tão delicadas.

Ao professor Luiz de Sousa Junior, por acreditar nas ideias deste estudo, pela condução teórica segura e competente, e pelo estímulo e parceria para que pudesse desenvolvê-las, e aos integrantes da banca examinadora, pelas importantes contribuições no exame de qualificação.

Agradeço também ao grupo de pesquisa do Observatório da Educação: remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas (CAPES/INEP/SECAD), pelos valiosos momentos de reflexão acerca do conjunto de dados trabalhados, pelos debates e proveitosos diálogos teóricos que muito contribuíram para este estudo.

Aos dirigentes sindicais do SINTEP/PB e do SINTEM/JP, pela colaboração e o fornecimento de informações preciosas sobre o magistério público paraibano.

Aos colegas do Centro de Educação de Jovens e Adultos Prof. Felipe Guerra e da Escola Municipal Luiz Maranhão Filho, localizadas em Natal/RN onde trabalho, e demais integrantes do movimento dos professores da educação básica potiguar e paraibana, pela confiança e disponibilidade, imprescindíveis ao desenvolvimento da pesquisa de campo.

Ao professor Bebel (In memorian), por franquear o acesso às informações de sua trajetória profissional, que foram de grande relevância ao objeto desse estudo.

A todos aqueles que abdicaram do seu tempo e do seu espaço para ajudar e propiciar momentos de elevado significado.

E finalmente, as pessoas que vivem o mundo do meu afeto, a companheira de jornada e o filho, *pelo tempo subtraído da nossa convivência.*

*Ensinar é uma arte: o mestre nos ensina a dialogar com o saber, a desvelar os sinais da grandeza do passado, a descobrir novamente o que outros já souberam, o que a história lhes contou e a sua experiência recriou. O mestre nos inicia na dimensão simbólica que se concretiza no mistério da palavra, nos ensina a buscar os detalhes escondidos, a perceber a beleza nas coisas simples. (GRAMSCI, 1975, p. 12).*

## RESUMO

O estudo tem por objetivo analisar a situação do magistério de sistemas públicos de educação básica de estados e capitais de diferentes regiões geográficas do país, frente às políticas de financiamento gestadas a partir dos anos de 1990. O foco do estudo situa-se no exame da carreira e da remuneração dessa categoria profissional. Na década de 1990 o movimento dos docentes desdobrou-se em torno de reivindicações salariais e de condições de trabalho diante da precária situação funcional da categoria, passando a ganhar maior visibilidade social pelas expectativas das reformas. Nesse contexto, foi se conformando certo consenso, em torno da necessidade de valorização do magistério da educação básica pública, a ponto de configurar-se como matéria da legislação da referida reforma. Parte-se da hipótese central de que os mecanismos de valorização docente, acionados na Década da Educação, não foram capazes de alçar o magistério a um patamar mínimo de carreira e remuneração requerido pelos docentes, contribuindo para o aprofundamento da precarização das condições de trabalho dos professores. Com vistas ao atendimento do objetivo proposto empreendeu-se uma pesquisa histórico-documental que consistiu no exame de documentos oficiais dos governos e dos sindicatos, enfocando as políticas salariais adotadas no contexto da reforma vigente. O exame desses documentos permitiu o mapeamento da trajetória de lutas do professorado brasileiro, pontuadas de conquistas que serviram de referência à elaboração ou modificação em Estatutos do Magistério e Planos de Carreira e Remuneração dos sistemas públicos de ensino. O levantamento dos dados relativos à composição da remuneração e à configuração da carreira do magistério público paraibano expresso nos planos de carreira da rede estadual e do município de João Pessoa foi realizado através das matrizes salariais e contracheques e/ou fichas financeiras anuais dos professores. A ênfase da análise centrou-se nos mecanismos de regulação do acesso, permanência e desempenho na atividade profissional. Os resultados assinalam avanços no decorrer da efetivação e dos ajustes nos planos de carreira docente do magistério público paraibano da educação básica. Contudo, a indefinição de uma carreira que contemple os docentes com formação em nível superior evidencia a fragilidade das políticas educacionais dos sistemas de ensino em estudo, pelas repercussões pouco significativas para a valorização do magistério público.

Palavras-chave: Políticas de Financiamento. Magistério. Carreira e Remuneração.

## **ABSTRACT**

This study has as its objective the situation of the teaching of basic public education systems of states and capitals in different regions of the country, compared to funding policies administered from the year 1990. The focus of the study lies in examining the career and remuneration of these professionals. In the 1990s the movement of teachers deployed around wage demands and working conditions of poor functional status before the class started to gain greater visibility by the expectations of social reforms. In this context, was settling certain consensus around the need to value the teaching of basic public education, the point of setting up as a matter of law that reform. It starts with the central hypothesis that the mechanisms of recovery teacher, fired in the Decade of Education were unable to raise the minimum level to a teaching career and compensation required by teachers, but rather contributed to a greater deterioration of conditions work of teachers. With a view to meeting the proposed objectives was undertaken a historical-documentary consisted of an examination of official documents of governments and unions, focusing on wage policies adopted in the context of current reform. The examination of these documents enabled the mapping of the trajectory of struggles of teachers Brazilian scored achievements that served as reference for the development or modification in the Statute of the Teaching and Career Plans and Compensation of public school systems. The survey data on the composition and configuration of the remuneration of public teaching career Paraíba expressed in career plans of the state and the municipality of João Pessoa was achieved through arrays and wage paychecks and / or annual financial statements of the teachers. The emphasis of the analysis focused on the mechanisms of regulation of access, retention and performance in professional activities. The results show progress during the execution and adjustments in the teaching career plans Paraíba public teaching of basic education. However, the uncertainty of a career that includes teachers with degrees in higher education highlights the fragility of the educational policies of school systems under study, the minor impact to the enhancement of public teaching.

**Keywords:** Financing Policies. Teaching. Career and Remuneration.

## RESUMEN

El estudio tiene como objetivo analizar la situación de la enseñanza de los sistemas básicos de educación pública de estados y capitales en las diferentes regiones del país, en comparación con las políticas de financiación gestando desde el año 1990. El objetivo de este estudio se basa en el examen de la carrera y la remuneración de estos profesionales. En la década de 1990 el movimiento de los maestros desplegaron alrededor de las demandas salariales y condiciones laborales de situación funcional antes de la clase comenzó a obtener una mayor visibilidad por las expectativas de las reformas sociales. En este contexto, se estaba asentando cierto consenso en torno a la necesidad de valorar la enseñanza de la educación pública básica, el punto de establecer como una cuestión de ley que reforma. Se inicia con la hipótesis central de que los mecanismos de recuperación de profesores, disparados en la Década de la Educación fueron incapaces de elevar el nivel mínimo para la carrera docente y la compensación exigida por los maestros, sino que más bien ha contribuido a un mayor deterioro de las condiciones trabajo de los profesores. Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos se llevó a cabo un proceso histórico-documental consistió en un examen de los documentos oficiales de los gobiernos y los sindicatos, se centra en las políticas salariales adoptadas en el contexto de la reforma actual. El examen de estos documentos permitió la cartografía de la trayectoria de las luchas de los profesores brasileños anotaron los logros que sirvieron de referencia para el desarrollo o modificación en el Estatuto de la Enseñanza y Planes de carrera y la remuneración de los sistemas escolares públicos. Los datos de la encuesta sobre la composición y la configuración de la remuneración de la enseñanza pública de carrera Paraíba expresada en los planes de carrera del Estado y el municipio de João Pessoa a través de matrices y cheques de pago salarial y / o los estados financieros anuales de los profesores. El énfasis del análisis se centró en los mecanismos de regulación del acceso, la retención y el rendimiento en las actividades profesionales. Los avances muestran los resultados durante la ejecución y los ajustes en los planes de la carrera docente de enseñanza pública de Paraíba de la educación básica. Sin embargo, la incertidumbre de una carrera que incluye a profesores con títulos de educación superior pone de relieve la fragilidad de las políticas educativas de los sistemas escolares en estudio, el impacto de menor importancia a la mejora de la enseñanza pública.

Palabras clave: Políticas de Financiación. Enseñanza. Carrera y Remuneración.

## LISTAS DE QUADROS

|                                                                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| QUADRO 1 Fontes de recursos da educação na constituição de 1988.....                                               | 96  |
| QUADRO 2 O concurso em Constituições Federais.....                                                                 | 107 |
| QUADRO 3 Ingresso por concurso público em redes estaduais de ensino...                                             | 109 |
| QUADRO 4 Formas de acesso precário à docência em redes estaduais<br>de ensino da educação básica brasileira.....   | 111 |
| QUADRO 5 Formas de acesso precário à docência em redes de ensino<br>de capitais de estados brasileiros.....        | 113 |
| QUADRO 6 Formas e limites do licenciamento para formação<br>Continuada.....                                        | 119 |
| QUADRO 7 Conceituação da jornada das horas atividades.....                                                         | 121 |
| QUADRO 8 Semelhanças e singularidades na remuneração docente.....                                                  | 123 |
| QUADRO 9 Trajetória do piso salarial do magistério.....                                                            | 126 |
| QUADRO 10 Relações entre o poder público e o movimento sindical.....                                               | 137 |
| QUADRO 11 Atividades de pontuação na avaliação de desempenho do<br>magistério municipal de João pessoa – 2010..... | 157 |
| QUADRO 12 Vantagens da remuneração do magistério de João Pessoa....                                                | 160 |
| QUADRO 13 Indicadores de avaliação do Prêmio “Escola Nota 10”<br>na rede municipal de ensino de João Pessoa.....   | 165 |

## LISTA DE GRÁFICOS

|                                                                                                                                       |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| GRÁFICO 1 Remuneração e teto dos docentes da educação básica de redes estaduais de ensino com jornada de 20 horas-aulas semanais..... | 130 |
| GRÁFICO 2 Remuneração e teto dos docentes da educação básica de redes municipais de ensino com jornada de 20h semanais.....           | 133 |
| GRÁFICO 3 Remuneração dos docentes da educação básica de redes estaduais de ensino com jornada de 40h semanais.....                   | 134 |
| GRÁFICO 4 Remuneração dos docentes da educação básica de redes municipais de ensino com jornada de 40h semanais.....                  | 135 |
| GRÁFICO 5 Composição da folha de pagamento do governo estadual da Paraíba segundo a natureza da despesa em 2002.....                  | 143 |
| GRÁFICO 6 Evolução dos contratos temporários no serviço público estadual da Paraíba.....                                              | 144 |
| GRAFICO 7 Evolução remuneratória de docentes da educação básica I e da educação básica II da rede municipal de João pessoa.....       | 159 |

## LISTA DE TABELAS

|                                                                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| TABELA 1 Remuneração e teto dos docentes da educação básica de redes estaduais de ensino com jornada de 20 horas-aulas semanais - 2010.....    | 129 |
| TABELA 2 Remuneração e teto dos docentes da educação básica de redes municipais (referência inicial e jornada semanal de 20 horas - 2010)..... | 131 |
| TABELA 3 Receita corrente x Vencimento-piso do magistério Estadual - PB.....                                                                   | 140 |
| TABELA 4 Composição da folha de pagamento dos servidores estaduais da Paraíba – 2002.....                                                      | 144 |
| TABELA 5 PSPN x Remuneração e jornada do magistério paraibano-2008..                                                                           | 148 |
| TABELA 6 Remuneração e jornada: PSPN X Piso paraibano – jan. 2009 (com formação em nível médio na modalidade normal).....                      | 148 |
| TABELA 7 Comparativo: PSPN x piso paraibano – fev. 2011.....                                                                                   | 151 |
| TABELA 8 Composição da remuneração do magistério estadual da Paraíba – 1996-2010.....                                                          | 152 |
| TABELA 9 Percentual de comprometimento da receita x despesa com pessoal de João Pessoa – 2003 -2008.....                                       | 154 |
| TABELA 10 Receita vinculada x Remuneração docente de João Pessoa - 2003-2008.....                                                              | 155 |
| TABELA 11 Composição remuneratória do professor da educação básica I da rede municipal de João Pessoa – 1996 -2009.....                        | 158 |
| TABELA 12 Composição remuneratória do professor da educação básica II da rede municipal de João Pessoa – PB (1996-2010).....                   | 159 |
| TABELA 13 Composição da remuneração do quadro do magistério municipal de João Pessoa para jornada de 25h semanais - maio 2009.....             | 161 |

## LISTA DE ABREVIATURAS

Amp. – Amplitude  
Art. – Artigo  
Cap – Capítulo  
CF – Constituição Federal  
Cl. – Classe  
Compil. – Compilado  
Com.Piso – Complementação pró-piso  
*E. Lato Sensu* – Especialização em sentido amplo  
GRAF. – Gráfico  
Grat. Tít. – Gratificação de Título  
H.A – Hora atividade  
h – hora (s)  
Jorn. – Jornada de trabalho semanal  
Lic. Curta – Licenciatura Curta  
L. pleno – Licenciado pleno  
Op.cit – obra citada  
Passim – em passagens (do texto)  
Pecun. – Gratificação Pecuniária  
Rem. – Remuneração  
Ref. – Referência  
Serv. – Servidores  
TAB. – Tabela  
T.Serv. – Tempo de Serviço  
Venc. – Vencimento

## LISTA DE SIGLAS

|        |                                                                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ADCT   | - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias                                                        |
| APRN   | - Associação dos Professores do Rio Grande do Norte                                                       |
| BID    | - Banco Interamericano de Desenvolvimento                                                                 |
| BIRD   | - Banco Internacional para a Reconstrução e o Desenvolvimento                                             |
| BM     | - Banco Mundial                                                                                           |
| CACS   | - Conselho de Acompanhamento e Controle Social                                                            |
| CNE    | - Conselho Nacional de Educação                                                                           |
| CNTE   | - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação                                                     |
| COFINS | - Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social                                                  |
| CONAE  | - Conferência Nacional da Educação                                                                        |
| CONSED | - Conselho Nacional de Secretários Estaduais de Educação                                                  |
| CLT    | - Consolidação das Leis do Trabalho                                                                       |
| CPB    | - Confederação dos Professores do Brasil                                                                  |
| DIEESE | - Departamento Intersindical de Estatística de Estudos Socioeconômicos                                    |
| DIREV  | - Divisão de Programação da Receita Vinculada da STN                                                      |
| DRU    | - Desvinculação dos Recursos da União                                                                     |
| EC     | - Emenda Constitucional                                                                                   |
| EJA    | - Educação de Jovens e Adultos                                                                            |
| FEF    | - Fundo de Estabilização Fiscal                                                                           |
| FSE    | - Fundo Social de Emergência                                                                              |
| FGTS   | - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço                                                                  |
| FMI    | - Fundo Monetário Internacional                                                                           |
| FNDE   | - Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação                                                           |
| FPE    | - Fundo de Participação dos Estados                                                                       |
| FPM    | - Fundo de Participação dos Municípios                                                                    |
| FUNDEB | - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação |
| FUNDEF | - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério              |
| GED    | - Gratificação de Estímulo à Docência                                                                     |
| GEAP   | - Gratificação de Estímulo à Atividade Pedagógica                                                         |
| IBGE   | - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística                                                         |

|            |                                                                                         |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| ICMS       | - Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e Serviços              |
| ICV-DIEESE | - Índice do Custo de Vida do DIEESE                                                     |
| IDEB       | - Índice de Desenvolvimento da Educação Básica                                          |
| I - Exp    | - Imposto sobre Exportação                                                              |
| II         | - Imposto sobre as Importações                                                          |
| INEP       | - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas educacionais<br>Teixeira                    |
| INPC-IBGE  | - Índice de Nacional de Preços ao Consumidor do IBGE                                    |
| INSS       | - Instituto Nacional da Seguridade Social                                               |
| IOF        | - Imposto sobre Operações Financeiras                                                   |
| IPEA       | - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada                                              |
| IPI        | - Imposto sobre Produtos Industrializados                                               |
| IPI-Exp    | - Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às Exportação                   |
| IPTU       | - Imposto Predial e Territorial Urbano                                                  |
| IPVA       | - Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores                                   |
| ISS        | - Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza                                           |
| ITBI       | - Imposto sobre Transmissão de Bens Intervivos                                          |
| ITCD       | - Imposto sobre Transmissão <i>Causa Mortis</i> e Doações de Quaisquer Bens ou Direitos |
| ITR        | - Imposto Territorial Rural                                                             |
| LC         | - Lei Complementar                                                                      |
| LDB        | - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional                                        |
| MDE        | - Manutenção e Desenvolvimento do Ensino                                                |
| MEC        | - Ministério da Educação                                                                |
| MG         | - Estado de Minas Gerais                                                                |
| MT         | - Estado de Mato Grosso                                                                 |
| MS         | - Estado de Mato Grosso do Sul                                                          |
| MF         | - Ministério da Fazenda                                                                 |
| MTb        | - Ministério do Trabalho e Emprego                                                      |
| OCDE       | - Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico                                 |
| ONG        | - Organização Não Governamental                                                         |
| PA         | - Estado do Pará                                                                        |
| PB         | - Estado da Paraíba                                                                     |
| PI         | - Estado do Piauí                                                                       |
| PR         | - Estado do Paraná                                                                      |

|           |                                                                                    |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------|
| PASEP     | - Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público                           |
| PCCR      | - Plano de Cargos, Carreira e Remuneração.                                         |
| PEC       | - Proposta de Emenda Constitucional                                                |
| PIB       | - Produto Interno Bruto                                                            |
| PNE       | - Plano Nacional de Educação                                                       |
| PSPN      | - Piso Salarial Profissional Nacional                                              |
| PNAD      | - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio                                       |
| RAIS      | - Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho                   |
| RCL       | - Receita Corrente Líquida                                                         |
| RN        | - Estado do Rio Grande do Norte                                                    |
| RR        | - Estado de Roraima                                                                |
| RS        | - Estado do Rio Grande do Sul                                                      |
| SAEB      | - Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica                                 |
| SEEC/RN   | - Secretaria de Estado da Educação, e da Cultura do RN                             |
| SC        | - Estado de Santa Catarina                                                         |
| SP        | - Estado de São Paulo                                                              |
| SIAFI     | - Sistema Integrado de Informações Financeiras                                     |
| SM        | - Salário Mínimo                                                                   |
| SMN       | - Salário Mínimo Necessário                                                        |
| SINTEP/PB | - Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado da Paraíba                     |
| SINTEM/JP | Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa                |
| SINTE/RN  | - Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Rio Grande do Norte |
| STF       | - Supremo Tribunal Federal                                                         |
| STN       | - Secretaria do Tesouro Nacional                                                   |
| TCE- PB   | - Tribunal de Contas do Estado da Paraíba                                          |
| UEMG      | - Universidade do Estado de Minas Gerais                                           |
| UFPB      | - Universidade Federal da Paraíba                                                  |
| UFRN      | - Universidade Federal do Rio Grande do Norte                                      |
| UNDIME    | - União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação                             |
| UNESCO    | - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura             |
| USP       | - Universidade do Estado de São Paulo                                              |

## SUMÁRIO

|                                                                                                                                                      |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1 INTRODUÇÃO.....</b>                                                                                                                             | <b>19</b>  |
| <b>2 SIGNIFICADOS DE TRABALHO E TRABALHO DOCENTE.....</b>                                                                                            | <b>30</b>  |
| 2.1 O trabalho e seus significados.....                                                                                                              | 31         |
| 2.2 A compreensão do mundo do trabalho na perspectiva marxista.....                                                                                  | 38         |
| 2.3 A concepção e prática no trabalho: o conceber e o fazer no<br>trabalho docente.....                                                              | 45         |
| 2.4 A profissionalidade: relação trabalho-educação e trabalho docente.....                                                                           | 50         |
| <b>3 O TRABALHO DOCENTE NO BRASIL.....</b>                                                                                                           | <b>64</b>  |
| 3.1 As condições do trabalho docente na contemporaneidade.....                                                                                       | 69         |
| 3.2 A precarização da carreira docente.....                                                                                                          | 75         |
| <b>4 POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO: O fundo público e sua<br/>relação com o tema salarial do magistério público da educação básica.....</b> | <b>82</b>  |
| 4.1 Modelos de financiamento em diferentes contextos.....                                                                                            | 88         |
| 4.2 Fontes de financiamento da remuneração docente no Brasil .....                                                                                   | 94         |
| 4.3 A política de remuneração focalizada no ensino fundamental: o Fundef.....                                                                        | 96         |
| 4.4 A política de remuneração dos docentes da educação básica:<br>o Fundeb e o PSPN.....                                                             | 98         |
| <b>5 DESVELANDO PLANOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO<br/>DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA.....</b>                                               | <b>103</b> |
| 5.1 Tipos de admissão/ingresso e acesso na atividade docente.....                                                                                    | 107        |
| 5.2 Os critérios de progressão na carreira docente.....                                                                                              | 116        |
| 5.3 A licença para a formação continuada.....                                                                                                        | 118        |

|                                                                                                                              |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.4 A remuneração docente em redes públicas de ensino da educação básica.....                                                | 122 |
| 5.4.1 <i>O piso salarial (PSPN) e a remuneração do magistério brasileiro</i> .....                                           | 124 |
| 5.5 Relações entre o poder público e o movimento sindical.....                                                               | 135 |
| <br>6 DESVELANDO PLANOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA PARAIBANA.....                            | 139 |
| 6.1 Evolução da receita e despesa com pessoal da rede estadual de Ensino.....                                                | 140 |
| 6.1.2 <i>O enquadramento dos docentes estaduais no plano de carreira</i> .....                                               | 145 |
| 6.1.3 <i>O magistério estadual paraibano no contexto de uma nova política de financiamento</i> .....                         | 147 |
| 6.2 A rede municipal de ensino do município de João Pessoa: políticas de financiamento da remuneração docente.....           | 152 |
| 6.2.1 <i>Evolução da receita e despesa com pessoal da rede municipal de ensino de João Pessoa</i> .....                      | 154 |
| 6.2.2 <i>Desvelando a composição dos vencimentos do magistério municipal de João Pessoa</i> .....                            | 157 |
| 6.2.3 <i>Políticas de bonificação por mérito: o programa Escola Nota 10 da rede municipal de ensino de João Pessoa</i> ..... | 162 |
| <br>7 CONCLUSÕES.....                                                                                                        | 167 |
| REFERÊNCIAS.....                                                                                                             | 172 |
| APÊNDICES.....                                                                                                               | 196 |
| ANEXO.....                                                                                                                   | 218 |
| GLOSSÁRIO.....                                                                                                               | 219 |

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho propõe-se a discutir o trabalho docente, em particular as políticas de financiamento da carreira e da remuneração do magistério da educação básica. Os alcances, limites e dificuldades serão analisados frente à efetivação dessas políticas em diversos sistemas de ensino do país, convergindo para uma análise mais detalhada no âmbito da rede estadual de ensino da Paraíba e da capital deste Estado, o município de João Pessoa. Sua relevância decorre da importância social do trabalho docente para a formação das novas gerações. Nossa inquietação deriva do fato de que há décadas propaga-se a necessidade de recuperação da dignidade da atividade do professor em termos de remuneração e instituição de uma carreira do magistério público da educação básica brasileira com vistas à melhoria da qualidade do ensino.

O interesse em desenvolver a presente pesquisa tem origem em nossa própria experiência enquanto docente da rede de ensino da educação básica pública do Estado do Rio Grande do Norte, envolvendo a representação sindical, por um período superior a vinte anos, incluindo, nesse tempo, a atuação no Grupo de Assessoramento Técnico da Confederação dos Trabalhadores em Educação (CNTE), e na Direção Nacional do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Essa experiência culminou com o trabalho de pesquisa no Programa de Pós-Graduação em Educação, em nível de Mestrado, na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), resultando na dissertação de mestrado, em 2006, sob o título: *A (des) valorização do magistério potiguar nos anos de 1990: mapeando restrições na carreira e remuneração dos professores da educação básica*.

O atual trabalho não se constitui em continuidade da pesquisa desenvolvida no mestrado, embora a temática central permeie a questão do trabalho docente. Esse estudo conta com uma contextualização mais ampliada a partir de sua integração a uma pesquisa em âmbito nacional.

Trata-se da pesquisa nacional intitulada Observatório da Educação: Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas, financiada segundo o Edital nº 001/08 (CAPES / INEP / SECAD), coordenada nacionalmente pelo Centro de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas de Educação (CEPPPE) da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, sendo desenvolvida em 12 (doze)

estados (São Paulo, Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Paraíba, Piauí, Roraima, Pará, Minas Gerais e Rio Grande do Norte), envolvendo 9 (nove) programas de Pós-Graduação em Educação (USP, UFPA, UFPI, UFPB, UFRN, UEMG, UFMS, UFPR, UNISUL), contando ainda com grupos de colaboradores (USP-RP, UNIFESP, UFMT, UFRGS). (BRASIL, 2008a).

A referida pesquisa, em andamento, de abrangência representativa do país, envolvendo doze estados da federação, partiu das seguintes questões: composição da remuneração, distribuição do vencimento na matriz dos vencimentos quanto aos níveis de formação, jornada de trabalho; que constituem a pauta principal das mudanças nos planos de carreira vigentes nas redes públicas de ensino da educação básica, como também dos futuros planos a serem elaborados.

A legislação atual, lançada após a edição da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, gerou expectativas do estabelecimento de um pacto federativo pela valorização dos profissionais da educação. No entanto, pouco tem se realizado com relação ao tema e nem sempre os sistemas de ensino nos planos estaduais e municipais adotam as diretrizes advindas de uma normativa legal estabelecida nacionalmente. (BRASIL,1996a).

A instituição do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), prometia a valorização do magistério por meio da aplicação do percentual de 60% dos recursos na remuneração do magistério em efetivo exercício. Tais recursos seriam aplicados de conformidade com Planos de Carreira e Remuneração do Magistério, de forma que assegurasse uma remuneração condigna dos professores em efetivo exercício no ensino fundamental público, estimulasse o trabalho em sala de aula e contribuísse para a melhoria da qualidade do ensino. (BRASIL,1996b).

No entanto, tais objetivos não foram alcançados, conforme atestam diversos trabalhos acerca do assunto, que pode ser comprovado por inúmeras críticas vinculadas em fóruns educacionais, a exemplo de Arelaro (1999, 2000, 2006); Davies (2001); Monlevade (1997, 2000); Gatti (2000, 2009); Sobreira, (2001); Sousa Junior (2003a, 2003b); Pinto (2006); entre outros.

A principal crítica relaciona-se ao fato de que o Fundef se limitou a transferir recursos entre os sistemas do mesmo Estado, obrigando-os a socializarem seus escassos recursos com os municípios, uma vez que a participação da União, via complementação para os fundos estaduais, era limitada àqueles que não alcançassem o valor aluno/ano fixado, e, portanto, ficou distante de funcionar como

mecanismo capaz de minimizar as desigualdades regionais nas condições de financiamento da educação, com aumento de recursos financeiros.

A falta de prioridade com relação aos docentes começou com o adiamento, sem data definida, do prazo estipulado aos sistemas estaduais e municipais de ensino, para a elaboração dos planos de carreira e remuneração do magistério, de tal modo que os incentivos financeiros geralmente eram concedidos em forma de abonos e a formação, sobretudo a formação continuada, era feita em serviço, de forma aligeirada, ou no período de férias, em feriados e fins de semana.

Arelaro ressalta que os objetivos de melhoria da remuneração docente e de redução das desigualdades de recursos *per capita* não foram alcançados, pois houve aumento no vencimento dos profissionais da educação somente em municípios que não pagavam sequer o salário mínimo, os quais passaram a cumprir o que já estava determinado na Constituição Federal, e não por conta da lei do Fundef. (ARELARO 2006).

As limitações do Fundef para a evolução dos vencimentos dos professores também foi expressa por Davies, quando analisou os limites do mecanismo redistributivo previsto no fundo, no que diz respeito aos ganhos e perdas dos estados e municípios em relação à sua contribuição ao Fundo. (DAVIES, 2001).

A continuidade da política de fundos de financiamento para a educação, agora ampliada para a educação básica, e da remuneração do trabalho docente é retomada com a instituição de um novo Fundo. Nesse sentido, a Emenda Constitucional n. 53/06, regulamentada pela Lei nº 11.494/07, criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), que passou a especificar as responsabilidades de estados e municípios com a política de valorização dos profissionais da educação. Tal objetivo deveria ser assegurado por Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica (PCCR), que contemplassem a remuneração condigna com o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e permitissem a capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas à melhoria da qualidade do ensino. A lei do Fundeb destina a maior parte dos recursos dos fundos estaduais ao financiamento da remuneração do magistério e prevê – como fora dito – a instituição de um piso salarial para o magistério.

Após tramitar por mais de um ano, o PSPN foi estabelecido pela Lei nº11.738/08, que fixou o seu reajuste de acordo com a variação anual do valor *per*

*capita* da matrícula nos anos iniciais do ensino fundamental. Regulamenta também a distribuição da jornada de trabalho semanal docente na fração de 2/3 (dois terços) para o exercício das atividades de sala de aula e a fração restante para as horas de atividades de elaboração didática (hora atividade).

Essa medida ampliou o tempo do docente para o exercício de horas de atividades, quando comparado ao percentual de 20% até então praticado pelos sistemas de ensino estaduais e municipais da educação básica pública do país.

No entanto, houve entes federados que apresentaram discordâncias quanto ao piso salarial e à jornada de trabalho a serem praticados pelos respectivos sistemas de ensino. O caso emblemático é o da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) de nº 4.167/08, ajuizada por cinco governos estaduais, rompendo o consenso de um acordo institucional firmado pelo Estado brasileiro para com a categoria do magistério público da educação básica.

A decisão dos juízes em plenário suspendeu, temporariamente, a interpretação do valor do piso como vencimento inicial de carreira, o que possibilitou aos entes federados complementar o valor do piso com abonos e gratificações, até o julgamento do mérito da ação.

Porém, um fato novo ocorrido no final de março de 2010 contribuiu para a definição do PSPN e da distribuição da jornada de trabalho semanal: o Parecer da Procuradoria Geral da República ao Supremo Tribunal Federal (STF) propôs o indeferimento da referida ação, fornecendo elementos para que o mencionado tribunal tivesse o mesmo entendimento.

No período em que antecedeu o julgamento final do mérito da referida ADI, houve inúmeras interpretações suscitadas pela decisão da cautelar no STF, e serviu de argumento para entes federativos não aplicarem corretamente a Lei do PSPN. Tais práticas representam um retrocesso às expectativas dos docentes em ver o piso atingir um patamar mais digno de remuneração, agravado ainda mais pela falta de perspectiva de estabelecimento de uma escala de vencimentos que contemplasse os docentes com níveis de formação superior, desde a graduação à pós-graduação.

Contudo, a votação ocorrida no dia 27 de abril de 2011, declarou a constitucionalidade do piso. A decisão do STF deve ser observada pelos estados e municípios da Federação e pelo Poder Judiciário.

Conforme a decisão do STF, ficou claro que o piso é vencimento básico, não mais a remuneração expressada pela liminar outrora concedida. Logo, todo valor

adicional, integrante da remuneração, que tiver sido utilizado para completar o piso, deve ser incorporado ao vencimento básico.(BRASIL, 2011c).

Por sua vez, o Conselho Nacional de Educação (CNE) elaborou as novas diretrizes nacionais para a carreira dos profissionais do magistério, em consonância com o artigo 6º da lei piso. A Resolução CNE/CEB nº 02/09 e o Parecer CNE/CEB nº 09/09, constituem os principais instrumentos para a adequação ou formulação dos planos de carreira e remuneração do magistério da educação básica pública. Entretanto, as mencionadas diretrizes têm sido ignoradas pelos poderes públicos estaduais e municipais, desde as anteriormente publicadas pelo referido Conselho, quando do início da política de fundos de financiamento nos meados dos anos de 1990.(BRASIL, 2009b; 2009c).

O que este trabalho propõe-se a investigar é se tal aparato legislativo-normativo produziu efetivas melhorias na condição do trabalho docente ou, em sentido inverso, vem perpetuando a desvalorização da carreira e remuneração do magistério público. A nossa hipótese é que as sucessivas mudanças na legislação educacional, concernentes à valorização do magistério público, não foram capazes de produzir melhorias substantivas na remuneração e nas condições do trabalho docente, envolvendo, nesse contexto, a questão da carreira.

Para além da apreciação de diversos planos de carreira e das condições gerais de remuneração do trabalho docente de redes públicas de ensino, esta pesquisa examinará mais detidamente, as condições do trabalho docente da rede pública do Estado da Paraíba e em sua capital, João Pessoa. Justifica-se tal exame considerando que a Paraíba ostenta, tradicionalmente, um dos piores indicadores de qualidade da educação básica ao mesmo tempo em que pratica uma das piores políticas de remuneração do magistério e de precarização do trabalho docente, com forte presença de contratação temporária de profissionais da educação, conforme se detalha no capítulo sexto.

Esta pesquisa, predominantemente documental, tem por fontes os estatutos e planos de carreira e remuneração do magistério, legislações correlatas, documentos oficiais do governo, a exemplo de balanços orçamentários, e da representação do magistério, entre outros. Tais documentos, confrontados com contracheques fornecidos por professores dos diferentes estados, permitiu analisar valores, denominações que compõem a remuneração (somatório do vencimento com outros adicionais inerentes à carreira docente), jornada de trabalho, formação, tempo de serviço, entre outros dados cotejados.

Este procedimento busca identificar a materialização das políticas definidas pelos entes federados no tocante as condições notadamente precárias, segundo as quais, os professores exercem o seu trabalho e como é estabelecida a sua remuneração.

Situada em uma temática que abrange o comportamento de matrizes remuneratórias que denotam a situação financeira do professorado, a análise compreende a execução de estatísticas descritivas, como a criação e manipulação de variáveis, e a utilização de técnicas estatísticas de processamento e análise de dados.

O papel na pesquisa educacional da quantificação tem sua relevância por contemplar um conjunto de procedimentos, técnicas e algoritmos enquanto acessórios ao pesquisador, para filtrar dos seus dados, subsídios que respondam às questões por ele formuladas como objetivo do seu trabalho. A análise dos dados quantitativos proporciona informações que não são percebidas diretamente a partir a tabulação dos dados.

Esses estudos permitem visualizar os dados quantitativos e qualitativos que propiciam análises mais complexas com relação ao tratamento estatístico e comparativo dos dados coletados, evidenciando a relevância do estudo, uma vez que se trata de uma categoria profissional de grande amplitude nacional.

Esse esforço teve por objetivo contribuir para a compreensão da diferenciada situação do professorado vinculado aos sistemas públicos estaduais e municipais (capitais) de ensino da educação básica. Nessa direção, o foco local desse estudo objetiva, em consonância com a pesquisa nacional, que será detalhada em seguida, tratando de:

- Identificar as mudanças nas matrizes dos vencimentos do magistério da educação básica pública em estados de diferentes regiões do país e suas respectivas capitais, ocasionadas pelos fundos de financiamento da educação.
- Analisar o impacto das mudanças provocadas pelos fundos de financiamento educacionais, nos planos de carreira e remuneração dos professores da educação básica dos sistemas de ensino selecionados.
- Investigar a evolução recente das condições de trabalho docente na rede pública do Estado da Paraíba e da rede municipal de ensino de João Pessoa.

Desse modo, o aprofundamento e o aperfeiçoamento da análise dos dados implicam em uma necessária complementação que possibilite novas ponderações acerca de questões como a composição efetiva da remuneração, incluindo a participação dos abonos, gratificações como as de mérito, por localização da escola, por tempo de serviço, pelo exercício da docência, que figuram entre outras vantagens, bem como a diferenciação entre vencimento base e adicionais.

Esse detalhamento possibilita a análise sobre mudanças no padrão de remuneração dos professores de diferentes níveis e modalidades do ensino, considerando as diferenças regionais e entre redes de ensino, após a implantação dos mencionados fundos.

As evidências apresentadas nas primeiras aproximações indicam, em geral, a precarização da atividade docente. Tal questão será abordada a partir de categorias de análise e dos seguintes autores: perda da autonomia (CONTRERAS, 2002; TARDIF; LESSARD, 2005); controle do trabalho docente (FREITAS, 2003); declínio da remuneração, e o que isso contribui para o desprestígio de uma categoria profissional (LUDKE; BOING, 2007); desvalorização profissional e baixo prestígio social (POPKEWITZ, 1997, 2000; PEREIRA, 2001); deterioração das condições de trabalho (ANTUNES, 2004, 2009); descaracterização das condições de trabalho e de remuneração (ENGUITA, 1991, 2010; HYPÓLITO, 1999, 2001).

Inicialmente, revisitou-se a categoria trabalho no percurso histórico, refletindo sobre ele desde a sua origem, das formas manifestas na construção da sociedade do trabalho e as lutas dos trabalhadores contra a exploração capitalista. Nesse estudo, destacou-se a contribuição marxista ao tema, até as suas condições objetivas vivenciada na sociedade capitalista atual. A partir daí, procurou-se estabelecer o elo com o trabalho docente, revelando o movimento contraditório entre uma possível valorização social advinda da profissionalização com a ascendente precarização das condições de exercício da atividade docente. Do mesmo modo, averiguou-se que o trabalho do professor, por lidar com a formação humana na sua totalidade, contrapõe-se à alienação provocada pela divisão do trabalho na sociedade capitalista.

Evidenciou-se, também, o debate estabelecido entre as diversas concepções em torno da categoria trabalho, como a de autores que advogam o fim do trabalho (GORZ, 2003, 2004), os que o negam como Kurtz (2002). Entre os estudiosos, destacaram-se as contribuições de Offe (1989) e os estudos de Antunes (2004; 2009). Continuando, ressaltou-se que os processos inerentes ao trabalho em geral

no mundo contemporâneo têm atingindo também o trabalho docente intensificando-o e regulando-o, conforme assinala Apple (1995, 1999).

A intensificação e regulação do trabalho docente redundam em sobrecarga de afazeres e apontamentos de prestação de contas do ensino e da aprendizagem; pelo aumento de atribuições ao professor; pela constante ausência de tempo para as demais atividades de sua vida. Todos esses fatores contribuem para a precarização do trabalho docente. Essa é uma característica que acompanha a atividade ocupacional da docência no Brasil, que desde a sua gênese, no período colonial, dava-se de forma extremamente precária.

Grande parte da literatura vem apontando a precarização do trabalho docente. Os estudos de Enguita (1991, 2010) e Hypólito (1999, 2001) assinalam que a atividade docente tem passado por relativa descaracterização nos aspectos referentes às relações de emprego, especialmente das condições de trabalho e de remuneração, obrigando os docentes a exercer múltiplas jornadas, que pode ocorrer em um único estabelecimento, em mais de uma escola de uma mesma rede pública de ensino ou de redes públicas distintas, e ainda, prestar serviços ao setor privado.

Comungando com essa perspectiva de análise afirma-se a precarização do trabalho docente ao longo de sua existência, como também se percebe o seu aprofundamento no Brasil, a partir das reformas educacionais encetadas nos anos de 1990, no tripé que caracteriza sua profissionalidade<sup>1</sup>: a formação, a remuneração e a carreira docente.

- a) Formação (ocorrida em cursos aligeirados, sem levar em conta as necessidades dos professores quanto a sua formação geral e focalizados nas necessidades imediatas dos sistemas de ensino).
- b) Remuneração (as lutas pela instituição do Piso Salarial Profissional Nacional - PSPN, e a inexistência de uma matriz de vencimentos que estimule a formação continuada).
- c) Carreira (a falta de garantias quanto ao afastamento remunerado para a formação continuada).

O propósito desse estudo, não obstante a importância da formação docente, não se propõe a analisar questões relativas à formação, mas as duas outras

---

<sup>1</sup>Segundo Contreras (2002), profissionalidade é o modo de resgatar o que de positivo tem a ideia de profissional no contexto das funções inerentes ao trabalho docente, no que diz respeito às qualidades da prática profissional dos professores em função das exigências do trabalho educativo.

questões que compõem o tripé, e que contribuem mais objetivamente para a ampliação da precarização: a sua remuneração e o seu desenvolvimento na carreira, no âmbito do sistema estadual e da capital paraibana.

Acrescenta-se a emergente onda de contratos temporários nas redes públicas de ensino, chegando, em alguns estados, a números correspondentes aos de trabalhadores efetivos. O arrocho salarial, o desrespeito ao magistério quanto ao pagamento do PSPN, a inadequação ou mesmo falta, em alguns casos, de Planos de Carreira e Remuneração, como aconteceu na rede estadual da Paraíba, cujo plano foi aprovado somente em 2003, enquanto as políticas aprovadas nacionalmente nessa direção, vigoraram desde 1996.

Ademais, a retirada de garantias trabalhistas e previdenciárias em decorrência dos processos de reforma do aparelho de Estado tem aguçado o quadro de instabilidade e de exercício precário da atividade docente.

Dando sequência ao estudo, apresentou-se uma breve panorâmica das políticas de financiamento praticadas em diferentes contextos. No caso brasileiro, pratica-se a descentralização, explicitada pela adoção de mecanismos específicos de formação de fundos e de critério de repasse dos recursos originários da cobrança de impostos dos governos centrais para os regionais e locais, com maior ênfase, atualmente, dos governos estaduais para os governos municipais.

Em seguida, procurou-se analisar os efeitos de tais políticas nos planos de carreira e remuneração docente, delineando através de matrizes salariais o novo perfil remuneratório e de distribuição da jornada semanal de trabalho do professor paraibano em comparação com o magistério de outras regiões brasileiras.

Tal perfil advém das alterações definidas pela lei que regulamentou o piso salarial do magistério e das diretrizes nacionais de Planos de Carreira e Remuneração elaboradas pelo Conselho Nacional de Educação.

Enfocaou-se ainda, aspectos relativos à manutenção de conquistas do movimento docente, consagradas há décadas em estatutos e/ou planos de carreira, como também da incorporação nos novos planos, de mecanismos de construção da carreira debatidos pela representação docente em congressos nacionais.

Na seção subsequente, optou-se por uma análise comparativa dos mecanismos que regulamentam a carreira docente e a sua expressão em planos de carreira e estatutos do magistério de sistemas públicos de ensino, envolvendo redes estaduais e de redes municipais de capitais de regiões geográficas do país.

Ao identificar pontos convergentes e singularidades no texto normativo, procurou-se traçar o perfil da carreira docente no que concerne aos instrumentos que estimulam o ingresso e permanência do professor na profissão docente, com destaque àqueles relativos à remuneração, jornada e condições de trabalho. Finalmente, amplia-se o debate sobre a questão da agenda de políticas públicas para o magistério.

Em síntese, o texto foi organizado da seguinte forma: na introdução, enfocou-se nossa experiência na área, revisitando autores pioneiros em experiências com trabalho docente e financiamento de políticas educacionais.

A seguir, focalizou-se a discussão sobre a categoria trabalho, pontuando as diferentes formas que assumiu e o posicionamento das diversas correntes de pensamento, com os reflexos no trabalho docente, apontou-se ainda a perda de centralidade que essa categoria nos meios acadêmicos e as resignificações sofridas por conta dos processos de automação e de racionalização dos processos produção trouxeram ao mundo do trabalho.

No capítulo três, enfatizaram-se as formas de precarização do trabalho docente, com momentos de relevância das condições de trabalho docente na história da educação brasileira às condições de trabalho na atualidade.

O quarto capítulo centraliza a discussão sobre o fundo público e o seu papel na reprodução do capital e da força de trabalho, enfatizou-se a disputa pelo fundo público e, nesse contexto, o papel secundário assumido pelas políticas de financiamento da carreira e remuneração do magistério.

Em seguida evidenciaram-se os modelos de financiamento da remuneração do magistério na atualidade e em diferentes contextos, compararam-se as políticas de descentralização seguidas por alguns países, com as políticas centralizadas adotadas por outros. Enfocou-se também o modelo atual de financiamento da remuneração docente no Brasil, a partir da Constituição Federal de 1988, com alterações posteriores provocadas pela Emenda Constitucionais n.14 de 1996, e pela Emenda Constitucional n. 53 de 2006.

O quinto capítulo refletiu o trabalho de monitoramento desenvolvido sobre a questão dos Planos de Carreira e Remuneração dos docentes da educação básica, enquanto participante do projeto de âmbito nacional sobre a composição da remuneração e da carreira dos docentes da educação básica pública de sistemas estaduais e de suas respectivas capitais. Destacaram-se as condições e estruturação dos Planos de Carreira e Remuneração do magistério público da

educação básica nas diferentes regiões do país, focalizando categorias específicas que norteiam o ingresso e a permanência na carreira docente.

Na seção seguinte, pôs-se em relevo a pesquisa de campo envolvendo a carreira e a remuneração dos docentes das redes públicas de ensino da educação básica da Paraíba e do município de João Pessoa. Comparou-se a evolução das receitas do governo estadual e da prefeitura da capital com a remuneração praticada. Discutiu-se, também, as formas de precarização da atividade docente, a exemplo do crescimento das contratações temporárias, enquanto prática que tem adquirido um caráter permanente.

Ao final são apresentadas as conclusões, sintetizando os resultados apontados pelo estudo.

## 2 SIGNIFICADOS DE TRABALHO E TRABALHO DOCENTE

O trabalho é uma atividade inerente a todas as civilizações humanas, desde a luta pela sobrevivência do homem das cavernas até o desenvolvimento de tecnologias que levaram à contemporaneidade da indústria da automação, o trabalho se configura como a unidade central da modernidade. Ele é importante em todas as fases do desenvolvimento das diferentes formas de sociedades conhecidas, para a formação da produção socialmente necessária. Nesse sentido, o trabalho conduz a ação física e mental do homem, que ao premeditar o produto de sua ação antecede a sua materialização, como expõe Marx:

No processo de trabalho a atividade do homem efetua [...] uma transformação do objeto de trabalho, pretendida desde o princípio. O processo extingue-se no produto. Seu produto é um valor de uso; uma matéria natural adaptada às necessidades humanas mediante a transformação da forma. O trabalho se uniu com seu objetivo. O trabalho está objetivado e o objeto trabalhado. (MARX,1988, p. 151).

Para o capitalismo, o trabalho tem valor na medida em que é produtivo. Para Marx, a mesma espécie de trabalho pode ser produtivo e improdutivo:

Uma cantora que vende seu canto por conta própria é um trabalhador improdutivo. Mas, a mesma cantora, se um empresário a contrata para ganhar dinheiro com seu canto, é um trabalhador produtivo, pois produz capital. (MARX,1980a, p. 396).

Historicamente há uma discussão relacionada à produtividade ou não do trabalho do professor, contudo, há uma ampla compreensão da contribuição do trabalho docente na reprodução da força de trabalho no contexto da sociedade capitalista. O trabalho docente no setor público difere dos demais trabalhos exercidos no mundo capitalista pelo fato de ser sustentado pelo poder público. Essa condição fez com que o trabalho docente sofresse um processo histórico de subordinação, desvelando a mudança na forma de conceber o trabalho docente no contexto do desenvolvimento do capitalismo. A comparação com o trabalho subordinado ao capital admite identificar suas características particulares e universais com relação ao modo de produção capitalista, e assim, evidenciar a precarização imposta a uma atividade que se materializa enquanto um serviço público estatal, em atendimento a um direito constitucional.

A prática do trabalho no modo de produção capitalista em um contexto neoliberal, indica uma crescente flexibilização das relações de trabalho e a fragmentação das atividades pelas mudanças ocorridas devido à industrialização.

As reformas introduzidas na educação a partir de 1990, por serem realizadas sob o viés neoliberal, retiram direitos e submete o trabalho docente a lógica de mercado. Assim, novas demandas são incorporadas ao universo das atribuições dos professores intensificando sua jornada de trabalho.

No magistério, a flexibilização do trabalho docente é percebida, em primeiro lugar pela retirada do regime público de contratação via concurso público. O professor passa também a ser contratado de outras formas, inclusive sem direito a estabilidade, que é inerente ao trabalho público, e que foi retirada do setor privado em 1966, quando foi substituída pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Nas redes públicas de ensino brasileiras têm crescido o acesso ao exercício da docência através do contrato precário, fazendo com que esses docentes não detenham o mesmo tratamento trabalhista dispensado aos integrantes do quadro efetivo.

Procurando contemplar essas questões e no intuito de fomentar o debate sobre o trabalho, elegeu-se como temas a serem abordados os seguintes:

## **2.1 O trabalho e seus significados**

A etimologia da palavra trabalho deriva do latim *tripaliare*, que significa torturar utilizando-se do *tripalium*, canga de madeira empregada desde a Grécia antiga na tortura de condenados e escravos. Na visão bíblica, o trabalho é relacionado à dor e ao sofrimento “ganharás o teu pão com o suor do teu rosto.” (Gn3:17-19). Enquanto para os gregos o trabalho era a demonstração da miséria humana, os latinos contrapunham o *otium* (lazer, atividade intelectual) ao abominável *negotium* (trabalho, negócio) ou seja, literalmente a negação do ócio. Por sua vez, para os povos antigos, o ócio era o período de tempo livre destinado às atividades de lazer, governar e refletir (JAPIASSÚ; MARCONDES, 1999). Assim, por toda a antiguidade, o trabalho tinha uma conotação fortemente negativa.

Martins (2010), assinala que havia três formas de trabalho no período anterior ao processo de industrialização. A primeira foi o trabalho escravo, que prosseguia no tempo, indefinidamente, até o instante em que o escravo vivesse ou conseguisse liberdade. Porém não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.

A segunda forma é a servidão. O senhor feudal protegia militar e politicamente os servos, que em troca, deveriam trabalhar nas suas terras e destinar-lhe parte da colheita. A terceira forma foram as corporações de ofício, composta de mestres, companheiros e aprendizes. Os mestres eram proprietários das oficinas, promovidos a essa classe após aprovação no teste denominado de obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários do mestre. Os aprendizes eram os menores que recebiam ensinamentos dos mestres, o ensino metódico do ofício ou profissão.

As corporações de ofício tinham como principais atribuições estabelecer uma estrutura hierárquica, regular a capacidade produtiva e regulamentar as técnicas de produção. Os aprendizes ficavam sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, podia estabelecer castigos físicos. Os pais dos aprendizes pagavam taxas, muitas vezes elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro. O companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra-mestra, prova que era muito difícil, além de os companheiros terem de pagar taxa para fazer o exame. Entretanto, quem contraísse matrimônio com a filha do mestre, desde que fosse companheiro, ou casasse com a viúva do mestre, passava à condição de mestre. Os filhos dos mestres eram isentos de qualquer exame ou avaliação de obra para substituir os pais.

A jornada de trabalho era muito longa, atingindo até 18 horas no verão, porém na maioria das vezes terminava ao por do sol, para não comprometer a qualidade do trabalho, e não para proteger aprendizes e companheiros. Com a invenção do lampião a gás, em 1792, por William Murdock, introduziu-se o trabalho noturno, com jornada média entre 12 horas a 14 horas diárias.

As corporações de ofício foram extintas com a revolução burguesa do século XVIII. O excessivo controle das corporações sobre os ofícios contrastava com o ideal de liberdade do homem, um dos pilares da revolução francesa. Em 1791, logo após a revolução francesa, houve na França, o início de liberdade contratual pelo Decreto d'Allarde que extinguiu as corporações de ofício, instaurando o trabalho livre. Também de 1791, a Lei de Chapelier, impedia o restabelecimento de corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, abolindo as corporações dos cidadãos. A Constituição originária da revolução burguesa adotou o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho. O Estado foi obrigado a garantir condições ao desempregado de ganhar sua subsistência.

A industrialização terminou convertendo o trabalho em emprego. O trabalhador passou a trabalhar por salário. O surgimento do motor a vapor como fonte energética, a máquina de fiar por John Watt, o tear mecânico inventado por Edmund Cartwright em 1784 e o aperfeiçoamento da máquina a vapor por James Watt, fez surgir também a necessidade de organização dos trabalhadores. A princípio eles reivindicavam a redução das excessivas horas diárias de trabalho que variavam de 12 horas a 16 horas, além de denunciar a exploração de menores e mulheres, que substituíam os adultos, trabalhando mais horas por salários inferiores.

A Lei de Peel, de 1802, na Inglaterra, estabelecia o limite de 12 horas de trabalho diário aos aprendizes. O trabalho não poderia iniciar antes das 6 horas e terminar após as 21 horas, devendo ser observadas normas relativas à educação e higiene. Em 1813 foi proibido o trabalho de menores em minas; em 1814 instituiu-se a folga em domingos e feriados; em 1819, uma lei proibiu o trabalho de menores de 9 anos.

Com a invenção da eletricidade em 1880, havia excessiva oferta de mão de obra para o número de vagas oferecidas. Assim, os empregadores submetiam os trabalhadores a jornadas de até 15 horas sem direito a descanso e férias. Tal tratamento dispensado aos trabalhadores fez eclodir em 1º de maio de 1886, em Chicago, um movimento grevista por melhores condições de trabalho, tendo como eixo a redução da jornada de trabalho de 13 horas para 8 horas diárias. O movimento foi reprimido brutalmente pelas forças de segurança, as lideranças do movimento foram encarceradas, sendo quatro delas enforcadas. Em homenagem aos mártires foi fixada a data de 1º de maio como o dia do trabalho.

Após a primeira guerra mundial, as constituições passaram a incluir cláusulas relativas à proteção e defesa da pessoa humana e de direitos sociais. A primeira a incluir foi a constituição mexicana em 1917. Dos direitos assegurados destacavam-se: jornada de 8 horas diárias, proibição de trabalho para menores de 12 anos, limitação em 6 horas diárias à jornada dos menores de 16 anos, limite de 7 horas para o trabalho noturno, repouso semanal, salário mínimo, direito a sindicalização e de greve, ressarcimento por demissão, seguro social e cobertura contra acidentes de trabalho.

O tratado de Versalhes de 1919 previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de estabelecer normas e procedimentos internacionais nas relações entre patrões e empregados.

Contudo, as relações de trabalho instituídas na Europa, o berço da revolução industrial, influenciou a organização sindical, e portanto, do trabalho em diversos países. No Brasil, a estrutura da organização sindical na era Vargas teve forte inspiração na *Carta del Lavoro*. Lançada na Itália em 1927, no governo de Mussolini, estabeleceu um sistema corporativista. O corporativismo tinha como objetivo organizar a economia em volta do Estado e determinar regras a serem seguidas por toda população. Baseado nas diretrizes de: nacionalismo, necessidade de organização, pacificação social, harmonia entre o capital e o trabalho; o corporativismo objetivava mediar os interesses antagônicos oriundos do processo de industrialização.

No Brasil, as corporações de ofício exerceram forte domínio sobre o ensino ministrado pelos mestres aos seus aprendizes, com excessivas regulamentações através de regimentos, como o de Lisboa de 1572, que prescrevia procedimentos educativos ao aprendiz.

Contudo, o nível maior de controle das corporações ocorria sobre o trabalho na sua essência, nas condições de seu exercício, nos direitos e deveres de seus integrantes no mercado de trabalho, estabelecendo posturas e regimentos elaborados de acordo com os costumes e as tradições. A força de trabalho colonial era formada pelos escravos e pelos trabalhadores livres, com a diferença de que no primeiro caso a compra de trabalho era realizada com a mediação de terceiros e por tempo indeterminado, enquanto que, no segundo, era feita de forma direta entre o comprador e o vendedor e por tempo determinado. (MARTINS, 2010, *passim*).

No período republicano, a legislação que se instituiu no Brasil, foi de natureza liberal, repelindo qualquer tentativa de ordenamento, quer seja pelo Estado, ou de caráter coletivo. As condições estabelecidas de contratação dos assalariados eram vistas como atentatórias ao "livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial." (BRASIL, 1891, Art. 72, § 24).

Porém, se a ordem liberal rejeita a perspectiva de qualquer tipo de intervenção que normatize o mercado, contraditoriamente, através da liberdade de associação, cria as condições para sua própria superação quando incorpora no sistema jurídico a regulamentação da atividade sindical.

Os instrumentos legais que admitiram a organização sindical (Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903 e o Decreto nº 1.637 de 5 de janeiro de 1907), criaram as condições para a atuação de uma entidade coletiva: o sindicato. Desse modo, a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e salário, saiu do plano

individual para o da representação enquanto categoria social. Todavia a organização sindical era limitada pela repressão aos movimentos grevistas, fato presenciado em toda a República Velha, tendo prevalecido na prática a visão de que o problema social era caso de polícia. O Estado esteve sempre pronto a reprimir com seu poder de polícia as ações grevistas e as lutas por melhorias nas condições de trabalho. (VIANNA,1976).

O Decreto-Lei nº 979 de 1903, que disciplinava a criação de sindicatos rurais, apontava uma organização mais de cunho cooperativista do que reivindicatório, ao se verificar suas principais atribuições; como na intermediação de créditos a favor dos sócios, na obtenção de bens úteis ao exercício profissional dos sócios, na viabilização da venda de bens produzidos pelos sócios, na organização de caixas rurais de crédito agrícola e de cooperativa de produção ou de consumo, de sociedade de seguros e assistência. (CARONE,1979).

Já o Decreto nº 1.637 de 1907, regulamentava a organização sindical urbana e as sociedades cooperativas. Instituiu o pluralismo sindical e ampla autonomia, contudo, para regulamentar a entidade, era necessário fazer o registro em cartório dos seus atos formativos.

O cenário era de um sindicalismo atrelado ao Estado, o que provocou reações contrárias de outras formas de organizações sindicais autônomas, influenciadas por tendências do movimento sindical europeu, como no caso dos anarcossindicalistas.

Não tardou a haver o enfrentamento com a Ditadura Vargas. Pelo lado dos trabalhadores, desencadeou-se uma onda de greves e paralisações. O Estado, por sua vez, considerava-os uma ameaça à República. O Decreto nº1.641 de 1907, propiciou o banimento de estrangeiros do território nacional. Posteriormente, o Decreto nº 2.741 de 1913, aboliu as garantias trabalhistas e legitimou a repressão à classe operária, que desenvolvia diversas lutas naquele momento. (VIANNA, 1976).

Desse modo, o aparato legislativo editado, refreou a organização do movimento operário na década de 1920, período que foi marcado pelo estado de sítio, até o início da década de 1930, quando ocorreu um ligeiro processo de reorganização. Um ano antes, em 1929, a economia mundial foi abalada pela quebra da bolsa de valores de Nova York (EUA), reduzindo drasticamente as importações norte-americanas e seus investimentos no exterior.

No Brasil, resultou em uma profunda crise na estrutura agroexportadora cafeeira. A predominância dos interesses desse setor, dependente das exportações, contrariava as reivindicações de outras frações burguesas e das camadas e estratos

intermediários, no sentido de se ter uma política de Estado voltada à economia interna. (VIANNA, 1976).

Essa conjuntura foi relevante para a revolução de 1930, ocasionando a aceleração do processo de industrialização, ora incentivado com o objetivo de substituir as importações. A instalação de fábricas significou a transição do trabalho escravo, vivenciado na produção agrícola, para o trabalho livre, que ocorreu com a entrada de um novo segmento econômico, o industrial. O emprego nas fábricas, por ser uma atividade concentrada nos centros urbanos, mudou o perfil dos trabalhadores e de sua relação com o trabalho.

A conjunção dos fatos da época propiciou a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, provocando profundas mudanças nas relações trabalhistas até então vigentes. A criação do Ministério do Trabalho, da Indústria e do Comércio em 1931, desencadeou um conjunto de normas que regulamentaram a atividade sindical, passando o Sindicato a ser considerado um órgão de colaboração governamental. Nos quatro primeiros anos de governo impulsionou o processo legislativo quanto às questões trabalhistas; a regulamentação do trabalho de menores e do trabalho feminino, o limite da jornada de trabalho, o direito a férias e a aposentadoria, a criação do salário mínimo e a instituição da Carteira de Trabalho, figuraram entre as principais medidas tomadas pelo Estado, para o controle e a regulamentação das profissões.

O Decreto nº 19.770 de 1931, estabeleceu a unicidade sindical e a necessidade de reconhecimento do sindicato pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Começava o controle das atividades sindicais pelo Estado, por meio do envio sistemático de relatórios sobre acontecimentos sociais. Nascia a figura do delegado sindical do Ministério do Trabalho, com as prerrogativas de aplicar multas, depor diretorias e fechamento ou dissolução do sindicato pelo Ministério. Levava-se o sindicato à condição de órgão colaborador com o poder público e facultava-se a prática de convenções e acordos coletivos, que deveriam posteriormente ser sancionados pelo Ministério do Trabalho.

Em 1934 foi editada uma nova constituição brasileira, a primeira a contemplar o direito do trabalho: assegurava a liberdade de associação sindical, garantia de isonomia salarial, salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas diárias, proteção ao trabalho de mulheres e de menores de idade, descanso semanal e férias anuais remuneradas.

Em 1937, com o advento do Estado Novo, Getúlio Vargas, promulga a Carta Magna sob a inspiração na *Carta del Lavoro*. Tal Constituição, entre outras medidas, instituiu o sindicato único sob a tutela do Estado; criou o imposto sindical, com participação do Estado nos dividendos da arrecadação e condenava o recurso da greve. Em 1943, sucedeu a sistematização das leis trabalhistas no que ficou conhecido como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) <sup>2</sup>.

A Constituição de 1946, que restaurou os direitos civis abolidos pela Constituição de 1937, acrescentou outros direitos como a participação nos lucros e resultados das empresas e a estabilidade no emprego. Posteriormente outros direitos trabalhistas foram acrescentados em leis ordinárias como: repouso semanal remunerado (BRASIL, 1949); décimo terceiro salário (BRASIL, 1962); salário-família (BRASIL, 1963); trabalho temporário (BRASIL, 1974).

A Constituição Federal de 1988 incorporou propostas defendidas na Assembleia Nacional Constituinte por amplos setores organizados da sociedade voltados às questões sociais. Ela dedica um capítulo aos direitos sociais, diferenciando-se das anteriores, onde os direitos trabalhistas eram contemplados na esfera da ordem econômica e social. A referida carta magna, coloca o trabalho como a base da ordem social, tendo como alvo a promoção do bem-estar e justiça sociais, determina ao poder público, a obrigação de garantir à população: segurança social, a universalização do direito à saúde e a educação, entre outros benefícios. (BRASIL, 1988, Cap. II)

A “Constituição Cidadã”, assim denominada pelo presidente da Assembleia Nacional Constituinte Ulysses Guimarães, do artigo 205 ao artigo 214, assegurou à educação conquistas significativas, tais como:

- a) a educação como direito público subjetivo (Art. 208 § 1º);
- b) o princípio da gestão democrática do ensino público (Art. 206: VI);
- c) o dever do Estado em prover creche e pré-escola às crianças de 0 a 6 anos de idade (Art. 208: VI);
- d) o ensino fundamental obrigatório e gratuito inclusive para os que a ele não tiverem acesso em idade própria (Art. 208: I).

No texto constitucional, o financiamento da educação é abordado nos artigos 212 e 213, e no artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). No artigo 212 é determinado o quanto de recursos financeiros (procedentes

---

<sup>2</sup> No glossário, faz-se uma breve trajetória do contrato temporário na CLT.

dos impostos) deve ser aplicado na educação para viabilizar e consolidar as políticas voltadas para essa área. A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito por cento, 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. (BRASIL, 1988).

## 2.2 A compreensão do mundo do trabalho na perspectiva marxista

É evidente a relevância atribuída ao trabalho na literatura a partir de Marx pela relação social que estabelece com o capital. É por meio do trabalho que o homem movimenta as forças de que o seu corpo é dotado, com o objetivo de assimilar a matéria, dando-lhe uma forma útil à vida. Ele se converte na condição indispensável da existência do homem, uma necessidade eterna, o mediador da circulação material entre o homem e a natureza, assumindo diferentes conceituações pela relação dialética estabelecida no modo de produção capitalista: concreto/abstrato, produtivo/improdutivo, Intelectual/manual, vivo/morto<sup>3</sup>. Particularmente aqui, buscou-se precisar melhor a categoria trabalho intelectual, pela sua estreita ligação com o trabalho docente. A distinção entre o trabalho intelectual e o trabalho manual é uma linha muito tênue, relativa tão somente ao peso dado quando da sua realização: se na elaboração intelectual ou no esforço muscular-nervoso. “Em qualquer trabalho físico, mesmo no mais mecânico e degradado, existe um mínimo de qualificação técnica, isto é, um mínimo de atividade intelectual criadora.” (GRAMSCI, 1979, p. 7).

Ao discutir o aspecto fundamental da condição humana na sua luta pela libertação das “fadigas e penas” do trabalho, Hanna Arendt (1999), utilizando-se da expressão *vita activa* assinalou três categorias fundamentais relativas às condições básicas inerentes a vida humana: o *labor*, definido como a atividade inerente ao processo biológico do corpo humano como o crescimento natural e a preservação do indivíduo e da sua espécie; o trabalho, como atividade relacionada ao artificialismo da existência humana, cujo fruto imprime conservação e solidez à vaidade da vida mortal e a característica transitória do tempo humano. Enquanto a condição humana do labor é a própria vida, no trabalho é na mundanidade. Por último a ação, como atividade resultante da interação entre os homens (daí sua relação com a condição humana de pluralidade) sem a interferência das coisas ou objetos. (ARENDR, 1999).

---

<sup>3</sup> Os conceitos de trabalho desenvolvidos por Karl Marx são tratados no glossário.

Enquanto as atividades dos animais instintivamente não se modificam ao longo do tempo, a ação humana intencionalmente planejada pela inteligência opera transformações na natureza, com características peculiares a cada época e lugar em que ocorrem. Repassando suas experiências, os antepassados transmitem às novas gerações, que as ampliam e transmitem a seus sucessores criando um ciclo que se confunde com a própria evolução do conhecimento humano. Ao mesmo tempo em que, antecipando suas ações através do pensamento, os homens modificam a natureza pelo trabalho coletivo, para satisfazer as necessidades biológicas de alimentação, bem como erguem cidades, com imperativo de se abrigar e de conviver em sociedade.

Em decorrência disso, criaram instituições como o Estado, a família, a escola, a arte e a ciência, estabelecendo valores que definem regras de convivência social, das mais simples às mais complexas. Nesses termos, o trabalho é o primeiro ato com importância central para a formação da essência do ser social, demarcando a transição do ser orgânico e puramente biológico para o ser social histórico, pelo qual o homem se diferencia dos outros animais, é o salto qualitativo a partir do qual o homem passa a produzir suas formas de sobrevivência. Entretanto, na sociedade capitalista dividida em classes, o trabalho também se fraciona, momento em que o trabalhador vive a dimensão de estranhamento, por não se sentir em uma atividade livre. Nesse sentido, nos manuscritos, enfatiza Marx:

O trabalho é exterior ao operário [...] em seu trabalho, ele não se afirma, mas se nega, não se sente bem, mas infeliz, não desenvolve uma livre atividade física e intelectual, mas mortifica seu corpo e arruína seu espírito. Em consequência, o operário só se sente perto de si mesmo fora do trabalho e no trabalho ele se sente fora de si. (MARX, 1975, p.162).

Assim, o trabalho alienado<sup>4</sup>, hierarquizado e cujas atividades provocam sofrimento, surgiu em determinado momento histórico, intermediado por estruturas sociais que foram incapazes de promover um trabalho digno, um trabalho social que combine com as necessidades e vontades dos indivíduos. Com o trabalho, o homem transforma a natureza, ação que também o transforma dialeticamente na sua interação com a natureza<sup>5</sup>. A característica fundamental do trabalho humano é a unidade entre o pensar e o fazer. Distingue-se da atividade dos outros animais, pela

---

<sup>4</sup> No modo de produção capitalista, o trabalhador vende sua força de trabalho como mercadoria ao capitalista tornando-se escravo no processo por não mais controlar nem o produto do seu trabalho. (BOTTOMORE, op. cit, p. 5).

<sup>5</sup> Karl Marx, O capital in: H. BRAVERMAN, op. cit, p. 52.

sua capacidade de antecipar na mente sua ação para transformá-la em realidade, conforme Braverman:

[...] seu caráter inteligente e proposital, que lhe dá infinita adaptabilidade e que produz as condições sociais e culturais para ampliar sua produtividade, de modo que seu produto excedente pode ser continuamente ampliado. Do ponto de vista do capitalista, esta potencialidade multilateral dos seres humanos na sociedade é a base sobre a qual se efetiva a ampliação de seu capital. (BRAVERMAN, 1981, p. 58).

Em outros momentos históricos as características do trabalhador determinavam a produção como também a ter o domínio de todo o processo do trabalho.<sup>6</sup> A divisão do trabalho em tarefas aos membros de um grupo, embora existisse desde a época pré-industrial, intensificou-se na sociedade industrial. As teorias econômicas desenvolvidas no século XVIII, entre elas a de Adam Smith (1723-1790), colocaram o trabalho como categoria central da economia política, no lugar da visão até então vigente de que se mede a riqueza de um país pela quantidade de terra que dispõe. Smith foi pioneiro ao elaborar uma teoria sobre a distribuição dos trabalhadores no local de trabalho, entretanto coube a Marx dá-lhe o enfoque filosófico, tornando-o a expressão básica das incoerências econômicas do sistema capitalista. A divisão técnica do trabalho atingiu seu ápice com a taylorização, ou seja: o fracionamento do trabalho segundo uma lógica de utilizar todos os meios disponíveis para aperfeiçoar a produção. (JAPIASSÚ; MARCONDES, 1999).

Na raiz da divisão do trabalho intelectual e material está o rompimento da unidade pensar/fazer definidora do trabalho humano. Embora a divisão do trabalho material e espiritual implique que, a grosso modo, o trabalho material seja exercido pelas classes subalternas e o trabalho intelectual se vincule normalmente aos setores dominantes e seus aliados. Assim, o trabalho intelectual, que no modo de produção medieval era integrado com o trabalho manual, sofre uma ruptura e no modo de produção capitalista se divide, entre os que pensam e os que executam. O conceber pode dirigir a execução, mas a ideia concebida por alguém pode ser efetuada por outros, como observa Marx:

Para observar a conexão entre a produção intelectual e o material, é mister antes de tudo apreender esta não como categoria geral, mas em forma histórica definida. Assim, por exemplo, ao modo de produção capitalista, corresponde produção intelectual de espécie diferente daquela do modo de produção medieval. Se não se concebe a própria produção material na

---

<sup>6</sup> K. Marx e F. Engels. A ideologia alemã, 1984, p. 59.

forma histórica específica, é impossível entender o que é característico na produção intelectual correspondente e a interação entre ambas. (MARX,1980b, p. 267).

A força diretora do trabalho continua sendo a consciência humana, mas a unidade entre as duas pode ser rompida no indivíduo e restaurada no grupo, na oficina, na comunidade ou na sociedade como um todo. A dissolução dessa unidade é fundamental ao desenvolvimento do modo de produção capitalista e contrária ao desenvolvimento saudável do ser humano. No rompimento dessa unidade, o comando da ação permanece na consciência humana, definida como aquela que dirige o trabalho, objetivando seus interesses particulares de classe. A ideia do trabalho coletivo na sociedade capitalista precisa ser também explicitada na medida em que significa o trabalho de muitos para o enriquecimento de alguns poucos. A contradição entre o interesse particular e o interesse coletivo capitaneado pelo Estado tem um sentido autônomo e uma qualidade de coletividade ilusória, sobre a base da divisão da sociedade em classes, já condicionadas pela divisão do trabalho que se isolam em cada um desses grupos humanos e entre os quais há uma que domina todas as outras. (MARX; ENGELS,1984).

A compra e venda da força de trabalho é a característica que vem demarcar o modo capitalista de produção. O trabalho assalariado (trabalho produtivo no qual está contido a mais valia<sup>7</sup>) é, em última instância, a caracterização da submissão real do trabalho ao capital, na medida em que transforma a força de trabalho também numa mercadoria. Contudo é uma mercadoria diferente, especial, porque ela é a única que produz outras mercadorias. Marx ainda distingue no mundo das mercadorias duas grandes divisões: de um lado a própria força de trabalho e do outro, as próprias mercadorias. Assim, o que se pode considerar diretamente mercadoria não é o próprio trabalho em sua existência imediata e ativa, mas a força de trabalho cuja exteriorização temporária é o próprio trabalho. Marx dissipou a confusão dos clássicos criando dois conceitos distintos de trabalho e força de trabalho. A força de trabalho diferencia-se do trabalho que é o próprio exercício efetivo da capacidade humana de criar o valor de uso das mercadorias. A força de trabalho, enquanto mercadoria possui um valor de uso e um valor de troca,

---

<sup>7</sup> Na produção de mercadorias está contido, além do valor de uso, um o valor de troca, na sua destinação à venda. O valor final do produto é um valor mais elevado do que “a soma dos valores dos meios de produção e da força de trabalho, [...] valor excedente (mais valia).” (MARX , K. O Capital, Livro I, cap. v. p. 211).

peculiaridade que a distingue das demais e dá origem a importantes contradições no sistema capitalista de produção. (BOTTOMORE, 1988).

Por mais que aspire e verbalize, o capitalista jamais pode comprar o trabalho, por ser ele uma propriedade inalienável do ser humano. O que o capitalista adquire é a força de trabalho. A compra e venda da força de trabalho pressupõe três condições básicas:

- a) a separação dos trabalhadores dos meios de produção e a consequente venda da sua força de trabalho;
- b) a libertação dos trabalhadores da condição de servidão e escravidão;
- c) a compra pelo capitalista da força de trabalho e venda desta pelo trabalhador, sendo a condição inicial do deslançamento do processo de trabalho na produção capitalista.

Obrigados a vender a sua força de trabalho a outro, os trabalhadores também entregam seu empenho no trabalho que agora foi alienado. O processo de trabalho tornou-se então responsabilidade do capitalista. Sendo que tanto capitalistas quanto operários são alienados, já que o capitalista se apropria da produção dos outros, dos trabalhadores, e estes não se apropriam do produto, e não tem identificação alguma com a mercadoria produzida, por ser ela gerada do trabalho parcelado.

No processo de produção capitalista, o trabalhador vai se parcelando e perdendo o domínio da totalidade do processo de fabricação, onde a produção do valor de uso só tem sentido se ela for ao mesmo tempo valor de troca. Para Braverman:

Torna-se, portanto fundamental para o capitalista que o controle sobre o processo de trabalho passe das mãos do trabalhador para as suas próprias. Essa transição apresenta-se na história como a alienação progressiva dos processos de produção do trabalhador, para o capitalista apresenta-se como o problema de gerência. (BRAVERMAN, 1981, p. 59).

A divisão do trabalho é uma condição necessária à produção de mercadorias. A história da humanidade se expressa no processo de objetivação do trabalho que tem sua origem na divisão do trabalho. O seu desenvolvimento deu-se em paralelo com a propriedade. Conforme Marx, “divisão do trabalho e propriedade privada são expressões idênticas: a primeira enuncia em relação à atividade, aquilo que se enuncia na segunda em relação ao produto da atividade.” (MARX; ENGELS, 1984, p. 46).

Os clássicos, antes de Marx, já sinalizavam para a importância da divisão do trabalho como fator de grande relevância para o desenvolvimento econômico. Porém só com Marx a questão da divisão do trabalho foi profundamente explicada, principalmente na forma relativa do modo de produção capitalista. Tal divisão existe em todo tipo de sociedade e surgiu para atender suas diferentes necessidades econômicas, estimulada pela troca de produtos no interior da própria comunidade primitiva e também no intercâmbio com outras. As diversas fases de desenvolvimento da divisão do trabalho correspondem a outras tantas diferentes formas de propriedade. Na primeira forma de propriedade, a tribal, a divisão do trabalho encontrava-se pouco desenvolvida; na segunda, a comunal e estatal, predominante na antiguidade, a divisão do trabalho já era mais desenvolvida, ocorrendo a oposição entre a cidade e o campo. Na terceira forma, a feudal, identificava a oposição entre cidades. Nas cidades predominava a propriedade corporativa, a organização feudal dos ofícios, já no campo verificava-se a existência do trabalho dos servos, havendo aí uma pequena divisão do trabalho. A divisão do trabalho se materializou a partir do momento em que surgiu a divisão entre o trabalho material e o espiritual. (MARX ; ENGELS,1984).

Considerando apenas o trabalho, Marx distingue três formas de divisão do trabalho: a divisão do trabalho em geral, relacionada aos diferentes ramos de produção social (agricultura, indústria, etc.) em espécies e variedades, e a divisão do trabalho em particular, que é a divisão do trabalho numa oficina, por exemplo. Uma terceira engloba a divisão das tarefas que se estabelece em cada ofício e profissão existentes nas manufaturas, nas oficinas e nas indústrias.

Assim, só o modo de produção capitalista leva às últimas consequências a divisão do trabalho na produção, violentando a condição humana do trabalhador e levando-o ao esfacelamento juntamente com o seu trabalho.

O barateamento da força de trabalho através da divisão dos ofícios gerou o princípio da poupança<sup>8</sup>. Tal princípio norteia a evolução da divisão do trabalho na sociedade capitalista, é a força que direciona todas as formas de trabalho seja qual for a sequência ou nível hierárquico, a partir do qual se atribuem aos trabalhadores qualificados tarefas que só eles podem realizar, estimulando o individualismo e a competitividade, passando estes a guardar só para si, conhecimentos que lhes permitiam ter um salário distinto dos demais, ou algum outro privilégio.

---

<sup>8</sup> Trata-se do princípio de Babbage segundo o qual “dividir os ofícios barateia suas partes individuais, numa sociedade baseada na compra e venda da força de trabalho”. (BRAVERMAN, op. cit., p. 77).

O trabalhador só poderá resgatar o domínio da produção coletiva e socializada assumindo as prerrogativas científicas de projeto e benefícios operacionais da engenharia moderna; à falta disso, não há domínio do processo de trabalho. A extensão do tempo de escolaridade que o capitalismo ensejou por suas próprias razões ofereceu a estrutura; o número de anos passados na escola tornou-se em geral adequado para o fornecimento de uma instrução politécnica completa para os trabalhadores da maioria das indústrias.

A função primordial da divisão do trabalho na produção é o barateamento da força de trabalho. Assim, a luta do capitalista é sempre no sentido de comprar por menos a força de trabalho e a luta dos trabalhadores é sempre no sentido de vender pelo máximo sua força de trabalho. Mas o capitalista detém a fórmula infalível de barateamento desta força de trabalho: dividi-la nos seus elementos mais simples, reduzi-la a porções mínimas de uma única operação. No modo de produção capitalista, toda a fase do processo de trabalho é distanciada ao máximo possível do conhecimento e reduzida a mero trabalho. Isto constitui o aprofundamento da divisão do trabalho superando a própria divisão entre trabalho intelectual e trabalho manual, significando que no próprio trabalho manual é estabelecida a distinção entre os que pensam e os que fazem o trabalho. (BRAVERMAN, 1981).

### **2.3 A concepção e prática no trabalho: o conceber e o fazer no trabalho docente**

Friedrich W. Taylor (2006), considerado o principal teórico da racionalização do trabalho, sistematizou a organização do processo do trabalho no modo de produção capitalista. Seu estudo teve a função de aprofundar o parcelamento do trabalho como forma de conseguir o máximo de produtividade, compreendendo também a mecanização intensa das ações do trabalhador numa determinada parcela de trabalho que lhe coubesse, onde o menor dos movimentos do trabalhador é cronometrado para este fim. Um de seus objetivos aponta para a garantia do máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, o máximo de prosperidade ao empregado, fato que, a nosso ver, contraria a lógica matemática mais elementar. Como assegurar o máximo a um e ao mesmo tempo o máximo ao outro? Pois se um tem o máximo, para o outro só resta o mínimo. Tal fato é uma tentativa de

escamotear a relação de exploração entre patrão e trabalhadores. Além disso, prega interesses idênticos entre patrões e empregados, negando a existência do antagonismo de classes próprio do capitalismo.

De modo que Taylor e seus seguidores, com o método da gestão científica do trabalho, o denominado Taylorismo<sup>9</sup>, exercia o controle do trabalho, aprofundando o distanciamento do binômio concepção/execução, na perspectiva, sobretudo, de baratear a força de trabalho e a otimizar dos lucros.

Taylor planejava uma forma de elevar o nível de produtividade, de modo que, o trabalhador produzisse mais em menos tempo sem elevar os custos de produção. A inexistência de padronização dos métodos de trabalho, a falta de conhecimento por parte dos administradores do trabalho dos operários e a forma de remuneração utilizada foram as principais categorias estudadas por Taylor.

No livro “Administração de Oficinas”, publicado em 1903, expõe pela primeira vez sua teoria. Taylor sugere a racionalização do trabalho por meio do estudo dos tempos e movimentos. O trabalho deveria ser decomposto, analisado e avaliado cientificamente e deveria ser definido um procedimento padrão a ser adotado por todos os operários com a padronização do método e das ferramentas. Os operários deveriam ser selecionados com base em suas aptidões para a realização de determinadas tarefas e então treinados para que executassem da melhor forma possível em menos tempo. Taylor também defendia que a remuneração do trabalhador deveria ser feita com base na produção alcançada, pois desta forma, ele teria um incentivo para produzir mais.

A teoria proposta por Taylor foi aperfeiçoada ao longo dos anos, ocasionando uma verdadeira revolução no sistema produtivo. Entre seus colaboradores destacam-se: Frank e Lilian Gilbreth que se aprofundaram nos estudos dos tempos e movimentos e no estudo da fadiga, propondo princípios relativos à economia de movimentos; Henry Grant que trabalhou o sistema de pagamento por incentivo; Harrington Emerson que definiu os doze princípios da eficiência; Morris Cooke que estendeu a aplicação da administração científica à educação e às administrações públicas; e Henry Ford, que criou a linha de montagem em sua fábrica de automóveis, aplicando e aperfeiçoando o princípio da racionalização proposto por Taylor. (COELHO, J.; GONZAGA, R,[2011?]).

---

<sup>9</sup> Taylorismo aqui é definido a partir de Contreras (2002). Vide glossário.

O modelo de produção industrial fundamentado no princípio taylorista/fordista de produção em massa, foi aos poucos perdendo a exclusividade. Nessa conjuntura presenciamos uma nova fase de expropriação da força de trabalho, a chamada acumulação flexível. O modelo de produção introduzido pelos japoneses, o toyotismo, trouxe a deterioração das condições de trabalho, dos direitos trabalhistas e, conseqüentemente, dos trabalhadores, a partir do Japão, onde foi introduzido. (ANTUNES, 2009).

Por seu turno, a apropriação das atividades intelectuais do trabalho, que advém da introdução de maquinaria automatizada e informatizada, aliada à intensificação do ritmo do processo de trabalho, configurou um quadro extremamente positivo para o capital na retomada de seu ciclo de acumulação e na recuperação da sua rentabilidade. Ao término dos anos 60, a empresa japonesa Toyota já estava totalmente dentro desse novo modelo de produção flexível e o modelo era introduzido dentro e fora do Japão. Os princípios ideológicos e organizacionais desse modelo passaram a sustentar as práticas empresariais como modelo de administração e com a mundialização do capital na década de 1980, o toyotismo converteu-se na ideologia universal da produção sistemática do capital.

A intensificação do trabalho, com a eliminação progressiva do tempo livre foi a prática recorrente em empresas japonesas, as quais elevaram os índices de trabalhadores admitidos temporariamente e de forma precária, como aponta Antunes:

Os *dekassegus* executando trabalhos desqualificados e frequentemente ilegais, constituem-se claros exemplos da enorme tendência à intensificação e exploração da força de trabalho no universo do *toyotismo*. Este se estrutura preservando um número reduzido de trabalhadores dentro das empresas matrizes, mais qualificados, multifuncionais e envolvidos com o seu ideário, bem como ampliando, através do aumento das horas-extras, da terceirização no interior e fora das empresas, da contratação de trabalhadores temporários etc. - opções estas que são diferenciadas em função das condições do mercado em que se inserem. "Quanto mais se distancia das empresas principais, maior tende a ser a precarização do trabalho". (GOUNET apud ANTUNES, 2009, p.59, grifo nosso).

A reestruturação efetuada no mundo do trabalho propiciou o debate sobre o fim da categoria trabalho e de uma suposta perda de centralidade enquanto categoria de estudo. Claus Offe é um dos autores que aponta a secundarização da categoria trabalho nos meios acadêmicos das Ciências Sociais. Offe mostra que, dos fundamentos da Sociologia, o trabalho era o ponto central a partir do qual o restante dos processos sociais poderia ser compreendido, entretanto, a convergência dos estudos sociais foi mudando, advindo uma descentralidade da

categoria trabalho. Para ele, deve-se definir um novo sistema conceitual que dê conta da crescente heterogeneidade empírica:

Se a consciência social não deve mais ser construída como consciência de classe; se a cultura cognitiva não está mais relacionada primeiramente com o desenvolvimento das forças produtivas; se o sistema político deixou de se preocupar, em primeiro lugar, com a garantia das relações de produção e a administração dos conflitos distributivos, e, finalmente, se os problemas centrais colocados por esta sociedade não podem mais ser resolvidos em termos das categorias de escassez e produção, então existe claramente a necessidade de um sistema conceitual que possa ajudar a mapear estas regiões da realidade social não determinada completamente pelas esferas do trabalho e da produção. (OFFE, 1989, p. 17).

Já a posição defendida por Kurz (2010), imprime um *status* negativo ao trabalho e, em contraposição, confere um valor positivo ao ócio. Para ele, somente o ócio pode produzir coisas boas. No intuito de fortalecer sua argumentação, menciona o exemplo da origem da ciência, cujo nascimento na antiguidade deveu-se ao ócio, ao distanciamento do cotidiano do processo da vida e não do trabalho. (KURZ, 2010).

Para analisar as alterações do mundo do trabalho, André Gorz (2004) versa sobre a questão da vasta heterogeneidade empírica do trabalho levantada por Offe. Ao apontar a dificuldade da existência de uma classe ou agrupamento de trabalhadores que se organize e aja em função de interesses comuns, Gorz demonstra que a força de trabalho divide-se em duas categorias: um núcleo central, formado por assalariados permanentes trabalhando em tempo integral, e com a flexibilidade de exercer multifunções; e, no entorno deste núcleo, uma massa importante de trabalhadores periféricos, entre os quais uma grande fração de trabalhadores intermitentes com horários e salários variáveis. Aos assalariados periféricos acrescenta-se uma fatia cada vez maior de prestadores de serviços, pagos por tempo determinado ou por tarefa, cuja carga de trabalho varia segundo as carências da ocasião. (GORZ, 2004).

Em sua análise, Gorz considera o trabalho, em sentido estrito, uma invenção peculiar da modernidade na medida em que é uma atividade do domínio público. Tendo surgido com o capitalismo manufatureiro, constituiu-se na principal forma de socialização do referido período, levando a sociedade a se reconhecer como uma sociedade de trabalhadores. Para a operacionalidade do sistema, essa forma de trabalho carecia de ser quantificada e submeter-se ao que se compreende como lógica econômica. Em síntese, seria indispensável distinguir o trabalho vivo do

trabalho abstrato. Desse modo, o capitalismo industrial só pode ampliar-se a partir do momento em que a racionalidade econômica libertou-se de todos os outros princípios de racionalidade, para submetê-los ao seu único domínio. (GORZ, 2003).

As ideias de Offe, Kurz e Gorz se contrapunham às teses defendidas pelas correntes mais ligadas ao marxismo tradicional, por entender que a teoria do valor-trabalho presente na obra marxista não abrange a totalidade dos fenômenos do mundo do trabalho na contemporaneidade.

No debate em períodos recentes, há autores que anunciam o fim das classes sociais e, portanto da classe trabalhadora, é nesse contexto que Antunes propõe uma concepção ampliada do trabalho.

Quando tantas formulações vêm afirmando a perda de validade analítica da noção de classe, nossa designação pretende enfatizar o sentido atual da classe trabalhadora, sua forma de ser. [...] Portanto, ao contrário dos autores que defendem o fim das classes sociais, o fim da classe trabalhadora, ou até mesmo o fim do trabalho, a expressão classe-que-vive-do-trabalho pretende dar contemporaneidade e amplitude ao ser social que trabalha, à classe trabalhadora hoje, apreender sua efetividade, sua processualidade e concretude. (ANTUNES, 2009, p. 101).

A divisão social do trabalho fez surgir as profissões, nas suas diversas modalidades, particularidades e especificidades. No início ocorria a divisão setorializada das ocupações nas oficinas de manufaturas pelos mestres de ofício e artesãos, posteriormente a demanda ocorreu por meio de empresas produtoras de bens e serviços, organizações profissionais, instituições e sindicatos.

A origem das profissões liberais remete as estruturas universitárias do século XIII, com a formação dos diversos grupos de conhecimento representados pelas congregações de professores organizados em torno da área de conhecimento teórico-prático, hábeis em aplicar a ciência na solução de problemas que se deparavam na sociedade. Estas áreas mais tarde se denominaram de profissões liberais e se consolidaram desde então, enquanto estruturas constituintes dos ensinamentos nas universidades.

As profissões liberais surgiram entre os séculos XVIII e XIX com o Estado Liberal na Inglaterra (atribui-se daí a derivação do termo profissões liberais). O advento do processo de industrialização, a consolidação da propriedade privada e a divisão do trabalho, propiciaram a solidificação das profissões.

Posteriormente, com o avanço da sociedade moderna proliferaram as profissões e se formaram associações profissionais de caráter corporativo (que

foram de vital importância para o delineamento das profissões e para seu próprio aperfeiçoamento).

Para Popkewitz, as reformas das profissões e da pedagogia estavam associadas aos problemas de transformação do conhecimento e da regulação da sociedade. No período compreendido entre o século XIX e princípios do século XX, a escolarização em massa ocorreu no mesmo tempo em que havia a cisão entre a produção e a reprodução da economia na sociedade e na cultura.

As definições de competência e capacidade do professor mudaram em relação àquelas definidas pela educação catequética da igreja. O trabalho profissional foi modificado para definir uma estrutura de organização que contemplasse os padrões da burocracia, da produção técnica e do gênero.

No nível mais alto estavam os grupos que formavam associações e possuíam uma autoridade social e cultural sobre os domínios institucionais, tais como os das ciências educacionais e da administração escolar. No nível mais baixo encontrava-se a força de trabalho, predominantemente feminina, cujo trabalho era muito diferente das responsabilidades profissionais daqueles que ocupavam os níveis mais elevados. (POPKIEWITZ, 1997, p.84).

O conhecimento formal e o papel legitimador que a ciência assume nas sociedades modernas definem a relação de poder que se estabelece entre as esferas de criação, transmissão e aplicação do conhecimento formal. A educação formal requerida para o emprego em determinadas posições distingue as profissões das ocupações. Esse sistema de credenciamento funciona como mecanismo de reserva de mercado de trabalho para os membros da profissão e exclusão dos demais. Portanto, as diferentes formas de acesso/controle do saber produzem as diferenças entre o profissional e o leigo e as hierarquias no interior do grupo profissional. (FREIDSON, 1998).

Contudo, com o passar do tempo, sucedeu a reestruturação dos processos produtivos e se presenciou o surgimento de novas maneiras de organizar o trabalho, algumas vezes associadas ao chamado toyotismo.

As profissões se resignificaram, emergindo novos valores e procedimentos que significam mudanças substanciais no mundo do trabalho. As carreiras lineares, com trajetória programada e competitiva, o mérito individual foram sendo substituídas por carreiras múltiplas, onde a competição dá lugar à cooperação, a sucessão de escolhas e objetivos, a valorização do trabalho criativo. (ROSNAY, 1977, p. 21).

A seguir, destaca-se a abordagem da literatura marxista sobre a conexão entre trabalho e educação, e o trabalho manual e intelectual.

#### **2.4 A profissionalidade: relação trabalho-educação e o trabalho docente**

A obra marxista incorpora textos que, de uma forma ou de outra, relaciona-se com: o sistema de ensino, currículo, função educadora do Estado, exames, estrutura e a função da hierarquização burocrática do saber oficial, posição e papel dos produtos escolares em decorrência da divisão do trabalho manual e intelectual, cultura, intelectuais e cientistas, educação familiar, infância.

O tratamento dado pela abordagem marxista focaliza para duas posições: a união entre ensino e trabalho produtivo, e a formação do homem polivalente como objeto da escola e da sociedade socialista, em contraposição à escola na sociedade capitalista, que subordina a ciência ao capital como assinala Lorena:

[...] a escola reproduz a separação entre trabalhadores intelectuais e trabalhadores manuais, assim como reproduz a subordinação da ciência ao capital. Separado do trabalho produtivo, o estudo, como operação de mero cultivo pessoal e de passiva acumulação não pode fazer senão reproduzir a cisão entre prática e teoria. (LORENA ,1992, p. 131).

Na concepção de Gramsci, a escola envolve a formação dos dirigentes do futuro Estado proletário e deveria ser direcionada para formação de quadros, com uma visão ampla, pois, para ele, governar é uma atividade complexa e de histórica importância. Daí origina-se seu conceito de “escola desinteressada, ou seja, em sentido amplo, que só não interessa apenas ao indivíduo ou pequenos grupos, mais a uma coletividade e até a humanidade inteira.” (GRAMSCI, 1975, p. 10).

Para Frigotto (2009), em contextos recentes, começou-se a tecer uma relação direta entre educação e trabalho ou emprego. O aumento da desigualdade entre nações e entre grupos sociais foi afetado pela radicalização do desemprego estrutural. Simultaneamente presenciou-se a luta ascendente da classe trabalhadora pela conquista do direito de acesso à escola básica para seus filhos.

Incursionar no estudo do trabalho docente partindo da concepção da crítica da economia política é reconhecer que o trabalho docente contém valor (valor como mercadoria-força de trabalho) e que gera uma mercadoria denominada conhecimento. Para se compreender a natureza do trabalho docente, é necessário reconhecer a essência do mesmo, dentro de um processo histórico e como produto dele e não na forma que aparece, ou seja, como um trabalho localizado dentro do setor de serviços, como um trabalho assalariado, de caráter secundário, burocratizado. Karl Marx, já assinalava a importância do conhecimento em agregar valor ao produto:

A fim de modificar a natureza humana, de modo que alcance habilidade e destreza em determinada espécie de trabalho, e se torne força de trabalho desenvolvida e específica, é mister educação ou treino que custa uma soma maior ou menor de valores em mercadorias. Esta soma varia de acordo com o nível de qualificação da força de trabalho. Os custos de aprendizagem, íntimos para a força de trabalho comum, entram portanto no total dos valores despendidos para sua produção. (MARX, 1980a, p.192).

Toda força de trabalho requer de certa qualificação e/ou especialização para seu exercício profissional. O trabalho de ensinar é uma atividade distinta e um tanto diferente das que apresentam as profissões liberais. A atividade docente é um trabalho profissional que contém todas as especificidades que implica um trabalho e também uma profissão, contudo, o produto do ensinar difere de um produto

industrializado, e por não ter as mesmas características, torna-se de difícil mensuração.

O trabalho sob a ótica da teoria de valor defendida por Marx, é a ferramenta teórica que contempla e permite visualizar a transcendência do trabalho docente na escola pública, não só por capacitar e habilitar a força de trabalho, mas também pela função ampliada no contexto econômico, social e cultural, como na formação de valores, habilidades e atitudes em um determinado ramo de atividade, e que por isso se transforma em uma força de trabalho.

Ao longo do tempo até aos dias atuais, a prática da docência assumiu diversas denominações; mestre, professor, instrutor, ensinante ou docente figuram entre as designações dadas à atividade de ensinar. Na sua origem, executavam o papel de ensinar, entre outros: os escravos pedagogos, os sacerdotes, os feridos de guerra, as mulheres – obrigadas ao celibato quando na atividade de docência. (ADORNO, 2000).

Havia também os mestres-escolas: pessoas livres que ensinavam música e ginástica, porém sobreviviam de míseros ordenados, além disso, eram espancados pelos seus discípulos. Entretanto, o desenvolvimento alcançado por Atenas (Grécia), nas suas relações econômicas e culturais, demandou mudanças na constituição aristocrática para uma constituição democrática. Assim surgia a figura do sofista; professores ambulantes que percorriam as grandes cidades. Eles ensinavam as ciências e as artes, com finalidades práticas, principalmente, a eloquência, em troca de uma elevada quantia como remuneração. (MONROE, 1983).

A sociedade romana sofreu influência da cultura grega, a escola romana também dispunha de um sujeito responsável pelos ensinamentos a crianças e jovens. Ao mestre competia o ensino do alfabeto, o gramático proporcionava a instrução e o reitor responsabilizava-se por ministrar os conhecimentos indispensáveis para praticar a eloquência. O ofício de mestre nasceu como um trabalho subserviente, embora os estudos liberais fossem muito conceituados, nem sempre os mestres tinham prestígio a sua altura. Em Roma, também há registros que informam dos maus tratos sofridos pelos mestres. (MANACORDA, 1989).

Santo Agostinho (2009), no ano de 389, em sua obra *De Magistro*, discutiu problemas fundamentais da pedagogia, da teoria do conhecimento e do método. Pedagogia era vista não apenas como didática, mas como uma teoria geral de signos e significados. A Paidéia de Agostinho baseava-se numa didática em que para a existência da relação entre emissor e o destinatário prescindia da presença

de Deus, considerado o primeiro mestre. A verdade produz uma relação com as coisas e com os diferentes aspectos externos e internos dos sujeitos. Para ele, a comunicação do mestre com o aluno estava assegurada pela graça divina.

Nesse sentido, o processo educativo sobrevinha de forma concreta, o método partia da dúvida e esta se aclarava pela teoria da iluminação, que admitia ao mestre interior, presente em todos os seres humanos, notificar a verdade. O mestre humano precisava aflorar, no discípulo, a alegria, impedindo o enfado na sala de aula e buscando o seu empenho. No entanto, o aluno deveria querer aprender, tinha de existir nele interesse ou uma obsessão pela verdade.

O trabalho docente, conforme Agostinho, era constituído por três elementos: a eloquência, o reconhecimento e o entusiasmo. Essas características levavam ao aluno a compreensão e o sentido correto do que o mestre almejava transmitir. O ensino não deveria somente instruir; o mestre tinha que agradar e incitar para obter uma nova conduta do aluno.

A figura do professor adquiriu, assim, relevância especial, porque era responsável por transmitir os valores de uma sociedade inspirada e sustentada pelos dogmas do Evangelho, fundamentada em relações de fraternidade e de civilidade, além de igualdade, e como o promotor de todo o processo de renovação da vida social. Nesse contexto, o mestre era um sacerdote. Sua ação não se tratava de um simples trabalho ou atividade, mas de uma vocação pela verdade.

No período da Modernidade, duas instituições obtiveram centralidade e foram redefinidas: a família e a escola, avaliadas como essenciais na formação dos indivíduos e na reprodução cultural, ideológica e profissional. Essa centralidade pedagógica foi percebida pelos intelectuais modernos da Reforma e da Contrarreforma, notadamente a partir de Comenius e posteriormente Locke e Rousseau. A ação pedagógica da escola era avaliada como o local que permitia a conexão entre o passado, o presente e o futuro. Além disso, ela estabelecia o elo entre a teoria e a prática, entre os indivíduos e o governo. (CAMBI, 1999, *passim*).

Essa época foi marcada pela divulgação dos estudos de Descartes, das descobertas da ciência experimental de Galileu, como também da reforma protestante, na qual, segundo Weber (1985), o trabalho ganhou centralidade, já que a própria ascensão do capitalismo só foi possível quando o protestantismo permitiu a expressão de uma nova racionalidade dos agentes na procura por ganhos individuais.

Essas mudanças acabaram influenciando Comenius na transformação dos métodos tradicionais de ensino. Na sua obra, *A didactica magna*, lançada em 1670, expõe o modelo educacional que vigora até hoje: escola, sistema seriado e professores possuidores de saberes que são repassados aos alunos. Ele defendia que os professores, a princípio, deveriam dominar com profundidade aquilo que ensinavam e só promover para etapas superiores do ensino apenas quando os conhecimentos básicos estivessem solidificados no aluno. Comenius recorria ao amor e à dedicação dos professores como atitudes essenciais na efetivação do aprendizado dos jovens, estimulando-os àqueles que “[...] tratem os alunos com afabilidade, facilmente conseguirão tornar-se senhores dos seus corações, de modo que eles sintam até mais prazer em estar na escola que em casa.” (COMENIUS, 1985, p. 234).

Outra obra lançada no século XVIII refletiu o pensamento pedagógico da modernidade, trata-se de “Emílio ou da educação”, de Jean Jaques Rousseau (1968). Sua leitura permite identificar o elo que ele institui entre educação e prática política. Com o contrato social, põe em relevo o papel do mestre, fornecendo-lhe instrumentos necessários para o desenvolvimento da soberania e igualdade para todos os cidadãos.

Em suas análises, Emile Durkheim (1858-1917), enfatizou que a educação tinha como objetivo a criação do ser social. Na interação com o meio social, os mestres atuam como intermediários. Para ele, a relevância do ato de ensinar exigia da formação do educador, a habilidade de diversificar seu método de ensino de acordo com as necessidades das crianças. Durkheim assinalou a importância do conhecimento especializado, consciente e racional do docente, além de aguçar a importância da reflexão pedagógica na arte de ensinar, pois

[...] quando o educador se dá conta dos métodos que emprega, de sua finalidade e de sua razão de ser, está em situação de julgá-los e, em consequência, está em disposição de modificá-los se chega a convencer-se de que o objetivo a perseguir já não é o mesmo e que os meios a empregar devem ser diferentes. A reflexão é, por excelência, a força antagônica da rotina, e a rotina é o obstáculo aos progressos necessários. (DURKHEIM, 1991, p. 153).

A moderna sociedade capitalista trouxe um modelo de atuação docente amparado em técnicas de trabalho específicas de utilização na sala de aula. Em seguida, a partir da estruturação dos sistemas educativos no século XIX, foram instituídas as condições para organizar o trabalho de ensinar. Assim, o professor

passou a ser o sujeito que percebia pagamento por um contrato para cumprir a atividade de ensinar. Extinguia-se a concepção religiosa e se estabelecia uma visão profissional da ação docente, com a expansão das instituições formadoras de professores como as escolas normais.

Nessa época, o ofício de ensinar passou a ser uma atividade de competência do Estado, o qual foi responsabilizado pelo funcionamento do sistema educativo público. De tal modo que, a concepção de trabalho docente enquanto vocação e sacerdócio, presente no discurso oficial e dos pedagogos, era substituída pela visão profissional, o que exigia formação específica para seu exercício. Assim, foi dada ênfase ao eixo vocacional e às qualidades morais do docente, por estar em curso, nesse momento, a formação do Estado e da sociedade capitalista moderna.

A ciência racional e a escola tomaram o lugar da religião e da Igreja nas sociedades ocidentais capitalistas, passando a concepção positivista a influenciar a organização e estruturação dos sistemas nacionais de ensino, dando à ciência e à escola um caráter e uma dignidade moral análogo ao consagrado. Portanto, a atividade docente era resultante somente do produto da vocação, que lembrava um apostolado laico, e a escola era o templo do saber, o berço do conhecimento. (TEDESCO; FANFANI, 2002).

A origem do liberalismo e a afirmação do Estado Republicano tornaram mais claras as contradições entre a visão sacerdotal e a visão profissional de docência: o movimento docente já reivindicava ensino público e laico.

As propostas que se articulavam através de associações profissionais e movimentos de professores no século passado incluíam a adoção de princípios liberais, luta por organização profissional, especialização de funções e rejeição de funções não-escolares, laicidade do ensino e fortalecimento do caráter público da educação. Por seu turno, a Igreja fervorosamente atacava esses princípios e reafirmava seus preceitos assentados no sacerdócio e na vocação. (HYPOLITO, 1999, p. 84).

Os processos de urbanização e industrialização deram início à formação de um sistema público de educação. Nesse momento foi instituída a carreira docente, através da funcionarização do professorado, o que abrange dois processos simultâneos: de um lado, a absorção pelo Estado de parte das reivindicações por profissionalização e, de outro, o aumento do controle estatal sobre o exercício da docência. Nesse sentido, o Estado se comprometia a regulamentar a organização e o reconhecimento de uma carreira profissional, de quem poderia desempenhar a função docente, e de organizar os cursos de formação docente.

Porém o que prevaleceu foi a ampliação do controle do Estado sobre o trabalho docente, como adverte Hypólito:

O Estado passa a exercer maior controle sobre a organização do sistema (Grupos Escolares, Inspeção, Diretores Escolares etc.), sobre o currículo (conteúdos programáticos, provas, livros didáticos) e, consequentemente, sobre o processo de trabalho docente (métodos, materiais didáticos, supervisão pedagógica etc.). (HYPÓLITO, 1999, p. 85).

No século XX, com o avanço do capitalismo e o processo de expansão industrial, surgiu no campo educacional um novo discurso, especialmente influenciado pelas contribuições dos defensores da Escola Nova.

O pedagogo norte-americano John Dewey, introduziu a concepção do professor como investigador, ou seja, um profissional cuja atuação não se reduz a uma mera arte ou ofício. Para ele, o trabalho docente tinha conteúdo científico para perceber os problemas da educação. Remetendo-se aos registros das práticas escolares, o autor realçava que os professores teriam contribuições importantes na elaboração das teorias educacionais:

[...] Estes mestres são os únicos que estão em contato direto com os alunos e por tal motivo, os únicos mediante os quais chegam aos alunos os resultados dos achados científicos. Constituem os canais mediante os quais as consequências da teoria pedagógica chegam à vida dos que estão nas escolas [...]. (DEWEY, 1991, p.109).

Contudo, ao longo dos anos, as mudanças no mundo do trabalho trouxeram reflexos no trabalho docente, tornando-o uma atividade cada vez mais controlada.

A visão de caráter fundamentalmente da administração empresarial e não pedagógica ganhou corpo sob o manto da nova racionalidade capitalista, o que tem trazido como consequência a intensificação do trabalho dos mestres e a deterioração de suas condições de trabalho.

A dimensão do trabalho docente tem se intensificado ao se acrescentar novas tarefas que modificam e sujeitam seu trabalho ainda mais às novas regras do processo de produção, embasadas na qualidade e eficiência como produto das novas tecnologias.

Porém é indispensável reconhecer que o trabalho docente é uma profissão com características próprias, específicas e singulares, que tem um processo histórico, cultural e social diferente em relação às profissões liberais.

A profissão docente, como se vê, não é uma profissão liberal, é uma profissão mantida pelo Estado e talvez seja a única profissão que desde sua origem teve sua atividade delimitada e controlada por organizações do tipo corporativo.

As associações de professores<sup>10</sup>, por exemplo, existem no Brasil desde os anos de 1920. No início eram de caráter recreativo e assistencial, posteriormente adquiriu o caráter reivindicatório, acompanhando o processo de organização dos demais trabalhadores, como o do movimento operário do ABCD, e que foi reforçado pela instituição do direito a sindicalização na Constituição de 1988.

Pela sua especificidade, o trabalho docente não pode ser enquadrado nos moldes da concepção estrutural-funcionalista das profissões defendida por Parsons.<sup>11</sup> O caráter descontextualizado e tecnicista de sua concepção, não incorpora o amplo leque de saberes e habilidades inerentes ao exercício da docência.

Os limites do modelo parsoniano são por demasiado abstratos em relação às pesquisas sobre as profissões, principalmente na sua incapacidade de atingir a dimensão estrutural, os traços permanentes e mais profundos das relações sociais, que, para além dos discursos dos atores envolvidos, revelam relações de dominação – conceito central da sociologia weberiana e fundamental para o estudo das profissões – e ignora a diversidade cultural e social das profissões como aponta Sarramona:

[...] não há tal comunidade de profissões como imaginava a sociologia parsoniana. Cada profissão é um mundo e dificilmente se pode generalizar com as demais [...] o modelo de profissionalidade se realiza de maneira muito distinta segundo os casos. A própria divisão do trabalho que deu origem as profissões, introduz algumas especialidades novas sobre o tronco clássico, altera suas características próprias, compatibiliza o trabalho livre com o de dependência, diversifica as funções, e ao mesmo que compromete a sobrevivência de alguns, faz emergir outras novas [...]. (SARRAMONA, 1998, p. 4):

Os critérios necessários à institucionalização de uma profissão, enfocam o imperativo de se ter a formação prévia de conhecimentos de ordem prática, instrução, capacitação, ter um coletivo ou organizações, assim como, o reconhecimento social da profissão. Outro critério relaciona-se com as profissões em sentido lato. É a definição de uma profissão como carreira e como meio de socialização.

---

<sup>10</sup> A Associação dos Professores do Estado do Rio Grande do Norte - Brasil, (hoje: SINTE-RN), data do início dos anos de 1920, considerada a mais antiga da América Latina. (N.A).

<sup>11</sup> A definição de profissional dada pelo autor é feita a partir de Parsons (1954, p. 542). Vide glossário.

No entanto, foi a partir do contexto de uma reforma na legislação trabalhista dos Estados Unidos em 1947, que se estabeleceu a distinção jurídica<sup>12</sup> entre profissões e ocupações. A diferença reside no fato de atividades (*professions*) condicionar a seus membros a só poderem organizar-se em associações profissionais e aquelas (*occupations*) cujos membros só poderem organizar-se em entidades sindicais. Apesar de uma minoria de assalariados ter conseguido o reconhecimento de sua atividade como profissão, a maioria não consegue ou só o alcança em parte, e assim estacionam na condição do que se denomina de semiprofissões. (DUBAR, 1997).

Essa possibilidade de potencializar a força de trabalho no ser humano, que no processo coletivo de produção se converte em um trabalho útil e criador de novos valores, é possível graças ao trabalho dos mestres e tem início desde a educação básica.

É nos sistemas educativos que se definem em geral as relações que se deve potencializar tal força de trabalho; por meio do currículo, das formas de gestão, do papel que cada ator desempenha dentro desse processo, incluídos os professores e seu trabalho.

O enfoque dado na formação da futura força de trabalho deve contemplar abordagens que permitam formar indivíduos que sejam capazes de inovar e desenvolver sua criatividade e assim atender aos requisitos do mercado.

De forma que são os mestres que, com o seu trabalho, contribuem para potencializar a produção do conhecimento. Assim, outras condições são instituídas, e que passam a nortear a atividade docente, imprimindo-lhe um significado profissional, como a formação superior, dedicação, autonomia, nível de competência, conhecimento exclusivo, autoridade e reconhecimento social. (SARRAMONA, 1998).

Ao atualizar o conceito de profissão, é necessário conhecer sua origem; derivado do verbo professar que significa declarar, praticar e viver em função da

---

<sup>12</sup> Trata-se do Taft Hartley Act de 23 de junho de 1947. Apropriadamente denominada de Labor-Management Relations Act (Ato das Relações Trabalho-Emprego). Foi utilizada para definir mais claramente que ações trabalhistas os sindicatos poderiam ter em caso de discordância com a gerência. O ato não foi apoiado por todos, inclusive foi vetado pelo presidente da época Harry Truman. No entanto o congresso derrubou o veto. Essencialmente, tal ato limitou a atividade sindical ao dar poder ao governo federal de intervir em greves, se assim julgasse necessário. Outra preocupação do ato foi de conter o avanço do comunismo na organização sindical, “obrigando os dirigentes sindicais a assinar declarações jurando que não eram comunistas”. Várias tentativas foram feitas para revogá-lo, inclusive por parte de presidentes democratas, mas foram infrutíferas. (ESTADOS UNIDOS, 2011, grifo nosso).

crença religiosa, o que implicava ter uma forma de vida singular dentro dos recintos monásticos.

Ao que parece, esse verbo surgiu com o vocábulo professor, o qual é o sujeito que realiza a atividade de lecionar. Em seu primeiro momento foi um ato de fé (os primeiros professores oficiais, dentro da lógica institucional, foram os sacerdotes ao ensinarem a seus alunos a propagação das crenças religiosas), depois uma ciência, uma arte ou ofício.

Ao final de todo este processo, originou-se o termo profissão, como a ação de educar, ao que agora é uma ocupação ou emprego. Assim, professar significava comprometer-se e assumir uma doutrina religiosa como forma de vida, efetuando diversas atividades, entre elas a instrução e divulgação de uma fé; enquanto que professor é um substantivo que faz alusão ao sujeito que realiza a atividade de instrução da disciplina, quer seja científica, artística ou filosófica. (TIRADO, 2010).

De tal modo que a historicidade da profissão docente se desenvolveu na Europa, nos subúrbios urbanos nos séculos XVII e XVIII, para civilizar as perigosas e abandonadas classes desses subúrbios, como uma estratégia de regulação da população nômade, desregrada, ignorante e marginal que se instalava nos subúrbios urbanos da Europa para trabalhar nas fábricas ou em outros empregos.

O funcionamento das escolas de bairro, geralmente ocorria na casa do mestre, sem uma jornada escolar regular, sem controle algum, incluindo a qualificação dos que surgiam como docentes, comumente eram desocupados por algum acidente de trabalho, mulheres viúvas. Em resumo, qualquer pessoa bem intencionada com princípios religiosos e que soubesse ler e escrever podia abrir uma escola. Tal procedimento era comum na Inglaterra do processo de industrialização, amparado pela Lei fabril de 1844<sup>13</sup>.

A mencionada lei tornou-se irreal, ao pretender cuidar da instrução das crianças, não instituiu nenhum mecanismo de controle que assegurasse a consecução desse objetivo. Essa lei estabelecia apenas que as crianças fossem mantidas durante três horas por dia, entre quatro paredes de um local chamado escola e que o empregador recebesse por isso semanalmente certificado subscrito

---

<sup>13</sup> A Lei de fabril de 15 de março de 1844 reduziu a idade mínima das crianças que trabalhavam nas fábricas para os oito anos de idade e limitou o dia de trabalho dos que tinham entre os oito e os treze anos de idade, para as seis horas e meia ou sete horas. Nenhuma criança com menos de treze anos poderia trabalhar mais de sete horas sucessivas ou dez horas em dias alternados. Os trabalhadores infantis nas fábricas de seda com menos de onze anos de idade foram, pela primeira vez, abrangidos pela legislação fabril. (ENGELS, 1985, p. 171).

por uma pessoa que se intitulasse de professor ou professora, mesmo sendo analfabeto, como enfatizam Marx e Engels,

o mestre-escola tinha de escrever, com seu próprio punho, o número do certificado escolar, subscrevendo-o com seu nome e sobrenome [...] não eram raros os certificados de frequência à escola, subscritos com uma cruz por professores que não sabiam escrever.(MARX; ANGELS, 1992, p. 61).

As condições de trabalho, eram por demais degradantes, a partir do pequeno espaço disponível e o grande número de crianças, conforme consta do relatório de um inspetor de fábrica, os professores ganhavam de acordo com o número de alunos:

[...] a sala de aula tinha 15 pés de comprimento por 10 pés de largura e continha 75 crianças que gruniam algo inteligível [...] existiam muitas escolas com professores competentes, mas seus esforços se perdem diante do perturbador amontoado de meninos de todas as idades, a partir dos 3 anos. “Sua subsistência miserável depende totalmente do número dos *pence* que recebe pelo maior número possível de crianças que consegue empilhar num quarto”. (MARX; ANGELS, 1992, p. 61, grifo nosso).

É bem significativo que ainda no século XVIII os diferentes ofícios tivessem a denominação de mistérios (*mystères*),<sup>14</sup> em cujos segredos só podiam penetrar os empírica e profissionalmente iniciados.

Nos fins do século XVIII, a sociedade britânica elaborou uma técnica específica para proporcionar instrução de menor qualidade aos para os pobres, a instalação de escolas dotadas de monitores cujas atividades eram norteadas pela técnica desenvolvida por Bell<sup>15</sup> e Lancaster. Seu atrativo baseava-se na afirmação de Lancaster de que um professor, mediante o adequado emprego de monitores, podia educar mil alunos em sua escola.

Denominado de ensino mútuo, o método consistia na função de professor como supervisor de grupos assistidos de monitores, que nada mais eram do que os alunos mais avançados. Essa prática barateava os custos e justificava o baixo

<sup>14</sup> No célebre *Livre des Métiers*, Etienne Boileau descreve o julgamento que precedia o acesso à oficina de um professor, o ingressante jurava de “amar fraternalmente seus irmãos, ajudá-los, não delatar voluntariamente os segredos de seu ofício, chegando inclusive, no interesse da coletividade, a não colocar em relevo diante de um comprador, para recomendar sua mercadoria, os defeitos dos produtos dos outros.” (BOILEAU, 1879, p. 67, grifo nosso).

<sup>15</sup> Andrew Bell (1753-1832), capelão do exército inglês na Índia, dirigia um asilo de órfãos para os filhos de soldados perto de Madras, onde incorporou a linguagem e ideologia da revolução industrial. Seu método adotava procedimentos rígidos de controle para manter a ordem e a disciplina. Sua instrução moral transmitia tanto os valores tradicionais do trabalho intenso e da obediência, como os de precisão, padronização e rotinas planejadas. (POPKEWITZ, 1997, p. 66).

salário pago aos professores, pelo fato deles transferirem parte do seu trabalho para os monitores. A esse respeito, Almeida expõe a concepção social vigente à época:

A vantagem desse ensino, quando convenientemente instalado, utilizado e equipado, é exercitar a emulação dos alunos e ter pessoal de ensino bastante restrito [...] devia-se ao fato de “as pessoas que poderiam abraçar esta carreira penosa encontrarem uma remuneração muito baixa”. (ALMEIDA, 2000, p. 60, grifo nosso).

No século XIX, o profissional do ensino limitava-se a realizar o seu trabalho com enfoque predominantemente pastoral. Posteriormente sua concepção foi direcionada para a organização da carreira, travando um embate contínuo entre as antigas concepções teológicas da docência e as preocupações instrumentais das novas profissões. Os procedimentos de formação exigiam uma conjunção institucional do objetivo moral e a ciência, porém mais tarde estabeleceram uma hierarquia entre o conhecimento dos especialistas e os professores de sala de aula em sua maioria mulheres. (POPKEWITZ, 2000).

Com essa perspectiva, Popkewitz expõe um triplo problema, que gera, por sua vez, uma reflexão importante: primeiro aborda-se o princípio de uma formação especializada para executar o trabalho de ensinar, para formalizar e estruturar este trabalho como um trabalho profissional; segundo, o surgimento da diferenciação entre especialistas e professores frente a grupos que se dedicam só a transmissão do conhecimento; e por último, a presença de trabalho feminino no desenvolvimento histórico e na composição do trabalho docente, o qual no início do século XX, era uma profissão que estava composta majoritariamente por mulheres, proveniente de famílias pobres como assinala Popkewitz:

[...] cujas origens era classe baixa no momento em que a definição da categoria e dos privilégios estavam vinculados com as concepções de caráter e carreira de profissão (estas) [...] se mesclaram com as pautas mutantes de trabalho e conhecimento associados ao ensino [...]. (POPKEWITZ, 2000, p. 86).

Assim, a profissão docente se consolidou com o surgimento dos Estados Nacionais. Da mesma forma que o Estado intervém na economia para assegurar a reprodução do capital, o tem feito para garantir a capacitação da força de trabalho, ao educar para o trabalho promove o desenvolvimento da indústria.

O processo de industrialização e o clímax do capitalismo contribuíram para propiciar aumento e a importância social dada à educação. O Estado despontou

como mantenedor de um sistema educacional de instrução da grande massa analfabeta e concedera a população o direito de receber uma educação com igualdade de oportunidades para obter a equidade da cidadania.

Tudo isso foi determinante para definir o caráter da profissão docente. O magistério, enquanto profissão de Estado, nasce com a criação do sistema de educação primário e as Escolas Normais, embora já existisse de forma mais heterogênea e menos normatizada. A intervenção do Estado criou a educação oficial, constituindo-se na principal fonte de emprego público do professorado, abrangendo as três esferas públicas administrativas, o que anteriormente era limitada a uma atividade quase que privativa da igreja.

De tal modo, organizou-se a docência em uma profissão institucionalizada, oficialmente reconhecida, normatizada e assalariada, para a ampliação da oferta educacional de modo a servir melhor ao desenvolvimento capitalista na América Latina. Os professores se converteram em um setor forte, com representação e impacto político. Contudo, é questionável o excessivo controle que o Estado exerce sobre o trabalho docente ao ponto de burocratizar a atividade e sua ocupação, pondo em risco seu caráter profissional e de educador formador.

O professor não detém o controle total de sua atividade, na maior parte de seu trabalho ele é executor. Daí derivou a concepção de que o docente é um semiprofissional ou pseudoprofissional, e não um trabalhador da cultura ou intelectual, senão como um burocrata assalariado a mais no Estado, fato que evidencia uma crise de identidade na profissão docente. A profissão docente, tem o caráter de atividade de Estado. Surge primeiro sob o auspício de uma organização corporativa, já que o Estado regula suas funções e atividades com o respaldo sindical.

Desde então é importante discutir um trabalho que não tem sido reconhecido como profissão e que tende a sofrer uma transformação que minimiza a existência da profissão do docente como intelectual, tal é o caso do trabalho e da profissão docente da América Latina e países pobres em geral. (TIRADO, 2010).

Na década de 1990 emergem novos discursos, onde o papel do docente e da própria escola é ameaçado no setor educativo e sujeitos a profundas modificações. Nesse sentido, Fanfani (2007) argumenta que isso se deve ao crescente processo de globalização e da expansão de outros agentes socializantes, como os meios de comunicação que vêm minando o papel da escola e dos professores na sociedade. Igualmente, o acelerado processo de produção e renovação dos conhecimentos e

da informação tem provocado um desgaste na figura do professor e da escola enquanto local e mediação privilegiada na construção desse conhecimento.

A docência é eminentemente um ofício público por exercer uma função estratégica de interesse geral. E também por constituir-se numa atividade essencialmente regulada e financiada pelo Estado.

No capítulo seguinte, faz-se uma breve retrospectiva sobre o trabalho docente no Brasil. Em seguida, aponta-se a transição do ensino de cunho religioso, para o ensino laico, sob a tutela do Estado. Evidencia-se também a criação das fontes de financiamento da remuneração dos professores a ser efetuado pelo Estado.

### 3 O TRABALHO DOCENTE NO BRASIL

O trabalho docente no Brasil foi vinculado desde os primórdios da colonização portuguesa, em um primeiro momento, à ação civilizatória sob a égide da Igreja com a chegada dos jesuítas ao território brasileiro em março de 1549. Liderados pelo Padre Manoel de Nóbrega, edificaram a primeira escola brasileira duas semanas após a chegada em Salvador. Seu primeiro mestre foi o irmão Vicente Rodrigues, considerado o primeiro professor, nos padrões europeus, a lecionar no solo brasileiro. Seus ensinamentos contribuíram com o objetivo principal da Companhia de Jesus: formar quadros para a propagação da doutrina católica. Durante os quase dois séculos do período jesuítico, a Coroa Portuguesa assegurava na colônia, a oferta gratuita de ensino nas escolas de primeiras letras, em troca de doações de terras e regalias comerciais aos jesuítas. (ROMANELLI, 1985).

Os jesuítas monopolizavam o ensino da juventude e rechaçavam a existência de outros mestres, limitando-os a pequenos lugares, onde havia religiosos que lecionavam Gramática Latina com o salário simbólico de “seis vinténs por mês, e de três vinténs os de alfabetização”, contudo ensinavam a mesma doutrina aprendida nas escolas jesuíticas que tinham frequentado. A Companhia de Jesus, com a utilização da mão de obra escrava e de índios, multiplicou o seu patrimônio, tornando-se a empresa da colônia detentora de 25% do PIB, fato que despertou a ambição do Marquês de Pombal quando teve que saldar dívidas com banqueiros ingleses. (MONLEVADE, 2000, grifo nosso).

Com a expulsão da Companhia de Jesus, a educação no Brasil iniciou um processo de laicização do conhecimento em sintonia com o movimento iluminista que ganhava força na Europa. A educação jesuíta centrada no doutrinamento de quadros para difundir a fé católica, colidia com os interesses comerciais do Marquês de Pombal.

O alvará de 28 de junho de 1759 abolia as escolas jesuíticas de Portugal e de suas colônias, e, simultaneamente, criava um sistema de ensino não seriado, denominado aulas régias, no qual os professores eram nomeados diretamente pelo rei para ocupar um cargo de caráter vitalício. As aulas régias enfocavam o ensino de Latim, Grego e Retórica, com um professor para cada componente curricular, atuando de forma autônoma e isolada, sem qualquer contato com os demais. Contudo, tais medidas foram insuficientes para atender a crescente demanda por educação na colônia. Portugal logo entendeu que a educação no Brasil estava em

decadência e que era preciso proporcionar uma saída, a instituição do subsídio literário foi apontada como alternativa.

Criado por uma lei de 10 de novembro de 1772, o subsídio literário era um tributo cuja arrecadação era destinada para o pagamento de mestres e professores das escolas públicas de todos os reinos e territórios de Portugal. Foram taxados o vinho, a aguardente e o vinagre dos reinos de Portugal e das ilhas dos Açores e da Madeira; na América e na África, era taxada a aguardente e as carnes de corte (frescas); e na Ásia, a aguardente. O valor da taxa era de dez réis sobre cada "canada" (2.622 litros) de aguardente e de um real em cada "arrátel" (429 gramas) de carne. O subsídio literário substituiu todas as taxas anteriormente incidentes sobre os gêneros acima mencionados. O subsidio literário gerou muita polêmica, desde início de sua vigência, pela insuficiência dos recursos necessários à educação em Portugal e na Colônia, até o seu término em 1816, quando apresentava nos últimos anos de sua cobrança 12 contos de réis ao ano. A normativa jurídica também estabelecia a unificação das medidas e as penalidades usadas contra os sonegadores do imposto. (ALMEIDA, 2000).

Apesar da criação de novos impostos, desde a chegada de Dom João VI ao Brasil em 1808, nenhum tributo tinha a destinação de remunerar o docente, como tem hoje a política dos fundos de financiamento. Os tributos instituídos que tiveram mais importância nesse período foram os incidentes sobre o direito de importação, de guindaste, imposto sobre prédio urbano, imposto sobre transmissão imobiliária, "meia sisa" dos escravos, décima da herança e do legado, de selo sobre papel, de entrada de novos escravos, imposto de indústria e profissões, sobre a carne e lã e de 10% sobre o vencimento dos funcionários da Fazenda e Justiça. (TAKEDA, 2010).

A Constituição Federal de 1824, editada no governo de Dom Pedro I, no artigo 15: X, estabelecia a competência ao Poder Legislativo de fixar anualmente as despesas públicas e repartir a contribuição. Ela revogou toda a tributação sobre o comércio entre as províncias, pois não considerava os tributos estabelecidos pelas províncias e municípios.

Por fim, o governo de Dom Pedro II, procurou simplificar a fiscalização da receita pública com o intuito de reduzir o déficit. Em 1842 foram expedidos novos regulamentos trazendo uma verdadeira reforma tributária que, mesmo não aceitando o regime centralizado e a discriminação de rendas tributárias, causou uma evolução na arrecadação com a redução das classes tributárias. (TAKEDA, 2010).

Para organizar a educação escolar no Brasil, o príncipe regente nomeou o desembargador do Paço e deputado José Albano Fragoso para elaborar um plano de renovação do ensino no Brasil. No seu plano, Fragoso enalteceu a expulsão dos jesuítas e a conversão de seu patrimônio para a melhoria do ensino, contudo criticou alguns pontos da reforma e a ineficácia do subsídio literário no que se refere ao financiamento do ensino público. O plano previa a transformação do Seminário de S. Joaquim do Rio de Janeiro, como modelo de instituição a ser adotado pelo governo, fato concretizado em 1837, com o nome de Real Colégio Pedro II.

Ainda segundo o plano, os mestres deveriam seguir a "Causa Constitucional", com o acatamento às leis, à moral pública e à liberdade de expressão. A bibliografia básica sugerida compreendia a leitura de filósofos franceses como Diderot, D'Alambert, Montesquieu e de britânicos como F. Bacon e T. Paine, para promover aos estudantes uma educação liberal, formando-os cidadãos constitucionais.

As aulas foram franqueadas à participação de alunos externos, contanto que não fossem escravos. O objetivo era criar um Colégio Nacional, onde todos tivessem igual direito ao acesso. O mencionado plano, reconhecia a dificuldade de se encontrar professores qualificados, no entanto, apontava a necessidade futura da adoção de critérios de seleção por concurso que contemplasse aferição de conhecimentos, honestidade e fidelidade à Coroa, punindo com expulsão aos que infligissem tais critérios. (LIMA, 1969).

Documentos do Arquivo Histórico Ultramarino de Lisboa assinalam o recolhimento do subsídio literário, embora não existisse a finalidade específica da aplicação do tributo. Trata-se de uma carta datada de 1781, endereçada ao Frei de Monte Carmelo pelo secretário de Estado da Marinha e Ultramar, Martinho de Melo e Castro, na qual descreve a insatisfação de habitantes da Vila de Santo Amaro, Bahia, por pagarem o subsídio literário apesar da inexistência de professores régios lecionando no local.

Outro manuscrito de 1793, dirigido à rainha D. Maria I, pelos professores João Pinto, que ministrava a língua grega, e Manoel Alvarenga, que ensinava retórica, assinala a insatisfação deles com relação à inferioridade dos vencimentos quando comparado aos vencimentos de seus colegas vindos de Portugal:

[...] os Magistrados que aqui e em todo o Ultramar servem a Vossa Majestade "vencem ordenados muito mais avultados do que aqueles que nessa Corte servem os idênticos empregos, e muito menos para comprarmos os livros de que continuamente precisamos para nos instruir cada vez mais" [...] visto ter o subsídio literário desta Capitania um rendimento que excede muito a despesa que se faz com os Professores d'ela. (ARQUIVO HISTÓRICO ULTRAMARINO, 1793, grifo nosso).

Em 1824, a constituição imperial, combinada com o ato adicional de 1834, transfere para as províncias a responsabilidade com a instrução primária. O texto normativo garantia educação a todos (exceto aos escravos) e também acrescia a obrigação das províncias com a manutenção do ensino secundário.

Três anos após, em 15 de outubro de 1827, é instituída a lei que o oficializa o ensino primário no Brasil. Tal normativa, entre outras medidas, autorizava os Presidentes das Províncias em Conselho taxarem interinamente os ordenados dos professores entre duzentos e quinhentos mil réis/ano, em atenção às circunstâncias da população e a carestia dos lugares, e exigia dos professores que não tivessem a necessária instrução deste ensino, instruir-se em curto prazo, e à custa de seus ordenados, nas escolas das capitais.

Os candidatos à provisão das cadeiras eram submetidos a exames públicos. Aqueles que fossem julgados dignos pelos Presidentes de Conselho eram encaminhados ao governo para nomeação. Quando da seleção, as mestras cumpriam o mesmo ritual dos mestres, com os mesmos ordenados, porém tinham de ser brasileiras e comprovar honestidade, como critérios iniciais, sendo selecionadas aquelas que demonstrassem maiores conhecimentos.

Havia diferença nos componentes curriculares dos cursos de formação das mestras, os conteúdos limitavam-se a instrução de aritmética nas quatro operações e noções de prendas que servem à economia doméstica, excluindo geometria, que era permitida apenas aos mestres. Essa condição levou a prática de ordenados inferiores para as mestras, como assinalam Amado e Bruchini:

As professoras primárias eram isentas de ensinar geometria, mas como o ensino desta maneira era o critério para estabelecer os níveis salariais, “as mestras ganhavam menos do que seus colegas do sexo oposto”, embora a legislação determinasse que os salários deveriam ser iguais para professores de ambos os sexos. [...] Com poucas vantagens, em suma, como se explica que o magistério seja visto como sacerdócio ou vocação? Provavelmente porque a ideologia da vocação, do amor e da dedicação tem justamente por função encobrir as condições concretas em que se dão as relações de trabalho. (AMADO; BRUCHINI, 1988, p.5-7, grifo nosso).

No governo republicano das décadas de 1930 e 1940, a oferta de matrículas era centralizada nos centros urbanos e limitada a uma minoria. Os professores que ensinavam nos liceus alcançaram o auge da valorização histórica da categoria e tinham remuneração nivelada as dos juízes de direito. Essa afirmação de uma fictícia valorização do profissional da educação pela sociedade, apregoada pelo

discurso oficial que determina a imagem de uma função social nobre e respeitável, contrasta com os relatos sobre a situação de penúria do magistério nas primeiras décadas do século XX, conforme aponta Almeida:

No Anuário do Ensino de 1919, o inspetor da instrução pública, escreveu no seu relatório de visitas: 'O professor ganha atualmente apenas o suficiente para não morrer de fome, morando pessimamente e vestindo mal; não pode pois, economizar um tostão sequer para constituir um pecúlio capaz de ampará-lo na adversidade'. A situação de miséria do professorado levou a instrução pública pela lei 1491 de 27/12/1915 a instituir uma Caixa Beneficente para os professores que por um por outro motivo necessitassem de assistência pecuniária. (ALMEIDA, 1995, p. 74).

No decorrer dos três séculos da época moderna, a função docente era desempenhada pelas ordens religiosas, que definiam os componentes curriculares, bem como do conjunto de normas e valores relativos à atividade docente da época. Foi a partir do reinado de D. João VI, no início do século XIX, que se desenvolveu um controle efetivo do Estado e se inaugurou um sistema de organização da instrução primária, transformando expressivamente a educação e o papel do professor no Brasil colonial. Nesse período de emergência do sistema estatal de ensino, as nomeações de docentes para o exercício do magistério, eram precedidas uma convocação onde constavam normatizações, tais como, solicitações, autorizações, exigência de juramento, e um currículo mínimo do docente.

Assim, selecionados e controlados pelo Estado, os professores exerciam o seu trabalho com autonomia diante das ingerências locais garantindo um novo estatuto sócio-profissional. (VILLELA, 2000, *passim*).

Como se viu anteriormente, a gênese da educação no Brasil colonial, esteve ligada a igreja católica, representada aqui na época pelos jesuítas. Não havia assalariamento dos mestres, o governo colonial concedia vastas extensões de terras aos jesuítas que em troca proporcionavam a educação na época. Esse modelo de financiamento durou até a expulsão dos jesuítas, quando se instaurou o modelo estatal de financiamento, o subsídio literário, para pagar as aulas régias.

No tópico seguinte enfoca-se a precarização do trabalho docente no Brasil. Inicialmente faz-se uma breve panorâmica sobre a normatização do trabalho no Brasil, focalizando a transição do modelo agroexportador para o modelo industrial, culminando com a edição da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no governo de Getúlio Vargas, e a criação da representação dos trabalhadores: o sindicato.

### 3.1 As condições do trabalho docente na contemporaneidade

O final da década de 1970, foi marcado por intensas mobilizações de professores em diversos pontos do país. A condição de baixos salários<sup>16</sup>, deslocou o eixo do movimento docente organizado nacionalmente das questões político ideológicas para as reivindicações mais imediatistas. A greve dos professores cariocas em 1979, sucedeu em um momento que outros trabalhadores também paravam, motivados pelo movimento operário do ABC, conforme assinala Sobreira:

[...] já tinha ocorrido à greve do abc [...] e naquele momento houve a greve dos motoristas e lixeiros, sendo que esses últimos ficaram com um salário que era o dobro das professoras primárias, este foi um fator decisivo. (SOBREIRA, 2001, p.137).

A predominância da questão salarial na pauta de reivindicações também atingiu o magistério da rede estadual paulista. A baixa remuneração percebida foi motivo de centralizar a pauta de reivindicações na questão salarial, quase nunca atendida, conforme apontou estudos de Pereira, para ele, os docentes estavam,

[...] condenados à ambiguidade na abordagem de suas dificuldades materiais e simbólicas [...] um tanto profissionalizada, mal remunerada e, [...] em “acentuado processo de pauperização, está inclinada a ressaltar as reivindicações estritamente salariais”, razão pela qual em época de arrocho e carestia as atenções da categoria tendem a concentrar-se nesse polo. Como funcionários do Estado, [...] Coagida, ora a “pedir”, transigir, negociar sempre os mesmos itens quase nunca atendidos, dentre os quais achatamentos e defasagens salariais, a respeito dos quais, com frequência alega-se falta de recursos e orçamentos não flexíveis [...]. (PEREIRA, 2001, p. 30-31, grifo nosso).

No embate entre o governo estadual e a categoria, era comum o não atendimento aos pleitos do magistério, sob a alegação da inexistência da provisão de recursos orçamentários.

Lugli (1997) assinala o papel das greves de 1978/1979 na emergência de uma nova concepção do professor enquanto um trabalhador de educação, originando a polarização ideológica na pauta do movimento docente, acentuado pelo avanço da precarização do trabalho docente, que passou a ser,

---

<sup>16</sup> Segundo Odelius, o salário será adequado quando o valor pago ao trabalhador suprir suas necessidades; será baixo quando faltar algo à mesa, ou à biblioteca do professor; será alto quando permitir que se amplie o poder de consumo definido pela cultura e desenvolvimento histórico da categoria, envolvendo alguns supérfluos, ou [...] se amplie o patamar das necessidades dessa categoria profissional. (ODELIUS et al, 1999, p. 193).

[...] expressão do crescimento, empobrecimento e perda do prestígio social da categoria; os partidários desta percepção legitimaram-se primeiramente por meio da mobilização da massa e então conseguiram tomar o poder na APEOESP. A partir daí, surgiu no discurso dos professores uma polarização: APEOESP à esquerda e o CPP à direita do espectro político. (LUIGI, 1997, p.79).

Para Sá (1986), o que diferenciava os trabalhadores em educação dos demais, era o domínio de um fator fundamental do processo do trabalho educativo – o saber escolar. Com a divisão do trabalho escolar, o saber foi fracionado pelas diversas categorias de profissionais atuantes na unidade de ensino.

A introdução de novos mecanismos de reprodução significa que o saber deixa de se concentrar no professor enquanto artesão e passa a concentrar-se no capital. A ampliação do aparelho escolar e a introdução de novas tecnologias como meio de produção, criam as condições para a universalização especificamente capitalistas nas atividades educacionais. Não é por acaso que o mito da atividade docente como sacerdócio está definitivamente esgotado, pois, agora, o trabalho docente é simplesmente trabalho, como outro qualquer, a única distinção possível é o seu valor de reprodução. (SÁ, 1986, p.27).

De acordo com Sá, a introdução de novas tecnologias na educação, refere-se tanto à introdução de equipamentos, quanto na forma de ordenamento, sequenciação e exposição do conteúdo didático.

No final da década de oitenta, o debate sobre a profissão docente girava em torno da posição social do professorado e sobre a natureza do trabalho docente, notadamente os trabalhos de Apple (1987; 1988) nos Estados Unidos, e de Arroyo (1985) no Brasil delimitaram o espaço do debate. O enfoque dado, questionava se os professores realizavam um trabalho produtivo ou improdutivo ou, em outras palavras, como se inseria esse tipo de trabalho no modo de produção capitalista, e se pertenciam, como grupo social, a classe trabalhadora ou a classe média, como tradicionalmente tinham sido considerados até então por estudos sociológicos clássicos.

O debate se estruturava a partir de duas principais abordagens: a linha estrutural-marxista centrada nas questões de reprodução da força de trabalho e no processo (acelerado) de precarização da atividade docente; e a outra linha mais voltada para as questões culturais que envolvem a prática docente especialmente ligada à experiência, na perspectiva do interacionismo simbólico.

A primeira abordagem inspirou os estudos clássicos na literatura entre Warde (1998), Freitas (2003), onde o professor é focado numa perspectiva de classe que vai se proletarizando cada vez mais na medida em que se amplia a oferta educacional no Brasil. Essa abordagem é encontrada na teoria crítica.

A segunda abordagem, defendida entre outros por Therrien (2000), focaliza a epistemologia da prática enquanto campo de saberes e de investigação do trabalho docente, dimensão basilar das reformas e das diretrizes curriculares de formação de professores.

A decisão de transformar a docência numa carreira profissional está vinculada a estudos avançados desenvolvidos no início do século XX na Universidade de Chicago. Tais estudos tinham atributos de cientificidade e contemplavam professores e administradores.

Segundo Veiga, no sentido etimológico, docência deriva do latim *docere*, que significa: ensinar, instruir, mostrar, indicar, dar a conhecer. No sentido formal, docência é o trabalho dos professores, aquele que realiza um conjunto de funções que ultrapassam a tarefa de dar aulas como, por exemplo, a pesquisa. Assim sendo, “As funções normativas, como ter um bom conhecimento da disciplina e sobre como explicá-la, foram se tornando mais complexas com o tempo e com o surgimento de novas condições de trabalho.” (VEIGA, 2006, p. 87-88).

Portanto, docência é considerada uma atividade especializada que requer formação profissional específica, que passa pela apreensão de conhecimentos e habilidades vinculadas à atividade docente para imprimir qualidade no seu trabalho.

O debate inicial da docência no Brasil envolveu as seguintes temáticas: formação inicial e continuada, condicionantes da profissionalização, intensificação do trabalho, feminização, proletarização, plano de carreira (inexistência, ineficácia), riscos psicológicos (estresse, síndromes, mal-estar e adoecimento).

Arroyo (1980), estabeleceu a ligação entre o trabalho docente e a mudança social, lembrou que os professores foram pioneiros, enquanto categoria de trabalhadores assalariados a se organizar em movimentos reivindicatórios exigindo em praça pública o reconhecimento profissional, pela importância do trabalho docente no desenvolvimento da nação.

De acordo com Hypólito (2001), o processo de proletarização do trabalho docente ocorre na medida em que essa atividade passou a ser caracterizada pelo regime assalariado e pela perda do controle sobre o processo do trabalho. A funcionalização do trabalho docente foi somente o primeiro passo na direção de

organização do trabalho escolar nessas instituições, a partir das formas de gestão e controle de trabalho presentes nas empresas capitalistas. (ARROYO, 1980; SAVIANI, 2002).

Daí decorreu os processos de desqualificação, degradação e fragmentação do trabalho docente, aumento do controle externo sobre o rendimento e intensificação do trabalho a ser feito.

A divisão técnica do trabalho fez surgir na educação a figura dos especialistas, como responsáveis pelo planejamento da ação educativa, cabendo aos docentes a sua execução. Nesse sentido, Contreras assinala:

[...] há elementos tradicionais da configuração docente do professor que fizeram do ensino uma profissão dependente, “separando a concepção da execução, fragmentando e mecanizando as tarefas”, controlando externamente seu rendimento e aumentando o volume de trabalho a ser realizado. Essa maneira de conceber o trabalho docente não apenas se viu historicamente plasmada na organização administrativa do ensino, preocupada com a rentabilidade e o controle. Também encontramos na forma pela qual se estendeu a divisão de papéis entre aqueles que assumiam as funções intelectuais de elaboração do conhecimento pedagógico e aqueles que ficavam relegados à aplicação do mesmo. (CONTRERAS, 2002, p. 228-229, grifo nosso).

Para Contreras, no momento em que esses novos atores foram reconhecidos enquanto profissionais, os professores perderam sua autonomia, pela supressão de uma série de qualidades do trabalho docente, com a perda do controle sobre ele e de seu sentido.

Dessa forma, na “comunidade discursiva” do ensino, os professores estão numa relação desigual com os especialistas: (grifo do autor)

[...] os professores ocupam uma posição subordinada na comunidade discursiva da educação. Seu papel em relação ao conhecimento profissional representado pelas disciplinas acadêmicas é o de consumidores, não de criadores. Quem detém o *status* de profissional no ensino é fundamentalmente o grupo de acadêmicos e pesquisadores universitários, bem como o de especialista com funções administrativas, de planejamento e de controle no sistema educacional. (CONTRERAS, 2002, p. 63-64).

Para Codo et al (1999), existe uma série de incoerências quando se procura caracterizar o magistério de acordo com o regime de trabalho assalariado presente nas leis do mercado capitalista, mas pode-se partir do ponto de vista de que se trata de trabalhadores que, ao não dispor dos meios de produção do seu trabalho (prédios escolares, livros, material didático, cadeiras e mesas suficientes, poder administrativo para diplomar seus alunos etc.) necessita de vender sua força de trabalho em troca de alguma remuneração.

Os docentes que exercem atividades no setor público, são trabalhadores inseridos em uma sociedade capitalista, vendem sua força de trabalho ao Estado e o preço que custa o seu trabalho (vencimento) deve ser igual ao preço que custa para a manutenção e reprodução desta mesma força de trabalho. No caso dos professores, isto implica em sobrevivência do trabalhador e sua família, transporte adequado para se chegar ao trabalho, mais compra de livros, vídeo, TV a cabo, computadores, o custo dos cursos que têm a fazer e quanto mais for necessário para atualizar seus conhecimentos frente as exigência do mercado. (CODO et al 1999, p.193).

O Estado remunera a categoria profissional dos docentes, com parte da riqueza concentrada em suas mãos, que forma o denominado fundo público. A remuneração é o valor que paga a força de trabalho. O professor enquanto portador da sua força de trabalho, traz para o seu produto (a educação, o aluno) a sua formação, a sua experiência, a sua habilidade e a sua competência. No geral, pode-se inferir que o trabalho exercido pelos docentes se relaciona às políticas públicas educacionais e, conseqüentemente, à prioridade ou à sua inexistência em termos de financiamento do Estado e de valorização desses trabalhadores do que, efetivamente, dos custos de reprodução dessa força de trabalho.

O trabalho docente na atualidade, apresenta a dicotomia entre desqualificação e profissionalismo do professorado. Essa polarização se expressa em diversos aspectos dos debates no campo acadêmico e nos encaminhamentos da organização sindical docente, em particular em países da América Latina, onde o professorado se autointitula trabalhador em educação.

Considera-se que o amplo processo de sindicalização docente nos diversos níveis e redes de ensino, foi produzido, principalmente, a partir das lutas pela democratização do país e poderia ser um indicador da identidade de classe assumida pela categoria. Essa identidade revelaria aspectos conflitantes porque, ao lado da obrigação de continuar pensando sua ocupação como notadamente intelectual, com certo grau de autonomia e, portanto, com direito a incentivos por qualificação e qualidade das atividades desenvolvidas, a perda da posição social é visível e termina sendo associada – às vezes como causa, às vezes como consequência – ao processo de pauperização do professorado.

Desse modo, o principal problema apresentado pelos docentes quando tratam de sua situação é o seu evidente empobrecimento, sem ocupar-se da divisão e organização do trabalho na escola como um indicador de sua declarada desprofissionalização.

Verifica-se, assim, que o movimento docente encontra-se entre a desprofissionalização e profissionalidade; ao mesmo tempo em que defende o caráter profissional de seu trabalho, por meio das lutas na entidade sindical, no lugar de associações profissionais; realizam manifestações de rua em busca do reconhecimento do papel que exerce na formação das novas gerações e que por isso requer a devida recompensa socioeconômica.

O movimento docente organizado nas suas diversas instâncias tem se posicionado por uma carreira nacional em que se contemple um piso salarial profissional garantido pela União. Tal indicação deve-se ao fato de que o governo federal tem maiores disponibilidades financeiras do que a maioria dos governos regionais e locais, e assim, teria condições de funcionar como instrumento equalizador das diferenças socioeconômicas regionais tão presentes na realidade brasileira contemporânea.

Na busca de estabelecer o fio condutor que vincula os atores envolvidos com o trabalho docente, ganham relevância as esferas governamentais no âmbito nacional, regional e local, e as instituições responsabilizadas pela estruturação dos sistemas de ensino.

Como essas instâncias se articulam na promoção do trabalho docente, constitui o desafio a ser colocado nas agendas das políticas públicas voltadas à educação, que articule o favorecimento das condições de trabalho dos docentes com o exercício do processo formativo dos estudantes.

Na seção seguinte, focaliza-se a precarização da carreira docente. Em relevo, a falta de condições do clero em atender a crescente demanda por vagas escolares nos centros urbanos, o surgimento dos leigos legitimando a atividade docente como sacerdócio e a intensificação nas instâncias federadas da contratação temporária à atividade docente, tendo como parâmetro a excepcionalidade prevista no texto constitucional vigente.

### **3.2 A precarização da carreira docente**

No Brasil, em decorrência do avanço das relações no modo de produção capitalista, aumentou a concentração da população em centros urbanos, necessitando ampliar a oferta escolar de tal modo que o clero já não mais tinha condições de atender à demanda.

Contudo, o clero exercia forte influência sobre a educação e a sociedade. Assim, foram recrutados leigos para contribuir com a atividade de ensinar, originando a ideia de docência como sacerdócio, pois os leigos “deveriam fazer previamente uma profissão de fé e um juramento de fidelidade aos princípios da Igreja.” (KREUTZ, apud HYPOLITO, 1999, p. 82).

Na educação, desde os anos de 1940, a legislação permitiu flexibilizar a jornada do magistério, várias outras formas de precarização do trabalho foram se incorporando à vida laboral dos educadores. O problema está associado à expansão da escola pública, frente ao crescente processo de urbanização na época e pela falta de investimentos pelo poder público na mesma proporção da crescente demanda por vagas escolares.

À medida que o número de escolas aumentava e que eram exigidos novos profissionais, os poderes públicos, pela inexistência de número suficiente de professores formados, optaram pela multiplicação das jornadas desses mesmos profissionais.

Assim, compensava-se o trabalho excedente dos ativos com concessão de adicionais, que traziam, na essência, a impossibilidade de incorporar aos proventos, quando da aposentadoria e na rescisão de contratos trabalhistas.

Por outro lado, a multiplicidade de jornadas a que se submetia o docente, contribuiu para reduzir a qualidade de seu trabalho e aumentar seu desgaste físico e mental. Essa forma de contratação, em razão do barateamento, tornou-se opção de muitos governos ao longo dos anos.

A substituição do concurso público (regra constitucional) por contratos temporários de trabalho (exceção conferida pela CF 1988) intensificou-se ao ponto da exceção virar regra. Atualmente, com relação à educação, estimativas apontam que, 20% dos professores admitidos em todo o Brasil são em caráter temporário.

O Conselho Nacional de Educação (2009) reconhece que os sistemas de ensino precisam dispor de um contingente de professores temporários, para suprir as eventuais ausências de professores efetivos, em razão de doenças ou aposentadorias que ocorrem durante o ano. No entanto, alguns sistemas de ensino exageram no contrato temporário. Em Minas Gerais, são mais de 300 mil profissionais, correspondente a 53,5% do total de professores da rede estadual de ensino, são 48,8% em Mato Grosso e 47% no Estado de São Paulo. (BRASIL, 2009b, p. 21).

No mês de outubro no Paraná, 36,7% dos professores e pedagogos em atividade na rede estadual estavam contratados pelo regime especial, e assim, sem as vantagens de um cargo investido por concurso público. (SOUZA, 2011, p. 68)

A regulamentação nos estados da atividade docente em caráter temporal, compreende situações de enquadramento de professores em atividade sem formação específica exigida para atuar e de processos de seleção simplificada, entre outros mecanismos. Os contratos temporários são incentivados pela administração pública por terem procedimentos mais flexíveis – pela própria denominação de processo seletivo simplificado –, na seleção de candidatos do que os critérios adotados nos concursos públicos.

Nas normativas existentes nas unidades federativas pesquisadas, é comum a fixação do prazo do contrato limitado ao período do ano letivo, no entanto admite a possibilidade de prorrogações sucessivas (no Rio Grande do Sul, prorroga-se desde 1995, aos dias atuais).

Há justificativas de contratação temporária para substituir grevistas e, na falta de professores habilitados, a contratação de estudantes, remunerados com bolsas. A contratação temporária de estrangeiro e visitante também sucede, tal qual normatiza legislação federal sobre o tema.

Por outro lado, as justificativas da necessidade do interesse público assumem as formas mais diversas, desde a flexibilização quanto à exigência de formação mínima, a suprir cedência de professores às instituições conveniadas. Enfim, é comum para realizar as contratações, a exigência de dotação orçamentária

constante de um projeto de lei enviado às casas legislativas por parte do poder executivo.

O aumento do número de professores contratados temporariamente ou em condições precárias no setor público é o exemplo mais significativo da precarização. Em alguns casos, a política salarial do setor público apresenta uma grande diversidade, a remuneração difere conforme a carreira estabelecida, o contrato de trabalho – se efetivo ou temporário no cargo –, do regime de trabalho, do nível de ensino, do tempo de serviço, da investidura em cargos de confiança, de gratificações incorporadas, da titulação, etc.

Estudos de Camargo et al (2006), demonstram que o contratado temporariamente por ter remuneração inferior a do integrante do quadro efetivo, se sente obrigado a exercer outras atividades profissionais. O fato de não ter uma relação estável com a escola acaba por comprometer a qualidade do ensino oferecido.

Outro elemento que contribui para essa diversificação são as desigualdades econômicas regionais que os países apresentam, com grandes diferenças entre os trabalhadores das redes públicas municipais e estaduais de ensino, com a mesma formação e titulação, trabalhando sob as mesmas condições, sem contudo, garantir a isonomia salarial. (FANFANI, 2005).

A falta de autonomia reclamada pelos docentes no direcionamento da sua atuação profissional, tem se convertido em maiores responsabilidades e exigências, por um lado, e, por outro, em relações trabalhistas mais instáveis.

Nessa direção, Apple (1991) assinala que quando as pessoas deixam de planejar e controlar grande parte de seu próprio trabalho, as habilidades essenciais para executar essas tarefas se atrofiam e são esquecidas. Os docentes têm o seu tempo dividido em diversas aulas por dia, ora ministrando uma disciplina numa série específica, ou em várias séries, ou até em disciplinas correlatas, sendo que o intervalo entre uma aula e outra é cronometrado com rigor.

A desqualificação docente se refere à divisão parcelar dos saberes e à divisão parcelar do trabalho educativo fazendo com que um docente se concentre no ensino de uma disciplina para uma série específica por anos a fio, sem ter conhecimento do processo e da totalidade do trabalho executado, sendo que, no produto do seu trabalho se materializam os alunos instruídos.

Por outro lado, estudos realizados por Tardif (2005), indicam que os professores em situação precária levam mais tempo para dominar as condições

peculiares ao trabalho em sala de aula, pois mudam frequentemente de turmas e defrontam-se com as turmas mais difíceis.

Nesse sentido, sua busca por um bem-estar na realização desse trabalho é muitas vezes contrariada por inúmeras tensões decorrentes de sua situação precária. O principal elemento aqui é, basicamente, o da instabilidade da carreira, marcado por mudanças frequentes e de natureza diferente (turma, escola, comissão escolar etc.). Essas numerosas mudanças tornam difícil a edificação do saber no início de carreira.

A instabilidade é uma dura realidade para os jovens professores em situação precária pois o fim do contrato representa muitas vezes uma ruptura com a escola e com os alunos aos quais eles se haviam apegado.

Diante dessas mudanças, os professores estão sempre num eterno recomeço tanto no que diz respeito à preparação de material e das aulas quanto em relação à compreensão do componente curricular ou do próprio programa, é à aprendizagem que isso implica, o que demanda deles um grande investimento de tempo e energia para cumprir suas tarefas.

Os instrumentos institucionais de avaliação dos professores em situação de contratos provisórios são percebidos como um sinal de desconfiança em relação às suas competências, alimentando entre eles o sentimento de desvalorização.

Os professores lamentam o fato de serem avaliados todos os anos com fins seletivos (inversamente aos professores permanentes) como se sua competência estivesse continuamente colocada em dúvida e tivesse sempre de ser provada. Com o tempo, a precariedade no emprego pode tornar-se cansativa e desanimadora e alimentar certo desencanto que, sem necessariamente afetar o gosto pelo ensino, afeta, até um certo ponto, a autoestima do professor, mergulhando-o no desgosto.

A precariedade no emprego pode provocar um questionamento sobre a pertinência de continuar ou não na carreira e às vezes até um descomprometimento pessoal em relação à profissão. Mas é, sobretudo quando ela é associada direta ou indiretamente a outros problemas, tais como a insegurança em relação ao emprego, a instabilidade na função, a substituição, a atribuição de contratos menos atraentes (carga horária parcial, trabalho em local de difícil acesso, alunos difíceis), a forma precária e a falta de apoio, faz com que os jovens professores percam progressivamente o entusiasmo e pensem às vezes em desistir do magistério.

Outra categoria que interfere nas condições de trabalho dos professores é o tempo da jornada de trabalho. O tempo de trabalho do professor está vinculado à

mobilização física e intelectual para a execução do ofício da docência, compreende as horas-aula ministradas em sala de aula ou em outros ambientes facilitadores da aprendizagem, e as horas de atividades complementares ao trabalho de sala de aula e de interação com os demais segmentos da escola.

O tempo envolve uma importante dimensão quantitativa do ensino, pelas diferentes fases que apresenta: o tempo de trabalho diário, semanal, anual, o número de horas de presença obrigatória em classe. Junto com outras variáveis como o número de alunos por classe e o vencimento dos professores, entre outros, constituem variáveis que são utilizadas pelos organismos internacionais, como a OCDE e a UNESCO, para mensurar o trabalho docente, avaliá-lo e remunerá-lo, e referenciar estudos comparativos entre os professores de diferentes países. Entre os estudos, destaca-se a relação aluno/professor divulgada em um relatório de 2002 da OCDE:

No ensino primário, o número de alunos por professor em equivalente período integral varia de 32 alunos na Coreia a 10 na Dinamarca, sendo a média da OCDE, de 18 alunos por professor neste nível. As disparidades na taxa de enquadramento entre os países são ligeiramente mais acentuadas no ensino secundário. Assim, contam-se mais de 21 alunos em equivalente período integral no ensino secundário na Coreia e no México, mas menos de 11 alunos por professor na Bélgica, na Grécia, na Itália, em Luxemburgo e em Portugal. No ensino secundário, a taxa de enquadramento médio da OCDE é de 14 alunos por professor, o que se aproxima das taxas observadas na Alemanha (15), nos Estados Unidos (15), na Finlândia (14), no Japão (15), na Polónia (15), no Reino Unido (15), na Suécia (14) e na Turquia (14). (OCDE, 2002, p. 136).

A carga de trabalho dos professores, compõe o conjunto de variáveis (tempo, jornada, mobilidade na carreira) que por sua vez sofre Influência de fatores de ordem:

a) materiais e ambientais, como a natureza dos lugares e os recursos materiais disponíveis, como equipamento de informática, das condições das bibliotecas, a dependência dos horários de transporte, a insuficiência de recursos financeiros são com frequência descrita pelos docentes de todos os países, como elementos que transformam a jornada de trabalho dos professores em uma atividade de difícil exercício.

b) sociais, como a localização da escola (em meio rural ou urbano, num bairro rico ou pobre), a situação econômica dos alunos e de sua família, a violência reinante no bairro, a venda de drogas entre estudantes.

c) ligados ao objeto de trabalho, tais como a quantidade de alunos por sala, a diversidade da clientela, a presença de alunos com necessidades especiais e com

dificuldades de adaptação e de aprendizagem, a idade dos alunos, o sexo, o nível de maturidade figuram entre outros fatores.

d) fenômenos resultantes da organização do trabalho: o tempo de trabalho, o número de matérias a ministrar, o vínculo empregatício, (regular, precário, por contrato temporário), a diversidade das outras tarefas além do ensino (a recuperação, as atividades paradidáticas, o disciplinamento, a supervisão, etc.), as atividades à noite, nos fins de semana, nas férias etc.

e) Exigências formais ou burocráticas a cumprir: observância dos horários, avaliação dos alunos, atendimento aos pais, reuniões obrigatórias, tarefas administrativas. Por fim, a forma como os professores suportam esses fenômenos e as estratégias que eles elaboram para assumi-los ou evitá-los. Aqui temos de levar em conta a idade e o tempo de profissão dos professores, sua experiência, como eles enxergam seu papel e sua missão, seu sexo, pois as mulheres são a maioria do corpo docente e muitas vezes têm que encarar a dupla jornada, no trabalho e no lar.

Diante dessa realidade resulta uma grande tensão no trabalho docente contribuindo para isso dois fatores complementares: a natureza das exigências objetivamente exercidas pelas tarefas e as estratégias adotadas pelos professores para adaptar-se a elas.

Essas estratégias podem gerar um esgotamento quando os professores não controlam seu ambiente de trabalho e se sentem submetidos a mudanças repentinas como no aumento do número de alunos por turma, uma tática comum utilizada por gestores educacionais, em função da redução dos custos. (TARDIF, 2005, *passim*).

Nesse capítulo evidenciou-se a origem do trabalho, nas diversas formas que assumiu, e o papel desempenhado por ele na organização da classe operária com o surgimento do processo fabril na Inglaterra.

Posteriormente estabeleceu-se o elo entre trabalho e educação na literatura marxista, como também a opinião de pensadores históricos sobre o processo educativo e as abordagens que norteiam a definição da atividade docente enquanto profissão.

Enfatizaram-se também os processos que contribuem para a precarização da atividade docente, agravada pela instabilidade provocada pelos contratos temporários, levando inseguranças aos docentes admitidos dessa forma, quanto à permanência no mesmo local de trabalho no ano letivo seguinte, e até mesmo quanto à renovação do contrato.

Além de perceberem remuneração inferior a de seus colegas do quadro efetivo, obrigando-os a desenvolver outras atividades profissionais e pelo fato de não poderem se dedicar integralmente às atividades da escola, terminando por comprometer a qualidade do ensino ofertado.

No próximo capítulo se fará o exame das políticas recentes de remuneração do magistério a partir da instituição de fundos específicos para financiamento da educação pública.

Nessa direção, analisam-se as políticas de financiamento da educação contemplando o debate sobre a disputa pelo fundo público e seus desdobramentos sobre a remuneração do magistério praticado no país, estabelecendo comparações com os modelos de financiamento do trabalho docente vigentes em outros países.

Ressaltaram-se também os critérios estabelecidos pelas agências internacionais de fomento às políticas educacionais, quando na concessão de empréstimos, e as restrições impostas quanto ao financiamento da carreira e remuneração do magistério da educação básica pública.

#### 4 POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO: O FUNDO PÚBLICO E SUA RELAÇÃO COM O TEMA SALARIAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Neste capítulo pretende-se investigar as políticas recentes de financiamento da educação pública e dos seus professores. É importante esclarecer, inicialmente, que os recursos destinados ao ensino público derivam da mesma fonte de financiamento das políticas sociais em geral e das atividades produtivas, de caráter privado, além de pagamento da remuneração do capital, gerando, obviamente, uma permanente tensão sobre o *quantum* deverá ser alocado para tais fins.

A disputa pelo fundo público, como se observa, com vistas à reprodução do capital restringe a utilização dos fundos públicos nas rubricas de salário, na medida em que ela depende da aplicação direta da poupança estatal na formação do lucro das empresas que pleiteiam as verbas públicas.

Na esfera da política educacional da União, a proibição do uso das receitas da contribuição social do salário-educação em salário dos professores, patrocinou um programa de construção e reformas de escolas desde 1964, quando foi criada a mencionada contribuição, aos dias atuais.

As mudanças operadas na economia pelo fundo público, pela ampliação do Welfare State, também denominado Estado do Bem-estar Social<sup>17</sup>, constituíram-se no padrão de financiamento público da economia capitalista, a ponto de se firmarem regras institucionalmente concordadas e de se formar uma esfera pública e um mercado regulado, segundo assinala Oliveira:

Este pode ser sintetizado na sistematização de uma esfera pública onde, a partir de regras universais e pactadas, o fundo público, em suas diversas formas, passou a ser o pressuposto do financiamento da acumulação do capital, de um lado, e de outro, do financiamento da reprodução da força de trabalho, atingindo globalmente toda a população por meio dos gastos sociais. (OLIVEIRA,1998, p.19-20).

O crescimento dos percentuais de vinculação de impostos à educação de 1946 a 1988 reflete a mesma tendência. Ora, essa ampliação da massa salarial pública direta aliada aos números do “salário indireto”,<sup>18</sup> também em grande parte provenientes dos fundos públicos, tem o efeito devastador de ao mesmo tempo

---

<sup>17</sup> Consultar glossário deste trabalho ao final do texto.

<sup>18</sup> No Estado da Paraíba, a política de salário indireto atinge os docentes estaduais no tocante às despesas com transportes e eventos culturais. Maior ênfase sobre o assunto será dada no capítulo 6.

provocar disputa interna entre os setores de aplicação das verbas públicas com evidentes resultados negativos para os salários dos professores como induzir a crescentes déficits públicos que irão precipitar a crise do Welfare State, tanto na Europa, onde ele estava já consolidado, como em países como o Brasil, onde havia um ensaio de Estado-Providência desde a Ditadura Vargas. (OLIVEIRA, 1998).

Embora essa tese não adote como sua a posição teórica de Francisco de Oliveira ao denominar as novas formas de valor como antivalor, não há dúvida alguma de que seus pressupostos analíticos, os quais ajudam a desvendar a participação *ex-ante* dos fundos públicos na estruturação da nova sociedade capitalista no Brasil, coincidem perfeitamente com as comprovações que até aqui foram feitas em relação à carreira e à remuneração do magistério público, e se realizam no exato momento da tentativa do movimento sindical em arrancar do governo federal um expressivo aumento de seu investimento na educação básica pública que iria propiciar a implantação do Piso Salarial Profissional Nacional.

As discussões na década de trinta e quarenta são claras: o salário digno faz parte integrante da valorização do professor, mas a formação profissional, específica não só em nível médio como transitando para o nível superior passa a ser focada como requisito integrante de seu profissionalismo. (MONLEVADE, 2000).

Os estudos de James O'Connor sobre a crise fiscal e o estado capitalista nos Estados Unidos de pós-guerra, realizaram-se a partir de dois grupos de conceitos. O primeiro deles se refere a três setores da economia no capitalismo contemporâneo: o setor monopolista, o setor competitivo e o setor estatal da produção.

Em cada um existirão comportamentos diferentes dos salários, dos lucros, da produção de excedentes e das implicações tributárias.

No entanto, o Estado procura exercer duas funções básicas e, por vezes, contraditórias: acumulação e legitimação, conforme aponta O'Connor:

Isto quer dizer que o estado deve tentar manter ou criar as condições em que se faça possível uma lucrativa acumulação do capital. Entretanto, o Estado também deve manter ou criar condições de harmonia social. Um Estado capitalista que empregue abertamente sua força de coação para ajudar uma classe a acumular capital à custa de outras classes perde sua legitimidade e, portanto, abala a base de suas lealdades e apoios. Porém, um Estado que ignore a necessidade de assistir o processo de acumulação de capital arrisca-se a secar a fonte de seu próprio poder, a capacidade de produção de excedentes econômicos e os impostos arrecadados destes excedentes. (O'CONNOR, 1977, p. 19).

O segundo conjunto de conceitos dá conta das categorias marxistas aplicáveis às despesas estatais: o capital social e a ampliação da taxa de lucro.

Capital social é a despesa exigida para a acumulação privada lucrativa: indiretamente é produtivo. Há dois tipos de capital social: investimento social e consumo social (em termos marxistas, capital social constante e capital social variável). Investimento social consiste nos projetos e serviços que aumentam a produtividade de um dado montante de força de trabalho e, sendo iguais os demais fatores, ampliam a taxa de lucro. Consumo social indica projetos e serviços que rebaixam o custo de reprodução do trabalho e, mantidos iguais os outros fatores, ampliam a taxa de lucro. Despesas sociais compreendem projetos e serviços exigidos para a manutenção da harmonia social – para cumprirem a função de 'legitimação' do Estado. (O'CONNOR, 1977, p. 20).

A partir dos exemplos dados por O'Connor, identifica-se emprego de verbas dos recursos públicos pelo Estado nestas três categorias na área da educação: o investimento em pesquisa numa universidade, o pagamento de professores e dos proventos dos professores aposentados. Aprofundando, ele assinala que:

Despesas com educação atuam duplamente como capital constante e variável. O sistema educacional também, temporariamente, absorve população excedente do mercado de trabalho. Em outras palavras, o crescimento da educação absorve, simultaneamente, o *surplus* de trabalho e expande a produtividade criando trabalho excedente. Os gastos em educação criam e eliminam simultaneamente capital excedente. (O'CONNOR, 1977, p. 21).

Na intervenção global, cabe também o incremento das políticas sociais<sup>19</sup>. Está aí a base teórica do desenvolvimento do capitalismo pós-segunda guerra mundial. Ao keynesianismo adicionou-se o pacto fordista – da produção em massa para o consumo de massa e dos acordos coletivos com os trabalhadores do setor monopolista em torno dos ganhos de produtividade do trabalho –, e estes foram os elementos decisivos – alavancados pela guerra-fria, o Plano Marshall e o apoio à reconstrução da Europa e o armamentismo. (O'CONNOR, 1977).

<sup>19</sup> Sobre classificação e tipologias de políticas públicas, ver Souza, 2009.

Dentro disso, a evolução da política social, enquanto estratégia anticíclica, sucede na era do keynesianismo. No entanto, existiram movimentos anteriores em que houve pressão do movimento operário em torno da insegurança da existência que peculiariza a condição operária (desemprego, invalidez, doença, velhice). Superando o recurso à caridade e à beneficência privada ou pública, o movimento operário impõe o princípio dos seguros sociais, criando caixas voluntárias e, posteriormente, obrigatórias para cobrir perdas. Esse processo levou ao princípio da segurança social, a partir do qual os assalariados deveriam ter cobertura contra toda perda de salário corrente. A partir do período já delimitado, o Estado, enquanto gestor das medidas anticrise, implementa sistemas nacionais de seguridade, com contribuição tripartite (usualmente), tomando emprestadas as enormes somas disponibilizadas por esses mecanismos de poupança forçada, produzindo certa distribuição horizontal de renda. (BEHRING, 2008).

Dessa forma, o salário indireto, que é também sustentado pela taxação dos trabalhadores, além de configurar um empréstimo ao Estado, a partir do qual este desencadeia um feixe de ações anticíclicas, como exemplo, tem-se a criação no período pós-1964 no Brasil, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e sua relação com a política habitacional e o incremento da construção civil. Enfatiza-se, ainda, o elemento político fundamental de que a política social é um componente da relação salarial pactuada com os trabalhadores, que se instaura com o fordismo<sup>20</sup>, no sentido de regular o processo de reprodução da força de trabalho. (BEHRING, 2008).

A continuidade do sucesso da estratégia keynesiana, contudo, encontrou limites estruturais. A busca de superlucros, associada a uma revolução tecnológica permanente (e sua generalização), a intensificação do processo de monopolização do capital, foram elementos que estiveram na base do início de um novo período depressivo que se abre em fins da década de 1960. O custo da estratégia keynesiana foi o "mar de dívidas" (públicas e privadas), a crise fiscal e a inflação. A acumulação de capital social e de despesas sociais é um processo contraditório que gera crises econômicas, sociais e políticas e se constitui uma das teses basilares, como observa O'Connor (1977, p. 22).

A socialização dos custos e a apropriação privada dos lucros geram uma crise fiscal, ou uma 'brecha estrutural' entre as despesas do estado e suas

---

<sup>20</sup> Conceitua-se a partir de Gramsci (1971). Vide glossário no final deste trabalho.

rendas. O resultado é uma tendência para as despesas públicas crescerem mais rapidamente do que os meios de financiá-las.

As despesas de manutenção da regulação do mercado colocam em crise, também, a política social. Mas, a política social é uma estratégia política e econômica da qual deriva uma crise de legitimação política articulada à queda dos gastos na área social, já que o suporte dos benefícios e serviços sociais tornou-se decisivo para a vida cotidiana de milhões de famílias, e as políticas e os direitos sociais foram conquistas dos trabalhadores no terreno da luta de classes. (BEHRING, 2008).

Diante disso, o Estado, mesmo tendo à sua disposição parcela importante do valor socialmente criado na forma do fundo público e um controle maior dos elementos do processo produtivo e reprodutivo, vai perder gradualmente a efetividade prática de sua ação social, sendo redirecionado o fundo público para a manutenção de demandas do capital, em especial o capital financeiro. Isso porque ele se defronta com a contraditória demanda pela extensão de sua regulação, por um lado, e com a pressão da supercapitalização fortalecida pela queda da taxa de lucros, por outro. Para o capital, a regulação estatal só faz sentido quando gera um aumento da taxa de lucros, intervindo como um pressuposto do capital em geral. (OLIVEIRA, 1998).

Com o objetivo de estabelecer, ao longo do tempo, pistas que delimitem a disputa pelo fundo público, e divisar o limite no atendimento ao quesito da valorização salarial do trabalho do professor, num primeiro momento recorrendo-se aos determinantes de indicadores macroeconômicos de um país, como a produção de bens e serviços materiais e imateriais, percebe-se as restrições orçamentárias de recursos financeiros para salários docentes, como aponta Melchior:

Sendo a educação um serviço que produz um bem imaterial não passível de transformação em quantidade de recursos financeiros, ela não é computada como um bem integralmente produzido.[...] A parte mensurável da educação que entra na contabilidade social são as despesas de capital, [...] associadas à parte material do empreendimento escolar, tais como prédios, equipamentos etc., passíveis de serem transformadas em quantidades de dinheiro.[...] as despesas correntes, que são gastas principalmente com os professores, e que correspondem a cerca de 90%, são consideradas de consumo. Em outras palavras, quando gastamos com prédios, aumentamos a Renda Nacional e, ao contrário, quando pagamos os salários dos professores ou o seu aperfeiçoamento, estamos diminuindo a Renda Nacional. (MELCHIOR,1980, p.76).

Organismos internacionais de financiamento, como o Banco Mundial (BM) tratam da remuneração do magistério como um assunto secundário, ou até com desprezo, de forma que chega a condicionar a concessão de empréstimos a países que se comprometam a não aplicar os recursos na remuneração docente, sob o argumento de que tal fato não contribui para o processo educativo, como aponta Torres:

A questão salarial, estreitamente vinculado à qualidade docente, constitui sem dúvida o tema evitado e escorregadio de toda a argumentação. O BM insiste em que o incremento do salário docente, por si só, não tem incidência sobre o rendimento escolar. O argumento – enganoso, já que nenhum insumo por si mesmo, e de maneira isolada, tem efeito sobre esse rendimento – foi levado ao limite, sendo que em muitos casos uma condição para a negociação dos empréstimos do BM com os países em não rever os salários. (TORRES,1996, p.166).

Em relatório, o Banco Mundial, aponta outras prioridades para os recursos financeiros da educação, ao ponto de recomendar medidas comprometedoras das condições de trabalho e de remuneração dos docentes, com a superlotação de salas de aula:

As escolas nos países de baixa e média renda poderiam economizar custos e melhorar a aprendizagem aumentando o número de alunos por professor, utilizando deste modo menos professores e alocando os recursos destinados aos professores e outros insumos que melhoram o rendimento, tais como livros didáticos e capacitação em serviço. (BANCO MUNDIAL, 1995, p. 33).

É por isso que tal posição é criticada por pensadores como ZEMELMAN, quando assinala a ausência de bases de sustentação teórica que ampare as políticas educacionais encetadas por reformas educativas do Banco Mundial:

Não exageramos ao afirmar que, neste momento, o Banco Mundial com suas políticas educacionais e as reformas educacionais, que isso é de onde tem muita força, tenha uma concepção da educação que não é uma concepção científica, não obedece a uma teoria, senão a opções ideológicas. Busca-se, aparentemente de maneira técnica, levar à prática uma reforma educacional a serviço de um modelo econômico, dito assim a grosso modo. (ZEMELMAN, 2003, tradução nossa)<sup>21</sup>.

No tópico seguinte, apresentam-se os modelos de financiamento da educação em diferentes contextos, em relevo a questão das condições dadas ao exercício do magistério. O debate compreende as políticas de descentralização, de centralização e as responsabilizações pelos diferentes níveis de ensino.

#### **4.1 Modelos de financiamento em diferentes contextos**

A importância da análise sobre modelos de financiamento da educação praticados em diferentes países se dá em virtude de detectar fatores importantes para o estabelecimento de padrões de despesas com a educação. A confrontação dos critérios utilizados pelos governos na distribuição de encargos e recursos financeiros para manter seus sistemas de ensino possibilitou a coleta de informações sobre mecanismos adotados nos processos de estruturação dos sistemas, evidenciando práticas similares e práticas singulares no funcionamento de sistemas educacionais.

Os modelos aqui evidenciados apontam para três principais tendências utilizadas como parâmetro na instituição de políticas educacionais em diferentes contextos: o modelo centralizado, o modelo descentralizado e o modelo federativo. O enfoque recai sobre a materialização das medidas tomadas pelos países que praticam os citados modelos em relação à valorização dos profissionais do magistério.

Os papéis dos diferentes atores no sistema educacional em contextos diversos são descritos em termos das funções básicas de financiamento da educação: geração de fundos para a educação, alocação e distribuição de fundos a ela destinados e desembolso desses fundos para contratar pessoal e adquirir recursos para a escola.

---

<sup>21</sup> No exageramos al afirmar que, en este momento, el Banco Mundial con sus políticas educativas y las reformas educativas, que es donde tiene eso mucha fuerza, tiene una concepción de la educación que no es una concepción científica, no obedece a una teoría, sino a opciones ideológicas. Se busca, aparentemente de manera técnica, llevar a la práctica una reforma educativa al servicio de un modelo económico, dicho así grosso modo.

Há modelos em que os governos centrais são responsabilizados tanto pela geração de fundos para a educação, como pela contratação de pessoal docente, como também há modelos em que o governo central gera fundos que são repassados aos estados que por sua vez repassam as autoridades locais, às quais cabe a contratação dos professores.

O modelo federativo diferencia-se do modelo centralizado pelo deslocamento das funções do governo central, que no modelo federativo passa para autoridades regionais. Praticam esse modelo a Alemanha, a Áustria e Espanha.

No modelo centralizado, como na França, as políticas são uniformes em nível nacional, como por exemplo, a relação professor/aluno e a matriz remuneratória, desde a educação pré-primária, primária e secundária seguem um modelo estabelecido para todo o país. (BARRO, 1999).

O modelo descentralizado constituiu a tendência predominante na América Latina. Tomando-se como exemplo o Brasil, a partir de meados dos anos de 1990 foi instituída a política de fundos de financiamento.

Por um lado, os defensores da descentralização, apresentavam como argumento de que a participação das comunidades locais na gestão e aplicação de políticas de financiamento seria vantajosa pela possibilidade de transparência na aplicação dos recursos e, portanto, mais eficácia e eficiência nos sistemas de ensino.

Por outro lado, ao transferir para autoridades locais e/ou regionais a manutenção de sistemas de ensino, os governos centrais cristalizam as desigualdades socioeconômicas existentes, pois nem sempre os governos subnacionais têm o mesmo potencial de arrecadação de recursos financeiros que o governo central.

Contudo, entre os modelos mencionados, a divisão dos encargos não é uniforme. Há países em que ocorrem responsabilizações diferenciadas por função de despesa, enquanto uma esfera contrata professores, outra esfera é responsável pela manutenção da infraestrutura.

Ocorre também diferenciação por nível de ensino e a esfera responsável pelo financiamento: as autoridades locais geralmente são responsáveis pelos níveis iniciais de escolarização, enquanto as autoridades regionais e centrais se responsabilizam pelo nível secundário e superior respectivamente.

Para esse momento, a discussão aqui travada aponta para os possíveis benefícios e prejuízos que cada modelo pode trazer para o magistério. O modelo

centralizado tem sua relevância na medida em que os governos centrais promovem políticas de remuneração com um padrão de alcance nacional. Adotam esse modelo, a França, a Bélgica e a Holanda, enquanto nos sistemas descentralizados, como o norte-americano (Estados Unidos e Canadá) e o britânico (Inglaterra e País de Gales), legitimam-se pela adoção de mecanismos de transparência e controle social na alocação de recursos.

Nos diferentes modelos existem semelhanças quanto aos encargos pela remuneração do magistério. Tanto sistema britânico (descentralizado), quanto no sistema alemão (federativo), a contratação de professores é efetuada pelas agências locais de educação.

Para a composição do quadro dos docentes pelos sistemas de ensino locais devem ser observadas condições que mantenham a isonomia de vencimentos e que impeçam a precarização do exercício da docência: a remuneração de professores dá-se segundo uma matriz nacional de vencimentos. Também não é permitida, sob o argumento de redução dos custos, a substituição de professores experientes por um maior número de professores iniciantes.

O que diferencia os modelos citados do brasileiro é quanto à fonte principal de recursos financeiros, enquanto nos outros advém de impostos cobrados sobre a propriedade, no Brasil, predominantemente incide sobre a circulação e consumo de mercadorias e serviços, e sobre a renda.

Entretanto, o fluxo de recursos reais mais importantes encontrado nos sistemas de financiamento das escolas é o provimento de pessoal docente. Por representar na educação o item de despesa de maior repercussão financeira, induz às formas de colaboração entre sistemas de um mesmo país. De tal modo que se pode ter um governo regional que contrate e remunere professores, e, simultaneamente ceder certo número de cargos docentes à autoridade educacional local. “Em tais casos, o que flui de um nível do sistema para o outro é o pessoal (ou o tempo de pessoal), e não dinheiro.” (BARRO, 1999, p. 26).

A razão de se confrontar os sistemas de financiamento da educação tem como objetivo coletar informações sobre mecanismos adotados nas estruturas e processos, como fatores importantes para o estabelecimento de padrões de custos educacionais.

Os mecanismos introduzidos pelas políticas de financiamento da educação instituídas nas Américas e no continente europeu, na década de 1990, tinham como pano de fundo a descentralização da gestão de políticas educacionais, como modelo

predominante, que consistiu, em grande parte, no repasse de encargos e recursos financeiros para governos locais e regionais.

A análise sobre as experiências na América Latina<sup>22</sup> no final do século passado evidenciam, nas agendas políticas definidas pelas esferas públicas, a ausência da provisão de recursos financeiros para a remuneração e condições de trabalho do docente.

Nesse sentido, Arcia e outros elencam fatores a serem considerados quando da definição de políticas para o magistério. Em primeiro lugar os autores indicam a redução dos fundos educacionais nos últimos quinze anos na América Latina ao mesmo tempo em que a despesa com a remuneração dos professores representa em grande parte dos países pesquisados mais de 90% dos recursos financeiros alocados para a manutenção dos sistemas de ensino,

[...] basta observar que nos últimos 30 anos “não se alocou nenhuma parcela significativa do orçamento nacional a nenhum aspecto que não estivesse relacionado aos salários dos professores”. Apesar disso, os salários devem ser examinados em detalhe, especialmente em termos relativos. Isso quer dizer que as reivindicações dos sindicatos de professores – de que seus salários são demasiadamente baixos – devem ser analisadas no contexto do restante da sociedade, comparando-os com outros grupos similares.<sup>23</sup> (ARCIA, 1999, p.134, grifo nosso).

Entretanto, utilizando o critério de número de matrículas, governos nacionais definiram as políticas de financiamento educacional para autoridades regionais e locais, influenciando na determinação da relação professor/aluno, na qualificação dos docentes e na determinação das matrizes dos vencimentos.

Os impactos dos mecanismos instituídos pelas reformas, compreenderam a distribuição de fundos e recursos com enfoque nas regiões e localidades, níveis de ensino e tipos de programas, instituições, categorias de rubricas (remuneração do magistério, etc.), como também aspectos estruturais: alcance, atores e papéis, fluxo de fundos e recursos.

Duas variáveis inerentes à dimensão da jornada de trabalho de um professor são componentes da função docente em qualquer país: o tempo de ensino e o tamanho das turmas. Essas variáveis, junto com a despesa com a folha de

---

<sup>22</sup> Trata-se das experiências relatadas em um seminário internacional promovido pelo Programa de Promoção da Reforma Educativa na América Latina e Caribe (PREAL), realizado em Bogotá (Colômbia), em julho de 1997. O encontro focalizou os modelos de financiamento da educação praticados em países das Américas, do continente europeu e do continente asiático.

<sup>23</sup> No Brasil, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD-IBGE, 2002, 2007, 2011), detectou a inferioridade da remuneração docente em relação a profissionais de formação similar.

pagamento dos profissionais de educação, constituem parâmetros básicos a partir dos quais se estimam os custos da educação, e que por isso, são objetos de discussões e regulamentações pelos sistemas de ensino em diversas partes do planeta.

Para situar a questão, toma-se por base os indicadores da última década, fornecidos por organismos internacionais. O recorte inicial focaliza o percentual do Produto Interno Bruto (PIB) aplicado na educação e o valor anual investido por aluno nas diversas etapas de ensino. Os países que integram a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), investem, em média, 4% do seu (PIB) no ensino primário e secundário, o correspondente a 8,3% de seus gastos públicos, como é o caso do Canadá (14% nos EUA e 10% na União Europeia). A média anual de investimento por aluno é de US\$ 3.320,00 no ensino primário e de US\$ 4.730,00 para o secundário. Do total, cerca de 60% dos recursos são investidos no magistério. (OCDE, 1996; 2002).

Em 1990, na França, foram investidos 578 bilhões de francos (7,8% do PIB) no financiamento de 15 milhões de alunos, ou seja: um custo anual por aluno de 38.533 francos. O sistema de ensino empregava 6% da população economicamente ativa dos quais 78% vinculados ao Ministério da Educação Nacional.

No Brasil, dados do Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) indicavam a existência de aproximadamente 2,5 milhões de professores atuando nas redes públicas e privadas da educação básica, atendendo aproximadamente 53 milhões de alunos com um investimento anual de 5,2%<sup>24</sup> do PIB, representando um investimento anual por aluno de US\$ 225,00. (BRASIL, 2006).

A inexistência de um mecanismo equalizador que conjugue atribuições com alocação de recursos financeiros, materiais e humanos, requeridos pelos processos de ensino e de aprendizagem, ocasiona, por exemplo, a prática de remuneração desigual entre o magistério das localidades e/ou regiões.

Dados da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura apontam para cerca de 60 milhões de professores no mundo exercendo a profissão em condições adversas. (UNESCO, 1998).

---

<sup>24</sup> Esse valor contrasta com os dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) que divulgou para o citado ano o valor de 3,98%, como o percentual relativo ao gasto do Brasil em educação em relação ao PIB. (CASTRO, 2007, p. 867).

Na América Latina, o modelo instalado na região nas décadas de 1980/1990, apesar de ter provocado redução dos investimentos em educação, contraditoriamente o sistema de ensino continuou crescendo. Contudo, para o docente preservar seu poder aquisitivo, teve que multiplicar a jornada de trabalho e por causa do aumento da relação professor/aluno, aumentou o número mínimo de alunos a ser atendido pelo docente, e a multiplicação de jornada, para resgatar o padrão de vida que tinha anteriormente, conforme indica Casassus:

[...] Aumentou a cobertura e melhorou a relação professor/aluno, isto é, diminuiu o número de alunos por professor, o que é normalmente interpretado como indicador de qualidade. Na prática, isto significou que os mestres tiveram que trabalhar mais turnos para ter uma remuneração equivalente à que tinham antes [...]. (CASASSUS, 2003, tradução nossa).<sup>25</sup>

Na América do Sul existem países que universalizaram a educação básica há mais de um século (Chile, Argentina etc.), no Brasil, despertou-se tardiamente para o dano que a falta de investimento faz na educação, pelo elevado custo social e econômico daí decorrente. Devido às perdas sociais serem tão significativas, o investimento em educação torna-se muito alto e de lento retorno.

A desvalorização social e econômica da carreira docente no Brasil gera empecilho na implantação de políticas que requerem a capacidade de inovar e interagir com novas metodologias e tecnologias. Vencimentos defasados, combinados com a desatenção dos poderes públicos com programas de formação e atualização docente contribuíram para agravar o quadro.

Só em 1996 é que o Brasil instituiu um modelo de financiamento que contemplava com parte dos recursos a remuneração do magistério, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef). A promessa de valorização do magistério declarada entre seus objetivos não sucedeu. Dados oficiais apontam que os incentivos dados aos docentes não passaram de abonos ou gratificações limitadas à atividade de sala de aula, na maioria das vezes não incorporadas na aposentadoria. A transferência de responsabilidades do financiamento para os estados foi constatada pelo fato de 67% do Fundef provir do ICMS. Para agravar o quadro, a determinação da área econômica do governo federal em manter para 1999 o mesmo valor por aluno

---

<sup>25</sup> [...] Aumentó la cobertura y mejoró la relación profesor/alumno, es decir, hubo menos alumnos por profesor, lo cual es normalmente interpretado como indicador de calidad. En la práctica, esto se tradujo en que los maestros deben trabajar más turnos para lograr una remuneración equivalente a la que tenían antes de la crisis.

praticado em 1998 contribuiu para aumentar a desconfiança dos estados subnacionais em relação aos compromissos assumidos e as intenções da União em realizá-los.

Entretanto passos importantes têm sido dados. Regulamentando o Art. 6º da Lei do PSPN, o Conselho Nacional de Educação emitiu as novas diretrizes nacionais para a carreira dos profissionais do magistério. A norma promulgada na Resolução CNE/CEB nº 02/09 e no Parecer CNE/CEB nº 09/09, são os instrumentos para a adequação ou formulação dos planos de carreiras e remuneração do magistério que contemple o PSPN para o docente com formação de nível médio e maiores valores para os docentes com formação de nível superior. Outro passo relevante foi dado na Conferência Nacional de Educação (CONAE), realizada em 2010, em Brasília.

O documento final propõe a ampliação gradativa dos atuais percentuais do PIB para a educação até que, em 2014, seja atingida no mínimo a proporção de 10%. A seguir, apontam-se as fontes de financiamento com destaque aos impostos, por constituírem as fontes dos recursos vinculados à educação. (CONAE, 2010).

#### **4.2 Fontes de financiamento da remuneração docente no Brasil**

O poder executivo federal, ao longo dos anos, tem legislado sobre as fontes de financiamento da educação, criando impostos sobre a produção, patrimônio, comércio e circulação de mercadorias bens e serviços. Os tributos, a partir dos quais se originam os recursos que hoje compõem o conjunto de impostos vinculados à educação foram determinados no Código Tributário Nacional (Lei nº 5.172/66). A referida Lei regulamenta o Sistema Tributário Nacional, dispondo sobre os impostos, taxas e contribuições. As maiores fontes de recursos para a educação são decorrentes dos impostos e de algumas contribuições, das quais a mais significativa é a Contribuição Social do Salário-Educação.

A Contribuição denominada Salário-Educação, foi criada em 1964 para custear o então ensino primário. Essa contribuição origina-se do percentual de 2,5% da folha de pagamento das empresas e constitui-se na principal fonte do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE).

O Salário-Educação foi instituído pelo Decreto-Lei nº 55.551/65, como contribuição devida pelas empresas à educação de seus funcionários e dependentes, e recolhida aos cofres públicos para aplicação na educação básica. Entre as alterações ocorridas estão as da Lei nº 9.766, de 18 de dezembro de 1998, a qual instituiu a redistribuição da cota-parte estadual para os respectivos

municípios. A última alteração decorreu da aprovação da Lei nº 11.494/07, que gerou o Fundeb e ampliou sua distribuição a toda a educação básica pública na proporção do número de matrículas dos sistemas de ensino.

O quadro 01 seguinte apresenta as fontes de financiamento da educação. As fontes dos recursos que financiam a manutenção e o desenvolvimento do ensino – os impostos vinculados<sup>26</sup>, foram definidos na Constituição Federal de 1988 conforme as respectivas unidades federativas de arrecadação.

Assim, cada ente federativo tem tributos específicos de arrecadação própria, incidindo sobre o patrimônio e a renda das pessoas físicas e jurídicas, e sobre o comércio e a circulação de mercadoria, bens e serviços de qualquer natureza.

O debate que convergiu para a consolidação das fontes das fontes de financiamento da educação na Constituição Federal de 1988, indicou mudanças consideráveis na definição dos recursos financeiros para a manutenção e desenvolvimento do ensino público, entre elas, as transferências de verbas de uma esfera à outra; da União para Estados e municípios, como também de Estados aos seus municípios. Por parte da União, aumentou o percentual de 13 % para 18%, da vinculação mínima dos impostos arrecadados para a manutenção educação pública. O quadro a seguir apresenta mais detalhes.

---

<sup>26</sup> Para detalhes como: denominação, forma de arrecadação e repartição dos impostos, consultar a Lei nº 5.172/66, que instituiu o Sistema Tributário Nacional.

### Quadro1- Fontes de recursos da educação na Constituição Federal de 1988

| Impostos federais<br>(18%)                                            | Impostos estaduais<br>(25%)                                                          | Impostos municipais<br>(25%)                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I. Renda<br>IPI<br>ITR (50%)<br>IOF<br>I. Importação<br>I. Exportação | FPE<br>IPI-Exp<br>ICMS (75%)<br>IPVA (50%)<br>ITCD<br>AIR<br>IRRF (Serv. Estaduais). | FPM<br>IPI-Exp<br>ITR (50%)<br>ICMS (25%)<br>IPVA (50%)<br>IPTU / ISS /ITBI<br>IRRF (Serv. Municipais). |
| Contribuição Social do<br>Salário-Educação                            | Contribuição Social do<br>Salário-Educação                                           | Contribuição Social do<br>Salário-Educação                                                              |

Fonte: adaptado a partir de MONLEVADE,1997

Quanto aos Estados, Distrito Federal e municípios manteve-se o mesmo percentual mínimo já definido anteriormente pela Emenda Calmon<sup>27</sup>.

Embora a União tenha aplicado em termos nominais o percentual mínimo obrigatório de sua receita de impostos na educação, um ano após a vigência da nova Constituição, não corrigiu a intensa desvalorização da moeda, com a alta inflacionária no período. A segunda característica que marca a Constituição Federal de 1988 diz respeito à descentralização administrativa, imputando aos municípios maior responsabilidade. No campo da educação foi bastante significativo o nível de responsabilização atribuído aos municípios a partir de então, sendo-lhes conferida a cobertura das matrículas na educação infantil e no ensino fundamental, como área de atuação prioritária. A seguir, abordam-se as políticas de financiamento da educação.

#### 4.3 A política de remuneração focalizada no ensino fundamental: o Fundef<sup>28</sup>

A década de 1990 foi palco de reformas efetivadas no contexto neoliberal em diversas partes do mundo. Na sua essência, minimizaram a participação do Estado na garantia de acesso aos serviços públicos pela população e transferiu mais

<sup>27</sup> A Emenda Calmon, aprovada em 1983, nos estertores do regime militar, passa a vincular obrigatoriamente, parte dos impostos arrecadados pelas três esferas administrativas, para a educação, compreendendo o mínimo de 13% para a União e 25% para os Estados, Municípios e Distrito Federal. Contudo, por falta de regulamentação a referida Emenda não vigorou por mais de dois anos, somente ocorrendo no contexto da Nova República. (GERMANO, 1994).

<sup>28</sup> Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, regulamentado pela Lei nº 9.424/96, subvinculava 15% dos recursos dos principais impostos estaduais e municipais (FPE, FPM, ICMS e IPI-Exp), para aplicação no ensino fundamental regular. A distribuição dos recursos era feita pelo critério do número de matrículas no ensino fundamental público. Foi substituído pelo Fundeb a partir de 2007, com a edição da Lei nº 11.494/07.

fortemente a responsabilidade pela manutenção desses serviços das esferas superiores às esferas menores e mais frágeis de poder: os municípios.

De sorte que, refletindo esse contexto, a reforma educacional brasileira, definida pela Emenda Constitucional n. 14/96 modificou a Constituição Federal de 1988, criando no âmbito dos Estados um fundo, que reduziu a participação da União no financiamento da educação básica, em valores em torno de 3% dos recursos movimentados anualmente pelo referido fundo até o ano de 2006.

A redução de recursos a serem repassados pela União foi acentuada pelo descumprimento do mecanismo do Fundef, que acompanhou todo o período de sua vigência. Tal mecanismo consistia no quociente obtido pela divisão entre os recursos que o Fundo movimentava nacionalmente e as matrículas do ensino fundamental regular do país. O mesmo cálculo deveria se repetir em cada Estado com os dados locais.

Nos Estados onde o quociente resultasse inferior ao valor obtido nacionalmente, a União seria obrigada a complementar, de acordo com a diferença encontrada. Acontece que o governo federal estipulava valores, sempre inferiores aos previstos pelo mecanismo, e assim, reduzia significativamente o valor a ser complementado<sup>29</sup> e o número de Estados a serem contemplados. De qualquer forma, a vinculação de recursos nas esferas administrativas federadas continua a ser, sem dúvida, uma garantia para a manutenção e desenvolvimento dos sistemas públicos de ensino do país.

O percentual de 25% dos recursos de impostos recolhidos pelos Estados e Municípios destinava-se a toda educação escolar básica brasileira.

Porém, com o Fundef, a maior parte dos mesmos foi direcionada ao Ensino Fundamental, penalizado fortemente os demais níveis de ensino.

O montante dos recursos oriundos do Salário-Educação era totalmente destinado ao Ensino Fundamental.

Com a criação do Fundeb em 2007, a Contribuição Social do Salário-Educação, passou a compor os recursos para a manutenção e desenvolvimento da Educação Básica. Sua receita é dividida entre União, Estados e Municípios e o Distrito Federal. A União detém 40% dos recursos, com a finalidade de manter programas suplementares: o fornecimento do livro didático, do transporte e da

---

<sup>29</sup> Davies, a partir do Relatório do Tribunal de Contas da União sobre as contas do governo federal, assinala que se o mecanismo referido tivesse sido cumprido, haveria R\$ 20 bilhões a mais nos primeiros quatro anos de vigência do Fundef. (DAVIES, 2004, p.146).

merenda escolar, figura dentre os mais representativos. Os 60% restantes, são repassados aos estados e municípios na proporção do número de matrículas da educação básica nos respectivos sistemas de ensino. Em anos recentes, o Salário-Educação obteve um expressivo incremento de receitas, fato atribuído a dois fatores: o combate à sonegação e as sucessivas vitórias judiciais da União contra empresas que consideravam o tributo inconstitucional. Dados da Secretaria do Tesouro Nacional (STN) apontaram que de 2002 a 2007, a receita do Salário-Educação saltou de cerca de R\$ 3 bilhões para R\$ 7 bilhões de reais/ano. (BRASIL, 2008c). Em 2010, os recursos arrecadados totalizaram 10 bilhões. (BRASIL, 2011)

#### **4.4 A política de remuneração dos docentes da educação básica: o Fundeb e o PSPN**

Na segunda metade dos anos de 2000, a proposta de um fundo de financiamento para a Educação Básica, por iniciativa do Poder Executivo, voltou a ser discutida no Congresso. O debate, que convergiu para a aprovação do texto legal, foi marcado por restrições por parte de unidades federadas no que tange ao comprometimento de seus recursos na composição do fundo.

Por um lado, os municípios resistiram em comprometer os recursos de arrecadação própria, por outro lado, os governos estaduais, temerosos com a repetição do mecanismo imposto pelo Fundef, quando eram obrigados a transferir recursos, originalmente destinados às suas redes de ensino, para o fundo das redes municipais.

A negociação entre os entes federados, por um lado isentou os municípios de recolher ao fundo os impostos oriundos da arrecadação própria, por outro, o valor por matrícula no ensino médio, de predominância nas redes estaduais, tem peso maior na repartição dos recursos e assim valores superiores aos definidos por matrícula na educação infantil, etapa da educação básica de responsabilidade dos municípios. Fruto desse debate foi a aprovação da Emenda Constitucional nº 53 de 2006 que instituiu o Fundeb, em substituição ao Fundef.

A edição da Lei nº 11.494/07, que regulamentou o Fundeb, procurou contemplar a diversidade de situações nas unidades federativas. Entre os pontos contemplados estavam o prazo de três anos para implantação e a exclusão dos recursos dos impostos de arrecadação própria dos municípios na composição do fundo.

Assim, o quesito composição do fundo, provém dos impostos abaixo:

- a) FPE - Fundo de Participação dos Estados;
- b) FPM - Fundo de Participação dos Municípios;
- c) IPI-Exp - Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às Exportações;
- d) ICMS - Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços;
- e) IPVA - Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores;
- f) ITR - Imposto Territorial Rural (cota-parte dos municípios);
- g) ITCMD - Imposto sobre Transmissão *Causa Mortis* e Doações de Quaisquer Bens ou Direitos.

O Fundeb abrange as etapas e modalidades de ensino da educação básica dos sistemas estaduais e municipais de ensino. Os recursos financeiros são repassados segundo uma média ponderada que estabelece o peso da matrícula de cada etapa ou modalidade de ensino da educação básica, que variou inicialmente de 0,80 para as matrículas na educação de jovens e adultos (EJA), a 1,30 para o ensino médio integral. Tal ponderação toma como base de comparação o peso 1,00 para as matrículas dos anos iniciais do ensino fundamental urbano e são definidas pela Comissão Intergovernamental<sup>30</sup> e regulamentadas através de Portaria Interministerial.

O Fundeb, com duração fixada em 14 anos (2007-2020), contou na sua composição a partir de 2010 com 10% do total de recursos transferidos a título de complementação do Governo Federal. Essa complementação é destinada aos Estados, que por ventura, os recursos *per capita* não atinjam o valor mínimo definido nacionalmente, motivo pelo qual recebem diferença entre o valor determinado no Estado e o valor mínimo determinado nacionalmente.

A Lei que criou o Fundeb estabeleceu como critério para distribuição dos recursos financeiros alocados em cada Estado, a proporção do número de matrículas no sistema de educação básica estadual e municipal, tomando por base o valor *per capita* definido no Estado. Porém, somente serão complementados pela União os estados em que o cálculo do custo-aluno resultar inferior ao valor mínimo definido nacionalmente, como aconteceu com Alagoas, Amazonas, Bahia, Ceará, Maranhão, Pará, Paraíba, Pernambuco e Piauí. Do montante dos recursos, em cada

---

<sup>30</sup> Composta de 1 (um) representante do MEC; 1 (um) representante dos secretários estaduais de educação de cada uma das 5 (cinco) regiões político-administrativas do país indicados pelo CONSED e (um) representante dos secretários municipais de educação de cada uma das 5 (cinco) regiões do país, indicados pela UNDIME.

Estado, pelo menos 60% devem ser empregados no pagamento da remuneração do magistério em efetivo exercício nas unidades escolares da educação básica pública.

O Fundeb, foi implantado de forma progressiva segundo um cronograma estabelecido para o período de três anos. Ao cabo desse período foram gradativamente repassados recursos, incorporadas matrículas no financiamento de modo que, ao final, houve a integralização das matrículas e de 20% dos impostos na composição do fundo.

A Emenda Constitucional n.53, que criou o Fundeb, acrescentou ao texto constitucional no artigo 206, a exigência do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os Profissionais da Educação. O PSPN foi regulamentado pela Lei nº 11.730/08c, em observância ao Art. 60, III “e” do ADCT/CF 1988, veio atender normativas indicadas em outras legislações.

A Constituição Federal de 1988 apresenta a valorização da carreira do magistério como condição para atingir uma educação de qualidade (CF1988, Art. 206). Por seu lado, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96) determina a estados e municípios a apresentação de planos de carreira (Art.10: II) que contemple requisitos para valorizar o magistério; piso salarial (Art. 67: III); inclusão na carga horária de trabalho de períodos reservados a estudos, planejamento e avaliação (Art. 67: V). Sobre esse assunto, o Plano Nacional de Educação especifica o percentual entre 20% e 25% da carga horária total, que contemple o tempo necessário para as atividades complementares ao trabalho em sala de aula. (BRASIL, 2001).

Apesar de toda essa cobertura legal e de fazer parte da agenda de discussão de agentes e instituições nacionais e internacionais ligadas de alguma forma à educação, o diagnóstico da Conferência Nacional de Educação de 2010, assinalou uma situação desfavorável em relação ao trabalho docente, e apontou para

a criação de um plano de carreira – que abranja o piso salarial nacional para todos os profissionais da educação, a jornada de trabalho em um único turno, com tempo para formação e planejamento de atividades, o reconhecimento do tempo de serviço e formação - é condição *sine qua non* para o aprimoramento dos sistemas de ensino. A garantia de um número máximo de alunos por turma e por professor, prevista no custo aluno qualidade é imprescindível para o desenvolvimento e a valorização do profissional da educação. (CONAE, 2010, p. 43).

Foi o que o propôs o Documento Final, diante do pouco avanço em conquistas relativas à remuneração e de condições dignas de trabalho, que por sua vez comprometeu a qualidade do ensino público disponibilizado à população.

A aprovação da lei do piso sofreu restrições. O valor do PSPN que deveria ter sido integralizado com as matrículas e os recursos, foi impedido por conta de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN), impetrada no Supremo Tribunal Federal (STF) por governadores de cinco estados. Na justificativa, os governantes estaduais alegaram a impossibilidade de cumprir com as demandas da mencionada lei, sem, contudo, apresentar estudos técnicos que justificassem tal ação.

Por fim, o Supremo Tribunal Federal decidiu julgar improcedente a referida ADIN, tal decisão faz prevalecer o valor do piso como vencimento, impedindo a prática de utilizar artifícios como abono e antecipações que não tenham como princípio o reajuste do vencimento. Conforme decisão: “O Tribunal, por maioria, julgou improcedente a ação direta quanto ao § 1º do artigo 2º, aos incisos II e III do artigo 3º e ao artigo 8º, todos da Lei nº 11.738/08 [...]” (BRASIL, 2011c).

A lei do piso especifica que a União é obrigada a complementar os recursos financeiros para o pagamento dos profissionais da educação quando o município ou estado não tiver condições de arcar com o custo. Para receber o benefício, a administração deverá apresentar uma planilha detalhada dos gastos com educação e se encaixar nos critérios exigidos pelo governo federal. Contudo, dados divulgados pelo Ministério da Educação, indicam a pouca procura por parte dos municípios, ou por que não fizeram direito suas contas, ou ainda não querem gastar tanto com educação.

Vale frisar que há estados que praticam valores superiores ao valor do piso, como se verá mais adiante. No entanto, nas regiões mais pobres, principalmente nas suas redes municipais, os vencimentos são inferiores, como apontou a CNTE.

Com relação à distribuição da jornada, a lei do piso dedica mais tempo à hora atividade do que o praticado anteriormente, sendo esse um dos motivos alegados na mencionada ação para arguir sua inconstitucionalidade, por implicar em novas contratações e aumento de despesas do ente federativo.

Já o movimento docente, em instância nacional no final dos anos de 1980, apontou o Salário Mínimo Necessário (SMN), calculado pelo DIEESE, como valor de referência para o PSPN. Essa proposta distribuí a jornada em 50% de regência e 50% de horas de atividades, contudo um passo já foi dado com a Lei do PSPN, falta acionar o escalonamento da matriz de vencimentos da carreira que contemple o nível superior.

Neste capítulo, examinou-se as políticas recentes de remuneração do magistério a partir da instituição de fundos específicos para financiamento da

educação pública, ao tempo em que se estabeleceu comparações com modelos distintos praticados em outros países.

Percebeu-se a pouca importância que é tratada a remuneração do magistério no país e no mundo, a ponto de organismos internacionais ligados a políticas de financiamento, como o Banco Mundial, condicionar a concessão de empréstimos a sua não aplicação na remuneração docente.

O capítulo seguinte traz como foco a análise de planos de carreira e remuneração do magistério de diferentes redes públicas estaduais e municipais de ensino da educação básica. Categorias centrais que compõem os textos normativos da carreira e remuneração estarão em evidência.

## 5 DESVELANDO PLANOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA

Historicamente, a aspiração do magistério em termos de valorização profissional tem pautado a agenda de reivindicações do movimento docente em torno da temática da remuneração, por questões óbvias, e da carreira. Entre as reivindicações, ganharam destaque as que apontavam para um plano de carreira<sup>31</sup> que contemplasse um piso salarial profissional nacional<sup>32</sup>, como valor mínimo que fosse referência na elaboração das matrizes salariais do magistério da educação básica dos sistemas públicos de ensino, com garantia de afastamento periódico remunerado das atividades junto aos alunos para a formação continuada e jornada de trabalho que incluísse momentos diferenciados para pesquisa, preparo de aulas, correção dos trabalhos dos alunos e interação com os demais segmentos da escola.

Essas questões se refletiram no corpo normativo instaurado já no início da década de 1970. Cada sistema de ensino deveria elaborar um estatuto que estruturasse a carreira do magistério com acessos graduais e sucessivos (BRASIL, 1971), e na vigente Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB, Lei 9.394/96), que inclui piso salarial e licença remunerada para formação continuada. (BRASIL, 1996a).

Em relação à carreira, Popkewitz (1997) expõe os critérios iniciais nas sociedades modernas de ascensão (progressão funcional) e as resignificações sofridas no transcorrer do tempo. Enquanto a palavra carreira no século XVIII referia-se a um trilha material de movimento rápido e contínuo, passou, a partir do século XIX, a designar a trajetória da vida profissional, um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão.

As carreiras envolviam padrões preestabelecidos de mobilidade ascendente através de atividades profissionais organizadas. As comunidades profissionais organizaram associações semiautônomas, nas quais a competência, o conhecimento e a preparação do indivíduo era consideradas importantes. A

---

<sup>31</sup> As carreiras profissionais, nas últimas décadas, em decorrência das mudanças sociais, vêm sendo demarcadas pela instabilidade, descontinuidade e horizontalidade, em contraposição ao modelo anterior onde se caracterizavam por relativa estabilidade e progressão linear vertical, com existência de certa estabilidade num emprego e tipo de atividade. (CHANLAT, 1995).

<sup>32</sup> A CNTE, refletindo as deliberações de congressos, definiu, em 1990, no Conselho de Entidades, a concepção de PSPN, como o Salário Mínimo Necessário, calculado mensalmente pelo DIEESE, para o professor com formação em nível médio na modalidade Normal e jornada de trabalho semanal de 40h, dividida igualmente entre horas de interação com os alunos e horas de atividades. (MONLEVADE, 2000).

Associação Americana de Ciência Social, fundada em 1865, valorizava a confiança, a permanência, a honra, a reputação e a retidão de caráter, e relacionava as obrigações pessoais ao bem-estar público. Gerações posteriores de cientistas sociais e de educadores, ao contrário, foram educadas dentro de uma profissão, contempladas pela mobilidade vertical com uma estrutura de carreira que delimitava seu enfoque intelectual e redefinia seus compromissos sociais. (POPKEWITZ,1997).

Nesse sentido, este capítulo propõe-se a analisar Estatutos e Planos de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR) de Profissionais da Educação<sup>33</sup> da educação básica de redes públicas de ensino no Brasil. Trata-se, portanto, de pesquisa documental, cuja análise remete à própria exegese dos normativos investigados. O estudo parte de pesquisa de abrangência nacional financiada pela CAPES/INEP/SECAD, no âmbito do “Observatório da educação”, atingindo 12 estados e suas respectivas capitais, em diversas regiões do país. Região Norte: estados de Roraima (Boa Vista) e Pará (Belém); região Nordeste: estados de Piauí (Teresina), Paraíba (João Pessoa) e Rio Grande do Norte (Natal); região Centro-Oeste: Mato Grosso (Cuiabá) e Mato Grosso do Sul (Campo Grande); região Sudeste: Minas Gerais (Belo Horizonte) e São Paulo (São Paulo) e; região Sul Paraná (Curitiba), Santa Catarina (Florianópolis) e Rio Grande do Sul (Porto Alegre).

Oportunamente, recorreu-se a legislações específicas de estados e municípios, no que se refere ao Regime Jurídico Único, aos Estatutos dos Servidores Públicos, Constituições e Leis Orgânicas das capitais, por serem instrumentos normativos de abrangência a todos os servidores públicos, aos quais os estatutos e planos de carreira do magistério se referem.

As primeiras aproximações dão conta da diversidade que há entre os entes federados quando se trata da matéria em estudo. Verificou-se que para um mesmo ponto existem formulações e procedimentos diversificados nas unidades federativas, o que limita a execução dos princípios consagrados na legislação suprema do país e nos fóruns educacionais nos quais a representação do movimento docente tem assento.

As formulações sobre os temas conferidos em instâncias nacionais, como, por exemplo, o direito à licença remunerada para a formação continuada, previsto na LDB vigente, ganham contornos locais, na forma de condicionantes, os quais, em

---

<sup>33</sup> A Lei nº 12.014/09, alterou o artigo 61 da LDB (Lei nº 9.394/96), ampliando de duas para três, as categorias dos profissionais da educação: mais detalhes no glossário.

vez de complementarem o disposto na legislação federal, funcionam como barreiras, e findam por impossibilitar a mencionada licença, como se verá mais adiante.

O recorte aqui proposto focaliza o sistema normativo da carreira e remuneração dos docentes da educação básica de redes públicas de ensino estaduais e municipais (capitais). Selecionou-se para análise, categorias utilizadas nos instrumentos sobre estatutos e planos de carreira e remuneração, organizados pelas equipes estaduais integrantes do mencionado projeto. Dentre as categorias e subcategorias escolhidas estão:

- a) Tipos de admissão/ingresso e acesso: concurso público - quadro efetivo, contrato temporário - emprego precário;
- b) Critérios de ascensão na carreira: titulação acadêmica, tempo de serviço no magistério e/ou avaliação de desempenho;
- c) Licença para formação continuada: liberação das atividades com ou sem ônus para o poder público;
- d) Distribuição da Jornada de trabalho: hora de regência e hora-atividade;
- e) Composição da remuneração: vencimento - piso e teto -, gratificações e outros adicionais inerentes à carreira;
- f) Relações entre governos e o movimento sindical: condições de exercício do mandato e participação em instâncias organizadas pelas esferas públicas administrativas.

Tal escolha deveu-se a relevância das referidas categorias no cenário da atividade docente, compreendendo o momento que antecede o ingresso e as perspectivas de crescimento na carreira profissional. Também foi considerada relevante a relação entre poder público e a representação classista do magistério, tanto pela dificuldade de liberação para o exercício do mandato, quanto pela mediação que exerce na participação de fóruns de discussão com o poder público.

A heterogeneidade legislativa nos entes federados é encontrada no conteúdo dos textos formulados e na abrangência das categorias de servidores contemplados. Há estados onde uma lei dispõe ao mesmo tempo sobre o Estatuto e o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica limitado aos especialistas e docentes. Há casos que especificam os docentes da modalidade de educação profissional (Rio Grande do Norte), como de profissionais do magistério da educação básica da polícia militar (Minas Gerais), e de Plano de Carreira dos Profissionais da Educação, integrado inclusive por Assistentes Sociais e Psicólogos que não são profissionais da educação, do ponto de vista normativo (Paraíba).

Há uma variedade de denominações para um mesmo tema. Para efeito desse estudo, utilizaram-se os significados, a partir das formulações mais frequentes. (Vide Glossário).

Na mobilidade na carreira, sucedem-se situações distintas:

- a) Há matrizes de vencimentos onde a referência de uma classe é superior a referência inicial do nível seguinte. Por isso, quando da progressão, o enquadramento do docente no nível correspondente a titulação obtida apresenta versões distintas: uma sucede na referência onde o vencimento é imediatamente superior ao vencimento do nível anteriormente ocupado, outra se mantém a mesma referência ocupada antes da progressão. Existem as situações em que a progressão só acontece quando o docente atingir a última referência da classe em que está posicionado.
- b) Na ascensão profissional na carreira por titulação (nível), na maioria dos estados pesquisados, é observado o período do estágio probatório, após o qual são dispensados quaisquer interstícios para sua efetivação, bastando o docente requerer ao órgão de competência, com o comprovante da habilitação requerida. Contudo, há restrições que estabelecem prazos, inclusive com a realização de concurso para o preenchimento de vagas existentes.
- c) A ascensão profissional na classe apresenta intervalo de tempo para que se suceda. Os critérios são por merecimento ou avaliação de desempenho e/ou por tempo de serviço. Observa-se uma tendência, em planos de carreiras mais recentes, de substituição do critério do tempo de exercício na docência, pelos requisitos estabelecidos na avaliação de desempenho.

Nas demandas aprovadas nos planos e sua efetivação, existem hiatos. Os prazos nem sempre são cumpridos, nem as comissões de avaliação são instaladas, levando-se a crer que a substituição da ascensão automática por tempo de serviço pela avaliação de desempenho foi uma forma de minimizar a elevação automática da folha de pagamento, uma vez que a ascensão pela avaliação de desempenho se restringe à parte da categoria, àquela que preenche os requisitos estabelecidos.

### **5.1 Tipos de admissão/ingresso e acesso na atividade docente**

O concurso público constitui a única forma de ingresso no quadro efetivo da esfera pública. É o processo administrativo que visa estabelecer uma lista ordenada de candidatos aprovados e aptos à nomeação para cargo ou emprego público. Tal instrumento objetiva concretizar o princípio da impessoalidade, conforme a apuração da capacidade e do merecimento de cada um dos candidatos.

Todo concurso público é precedido de divulgação nos meios de comunicação, e de um edital, no qual constam o número de vagas existentes, o tempo de validade, as etapas em que os candidatos são avaliados e exigências relativas à inscrição dos participantes do processo seletivo, entre outros procedimentos. Sua regulamentação foi alvo dos legisladores das quatro últimas constituições, definindo critérios para o ingresso, como provas e/ou títulos, e ressalvas como a condição saudável do candidato; e só as duas últimas contemplaram exceções como a nomeação de cargos de livre provimento.

A Constituição Federal de 1988 estatui no artigo 37 no inciso II, que o ingresso nos quadros de entidades públicas ocorra através do concurso público de provas ou provas e títulos, no entanto, excepcionou essa regra nas hipóteses dos ocupantes dos cargos em comissão de livre nomeação e exoneração, e quando se tratar de contratação por prazo determinado, por necessidade de excepcional interesse público (Inciso IX).

#### **Quadro 02 - O concurso em Constituições Federais**

| CF/ 1946                                                                                                                                                | CF/ 1967                                                                                                            | EC n. 1/69                                                                                                                                                              | CF/1988                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art.146 - A primeira investidura em cargos de carreira e em outros que a lei determinar efetuar-se-á mediante concurso, “precedendo inspeção de saúde.” | Art.95 - A nomeação para cargo público exige aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos. | Art.97- A primeira investidura em cargo público dependerá de aprovação prévia, em concurso público de provas ou de provas e títulos, “salvo os casos indicados em lei.” | Art. 37 - A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia, em concurso público de provas ou de provas e títulos, “ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação.” |

**Fonte: Elaboração própria a partir das Constituições Federais do Brasil, grifo nosso**

A Emenda Constitucional n. 19/98, referendou o ingresso em cargo ou emprego público pela aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas

e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvada as nomeações para cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração. (BRASIL, 1998).

A Emenda Constitucional n. 53/06, assinala a exclusividade do concurso de provas e títulos como forma de ingresso. Assim, se requer do docente o conhecimento e formação pedagógica para o exercício profissional nas redes públicas, como aponta o artigo 206: "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).

Nos estatutos e/ou planos de carreira e remuneração do magistério da educação básica pública, ora em destaque, há os que apresentam a versão constitucional indicando duas possibilidades: de provas ou provas e títulos, enquanto outros já incorporaram a combinação de provas e títulos, como condição de ingresso no quadro efetivo do magistério dos sistemas públicos de ensino da educação básica.

O concurso público de provas e títulos ocorre por área de atuação e por componente do currículo e nesse último caso, por se constituir de disciplinas específicas, precede a exigência da formação pedagógica de nível superior.

Entre os critérios de acesso ao quadro efetivo observam-se as regularidades e as singularidades que guardam os diversos planos pelas especificidades locais. Na nomenclatura utilizada, percebe-se que há três formas de denominar o cargo de professor: magistério, denominação utilizada pelos Estatutos de Magistério vigentes a partir dos anos de 1980; profissionais da educação, terminologia incorporada por legislações educacionais em meados dos anos de 1990; trabalhadores em educação, refletindo a integração do movimento docente com a luta dos demais trabalhadores, que resultou na conversão da Confederação dos Professores do Brasil (CPB) em Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). Tal modelo poderá ser mais utilizado com a ampliação do conceito de profissionais da educação definido pela Lei nº 12.014/09. (BRASIL, 2010).

Nos estados de grandes extensões territoriais os concursos podem ocorrer por microrregiões geográficas, quando do interesse do Estado ou para atender às necessidades das etnias indígenas. Os critérios estabelecidos podem concentrar a seleção por área de atuação e componente curricular e o ingresso no quadro com formação pedagógica de nível superior.

Contudo, há estados e capitais onde a exigência mínima para o ingresso é a formação de nível médio na modalidade normal, principalmente quando a área de atuação é a educação infantil ou os anos iniciais do ensino fundamental. No quadro seguinte são evidenciadas essas formulações.

**Quadro 3 - Ingresso por concurso público em redes estaduais de ensino  
(continua)**

| UF | Descrição                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PA | Art. 12 - A primeira investidura em cargo do Magistério Estadual, dependerá de prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com as disposições do Estatuto. Compete à Secretaria de Estado de Administração promover a realização de concurso público para provimento dos cargos do Magistério. "Os concursos serão realizados por região, sempre que o interesse da administração o exigir." (PARÁ, 2011a).                                                                                                                                                                                                                                         |
| RR | Art. 4º-O concurso público para ingresso na Carreira do Magistério Público Estadual, realizado por área geográfica. O concurso para o de cargo de Professor I dar-se-á na Classe Júnior, área 1, no nível de vencimento A, para atendimento às escolas indígenas, obedecendo às necessidades próprias de cada etnia. (RORAIMA, 2011a).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| PI | Art. 40 - O concurso público para o provimento dos cargos da categoria funcional dos trabalhadores em educação básica pública do Estado do Piauí que poderá ser regionalizado, será de provas ou provas e títulos. Os concursos podem ser regionalizados e realizados em mais de uma etapa. (PIAUI, 2006).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| PB | Art. 5º: I; c/c Art.11 - O ingresso na carreira dos profissionais da educação dar-se-á exclusivamente por concurso público de provas e títulos, devendo ocorrer na referência 1 da classe inicial de cada cargo. (PARAÍBA, 2003).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| RN | Art. 9º c/c Art. 10 - O ingresso nos cargos do Magistério Público Estadual dependerá de aprovação prévia em concurso público de provas e títulos, em que sejam avaliadas as qualificações e aptidões específicas para o desempenho do respectivo cargo... o ingresso far-se-á na Classe inicial do Nível correspondente à sua habilitação na área do respectivo concurso. Realizado por área de atuação e por componente do currículo, exigida a formação em Nível Superior, em Curso de Licenciatura Plena, ou outra Graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica nos termos da legislação vigente. (RIO GRANDE DO NORTE, 2006). |

Fonte: Elaboração nossa a partir do instrumento PCCR, 2010, grifo nosso

Alguns planos apresentam a formação de nível médio, na modalidade normal, como a condição mínima de ingresso, já outros condicionam a habilitação específica de nível superior e a apresentação do registro profissional. Nesses últimos, os professores com formação de nível médio constituem um quadro em extinção após a vacância. Quando no julgamento dos títulos, tem maior valor a experiência inerente à função de profissionais da educação, conforme definido no quadro seguinte.

**(Conclusão)**

| UF | Descrição |
|----|-----------|
|----|-----------|

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MG | O Ingresso em cargo de carreira depende da aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos e dar-se-á no primeiro grau do nível correspondente a escolaridade exigida. Para o nível I, habilitação de magistério de nível médio de escolaridade (Lei nº15.293/04, art. 11); Efetivação - Função pública (Ex - CLT). (MINAS GERAIS, 2010a).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| MT | Art. 8º e 9º - Para o ingresso na carreira dos Profissionais da Educação Básica, exigir-se-á concurso público de provas ou de provas e títulos e obedecerá aos seguintes critérios: habilitação específica exigida para provimento de cargo público; escolaridade compatível com a natureza do cargo e registro profissional expedido por órgão competente, quando assim exigido. (MATO GROSSO, 1998).                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| MS | Art.13 e 14 - O provimento dos cargos iniciais da categoria funcional dos Profissionais da Educação Básica dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos [...]. No julgamento dos títulos dar-se-á valor à experiência nas funções inerentes aos Profissionais da Educação Básica. (MATO GROSSO DO SUL, 2000).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| SP | Art.13 - O provimento dos cargos da série de classes de docentes e das classes de especialistas de educação da carreira do Magistério far-se-á através de concurso público de provas e títulos. (SÃO PAULO, 2011a).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| PR | Art.7º - Concurso público de provas e títulos, tendo como pré-requisito o nível superior (Lei nº103/04, Art. 7º). Os concursos para os cargos do Quadro do Magistério, serão feitos, preferencialmente, para suprir vagas de cargo efetivo de 40 (quarenta) horas-aulas semanais. (PARANÁ, 2004a).<br>Até 2003, também era possível a contratação de professores pela CLT. Havia professores com aproximadamente 15 anos de trabalho nesse tipo de vínculo. A partir de 2003, foram realizados concursos, e os professores com vínculo pela CLT aprovados “tiveram o tempo de serviço com CLT aproveitado para fins de promoções e progressões na carreira”. (Instrumento PCCR-PR, 2010). |
| SC | Art. 11 e 12 - A primeira investidura em cargo de magistério depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos. Para que ocorra o provimento é necessário que: exista vaga; preencha, o candidato, todos os requisitos inerentes ao cargo; tenha sido prevista lotação numérica e específica para o cargo. (SANTA CATARINA, 2011d).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| RS | Art.11 - A primeira investidura em cargo do Magistério Público Estadual depende de aprovação prévia em concurso público, nos termos da Constituição. (RIO GRANDE DO SUL, 2011a).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

Fonte: Elaboração nossa a partir do instrumento PCCR, 2010, grifo nosso

Além do concurso, outros tipos de acesso permeiam o exercício da atividade docente. São formas de acesso e exercício precário da atividade docente, seja pela falta de formação específica, seja pelas condições de trabalho dadas, refletidas em remuneração inferiores a dos docentes do quadro efetivo, e da falta de estabilidade profissional que uma carreira proporciona ao pessoal do quadro permanente. Esse tipo de acesso em caráter temporal aparece em diversas regulamentações nos estados e capitais. Compreende situações de enquadramento de professores em atividade sem formação específica exigida para atuar, e de processos de seleção simplificada, entre outros mecanismos, conforme aponta o quadro seguinte.

#### **Quadro 4 - Formas de acesso precário à docência em redes estaduais de ensino da educação básica brasileira**

(continua)

| UF | Descrição                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PA | <p>Art.10 - O Quadro Suplementar é constituído dos Cargos e funções de Magistério cujos ocupantes não possuam qualificação prevista na legislação federal e exigida neste Estatuto, somente permitido o ingresso quando a oferta de professores, legalmente habilitados, não atenderem às necessidades do ensino. (PARÁ, 2011a).</p> <p>Art.1º, c/c Art. 2º - A contratação temporária por seis (6) meses, prorrogáveis, no máximo, por igual período, uma única vez, nos casos de excepcional interesse público; [...] falta ou insuficiência de pessoal para a execução de serviços essenciais; necessidade de implantação imediata de um novo serviço; “greve de servidores públicos, quando declarada ilegal ou pelo órgão judicial competente.” (PARÁ, 1998).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| PI | <p>Art. 121 - Os atuais prestadores de serviço do Poder Executivo Estadual, admitidos até o ano de 1999 e que prestam ininterrupta e comprovadamente serviços ao Estado do Piauí, serão enquadrados nos cargos componentes dos Grupos Ocupacionais definidos na LC nº 38/04, em conformidade com as atribuições para as quais foram admitidos. (PIAUI, 2006).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| PB | <p>Art.12 - A fim de atender necessidade temporária de excepcional interesse público, poderão ser efetuados admissões de pessoal por tempo determinado, mediante contrato administrativo padronizado. A vinculação contratual extingue-se automaticamente pelo decurso do prazo lançado no contrato respectivo, sem quaisquer outras formalidades. (PARÁIBA,1991).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| RN | <p>Art. 1º - Na falta de professores habilitados, em razão de afastamentos decorrentes de licença médica ou vacância de cargos de seus titulares, as atividades docentes poderão ser exercidas por alunos de Instituição Superior, reconhecida pelo MEC, admitidos como alunos-estagiários, desde que estejam cursando a partir do 3º período. Sem vínculo empregatício, fazendo jus, porém, a uma “Bolsa de Complementação Educacional”, cujo valor será fixado em Decreto do Poder Executivo (LC nº 322/ 06, Art.81 e § 1º). A Bolsa de Complementação Educacional, é concedida de acordo com os termos de Compromissos, aos Estagiários selecionados para auxiliar no Ensino Básico, nas escolas da rede Estadual de Ensino. (RIO GRANDE DO NORTE, 2011)</p> <p>Art. 1º, 8º e 9º - Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, a Secretaria de Estado da Educação, poderá efetuar a contratação, por tempo determinado, de professor, por 12 meses (prorrogáveis por igual período), mediante prévio processo seletivo público simplificado, cujas regras serão estabelecidas em edital. As contratações somente podem ser efetuadas mediante autorização governamental, limitadas a 4.000 vagas, sendo 1.500 vagas para professores pedagogos com formação para os anos iniciais e 2.500 vagas para os demais componentes curriculares. As contratações para o ano de 2010 devem se limitar aos recursos disponíveis na Fonte 190 – Recursos Diversos; no valor de R\$ 10.578.625,00 (dez milhões, quinhentos e setenta e oito mil, seiscentos e vinte e cinco reais); e na Fonte 103 – Cota Parte do FUNDEB; elemento de despesa 3190.04 – Contratação Por Tempo Determinado; Atividade 23950 – Manutenção e Funcionamento do Ensino Fundamental no valor de R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais). (RIO GRANDE DO NORTE, 2010).</p> |

(conclusão)

| UF | Descrição                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RR | <p>Edital 001/09 - Processo seletivo público para contrato temporário, no cargo de professor II (nível superior). Salário de R\$ 1.779,90 para jornada de 25 horas semanais. Realizado através da Avaliação Curricular (prova de títulos), com valor máximo/total de 100 (cem) pontos e de caráter classificatório, e de vigência de um ano. (RORAIMA, 2011b).</p> |
| MG | <p>Art.10 e Art.11 - Designado para substituição por pequeno prazo, não excedendo ao ano letivo em que se der a designação. Têm prioridade os aprovados em concurso público para esse fim. Para atender a necessidade temporária, de excepcional interesse público, poderá haver contratação por prazo de terminado, não superior a seis meses, sob a forma de</p> |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | contrato de direito administrativo, caso em que o contratado não será considerado servidor público. Além de serem atribuições dos cargos efetivos que compõem a carreira dos profissionais da educação básica responsabilizar-se [...] pela substituição eventual de docentes. (MINAS GERAIS, 2010b).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| MT | Art. 263 c/c Art. 264 - Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, poderão ser efetuadas contratações de pessoal por tempo determinado de doze meses (improrrogáveis), mediante processos seletivos simplificados, para substituir professor ou admitir professor visitante, inclusive estrangeiro, conforme lei específica do magistério. (MATO GROSSO, 1990).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| MS | Art. 9º, 16 e 21 - O exercício em caráter temporário da função docente e ocorrerá: por aulas complementares pelo titular do cargo, ou por convocação. A Contratação é limitada a cada período letivo, não podendo ter início durante as férias salvo necessidade imperiosa de reposição de aulas. O valor da hora-aula será igual ao do vencimento na classe A, no nível correspondente à habilitação do convocado. Somente será autorizada a atribuição de aulas complementares e convocação a professores não habilitados nas disciplinas disponíveis, nos municípios onde não há profissionais com formação específica na área. (MATO GROSSO DO SUL, 2011).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| SP | Art. 7º - Contratação por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público observado a existência de recursos financeiros e limitada ao ano letivo fixado no calendário escolar. (SÃO PAULO, 2009a).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| PR | Art. 3º A contratação temporária será admitida se a administração pública não dispuser de servidores que possam ser remanejados para desempenho das atividades inerentes à necessidade de serviços demonstrada. (PARANÁ, 2009).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| SC | Art. 34 - A lei nº 6.032/82, normatiza o regime jurídico dos servidores Admitidos em Caráter Temporário – ACT's e viabiliza o ingresso na carreira sem concurso público dos que ocupavam vaga não excedente, com regime de trabalho de, no mínimo, 20 horas semanais; que possuísem habilitação específica na(s) disciplina(s) ou área de ensino em atuação; e que tivessem, no mínimo, cinco anos ininterruptos ou dez intercalados de serviço prestado no magistério público estadual. (SANTA CATARINA, 2011c).<br>Art. 32: I e II - O professor, no exercício acumulado de cargo efetivo e admissão em caráter temporário, tem o cálculo para provento do cargo efetivo levando em conta a média anual da carga horária e retribuição pecuniária referente à admissão em caráter temporário. (SANTA CATARINA, 2011a).                                                                                                                                                                                                         |
| RS | Fica instituído o Cadastro de Contratações Temporárias para atender a necessidades temporárias de excepcional interesse público, em caráter emergencial [...] de “suprir vagas decorrentes da cedência de professores, com formação específica, para cumprir compromissos assumidos pelo Estado com entidades conveniadas”, desde que, dos referidos instrumentos, não resulte transferência de matrículas da rede de ensino fundamental do Estado para os municípios serão admitidos no referido Cadastro candidatos que comprovarem habilitação na área de magistério, na disciplina a ser lecionada, ou, “no mínimo, apresentarem atestados de frequência em Curso de Formação” de Professores ou em curso de nível superior, na mesma área, ou em áreas afins, preferencialmente a partir do quarto semestre. (Lei nº 11.126/98, Art. 18 §1º c/c Art. 19 §1º). Prorroga para o ano letivo de 2011, os contratos temporários de professores iniciados em 1995, até o limite de 21.640 professores. (RIO GRANDE DO SUL, 2010). |

Fonte: Elaboração nossa a partir do instrumento PCCR, 2010, grifo nosso

De um modo geral, o contrato temporário é uma prática que se propagou por todas as regiões geográficas do país, afetando, inclusive as capitais dos estados.

#### **Quadro 5 – Formas de acesso precário à docência em redes de ensino de capitais de estados brasileiros**

(continua)

São atribuições dos docentes do quadro efetivo, além do cumprimento de sua jornada de trabalho semanal, substituir colegas em eventuais licenças. Nas substituições, o excepcional interesse público assume a forma de contrato de direito

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Belém          | Art. 3º e 4º - O funcionário é a pessoa legalmente investida em cargo público. Equipara-se também a funcionário o pessoal contratado por tempo determinado para exercer função decorrente de necessidade temporária de excepcional interesse público, As funções temporárias são criadas por ato administrativo de gestão, nas situações específicas dos casos previstos em lei, e terão existência por tempo determinado, extinguindo-se automaticamente ao término do prazo estabelecido ou com a cessação do estado de necessidade de que resultarem. (BELÉM, 1990).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Teresina       | Art. 23, 24, 25 e Art. 31: II - Professor contratado pelo prazo de substituição conforme normas estabelecidas pela Secretaria de Educação e Cultura e de Administração. (TERESINA,1986).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Natal          | <p>Processo seletivo organizado pela Associação de Atividades de Valorização Social (ATIVA), ONG responsável, por muito tempo, pela contratação de docentes para as creches municipais. Para o Ministério Público Estadual, “a forma de recrutamento utilizado pela ATIVA.é uma burla ao concurso público...” (MP..., 2012).</p> <p>Com a transferência das creches, da Secretaria Municipal do Trabalho e Ação Social para a Secretaria Municipal de Educação (SME), o Processo Seletivo de Provas e Títulos, para a contratação por tempo determinado de Professor Temporário, passou a ser organizado pela SME. O contrato tem duração de seis meses, podendo ser prorrogável por até dois anos. A remuneração do professor contratado será de igual valor a do professor N1-A (nível médio).</p> <p>A extinção do contrato, por iniciativa da SME, importará em pagamento ao contratado, de “indenização correspondente à metade do que lhe caberia referente ao restante do contrato”. (NATAL, 2006).</p>                                                                                                                                                                                             |
| Porto Alegre   | Regime especial de trabalho temporário ocorre por solicitação da Secretaria da Educação e Portaria do Prefeito. (PORTO ALEGRE, 2010).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Belo Horizonte | Regime de dobra ou extensão de jornada para substituições de licenças. (BELO HORIZONTE, 2011a; 2011b).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| João Pessoa    | <p>Art.11,13 e 14 - A fim de atender necessidade temporária de excepcional interesse público, poderão ser efetuadas admissões de pessoal por tempo determinado,mediante contrato administrativo padronizado, do qual constarão todos os direitos,vantagens, deveres e obrigações das partes. As admissões serão feitas, pelo prazo máximo de 06 (seis) meses prorrogável por igual período e não podendo ultrapassar ano civil e o respectivo exercício orçamentário. Na execução de serviços técnicos de notória especialização nas áreas de pesquisas científicas e tecnológicas e desde que não conte a Prefeitura com profissionais capacitados no seu quadro próprio; a contratação poderá ocorrer pelo prazo máximo de vinte e quatro (24) meses. Os atos de admissão deverão ser publicados, sob a forma de resenha, no Semanário Oficial, e informado ao Tribunal de Contas. (JOÃO PESSOA, 1991).</p> <p>Há professores horistas com regime de trabalho de até 90 horas mensais. Em 2010, o valor hora-aula era de R\$ 6,00. Do valor recebido, era recolhido o Percentual de 5% do vencimento devido ao Imposto Sobre Serviços (ISS), só sendo isentados a partir de 2011. (SINTEM/JP, 2010).</p> |

administrativo, caso em que o contratado não estabelece vínculo empregatício com a esfera pública.

(continua)

| UF            |        | Descrição                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|               |        | Art.1º e Art. 2º - O Poder Executivo fica autorizado a contratar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Cuiabá        | Art.73 | servidores por prestação de serviços em caráter excepcional e sem prazo determinado, para suprir a necessidade de substituição temporária de professor, ou da ampliação de novas salas de aula, nas modalidades de: I - substituição por período de 04 (quatro) a 15 (quinze) dias, realizada por membro do próprio magistério municipal, preferencialmente, detentor de cargo efetivo, com remuneração por aula ministrada e de planejamento, com base no vencimento do seu cargo efetivo; II - convocação pelo prazo de até 06 (seis) meses, por pessoa apta ao desempenho das funções pertinentes ao cargo. A remuneração do convocado será calculada, tomando-se como base o vencimento inicial do cargo", segundo a sua formação, observada a proporcionalidade da carga horária. (CUIABÁ, 2011b). |
| Campo Grande  |        | Art.2º - Contratação temporária de excepcional interesse público. A convocação fica limitada ao período letivo, salvo necessidade imediata de reposição de aulas e de execução de projetos especiais, em período de férias e de dispensa, demissão, exoneração, falecimentos e aposentadorias nas unidades de serviços essenciais, contanto que esteja em tramitação processo para a realização de concurso. (CAMP. GRANDE, 2010a).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| São Paulo     |        | Art.2º - Contratação temporária de excepcional interesse público. A convocação fica limitada ao período letivo, salvo necessidade imediata de reposição de aulas e de execução de projetos especiais, em período de férias e de dispensa, demissão, exoneração, falecimentos e aposentadorias nas unidades de serviços essenciais, contanto que esteja em tramitação processo para a realização de concurso. (SÃO PAULO, 2010a).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|               |        | Art.2º - Contratação temporária de excepcional interesse público. A convocação fica limitada ao período letivo, salvo necessidade imediata de reposição de aulas e de execução de projetos especiais, em período de férias e de dispensa, demissão, exoneração, falecimentos e aposentadorias nas unidades de serviços essenciais, contanto que esteja em tramitação processo para a realização de concurso. (SÃO PAULO, 2010a).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|               |        | Art.2º - Contratação temporária de excepcional interesse público. A convocação fica limitada ao período letivo, salvo necessidade imediata de reposição de aulas e de execução de projetos especiais, em período de férias e de dispensa, demissão, exoneração, falecimentos e aposentadorias nas unidades de serviços essenciais, contanto que esteja em tramitação processo para a realização de concurso. (SÃO PAULO, 2010a).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Florianópolis |        | processo seletivo será simplificado, quando: o número de vagas for superior ao de candidatos; determinada vaga não for escolhida pelos candidatos selecionados; ou a vaga for aberta no decurso do ano letivo e não tiver candidato aprovado na seleção. A admissão do professor dar-se-á por ato do Secretário Municipal de Educação, que fixará o prazo de sua vigência. (FLORIANÓPOLIS, 2010).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

Mas, em regra, os contratados de forma temporária têm menos direitos trabalhistas que os do quadro efetivo, sua remuneração é menor e o controle sobre seu trabalho é superior aos professores efetivos. É também usado para baratear os custos: não concede benefícios e não recolhem contribuições trabalhistas.

Há capitais onde a necessidade imediata da contratação condiciona a realização de concurso público num prazo de um ano. Nas prorrogações por até dois anos é admitida a contratação de professor na condição de visitante.

(conclusão)

Fonte: Elaboração nossa a partir do instrumento PCCR, 2010, grifo nosso

Quando o prazo é pequeno, a direção escolar recorre ao pessoal do quadro efetivo pelo aumento de sua carga horária. O detalhamento é percebido no quadro acima.

Os contratos temporários são incentivados pela administração pública por terem procedimentos mais flexíveis – pela própria denominação de processo seletivo simplificado –, na seleção de candidatos do que os critérios adotados nos concursos públicos, que são mais rígidos e por conta das etapas constantes dos editais, tornam a seleção mais demorada.

Há casos de professores efetivos exercerem, em turno distinto, jornada sob o regime de contrato temporário. O tempo de contrato temporário é contado para a aposentadoria, pela média anual das aulas dadas como em Santa Catarina

A contratação temporária também é utilizada na substituição de professores habilitados cedidos às entidades conveniadas, como no Rio Grande do Sul. Não é exigida formação pedagógica de nível superior, bastando o contratado apresentar atestado de frequência em curso de formação de professores ou em curso de nível superior.

É comum o contrato ser de 6 meses, prorrogáveis por igual período, para coincidir com o período do ano letivo. Contudo, há possibilidades de prorrogação por até três vezes, como é o caso de Natal.

Em geral, as regulamentações preveem prorrogação por igual período, contanto que se observe o ano cível e a execução orçamentária do ano em curso. No entanto, quando se trata de serviço técnico de notória especialização é permitido se estender o contrato por 24 meses, desde que se publique em resenha no diário oficial do município e certifique o tribunal de contas, como em João Pessoa. Esse pessoal não integra a rubrica de “despesa com pessoal”, sendo incluído na rubrica de “serviços de terceiros”. Ocorrem situações em que o professor convocado tem direito a alguns benefícios inerentes aos docentes do quadro de efetivos como, por exemplo, férias e gratificações natalinas proporcionais, pelo período de vigência do contato. Mas, em regra, os contratados de forma temporária têm menos direitos trabalhistas do que os do quadro efetivo, sua remuneração é menor e o controle sobre seu trabalho é superior aos professores efetivos.

## **5.2 Os critérios de progressão na carreira docente**

As formas de mobilidade na carreira permitem uma correspondente evolução na matriz dos vencimentos. A ascensão ocorre dentro de um mesmo nível de formação pela contagem do tempo de serviço e/ou pela avaliação de desempenho.

A ascensão para outro nível de formação pode ocorrer a partir da titulação acadêmica, com interstício ou não de tempo para se efetivar. A questão de disponibilidade orçamentária é central para que ocorra, e por isso pode suceder a mobilidade para um novo nível de vencimento, no exercício financeiro do ano seguinte. Há restrições para quando a titulação implicar em mudança de área ou disciplina, que nesse caso pode ocorrer com intervalo de tempo de dois ou mais anos e por processo seletivo.

Na ascensão dentro de um mesmo nível, sempre é estabelecido um interstício de tempo, que varia de um a cinco anos para sua realização. Apresenta diferenças nos critérios adotados; ora é por tempo de serviço, ora por avaliação de desempenho ou, ainda, uma forma combinada dos dois critérios. Avalia-se também pela aferição dos conhecimentos.

A forma de promoção pelo tempo de serviço é oportunizada a todos que tenham completado o tempo, enquanto que pela avaliação de desempenho depende do somatório dos pontos obtidos pelo candidato nos requisitos definidos em legislações específicas e implementadas pela comissão de avaliação.

Existem dois momentos de avaliação de desempenho, o primeiro é o do período do estágio probatório de três anos, após o qual poderá obter a estabilidade. Nesse período não serão considerados como de efetivo exercício, os dias de afastamento do trabalho nas situações de licença gestante, de paternidade, para tratamento de saúde ou por motivo de doença em pessoa da família; frequentar cursos ou para o exercício de mandato eletivo que importe em afastamento das funções do cargo. O segundo momento é reservado para mensurar o exercício da atividade docente para efeitos de progressão na carreira. O quadro das tipologias de atividades consideradas para efeito da promoção é composto de:

- a) Ações relativas ao período do exercício da docência;
- b) Participação em cursos e eventos de natureza internacional e nacional;
- c) Produção intelectual no que se refere à de publicações de livros, e a artigos técnicos ou científicos publicados em periódicos indexados no âmbito internacional e nacional;
- d) Produção de obras artísticas no âmbito regional e local.

A avaliação de desempenho geralmente é limitada ao profissional do magistério, não envolvendo as condições de trabalho ofertadas aos docentes, nem a atuação dos gestores públicos. Nesse sentido, o CNE indica que a avaliação deve abranger a amplitude do sistema de ensino:

a avaliação de desempenho deve se constituir em um momento de aferição, pelos profissionais de ensino, dos sistemas mantidos pelos entes federados, de tal forma que se possa extrair desta apreciação os elementos necessários à melhoria do processo ensino-aprendizagem em todos os aspectos. (BRASIL, 2009b, p. 44).

Tal recomendação já se reflete em planos de carreira recentes, como no caso do PCCR da rede estadual do Pará. No artigo 10, a avaliação recai sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino, que compreendem: a formulação e aplicação das políticas educacionais pela rede de ensino estadual; o desempenho dos profissionais do magistério; a estrutura escolar; as condições socioeducativas dos educandos; os resultados educacionais alcançados pela escola. (PARÁ, 2011b).

### **5.3 A licença para a formação continuada**

A Lei nº 5.692/71, no artigo 38, estabelecia que os sistemas de ensino deveriam estimular o aperfeiçoamento e a atualização constante de professores e especialistas em educação. Em decorrência, os planos de carreira elaborados após 1971 previam licenças. Pouco regulamentadas, as licenças não favoreceram a maioria dos membros do magistério. Em geral, sua concessão ficava a cargo da administração pública, sem critérios previamente definidos, e foram mais utilizadas para complementação da formação inicial dos docentes do que para sua formação continuada. (ABREU et al, 2000, p. 51).

A Constituição Federal em vigor aponta no artigo 206 e no artigo 60 (ADCT), diretrizes a serem seguidas pelos sistemas de ensino, com o objetivo de valorização dos profissionais da educação: dispor de boas condições de trabalho e de planos de carreira e remuneração, que contemplem piso salarial profissional e a disponibilização de meios para sua constante formação, capacitação e aperfeiçoamento. (BRASIL,1988).

O artigo 67 da LDB vigente aponta que os planos de carreira devem assegurar o aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim [...], progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho. (BRASIL,1996a).

A formação continuada dos docentes é apontada como condição de melhoria da qualidade pela lei que instituiu o Fundeb, no artigo 40 . Assim, os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino. (BRASIL, 2007).

A Conferência Nacional da Educação (CONAE), realizada em Brasília, em 2010, apontou para a necessidade de se conceder bolsas de estudo aos docentes com vistas à formação continuada:

Ampliar e democratizar a distribuição de bolsas para professores da rede pública em nível de mestrado e doutorado, garantindo a licença remunerada durante o período do curso, sem prejuízo funcional e com o estabelecimento de critérios contidos no plano de cargos, carreiras e salários. (CONAE, 2010, p.88).

Verifica-se que, entre o reconhecimento e o alcance do afastamento das atividades de interação com os alunos, existem limites que restringem a concessão de tempo livre remunerado para a formação, a partir dos condicionantes elencados, conforme destacados no quadro seguinte.

**Quadro 6 - Formas e limites do licenciamento para formação continuada**

| UF | Formas de concessão                             | Limites condicionantes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PA | Com ônus para o órgão de origem                 | Desde que versem sobre assuntos ou temas referentes à educação e de acordo com a conveniência do serviço público. Ao final do curso fica obrigado a prestar-lhe serviços condizentes com a nova habilitação durante o período igual, após a conclusão do respectivo curso, sob pena de ressarcimento ao Estado das despesas efetuadas         |
| PI | Sem prejuízo dos seus vencimentos e vantagens   | O Estado ter disponibilidade financeira, e atendidos o interesse público e a continuidade da prestação de serviços educacionais,                                                                                                                                                                                                              |
| RN | Afastamento remunerado                          | Cumprido o estágio probatório; ter correlação entre o curso a ser frequentado e as atribuições, existência de disponibilidade financeira e de professor substituto. Deveria ser divulgado, anualmente, o número de Professores a serem contemplados, definindo-se a proporção por Unidade Escolar, segundo Portaria da Secretaria de educação |
| PB | Poderá ser concedidas sem perda na remuneração, | Quando do interesse do Estado e houver relação do curso com o cargo do profissional, priorizando as áreas mais carentes ou de menor índice de qualificação e os docentes com mais tempo a ser cumprido no sistema e mediante substituição                                                                                                     |
| MG | Licença sabática                                | Mediante processo administrativo                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| MT | Sem prejuízo do subsídio e vantagens            | Curso correlacionado com a área de atuação, em sintonia com a Política Educacional ou com o Plano de Desenvolvimento Estratégico da escola O número de licenciados não poderá exceder um sexto dos lotados na escola                                                                                                                          |
| MS | Possibilitará a frequência                      | Curso relacionado com a área de atuação, em sintonia com a Política Educacional do Estado; disponibilidade orçamentária e financeira. Obrigação a prestar serviços no órgão de lotação, quando do seu retorno, por período mínimo igual ao de seu afastamento                                                                                 |
| SP | Poderão ser afastados com ou                    | Para frequentar curso de pós-graduação, de                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|    |                                                    |                                                                                                                                                                                          |
|----|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | sem prejuízo dos vencimentos                       | aperfeiçoamento, especialização ou de atualização, no país ou no exterior, com ou sem prejuízo de vencimentos mas sem o das demais vantagens do cargo, respeitado o interesse do Estado. |
| PR | Poderão ser afastados com prejuízo dos vencimentos | Para fazer cursos de aperfeiçoamento ou especialização                                                                                                                                   |
| SC | Com ou sem prejuízo dos vencimentos                | Precedido de verificação da conveniência para o ensino. Obriga o membro do magistério a continuar vinculado em atividades ordinárias por igual período de duração do curso.              |
| RS | Sem prejuízo dos vencimentos                       | Para formação, aperfeiçoamento ou especialização preferencialmente aos docentes residentes em localidades desprovidas de ensino superior.                                                |

**Fonte: Elaboração nossa a partir do instrumento PCCR, 2010, grifo nosso**

As subcategorias interpostas com mais frequência foram:

- a) Ser de interesse do Estado,
- b) Ter disponibilidade financeira para contratação de substituto,
- c) Ter correlação do curso a fazer com a sua área de atuação,
- d) Dispor de professor para a substituição imediata,
- e) Priorizar as áreas mais carentes ou de menor índice de qualificação, e professores que tenham o maior tempo de serviço a ser cumprido no sistema de ensino.

Outra subcategoria que compõe a jornada de trabalho semanal é período de tempo reservado às horas atividades. As horas de atividades são o tempo reservado ao professor para o trabalho pedagógico coletivo e individual que se sucede no ambiente escolar ou fora dele, dependendo da natureza da atividade.

Apesar de já existir um padrão definido pela lei do PSPN de 1/3 (um terço) da jornada semanal para as horas atividades, verifica-se que há entes federados que ainda não observaram o preceito legal. Observa-se também que há uma diversidade de situações quanto aos ambientes em que são realizadas e da natureza das atividades desenvolvidas.

A jornada de trabalho semanal do docente é composta da hora-docência ou do módulo aula, tempo reservado à regência de aula, com a participação do aluno e do professor, realizada em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo educativo.

No plano individual, a opção pelo local é de livre escolha, geralmente sua residência. É o momento para leituras e atualização sobre as teorias educacionais, pesquisas sobre temas relacionados à sua disciplina e outras atividades de caráter pedagógico, como a correção de provas e trabalhos, preparação de cadernetas, com

o lançamento dos conteúdos ministrados e as notas obtidas pelos alunos, elaboração das médias aritméticas bimestrais e anuais, atendimento ao aluno.

No plano coletivo, geralmente ocorre na unidade escolar. É o tempo destinado a debater e organizar o processo educativo, como as atividades relativas à avaliação do trabalho didático, a socialização de experiências pedagógicas, reuniões com a equipe técnica e com o conselho escolar, reunião com os pais dos alunos, e outras atividades estabelecidas no Projeto Político Pedagógico da escola.

Já as atividades realizadas fora da unidade de ensino compreendem a formação continuada, com a frequência a cursos de atualização, aperfeiçoamento e especialização; a preparação e reavaliação do trabalho didático desenvolvido, com a programação de abordagens e estratégias facilitadoras do processo educativo.

**Quadro 7 – Conceituação da jornada das horas atividades**

| UF | Proporção (%) | Atividades x ambientes                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PA | 20            | É o tempo reservado ao docente, cumprido na escola ou fora dela, para estudo e planejamento, destinado à avaliação do trabalho didático e à socialização de experiências pedagógicas, atividades de formação continuada, reunião, articulação com a comunidade e outras atividades estabelecidas no Projeto Político Pedagógico. |
| RR | 12            | Conforme proposta pedagógica da escola, à preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, as reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional.                                                                                                   |
| PI | 30            | Preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da Escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.                                                                                         |
| PB | 33,33         | Preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da Escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional de acordo com a proposta pedagógica da escola.                                                                                               |
| RN | 20            | Metade das horas-atividade é destinada à trabalhos coletivos na escola                                                                                                                                                                                                                                                           |
| MG | 20            | A hora-atividade deverá ser cumprida na escola, podendo ser cumprida fora da escola, excepcionalmente, em atividades autorizadas pela Secretaria de Estado da Educação, desenvolvidas no interior                                                                                                                                |
| MT | 33,33         | A hora-atividade é destinada à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola.                                                               |
| MS | 25            | As horas-atividades são assim distribuídas: 3 (três) horas na unidade escolar; 2 (duas) horas em local de livre escolha pelo docente.                                                                                                                                                                                            |
| SP | 17,5          | Para a jornada de 40 (quarenta) horas de trabalho semanais: 33 (trinta e três) horas em atividades com alunos; 7 (sete) horas de trabalho pedagógico, das quais 3 (três) na escola, em atividades coletivas, e 4 (quatro) em local de livre escolha pelo docente.                                                                |

|    |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PR | 20              | A hora-atividade deverá ser cumprida na escola, podendo ser cumprida fora da escola, excepcionalmente, em atividades autorizadas pela Secretaria de Estado da Educação, desenvolvidas no interior.                                                                                        |
| SC | 20/<br>25 (E.I) | 20% de hora atividade cumpridas na escola ,quando houver condições; e na Educação infantil (E.I) com 40h, cumpridas em uma “jornada de seis horas diárias e contínuas” totalizando trinta horas semanais. As dez horas restantes serão destinadas às horas atividades na unidade escolar. |
| RS | 20              | Estudos, planejamento e avaliação do trabalho didático, cumprido na escola ou fora dela, bem como para atender a reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional.                                                                                  |

**Fonte: Elaboração nossa a partir do instrumento PCCR, 2010, grifo nosso**

Existem também atividades fora da escola envolvendo os alunos, as aulas-passeio, que demandam viagens para outras localidades.

Os instrumentos referidos forneceram elementos que refletem a preocupação dos professores quanto às condições dadas no local de trabalho para o desenvolvimento das horas de atividades. O tempo disponível, na maioria dos casos, é em outro turno, quando a escola já está superlotada com novos alunos e professores. Por conta disso, existem planos de carreira que flexibilizam o lugar do uso dessas horas que, no geral, recai sobre a residência do docente. (QUADRO 7).

No tópico seguinte, focalizam-se os componentes da remuneração do magistério. Há uma parte que tem caráter imutável, como o vencimento e o adicional relacionado ao tempo de serviço, e outra que varia conforme funções que se assumem em caráter transitório, como gratificação de direção escolar.

#### **5.4 A remuneração docente em redes públicas de ensino da educação básica**

Para os profissionais do quadro efetivo do serviço público, a legislação prevê as formas de vencimento, de remuneração e de subsídio. Porém, a remuneração (no conceito genérico) dos temporários denomina-se salário. O vencimento refere-se ao valor básico (salário-base) pago à contraprestação do trabalho do professor ao longo de um período definido (mensal). Ele pode ser acrescido de adicionais, como gratificações, abonos, passando assim, a configurar a remuneração: o somatório geral dos valores percebidos.

Já o subsídio é uma espécie de remuneração que não tem na sua composição outras vantagens além do subsídio. Ele constitui uma forma de remuneração emergente. Já praticado no Estado de Mato Grosso desde 1998 e o último caso foi o do Estado de Minas Gerais cuja aprovação deu-se em 2010 e implantado a partir de 2011. Tal processo sofreu rejeição dos professores em

atividade em aderir a essa forma de remunerar, pelo fato de perderem a elevação dos vencimentos pela progressividade do tempo de serviço.

Nos textos normativos pesquisados, detectou-se que a definição de remuneração na forma em que é tratada pelos PCCR e legislações subsidiárias, apresentam categorias similares e singulares, conforme assinala o quadro seguinte.

**Quadro 8 - Semelhanças e singularidades na remuneração docente**  
(continua)

| UF | Semelhanças                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Singularidades                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PA | É o vencimento acrescido das demais vantagens de caráter permanente.                                                                                                                                                                                                                                                               | As indenizações, auxílios e demais vantagens, ou “gratificações de caráter eventual não integram a remuneração”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| RR | Corresponde ao vencimento básico relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontre.                                                                                                                                                                                                                                   | [...] para provimento de cargo de Professor I dar-se-á na Classe Jr, área de atuação 1, no nível de vencimento A, para atender as “escolas indígenas”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| PI | Compõe-se de vencimentos, gratificações, vantagens adicionais.                                                                                                                                                                                                                                                                     | É a retribuição pecuniária devida ao professor ou especialista de educação pelo desempenho do cargo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| PB | É composta pelo vencimento do cargo e demais vantagens pecuniárias.                                                                                                                                                                                                                                                                | Quando no exercício do cargo de direção ou vice-direção; pelo exercício da docência ou por atividade de suporte pedagógico.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| RN | Corresponde ao vencimento básico da Classe da Carreira em que se encontre.                                                                                                                                                                                                                                                         | Acrescido das vantagens pecuniárias a que tiver direito.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| MS | É o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens                                                                                                                                                                                                                                                                           | “Vantagens permanentes e temporárias” estabelecidas em Lei                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| SP | A retribuição pecuniária dos servidores compreende vencimentos ou salários e vantagens pecuniárias.                                                                                                                                                                                                                                | Vencimentos ou salários.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| MG | Os valores dos subsídios das carreiras dos servidores fixados em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer, gratificação, adicional, abono, prêmio e verba de representação ou outra espécie remuneratória.                                                                                                                    | Ressalvado vantagens de natureza indenizatória e das seguintes espécies remuneratórias: gratificação natalina; adicional de férias; adicional de insalubridade; adicional de periculosidade; adicional noturno; adicional pela prestação de serviço extraordinário; parcelas de caráter eventual, relativas à extensão de carga horária; abono de permanência; espécies remuneratórias percebidas pelo exercício de cargo de provimento em comissão ou de função de confiança; gratificação temporária estratégica; prêmio por produtividade; férias-prêmio convertidas em espécie. |
| MT | O sistema remuneratório dos Profissionais da Educação Básica é estabelecido através de subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer abono, gratificação, adicional, prêmio, verba de representação ou qualquer outra espécie remuneratória, devendo ser revisto, a cada 12 (doze) meses para ativos e inativos | Deverão ser aplicados anualmente, “60% (sessenta por cento) dos recursos decorrentes de receita própria, advindos das Fontes 120 (ordinária) e 122 (Fundeb), destinados e repassados à Secretaria de Estado de Educação, em despesas de folha salarial líquida dos Profissionais da Educação Básica”.                                                                                                                                                                                                                                                                               |

**(conclusão)**

|    |                            |                                              |
|----|----------------------------|----------------------------------------------|
| PR | É a retribuição pecuniária | A remuneração devida será em importância não |
|----|----------------------------|----------------------------------------------|

|    |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | pelo exercício do cargo de professor na Rede estadual de Ensino que compreende o vencimento acrescido de gratificações e outras vantagens previstas na Lei.           | superior ao valor da remuneração inicial constante dos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do serviço público, “para servidores que desempenham funções semelhantes, ou, não existindo a semelhança, às condições do mercado de trabalho”. |
| SC | é a retribuição mensal paga ao membro do magistério pelo exercício do cargo correspondente ao vencimento e vantagens pecuniárias.                                     | Vantagens pecuniárias são acréscimos ao vencimento constituídos em caráter definitivo a título de adicional, ou em “carater transitório ou eventual, a título de gratificação”.                                                                                  |
| RS | São direitos do pessoal do Magistério Público Estadual receber remuneração de acordo com a classe, o nível de habilitação, o tempo de serviço e o regime de trabalho. | “independentemente do grau ou série escolar em que atue”.                                                                                                                                                                                                        |

Fonte: Elaboração nossa a partir do instrumento PCCR, 2010, grifo nosso

#### **5.4.1 O piso salarial (PSPN) e a remuneração do magistério brasileiro**

A concepção de um piso salarial de abrangência nacional remonta ao período colonial. O ano de 1827 foi marcado por edição de leis que representaram a organização descentralizada da educação básica vigente até hoje. Contudo, somente a Lei Geral da Educação, de 15 de outubro teve alcance nacional, sem contudo, contemplar o tema relacionado à remuneração do magistério.

Uma das leis assinada pelo Marques de Queluz criou o Piso Salarial Profissional Nacional no valor de 150\$000 (cento e cinquenta mil réis anuais) para professores de primeiras letras e de gramática latina. Contudo tal medida não deslanchou, apesar do parlamento colonial ter previsto a complementação, tendo por fonte as rendas gerais do Império, os recursos provenientes do subsídio literário arrecadados pelas províncias foram insuficientes para financiar o pagamento dos professores no valor aprovado. (MONLEVADE, 2000).

Em 1970, o Decreto Federal nº 67.322, no artigo 1º, condicionou a observância, a partir do primeiro semestre do exercício de 1971, para a remuneração dos docentes do ensino médio oficial que tiveram concluído curso de nível superior, no limite mínimo por hora de trabalho, 3,5% (três inteiros e cinco décimos por cento) do salário mínimo mensal da região. Esse decreto serviu de base para ações judiciais em estados brasileiros, como foram os casos da Bahia e do Rio Grande do Norte, nesse último, resultando em um acordo salarial que antecedeu a

implantação de pisos salariais, com base no salário mínimo, integrante do Estatuto do Magistério Estadual concebido nos anos de 1980<sup>34</sup>.

Em 1981, a então Confederação de Professores do Brasil (CPB) - hoje Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) -, apresentou ao Congresso Nacional a primeira proposta de piso nacional para o magistério público da educação básica no valor de três salários mínimos, para uma carga horária semanal de 20 horas. Contudo, os debates não foram conclusivos nessa direção, e a proposta de um piso salarial nacional continuou como reivindicação histórica do movimento sindical docente.

Outra proposta foi levantada em congresso nacional da CNTE de 1989 de um piso salarial tendo por base o salário mínimo necessário calculado pelo DIEESE. No entanto, somente em 1994 é que a CNTE entrou em acordo com o Ministério da Educação (MEC) para a adoção de um piso de R\$ 300,00, por uma jornada de 40 horas semanais com, pelo menos, 25% destinadas à hora atividade.(BRASIL,1994).

A medida foi revogada pela área econômica do governo da época, que no momento instituíu um programa de apoio financeiro aos bancos. (BRASIL, 1996c). Do ponto de vista político, não havia concordância do governo com um piso salarial profissional de alcance nacional, nem com a concepção de um fundo de financiamento de abrangência para toda a educação básica.

Prova disso é que foi instituído um fundo de financiamento restrito ao ensino fundamental, o Fundef (Lei nº 9.424/96).

Refletindo esse contexto, as diretrizes sobre carreira e remuneração docente indicaram uma matriz salarial baseada em um vencimento médio, tendo como parâmetro o valor *per capita* por aluno ao ano. (BRASIL,1997).

O quadro seguinte aponta uma breve retrospectiva das tentativas de se estabelecer valores para a remuneração do magistério ao longo dos anos.

---

<sup>34</sup>Cf. GURGEL (2006).

**Quadro 9 - Trajetória do piso salarial do magistério**

| Ano  | Referência        | Valor                             | Jornada                           |
|------|-------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 1827 | Lei Imperial      | 150\$000/ ano                     | -                                 |
| 1970 | Decreto nº 67.322 | 3,5% do Salário Mínimo/ hora-aula | Hora-aula<br>(Licenciatura Plena) |
| 1981 | Proposta CPB      | 3 Salários Mínimos                | 20h semanais                      |
| 1989 | Proposta CNTE     | 1 SMN-DIEESE                      | 40h (20+20)                       |
| 1994 | Acordo Nacional   | R\$ 300,00                        | 40h (30+10)                       |
| 2009 | Lei 11.738-PSPN   | R\$ 950,00                        | 40h (27+13)                       |
| 2010 | Lei 11.738-PSPN   | 1.024,51                          | 40h (27+13)                       |
| 2011 | Lei 11.738-PSPN   | 1.187,97                          | 40h (27+13)                       |

**Fonte: Elaboração nossa a partir de Monlevade, 2000**

O estudo "Professores do Brasil: Impasses e Desafios" (GATTI, 2009), lançado pela UNESCO, mostra que os professores representam o terceiro maior grupo ocupacional do país (8,4%), ficando atrás apenas dos escriturários (15,2%) e dos trabalhadores do setor de serviços (14,9%). A profissão supera, inclusive, o setor de construção civil (4%). Os professores brasileiros do ensino básico com diploma superior ganham menos que a média da população com semelhante grau de instrução. Considerando os docentes sem ensino superior, a média salarial é inferior à da população total, com base na PNAD 2006. Segundo dados do IBGE, o rendimento médio dos professores da educação básica com nível superior vai de R\$ 1.152,00, para os que atuam nos anos iniciais do ensino fundamental a R\$ 1.660 para os que atuam no ensino médio. Entre a população brasileira em geral, com diploma superior, a média é de R\$ 2.693,00. (IBGE, 2007).

Conforme a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2008, quem ministra aulas na educação infantil recebeu, em média, R\$1,7mil, no ensino fundamental, R\$ 1,8 mil. E no ensino médio, R\$ 1,9 mil. Enquanto isso, no mesmo ano, a remuneração média de um caixa de banco foi de R\$ 2,7 mil. A de um policial, R\$ 3,3 mil, quase o dobro de um professor que atua na educação infantil. Um contador ganha até R\$ 4 mil a mais. Os docentes ganham conforme a etapa de atuação e em valores inferiores ao que outras profissões. Quando se avalia as profissões mais prestigiadas pelos estudantes, então, as diferenças ficam gritantes. A média salarial de um médico que trabalha 40 horas por semana é de R\$ 6 mil. A de um advogado, R\$ 6,3 mil e a de um engenheiro, R\$ 7,4 mil.

Estudos sobre a PNAD 2009, realizados por Alves e Pinto (2011), comprovam a continuidade dessa distorção. Listando as profissões de nível superior, o docente

está posicionado na 20ª posição da lista e tem a metade da remuneração percebida por profissionais, como economistas, contadores ou advogados, que não apresentam um perfil de formação, ou jornada de trabalho que explique a grande diferença de rendimentos.

A educação, historicamente, sempre aparece nos discursos de campanhas eleitorais com viés positivo de expansão dos gastos. Não obstante tal retórica, os investimentos nas escolas não têm crescido como esperado. Amplia-se o acesso à escola, mas continua-se investindo apenas 5% do PIB em educação.<sup>35</sup> Além disso, há um descompromisso do poder público com os professores, pois docentes do nível de formação inicial de seis redes estaduais começaram o ano letivo de 2010 recebendo um salário menor que R\$ 1.024,67 - mínimo determinado por lei.

Em Goiás, Tocantins, Rondônia, Ceará, Pernambuco e Rio Grande do Sul, a remuneração não alcançou o piso nacional. No Rio Grande do Sul, a remuneração inicial dos professores é a mais baixa, de R\$ 862,80. (CNTE, 2010a).

Para 2011, o valor do PSPN foi fixado em R\$ 1.187,97 apresentando uma alta de 15,84% sobre os R\$ 1.024,67 adotados em 2010. Daqueles seis Estados, cinco (Goiás, Tocantins, Rondônia, Ceará e Pernambuco) começaram o ano pagando os antigos R\$ 950,00 sem aplicar o reajuste obrigatório. (CNTE, 2011).

A respeito da carreira docente, embora seja recorrente em certos meios o discurso de que o aumento de salários não garante maior qualidade, é preciso lembrar que carreiras pouco atraentes do ponto de vista salarial terminam por não ser objeto de procura das novas gerações, e, especialmente, não se mostram importantes para aqueles que se avaliam em melhores condições de domínio de conhecimentos ou com melhores chances em outras atividades, conforme é estabelecido como critério pela UNESCO. (GATTI, 2009).

Nesse sentido, estudos oficiais confirmam a redução na procura por cursos de formação na área da educação. Os dados do Censo do Ensino Superior, realizado anualmente pelo Ministério da Educação, concluiu que o número de formandos nos cursos que preparam docentes para os primeiros anos da educação básica – como Pedagogia e Normal Superior – caiu pela metade em quatro anos. De 2005 a 2009, os alunos que concluíram essas graduações caíram de 103 mil para 52 mil, o que comprova o desinteresse dos jovens pela carreira docente, pela falta de perspectivas de crescimento profissional. Houve queda também nos graduandos em

---

<sup>35</sup> Esse percentual é recente. Até bem pouco tempo o gasto em educação no país oscilava em torno de 4% do PIB.

cursos de licenciaturas, que preparam professores para atuar no ensino médio e últimos anos do fundamental (em 2005 foram 77 mil, contra 64 mil em 2009). No mesmo período, o total de concluintes do ensino superior no País cresceu de 717 mil para 826 mil concluintes, 15% a mais. (BRASIL, 2012).

Outra questão levantada é sobre o descaso das esferas públicas administrativas estaduais e municipais quanto ao pagamento do piso salarial. A lei do PSPN especifica que a União obriga-se a complementar os recursos financeiros para o pagamento dos profissionais quando o município ou estado não tiver condições de arcar com o custo.

Para receber o benefício, a administração deve apresentar uma planilha detalhada dos gastos com educação e se encaixar nos critérios exigidos pelo governo federal. Contudo, há pouca demanda na procura pelos recursos por parte das prefeituras. A razão atribuída reside no fato de elas não terem as contas regularizadas, pendências em relação ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), figuram entre as mais comuns. (CNTE, 2010b).

A Resolução do CNE recomendou diferenciação salarial de conformidade com a formação pedagógica, contudo, não estabeleceu percentual entre os níveis, mas indicou diferenciar os vencimentos ou salário iniciais da carreira dos profissionais da educação básica por titulação, entre os habilitados em nível médio e os habilitados em nível superior e pós-graduados *lato sensu*, em percentual compatível entre estes últimos e os detentores de cursos de mestrado e doutorado. (BRASIL, 2009c).

Na tabela seguinte tem-se a remuneração docente distribuída por nível de formação das redes estaduais pesquisadas. Destaca-se o piso (nível médio) e o teto remuneratório. A amplitude representa a posição relativa entre a menor e a maior remuneração possível na carreira. É importante destacar que a remuneração aqui apresentada refere-se a uma jornada de 20 horas de trabalho semanais, padrão básico adotado pelos entes federados.

Com o objetivo de uniformizar os dados, optou-se por padronizar todas as remunerações com base nessa jornada. Assim, em alguns casos, não se trata da remuneração real e sim de uma proporcionalidade.

**Tabela 1- Remuneração e teto dos docentes da educação básica de redes estaduais de ensino com jornada de 20 horas-aulas semanais - 2010**

| UF | Remuneração por nível de formação e Teto salarial (R\$ 1,00) |                  |               |        |        |      | Amplitude (%) |
|----|--------------------------------------------------------------|------------------|---------------|--------|--------|------|---------------|
|    | Médio Normal                                                 | Licenciado Pleno | E. Lato Sensu | Mestre | Doutor | Teto |               |

|           |             |      |      |      |      |             |            |
|-----------|-------------|------|------|------|------|-------------|------------|
| <b>RR</b> | <b>1338</b> | 1858 | 2601 | 3381 | 4395 | <b>4395</b> | 228        |
| <b>MG</b> | 935         | 1100 | 1210 | 1464 | 1611 | 2276        | 143        |
| <b>MS</b> | 876         | 1313 | 1401 | 1445 | 1445 | 2326        | 166        |
| <b>MT</b> | 757         | 1135 | 1287 | 1530 | 1741 | 3468        | 358        |
| <b>PA</b> | 728         | 1200 | 1260 | 1440 | 1560 | 1740        | 139        |
| <b>SP</b> | 684         | 792  | 792  | 832  | 832  | 2620        | 283        |
| <b>PI</b> | 627         | 758  | 849  | 952  | 1170 | 1613        | 157        |
| <b>PB</b> | 617         | 741  | 771  | 802  | 833  | <b>1084</b> | <b>76</b>  |
| <b>PR</b> | 542         | 775  | 969  | 1657 | 1657 | 3642        | <b>572</b> |
| <b>RN</b> | 512         | 717  | 769  | 871  | 1178 | 2133        | 317        |
| <b>SC</b> | 381         | 621  | 793  | 860  | 932  | 1413        | 271        |
| <b>RS</b> | <b>357</b>  | 499  | 535  | 535  | 535  | 1626        | 355        |

**Fonte: Elaboração nossa a partir do instrumento PCCR, 2010**

Notas: Remuneração coletiva (vencimento + adicionais), excetuando-se adicionais eventuais como:

1) Gratificações por exercício; em local de difícil provimento, na zona rural, em educação especial...

2) Auxílios: moradia, reclusão, transporte, alimentação, creche, etc.

3) Adicionais por: trabalho noturno, local de difícil acesso, etc.

4) Na remuneração foram inclusos adicionais abrangentes ao coletivo da categoria, conforme se detalha a seguir: (por Estado da Federação).

Roraima - Gratificação de regência de classe no percentual de 50% do vencimento.

Pará - Gratificações; hora atividade (24%), exercício de magistério (12%), G.E (99%), abono de R\$30,00, de 45% por tempo de serviço no magistério, 5% por especialização, 20% por mestrado e 30% doutorado.

Paraíba - Gratificação de estímulo à docência no percentual de 40% do vencimento.

Piauí - Gratificação de regência de classe no valor fixo de R\$115,00 para o docente com nível médio na modalidade normal, e de R\$ 130,00 para os docentes de nível superior.

Paraná - O vencimento de pós-graduação só após o docente obter certificação do PDE (programa de capacitação estadual). O teto inclui o adicional por tempo de serviço público de 35%.

Mato Grosso - Foram utilizados os valores dos subsídios definido pela Lei nº388/10.

Mato Grosso do Sul - Gratificação de regência de classe no percentual de 40% do vencimento

Rio Grande do Norte - Inclui abono de 14%, e, no teto, o Adicional por Tempo de Serviço de 35%.

Minas Gerais - Foram utilizados os valores dos subsídios definidos pela Lei nº 18.975/10. Sem o subsídio, o teto é de R\$ 2.262, assim formado: vencimento, 110% de adicional por tempo de serviço (seis quinquênios de 10% = 60% + dez biênios de 5% = 50%) e com o abono de 10% após 25 anos de serviço.

São Paulo - Foi utilizado como parâmetro, os vencimentos dos professores da educação básica I (os vencimentos são inferiores em 16%, dos percebidos pelos colegas de mesma formação atuantes na educação básica II, os quais têm o vencimento majorado com o doutoramento). No teto estão inclusos os adicionais: por tempo de Serviço (ADTS) de 35% e da Sexta Parte (1/6 do somatório do vencimento com o ADTS).

Santa Catarina - Inclui gratificação de incentivo à docência de 25%, (os docentes que atuam na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental é de 40%). No teto, adiciona-se o ADTS de 36%.

Rio Grande do Sul - No teto foram adicionados ao vencimento, os triênios acumulados em 50%.

Nas notas acima, estão listados os adicionais excluídos do cômputo dos valores considerados para efeito desse estudo.

Tomando-se como parâmetro a remuneração inicial do docente com formação em nível médio, verifica-se que as redes estaduais de ensino disponibilizam uma remuneração média de R\$ 847,50 (média aritmética entre a maior e a menor remuneração encontrada). Verifica-se ainda que três estados estão acima e nove

abaixo desse valor. O Estado de Roraima, quando comparado aos demais estados, apresenta a maior remuneração e o maior teto. O Rio Grande do Sul apresenta o menor piso e a Paraíba o menor teto remuneratório.

A Gratificação de Regência de Classe, utilizada como uma política para manter e atrair docentes à sala de aula, em alguns casos, se constituía na única parcela da remuneração a ter reajustes, chegando a ultrapassar o valor do vencimento. Observa-se que esse adicional, presente nos estatutos do magistério, foi incorporado ao vencimento na metade dos estados pesquisados.

**Gráfico 1: Remuneração e teto dos docentes da educação básica de redes estaduais de ensino com jornada de 20 horas-aulas semanais**



**Fonte:** Elaboração própria com base no banco de dados da Pesquisa do Observatório da Educação

Os valores da remuneração praticada nas redes estaduais de ensino variam na sua composição, e na proporção em que o vencimento e adicionais participam no cômputo da remuneração. Outro componente da remuneração presente, o Adicional por Tempo de Serviço é concedido sob a forma de evoluir horizontalmente na carreira ou num percentual fixo do vencimento, contando-se o tempo de serviço do magistério ou o tempo de serviço público respectivamente (GRAF. 1).

Já a maior amplitude na carreira ocorre no Paraná, onde a posição relativa entre o piso e o teto da remuneração atinge o percentual de 392%, enquanto o Estado do Pará apresenta a menor amplitude, no percentual de 70%.

Por outro lado, o valor do PSPN em 2010 para a jornada semanal de 20h foi de R\$ 512,34; indicando que o Estado Rio Grande do Sul, o de Santa Catarina e sua capital Florianópolis remuneravam abaixo do piso.

Passemos à análise da remuneração dos docentes da educação básica de redes de ensino municipais (capitais dos estados pesquisados), lembrando que se utilizou o mesmo procedimento apontado anteriormente quanto à padronização da jornada de trabalho. A remuneração média inicial dos professores das capitais pesquisadas é de R\$ 910,00, um valor superior ao das redes estaduais. Das 12 capitais, a metade está acima da média, e, de forma singular, apenas Boa Vista (RR) apresenta remuneração inferior a da rede estadual do respectivo estado. Tal evidência sugere que as redes municipais apresentam melhores condições fiscais do que os estados, mas é preciso estudo mais específico na área das finanças públicas para comprovar tal hipótese (TAB. 2).

**Tabela 2 - Remuneração e teto dos docentes da educação básica de redes municipais (referência inicial e jornada semanal de 20 horas – 2010)**

| UF                   | Remuneração por nível de formação e Teto salarial (R\$ 1,00) |                  |               |        |        |             | Amplitude (%) |
|----------------------|--------------------------------------------------------------|------------------|---------------|--------|--------|-------------|---------------|
|                      | Médio Normal                                                 | Licenciado pleno | E. Lato Sensu | Mestre | Doutor | Teto        |               |
| <b>B. Horizonte</b>  | <b>1336</b>                                                  | 1705             | 1791          | 1974   | 2177   | 2902        | 117           |
| <b>Belém</b>         | 1102                                                         | 1578             | 1678          | 1785   | 1820   | 2077        | <b>88</b>     |
| <b>Boa Vista</b>     | 1071                                                         | 1488             | 1651          | 2708   | 3520   | 3520        | 229           |
| <b>Natal</b>         | 1040                                                         | 1246             | 1370          | 1495   | 1744   | 4193        | 232           |
| <b>C. Grande</b>     | 932                                                          | 2796             | 3076          | 3356   | 3635   | 4130        | 343           |
| <b>P. Alegre</b>     | 914                                                          | 1414             | 1660          | 1660   | 1660   | 3313        | 263           |
| <b>Cuiabá</b>        | 845                                                          | 1208             | 1329          | 1449   | 1449   | 2319        | 164           |
| <b>Curitiba</b>      | 743                                                          | 1096             | 983           | 1130   | 1130   | <b>5618</b> | <b>656</b>    |
| <b>J. Pessoa</b>     | 721                                                          | 961              | 1241          | 1603   | 2070   | 2546        | 253           |
| <b>São Paulo</b>     | 709                                                          | 857              | 857           | 857    | 857    | 1997        | 182           |
| <b>Teresina</b>      | 631                                                          | 1015             | 1116          | 1228   | 1350   | 3198        | 407           |
| <b>Florianópolis</b> | <b>484</b>                                                   | 604              | 703           | 787    | 965    | 1638        | 238           |

**Fonte: Dados da pesquisa**

Notas: Na remuneração dos docentes das capitais, estão inclusos o vencimento e os adicionais de carreira inerentes ao conjunto da categoria, conforme especificado a seguir:

**Belém** – Adicional de escolaridade (60%), Regência de classe (20%), Gratificação de incentivo (40%); as gratificações por títulos de pós-graduação nos percentuais: especialização, 7,5% (curso de 180h), 25% (curso de 360h); mestrado, 30% e doutorado 35%; 10% após 25 anos de serviço e 60% de trênios.

**Boa Vista** – Valores definidos no anexo da Lei nº 1.145, de 20 de maio de 2009.

**Natal** - O teto é formado pelo vencimento do licenciado pleno em final de carreira, no qual incide 30% de quinquênio e a gratificação de 40% por doutoramento. Os valores do docente com licenciatura

plena e título de especialização, mestre e doutor, estão acrescidos de gratificações nos percentuais de 10%, 20% e 40% respectivamente e não cumulativas.

Campo Grande - Gratificação de 50% de regência e no teto, mais 35% do Adicional por Tempo de Serviço.

Florianópolis - Gratificação de regência de classe de 10%, e no teto, 60% referente à anuênios (a cada ano de efetivo exercício da função no serviço público).

Cuiabá – Foi utilizado os valores do subsídio (com alterações introduzidas pela LC 220/10).

São Paulo - Incluso no teto o adicional por tempo de serviço público municipal de 1/6 (um sexto) do vencimento. Os títulos de pós-graduação compõem com outros critérios na avaliação de desempenho, para assumir novas posições e vencimentos da carreira na direção do teto.

Teresina - O teto corresponde a remuneração em final de carreira com nível de pós-doutorado.

Belo Horizonte - O teto corresponde ao vencimento do nível 24, acrescido do adicional por tempo de serviço de 30 %%. (com alterações introduzidas pela Lei nº 9.985/10).

João Pessoa - gratificação de hora-atividade no percentual de 30% do vencimento.

Porto Alegre - o teto inclui o vencimento do professor com pós-graduação na última referência, acrescido de 50% referente a triênios.

Curitiba - O teto salarial corresponde à remuneração de doutor em final de carreira.

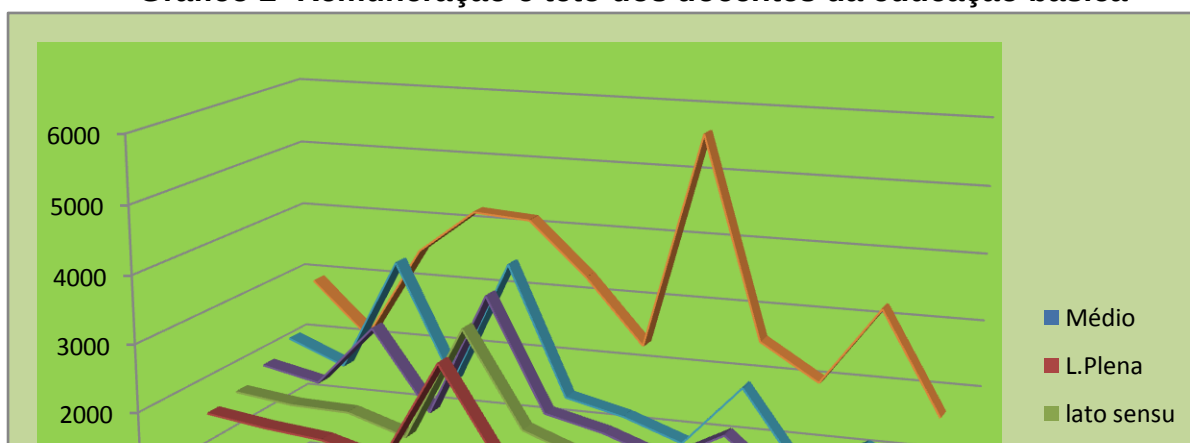
Belo Horizonte (MG) apresenta o maior piso e a menor amplitude, enquanto que Curitiba (PR) proporciona o maior teto e maior amplitude. Apenas a capital Florianópolis (SC) não atingiu o PSPN em 2010.

Os títulos de pós-graduação obtidos são contemplados na forma de gratificações, em um percentual incidente sobre o vencimento da licenciatura plena, ou conferem um novo posicionamento na matriz dos vencimentos de carreira. As curvas da dispersão da remuneração se entrelaçam, indicando discrepância entre os valores praticados no relativo aos níveis de formação.

É importante assinalar que para jornadas superiores o vencimento cresce proporcionalmente. Assim, para a jornada de 30h semanais significa incremento de 50% no vencimento quando comparado ao atribuído à jornada de 20h. Essa jornada permite distribuir as horas de interação com os alunos em um turno de trabalho, conforme a lei do PSPN (20h + 10h).

O gráfico abaixo apresenta a distribuição da remuneração nas capitais dos estados anteriormente referidos. Percebe-se que a jornada de 20h é jornada de referência na maioria das capitais. Belo Horizonte apresenta o maior piso e a menor amplitude, enquanto que Curitiba proporciona o maior teto e maior amplitude.

**Gráfico 2- Remuneração e teto dos docentes da educação básica**



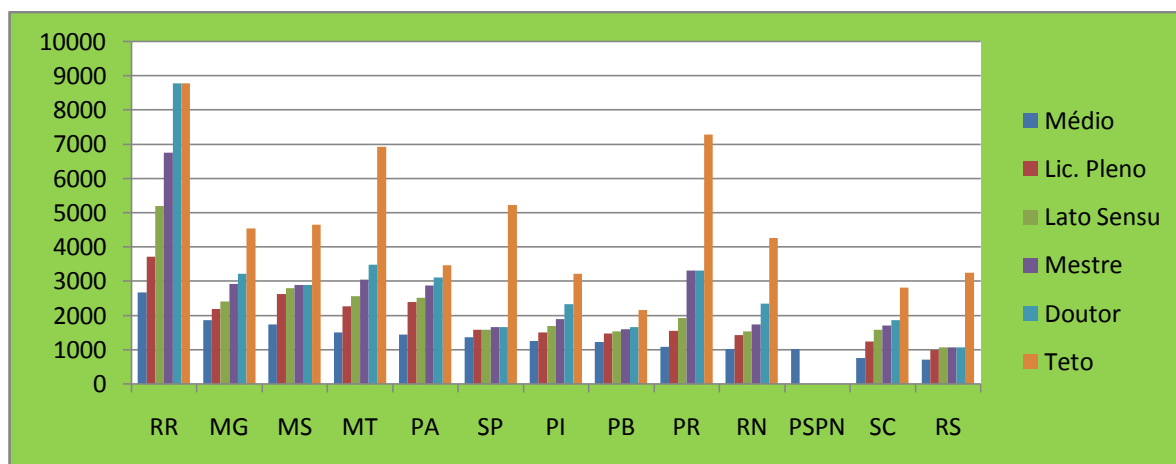
**Fonte:** Elaboração própria com base no banco de dados da Pesquisa do Observatório da Remuneração Docente

Já para 40h, tal jornada impõe dois turnos de trabalho, quando, em relação à jornada de 20h, ocorre aumento de 100% do vencimento, podendo, em alguns casos, a remuneração ultrapassar esse percentual, em virtude de gratificação de incentivo à jornada de período integral com dedicação exclusiva.

No gráfico seguinte, compara-se a remuneração dos docentes por nível de formação. Aqui, adotou-se o procedimento de padronizar a remuneração para a jornada de 40 horas semanais, por ela implicar no cumprimento de dois turnos de trabalho e por ter em vista o valor de R\$1.024,67, para o PSPN de 40 horas semanais em 2010.

Segundo o gráfico abaixo, percebe-se que o Rio Grande do Norte ficou no limite do PSPN, enquanto que Santa Catarina e o Rio Grande do Sul ficaram abaixo do limite. Nota-se também que o piso de Roraima é maior do que o teto da Paraíba. Observa-se que o teto salarial para a jornada em dois turnos não atinge R\$ 9.000,00.

### **Gráfico 3 – Remuneração dos docentes da educação básica**



**Fonte:** Elaboração própria com base no banco de dados da Pesquisa do Observatório da educação  
**Nota:** Considerou-se nessa projeção a composição remuneratória a partir dos critérios estabelecidos nas notas da tabela 1

Observa-se também que, em diversos momentos, as curvas da pós-graduação aproximando-se da curva da graduação, indicando o pouco incentivo dado à formação continuada em alguns estados, como o da Paraíba, onde a evolução do vencimento relativo à mestrado e doutorado representa menos de 4% (APÊNDICE D; TAB. 6 e GRAF.1).

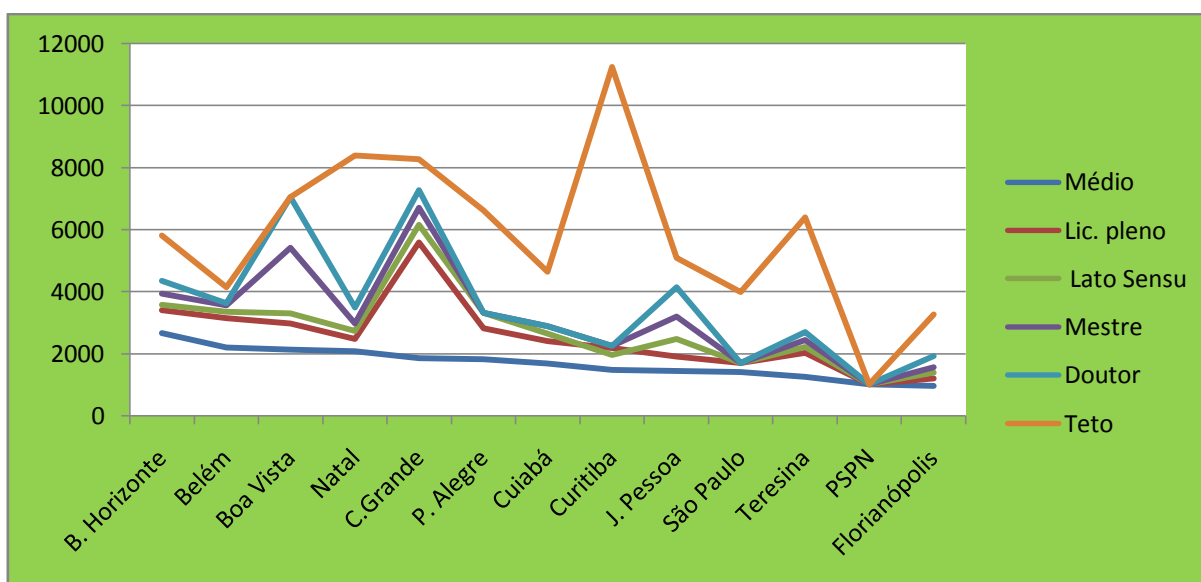
Em relação às capitais, como já se tinha observado com a jornada de 20h, Florianópolis foi a única capital que praticou remuneração abaixo do PSPN.

Outra questão a ser levantada, refere-se à relação entre o potencial econômico das regiões em que se situam as capitais e a disponibilidade financeira alocada para a remuneração docente, onde, capitais situadas nas regiões mais ricas, remuneram seus docentes com valores inferiores aos praticados nas regiões mais pobres, como no caso do Nordeste.

O gráfico seguinte demonstra, a priori, que as capitais remuneram melhor do que os estados, pelo valor do teto que pode atingir a faixa de R\$11.000,00, como no caso de Curitiba.

Também se observou disparidades entre a formação e a remuneração praticada, há capitais onde o valor referente à graduação é superior ao valor praticado para a pós-graduação em outras.

**Gráfico 4 – Remuneração dos docentes da educação básica**



**Fonte:** Elaboração própria com base no banco de dados da Pesquisa do Observatório da educação

No tópico seguinte, focaliza-se a relação entre governos e o movimento sindical. As questões que estão em evidência, apontam para a liberação das atividades escolares, com ou sem ônus para o poder público, dos dirigentes sindicais, como também o espaço aberto à participação.

### 5.5 Relações entre o poder público e o movimento sindical

Na contemporaneidade, as associações e sindicatos de professores enfrentam a difícil tarefa de organizar e de responder às diversas formas de exprimir sua indignação para com o processo de precarização de suas condições de trabalho provocada pela massificação do ensino e dos novos dispositivos de regulação.

A questão de fundo é a de que o Estado neoliberal direciona a maior parte do fundo público para reprodução do capital em detrimento dos gastos sociais. Para que isso aconteça combate-se a organização coletiva dos trabalhadores, o sindicato, pois os princípios neoliberais se contrapõem a ações coletivas e universais, pois suas ações estão focadas no fortalecimento da iniciativa e do mérito individuais e a limitação dos recursos com políticas sociais, como aponta Anderson.

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

Os sindicatos estão vivendo este desafio ao mesmo tempo em que sofrem o desgaste que o conjunto dos sindicatos tem vivenciado como consequência dos

processos de reestruturação da produção, que flexibiliza as relações trabalhistas com perda de direitos adquiridos, precarizando o emprego formal.

É como se os sindicatos tivessem, na atualidade, o duplo desafio de defender a si mesmos como instituição e os trabalhadores enquanto classe. O conflito para os sindicatos representa um mecanismo que mede as relações de força, permite a negociação, atualiza permanentemente o compromisso entre as partes implicadas. Cada negociação permite ao sindicato renovar suas credenciais como mediador e negociador das demandas de base e proporciona aos governos instâncias de consensos políticos.

O sistema opera através da renovação constante das expectativas de uma melhora futura e, desta maneira, atualiza sua finalidade. A manutenção da pauta reivindicatória de salários e condições de trabalho constitui a linha de continuidade na ação sindical na América Latina. (OLIVEIRA, 2004).

A relação entre o poder público e o movimento sindical ocorre em fóruns institucionais, como em conselhos de acompanhamento e controle social, em comissões de gestão do plano de carreira e de concursos onde o movimento sindical tem acento.

A composição das comissões mencionadas, pode ser paritária ou não, com relação ao número de representantes do poder público e do movimento sindical. Outra questão levantada se relaciona com a liberação do dirigente para o exercício da atividade sindical. O quadro seguinte apresenta detalhes.

### Quadro 10 - Relações entre o poder público e o movimento sindical

| UF | Formas de concessão                                                                                                                                                    | Participação sindical                                                                                                                                                          |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PA | Assegura mandato classista com prejuízo (não conta o tempo para promoção por merecimento).                                                                             | Comissão de avaliação de desempenho<br>Comissão gestora do plano de carreira.                                                                                                  |
| RR | Com ônus para o poder público, e de no máximo dois por entidade; sem direito a promoção, exceto quando representante na Comissão gestora do PCCR.                      | Comissão paritária de Gestão do PCCR (composta de oito membros: quatro de órgãos governamentais e entidades, três do sindicato e um da Organização dos Professores Indígenas). |
| PI | É assegurado o direito a licença para desempenho de mandato com remuneração do cargo efetivo, de três dirigentes com inamovibilidade de até um ano após mandato findo. | Comissão Paritária de Avaliação de Desempenho e na fiscalização do concurso                                                                                                    |
| RN | Assegura mandato classista s/ prejuízo.                                                                                                                                | Comissão paritária de Gestão do PCCR<br>Comissão de avaliação de desempenho                                                                                                    |
| PB | Assegura afastamento sem prejuízo.                                                                                                                                     | Comissão de avaliação de desempenho<br>Comissão de promoção funcional<br>Conselho Estadual de Educação                                                                         |
| MG | Assegura mandato com estabilidade ao Diretor Sindical (Executiva).                                                                                                     | Comissão permanente de gestão do plano                                                                                                                                         |
| MT | Assegura mandato classista sem prejuízo.                                                                                                                               | Comissão de avaliação de desempenho e na comissão de concursos                                                                                                                 |
| MS | Dispensado pelo Chefe do Poder Executivo de suas atividades funcionais, sem qualquer prejuízo dos direitos e vantagens                                                 | Comissão paritária do PCCR e participação na comissão de concursos.                                                                                                            |
| SP | Poderão ser afastados do exercício de seu cargo, respeitado o interesse da Administração Estadual, até o limite máximo de dez dirigentes por entidade.                 | Comissão de gestão da carreira composta de forma paritária.                                                                                                                    |
| PR | Assegura mandato classista sem prejuízo.                                                                                                                               | -                                                                                                                                                                              |
| SC | O PCCR é omissos sobre o tema.                                                                                                                                         | -                                                                                                                                                                              |
| RS | Poderá, mediante proposta do Secretário da Educação, ser dispensado, pelo Chefe do Poder Executivo, de suas atividades funcionais, sem qualquer prejuízo.              | —                                                                                                                                                                              |

Fonte: Elaboração nossa a partir do instrumento PCCR, 2010

Percebe-se ainda, no quadro acima, situações em que há prejuízos na carreira com sua liberação das atividades em sala, como, por exemplo, a perda de

gratificações presenciais e da não contagem do tempo de afastamento para promoções e para a aposentadoria especial.

Por seu turno, a LDB vigente, definiu no artigo 70 os itens de despesas que constituíam a manutenção e desenvolvimento do ensino e no artigo 71, os itens de despesas que não poderiam ser mantidos com os recursos vinculados. Tal instrumento norteou as ações de dirigentes sindicais do magistério, na participação em conselhos de acompanhamento e controle social e em outras instâncias similares.

Por outro lado, nota-se a subtração do direito à promoção na carreira, devido os critérios estabelecidos vincularem como pré-requisito à promoção, o exercício da atividade em sala de aula. Já outros estados, limitam a liberação aos integrantes da diretoria executiva. Há estados que liberam o dirigente sem prejuízo de suas funções e vencimentos.

Este capítulo buscou identificar as semelhanças e diferenças nos planos de carreira e remuneração do magistério de redes públicas de ensino da educação básica. Foram selecionadas categorias dos planos que caracterizam a atividade docente, a partir do ingresso, evoluindo para uma perspectiva de crescimento na carreira.

Constatou-se que nos tipos de admissão ao exercício da docência, se por um lado, os planos analisados seguem o princípio constitucional de ingresso no quadro efetivo pelo instrumento do concurso público de provas e títulos, por outro, as excepcionalidades que a Carta Magna aponta para formas de contratação virou regra, a ponto de se ter sistemas de ensino onde o número de contratos temporários ultrapassa o número de integrantes do quadro efetivo.

Com relação à formação continuada, percebe-se que há um descompasso entre os instrumentos legais aprovados nacionalmente, relativos à licença para o afastamento das atividades, pelos condicionantes impostos no plano local.

## **6 DESVELANDO OS PLANOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES DE REDES PÚBLICAS DE ENSINO DA EDUCAÇÃO BÁSICA PARAIBANA**

Analisa-se nessa seção as condições de trabalho e de remuneração do professor da rede pública estadual paraibana e da capital do Estado, João Pessoa. O estudo focaliza o período de vigência do Fundef e do seu substituto, o Fundeb.

No primeiro momento, o enfoque recai sobre o ano de 2003 quando entrou em vigor o Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação da rede pública estadual paraibana, instituído pela Lei nº 7.419/03, até as alterações ocorridas em 2011. O segundo momento é dedicado ao magistério da rede municipal de ensino de João Pessoa.

Para se realizar este estudo optou-se pela análise documental das legislações que normatizam a categoria dos professores e assim compreender como se processa a movimentação na carreira docente. Tal evolução é demonstrada pelas sucessivas posições de vencimentos possíveis de serem ocupadas, em decorrência da formação continuada e pelos reajustes coletivos concedidos pelo governo estadual no período. Desse modo, ao se traçar o perfil da remuneração docente no início da presente década até o presente, procurou-se evidenciar os reflexos das políticas de fundos de financiamento, na carreira e remuneração dos docentes paraibanos, fazendo-se uma interface com o Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN, definido pela Lei nº 11.738/08.

O instrumento utilizado para análise constituiu-se de uma matriz de vencimento demonstrativa da dispersão na carreira docente, compreendendo a remuneração por níveis de formação do professorado da rede estadual da Paraíba.

Para se chegar ao demonstrativo, comparou-se a situação do piso e do teto do vencimento, evidenciando-se em períodos específicos o poder aquisitivo do professor frente aos reajustes obtidos, ao mesmo tempo em que se expõe a posição do vencimento e de carreira ocupada pelos docentes paraibanos, com as alterações ocorridas no plano de carreira do magistério estadual.

### 6.1 Evolução da receita e despesa com pessoal da rede estadual

Nesta seção será analisada a evolução das receitas de diversas fontes do governo estadual da Paraíba, com destaque para as receitas correntes, a fim de se averiguar se essa evolução guarda correlação direta com a despesa de pessoal.

A tabela 3 apresenta tanto o crescimento da receita corrente quanto o do vencimento inicial do magistério público estadual.

**Tabela 3 - Receita corrente x Vencimento do magistério estadual**

| Ano         | Receitas correntes |              |               | Vencimento inicial |              |               |
|-------------|--------------------|--------------|---------------|--------------------|--------------|---------------|
|             | (R\$ mil)          | Variação (%) |               | Valor (R\$1,00)    | Variação (%) |               |
|             |                    | Anual        | Acumulada     |                    | Anual        | Acum.         |
| <b>2003</b> | 2.863.412          | -            | -             | 300,00             | -            | -             |
| <b>2004</b> | 3.120.242          | 8,97         | 8,97          | 300,00             | -            | -             |
| <b>2005</b> | 3.998.919          | 28,16        | 39,65         | 330,00             | 10,00        | 10,00         |
| <b>2006</b> | 4.549.172          | 13,76        | 58,87         | 363,00             | 10,00        | 21,00         |
| <b>2007</b> | 5.074.183          | 11,54        | 77,21         | 413,54             | 13,92        | 37,85         |
| <b>2008</b> | 5.806.148          | 14,43        | 102,78        | 509,15             | 23,12        | 69,72         |
| <b>2009</b> | 6.257.240          | 7,77         | 118,53        | 610,44             | 19,89        | 103,48        |
| <b>2010</b> | 6.904.312          | 10,34        | <b>141,13</b> | 661,55             | 8,37         | <b>120,52</b> |

**Fonte: Elaboração nossa a partir dos Balanços anuais do Estado da Paraíba, 2003-2010**

Nota: Foi tomado como parâmetro o vencimento do professor com formação de nível médio na modalidade normal e o crescimento das receitas correntes do governo estadual.

Segundo os dados acima a evolução das receitas correntes apresentou um crescimento superior ao do vencimento inicial dos professores da rede estadual. Enquanto a receita cresceu 141,13 %, o vencimento teve um crescimento de 120,50%. Tal fato demonstra que o poder público estadual optou por manter sob rígido controle a folha de pagamento do magistério.

Outro dado que comprova essa rigidez refere-se ao quantitativo de professores. Segundo a Secretaria Estadual da Educação, em 2003 havia 19.348 docentes em efetivo exercício na rede estadual de ensino e quatro anos após, esse número era de 17.248, ocorrendo uma redução de 2.100 professores em exercício. (PARAÍBA, 2008).

No plano nacional, a evolução das receitas combinado com a extinção da Desvinculação dos Recursos da União (DRU)<sup>36</sup>, representou mais recursos financeiros e que a União deve aplicar em educação.

Contudo, há fatores combinados que contribuíram para reduzir o impacto do crescimento dos recursos financeiros destinados à educação básica. A política de isenção fiscal, a manutenção do ensino superior e a inclusão da folha de pagamento dos docentes aposentados nos recursos vinculados, entre outros fatores,

<sup>36</sup> Mais informações no glossário.

colaboraram para que as alterações constitucionais ocorridas não contemplassem devidamente o magistério no relativo à remuneração, objetivo proposto e não cumprido pelo Fundef.

O referido fundo consistia em uma política de descentralização de recursos e atribuições, dispunha de um mecanismo em que governos estaduais, municipais e a União, contribuíam com recursos financeiros para a composição do fundo, sendo que, os estados, em sua maioria, em um volume maior do que a cota recebida com base no número de matrículas no ensino fundamental da sua rede.

Assim como aconteceu em vários estados, na Paraíba, a instituição do Fundef não foi combinada com a aprovação de um plano de carreira. A inexistência de uma política de pessoal para o grupo magistério em consonância com a legislação em vigor para todo o país ocasionou a prática de vantagens (Gratificação Temporal do Ensino Fundamental) sem legislação que autorizasse seu pagamento.

A prática de abonos foi o mecanismo recorrente utilizado por entes federados, em substituição a uma matriz salarial com vencimentos escalonados em ordem crescente, de acordo com o nível de formação acadêmica. Em alguns casos, parcela dos recursos do fundo reservada para a remuneração docente foi repassada ao final do ano na forma de décimo quarto salário, proveniente do rateio dos recursos, notadamente quando do fechamento dos balanços anuais, por força de um princípio previsto na Lei do Fundef<sup>37</sup>.

O contexto das reformas educacionais no país em anos recentes reflete, em parte, as lutas dos docentes pela melhoria das questões profissionais. Instituem-se instrumentos para o ingresso e a permanência do professor no quadro do magistério público e medidas que versam sobre a formação continuada e remuneração.

No entanto, percebeu-se que há um descompasso entre a definição de uma política e a sua efetivação. O caso da Paraíba é exemplar: somente após sete anos de vigência do Fundef, é que o governo estadual instituiu o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação do Estado da Paraíba.

A partir da análise dos reajustes do vencimento ocorridos com a implantação do plano de carreira, evidenciam-se as oscilações reais e projetivas da matriz dos vencimentos, fazendo o contraponto entre os indicadores deliberados pelo movimento docente e as políticas públicas definidas nacionalmente.

---

<sup>37</sup> Os recursos do fundo, incluída a complementação da União, quando for o caso, serão utilizados pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, assegurados, pelo menos, 60% (sessenta por cento) para a remuneração dos profissionais do magistério, em efetivo exercício de suas atividades no ensino. (BRASIL,1996b).

A definição de uma política pública que contemple a remuneração, a jornada de trabalho, as condições de exercício profissional e a formação continuada constituem consensos que há muito tempo demarcam pautas de documentos oficiais; de governos, representações sindicais, de associações profissionais e entidades ligadas à educação. Os poderes públicos expressam tais políticas em normativas legais como Estatutos do Magistério e Planos de Carreira e Remuneração, que representam avanços ou recuos, a depender da correlação de forças estabelecidas no processo de sua definição.

Um plano de carreira deve ser concebido como um instrumento que estimule os profissionais do magistério a ingressarem e permanecerem no exercício da docência. Entretanto, o descompasso entre as medidas aprovadas nas diversas instâncias, onde as pautas discutidas estabelecem metas, e sua efetiva aplicação, guardam distâncias por demais significativas. Nosso propósito foi averiguar os efeitos de políticas de financiamento da educação, e de forma singular, categorias inerentes ao exercício da profissão docente, como a carreira e a remuneração.

A rede estadual da educação básica da Paraíba, conforme dados do censo escolar de 2009, contava com 45.810 funções docentes, distribuídas pelas etapas da educação infantil, do ensino fundamental e do ensino médio. Como se viu anteriormente, pelo número de professores existentes, é fato comum sua submissão a múltiplas jornadas.

A função docente representa uma jornada de trabalho em um estabelecimento escolar, por isso o professor pode ser contado duplamente, pois é comum o docente se submeter a múltiplas jornadas e em mais de um estabelecimento e em diferentes redes públicas. Além de serem preenchidas com o pessoal do quadro efetivo, as funções docentes são completadas por contratação de forma precária, sem o instrumento do concurso público. Estimavas apontam um número de seis mil professores temporários na rede estadual de ensino da educação básica paraibana. Essa forma de contratação é autorizada por portarias e realizada por diretores de estabelecimentos de ensino através de um contrato administrativo padronizado e por tempo determinado, conforme demonstramos no capítulo anterior.

Essa prática de contratação temporária perdura há mais de vinte anos, Os professores com contrato *pro tempore* percebem um salário mínimo mais uma gratificação adicional de R\$ 100,00. Por um lado na desoneração da folha de

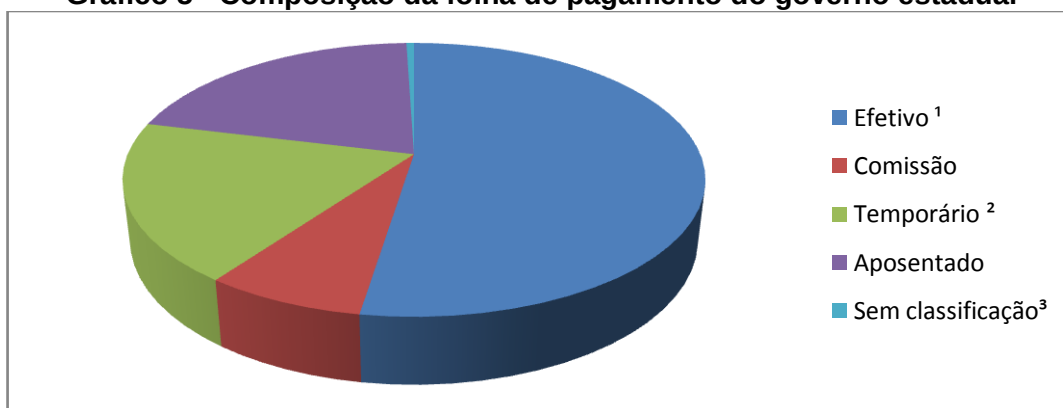
pagamento com os encargos sociais, e por outro, o uso eleitoral que faz dela os governantes, conforme registros na imprensa local:

As contratações de temporários retratam a comodidade dos governantes que ficam com isso desobrigados de arcar com os encargos sociais. Essa modalidade de contrato também serve para beneficiar os cargos eleitorais. (PROFESSORES..., 2009a).

Além das capitais, os estados também adotam tal mecanismo de contratação. Prova disso é a auditoria realizada na folha de pagamento dos servidores estaduais da Paraíba, em 2002, pelo Tribunal de Contas Estadual.

No gráfico 5 abaixo, nota-se que a contratação temporária representa a terceira categoria de despesa na folha de pagamento dos servidores estaduais, antecedida pelos servidores do quadro efetivos e aposentados, que ocupam respectivamente a primeira e a segunda posição.

**Gráfico 5 - Composição da folha de pagamento do governo estadual**



Fonte: Elaborado a partir do TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DA PARAÍBA, 2002.

Enquanto os contratos temporários representaram 18,83% do total de pagamentos, importaram 7,13% dos valores pagos. Essa disparidade é denotada também pelo valor *per capita* do servidor efetivo, com média salarial de R\$ 792,29, quando comparado com o valor pago ao servidor temporário de R\$288,06, ou seja, um valor quase três vezes inferior d'aquela atribuído ao efetivo. De um total de 84.366 servidores estaduais, os temporários representavam 19%, com valor médio da remuneração de R\$288,06, enquanto que o valor médio dos servidores efetivos era de R\$792,29. A tabela seguinte apresenta o detalhamento.

**Tabela 4 - Composição da folha de pagamento dos servidores estaduais da Paraíba - 2002**

| Natureza da situação funcional | Nº de Pagamentos |        | Valor total pago |        | Valor per capita (R\$) |
|--------------------------------|------------------|--------|------------------|--------|------------------------|
|                                | Absoluto         | %      | (R\$)            | (%)    |                        |
| Efetivo <sup>1</sup>           | 44.274           | 52,48  | 35.077.917       | 54,62  | 792,29                 |
| Comissão                       | 6.350            | 7,53   | 6.831.016        | 10,64  | 1.075,75               |
| Temporário <sup>2</sup>        | 15.887           | 18,83  | 4.576.367        | 7,13   | 288,06                 |
| Inativo                        | 17.432           | 20,66  | 17.461.840       | 27,19  | 1.001,71               |
| Sem classificação <sup>3</sup> | 423              | 0,50   | 272.572          | 0,42   | 644,38                 |
| Total                          | 84.366           | 100,00 | 64.219.711       | 100,00 | 761,20                 |

**Fonte: TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DA PARAÍBA, 2002**

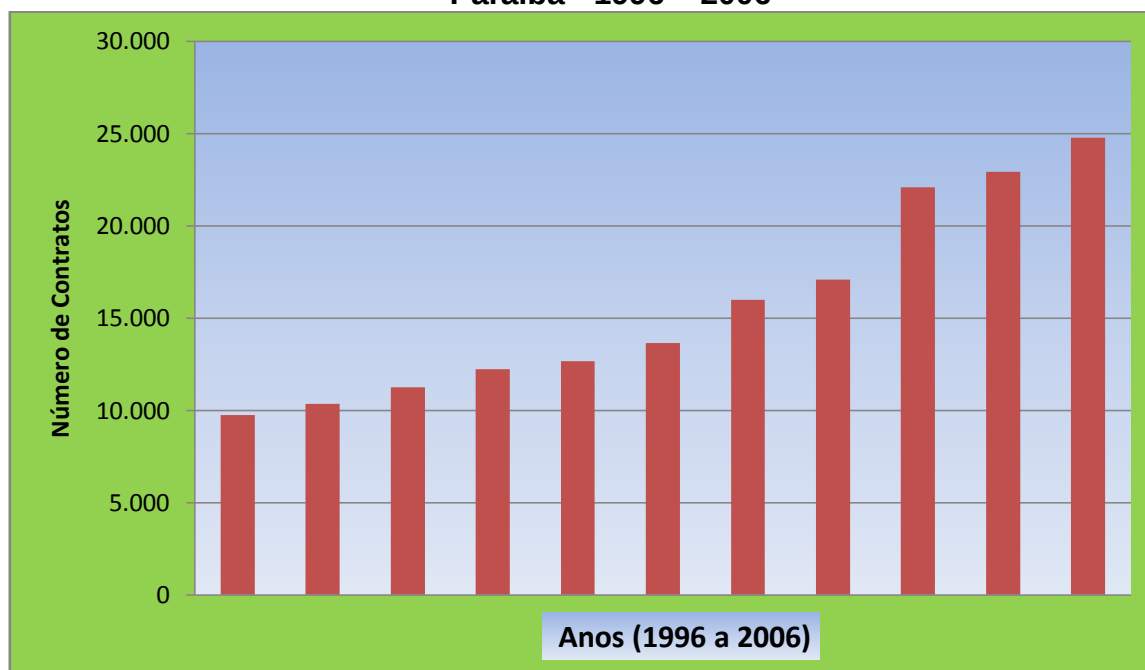
Notas: <sup>1</sup> excluindo os 3.604 servidores efetivos investidos em cargos em comissão.

<sup>2</sup> excluindo os 112 contratados que estão irregularmente investidos em cargo em comissão.

<sup>3</sup> os servidores da categoria "Sem classificação" não foram identificados na folha de pagamento em nenhuma das categorias existentes: efetivos, comissionados, temporários ou inativos.

Considerando o período de 1996 a 2006, quando vigorou o Fundef, os contratos temporários realizados pelo governo estadual da Paraíba passaram de quase 10 mil no início do período, para quase 25 mil contratados no final do período.

**Gráfico 6 - Evolução dos contratos temporários no serviço público estadual da Paraíba - 1996 – 2006**



**Fonte: Elaboração nossa a partir de TRIBUNAL DE CONTAS ESTADUAL DA PARAÍBA, 2010**

No período considerado, houve uma evolução da ordem de 150% (GRAF.6)

O número de contratos temporários continuou crescendo, o balanço anual do governo do estado em 2010, apresentou um contingente que ultrapassou 32 mil contratados temporariamente. A evolução da precarização do serviço público na Paraíba atingiu fortemente a categoria docente.

### **6.1.2 O enquadramento dos docentes estaduais no plano de carreira**

O plano de carreira aprovado organiza a carreira dos profissionais da educação enquadrando-os em três grupos que caracterizaram a situação dos professores em exercício na época da concepção do plano. Assim, os docentes concursados com formação pedagógica integraram o Quadro dos Efetivos.

O Quadro Extraordinário foi criado para atender a situação dos docentes que ingressaram na função, sem ser pelo instrumento do concurso público, pelo menos cinco anos antes da vigência da Constituição Federal de 1988 (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, Art.19), e, por último, o Quadro Especial, para os contratados sem prévio concurso após a data da edição do plano de carreira em 2003, e que por isso são despossuídos de estabilidade, e nem gozam das mesmas prerrogativas dos docentes que ingressaram pelas outras formas de provimento.

O Plano de Carreira do magistério estadual, definido pela Lei nº 7.419/03, foi estruturado em classes correspondentes a ascensão vertical devido aos níveis de formação docente: o nível médio na modalidade normal, classe A; o nível superior em licenciatura plena, classe B; com especialização, classe C; com mestrado, classe D; com doutorado, classe E.

As referências, representadas por algarismos romanos (de I a VII) designam a ascensão horizontal, a razão de 5% a cada cinco anos de interstício, observados os critérios de desempenho, aperfeiçoamento profissional e domínio de conhecimentos pedagógicos da respectiva área de atuação.

Na mudança da classe A para a classe B, há um acréscimo de 15%; para as classes subsequentes, 5% a cada titulação (Art.19, incisos I, II e III). Posteriormente a diferença relativa entre as classes foi modificada, como veremos mais adiante. Os docentes que não possuíam formação pedagógica constituíram os cargos em extinção. A remuneração era de R\$ 450,00, composta da somatória do vencimento de R\$ 300,00 com a gratificação de R\$ 150,00, para o docente com formação de nível médio na modalidade normal e jornada semanal de 25h.

A jornada foi distribuída com quatro quintos (4/5) para atividades diretas com os alunos e de um quinto (1/5) para as atividades didáticas como: planejamento, preparação de aulas e cadernetas escolares, correção de trabalhos e provas, reuniões pedagógicas e com os demais segmentos da escola, entre outras ações (hora atividade).

Em maio de 2005, o Governo Estadual da Paraíba promoveu alterações importantes no plano de carreira. A edição da Lei nº 7.730/05, instituiu o Quadro Complementar, onde o docente foi enquadrado com vencimento equivalente ao da referência inicial da classe B, do quadro dos efetivos, contudo não tinha o direito à evolução na carreira. Outra mudança introduzida foi o enquadramento dos regentes de ensino no Quadro Suplementar.

No ano de 2006, a categoria obteve um reajuste de 10%, elevando o vencimento-piso para R\$ 363,00. Foi o último ano de vigência do Fundef, ocasião em que se debatia no parlamento o seu sucessor.

Por um lado, havia os defensores da sua manutenção, com o argumento dos efeitos positivos no aumento das matrículas, e da remuneração do magistério em redes municipais de regiões mais pobres. Por outro, havia os que se posicionavam contrários, por inibir abertura de novas matrículas nas outras etapas e modalidades da educação básica e por não financiar a remuneração dos docentes não atuantes no ensino fundamental, o que provocou desníveis de vencimentos entre docentes com igual nível de formação e jornada de trabalho.

Para preencher o vazio existente com o fim da vigência do Fundef em 2006, foi promulgada pela União a Medida Provisória nº 339/06, como a base legal de prosseguimento a uma política de financiamento, com um mecanismo de distribuição dos recursos vinculado às matrículas.

O corpo da norma refletiu o debate em curso realizado entre governos e entidades vinculadas à educação. Entre as questões importantes para a carreira docente, foi conceituada a remuneração, quem são os profissionais do magistério e o significado de efetivo exercício.

O ano de 2007 foi palco de debates envolvendo os governos da União e demais unidades federativas, entidades educacionais representativas da sociedade civil e parlamentares. As discussões apontaram no sentido de definir um fundo de financiamento para toda a educação básica pública, compreendendo as etapas e modalidades e, no seu bojo, a fixação de um piso salarial nacional para o magistério.

Em 2008, baseado no valor do piso salarial definido no acordo nacional de 1994, o Ministério da Educação (MEC), apresentou uma proposta de piso salarial no valor de R\$ 850,00, para uma jornada de 40h semanais. Por sua vez, a CNTE apresentou uma proposta intermediária no valor do piso, ao mesmo tempo em que resgatava a especificidade da carreira profissional de conformidade com a formação

do docente: de R\$1.050,00 para o docente de nível médio, e de R\$ 1.575,00 para o professor com licenciatura plena, vinculado à jornada de trabalho semanal de 30h.

No intuito de viabilizar a aprovação do piso, o governo federal elevou a proposta para R\$ 950,00 para uma jornada semanal de no máximo 40h, e de, no mínimo, um valor proporcional para jornadas diferenciadas. Tal proposta estabeleceu um canal de negociação com os entes federativos e entidades envolvidas no processo, que resultou na aprovação da Lei nº 11.738/08, que instituiu o PSPN.

A seguir, focaliza-se o debate que permeou a transição para um novo fundo de financiamento e seus desdobramentos na carreira e remuneração do magistério paraibano.

### **6.1.3 O magistério estadual paraibano no contexto de uma nova política de financiamento**

A definição do PSPN teve desdobramentos na rede estadual de ensino da Paraíba. No quesito jornada, era praticava uma jornada de 25h, de forma que para essa carga horária, o valor do piso ficaria reduzido para R\$ 593,75 (TAB. 5).

Observou-se ainda que, para 2009, a lei aprovada franqueou aos poderes públicos estaduais e municipais contabilizar no cômputo do piso os adicionais existentes. Como isto foi considerado, o magistério paraibano não teve inicialmente vantagem salarial substancial com o novo piso, pois se adicionando ao vencimento às gratificações pelo exercício da docência ou na função de suporte pedagógico, o total final ultrapassou o piso nacional em 7,30%.

Assinala-se também que na distribuição da jornada, a rede estadual da Paraíba tinha uma fração inferior para horas atividades (H.A) do que a prevista pela lei do piso. Essa mudança creditou mais horas aulas na carga horária semanal que passou de 25h para 30h (TAB. 6).

**Tabela 5 - PSPN x Remuneração e jornada do magistério paraibano-2008**

| PSPN<br>(R\$) | Distribuição da<br>Jornada semanal (h) |          |     | Piso - PB<br>(R\$) | Distribuição da<br>Jornada semanal (h) |          |     |
|---------------|----------------------------------------|----------|-----|--------------------|----------------------------------------|----------|-----|
|               | Total                                  | Regência | H.A |                    | Total                                  | Regência | H.A |
| 593,75        | 25                                     | 17       | 8   | 636,85             | 25                                     | 20       | 5   |
| 950,00        | 40                                     | 27       | 13  | 1.018,95           | 40                                     | 32       | 8   |

Fonte: Elaboração própria a partir de BRASIL, 2008; PARAÍBA, 2008

A vantagem mais significativa deveu-se a elevação em 60% (de um quinto para um terço) nas horas atividades dos docentes da rede estadual. Ampliar o tempo para as horas atividades representou melhoria nas condições de trabalho, pelo fato do docente dispor de mais tempo para a preparação exigida ao exercício da função.

A tabela acima simula a correlação entre jornadas e remuneração. Percebe-se um descompasso entre a remuneração e as jornadas. Enquanto a remuneração do docente estadual se configurou num valor superior ao do PSPN, na distribuição da jornada, até então praticada, tinha valores a mais para as horas de interação com os alunos, e a menos para as horas atividades, contrastando com a aprovada nacionalmente.

No final de 2008 o governo estadual promoveu alterações no plano de carreira: elevou de 15% para 20%, a diferença entre a remuneração do docente com nível médio com a remuneração do docente com licenciatura plena; ampliou a jornada de trabalho semanal para 30h, distribuindo 20h para interação direta com os alunos, e 10h para atividades didáticas decorrentes da referida interação, como a formação continuada e atividades departamentais, igualando com a distribuição prevista pela lei do piso (TAB. 6).

**Tabela 6 - Remuneração e jornada: PSPN X Piso paraibano – jan. 2009**  
(com formação em nível médio na modalidade normal)

| Pisos salariais (R\$1,00) |           | Distribuição da Jornada semanal (h) |                  |       |
|---------------------------|-----------|-------------------------------------|------------------|-------|
| PSPN                      | Piso - PB | Regência                            | Horas atividades | Total |
| <b>712,50</b>             | 776,93    | 20                                  | 10               | 30    |
| <b>950</b>                | 1.035,91  | 27                                  | 13               | 40    |

Fonte: Elaboração própria a partir de BRASIL, 2008a; PARAÍBA, 2011a

Em maio de 2009, a remuneração do magistério paraibano obteve outro reajuste, continuando superior, com pouca margem, ao valor atualizado do PSPN.

Enquanto o piso nacional foi definido em R\$ 849,30 para uma jornada de 30h semanais, o piso remuneratório do docente paraibano, com mesma jornada, foi elevado para R\$ 854,61.

O artigo 5º da Lei nº11.738/08, que instituiu o PSPN, estabeleceu janeiro como mês de sua atualização, utilizando-se como critério o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente para o exercício seguinte, nos termos da Lei no 11.494/2007, que instituiu o Fundeb.

A Portaria Interministerial nº 1.227, de 31 de dezembro de 2009, reajustou o valor mínimo do Fundeb para 2010 em 15,94%, que elevaria o valor do PSPN para R\$ 1.312,85. No entanto, o percentual que contemplou o piso foi rebaixado para 7,86%, além do fato de incidir sobre o valor do Piso de 2008, de R\$ 950,00, elevando-o para R\$ 1.024,67.

O Ministério da Educação (MEC) assim procedeu a partir de um parecer da Advocacia Geral da União (AGU), que julgou indevido o reajuste do piso com base no valor do custo aluno de 2009, por conta da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) <sup>38</sup>.

A CNTE discordou do parecer da AGU, até porque a ação mencionada, ateve-se às questões de desconsiderar o piso enquanto vencimento, mais como o conjunto dos valores pagos (a qualquer título) e das frações destinadas à distribuição da carga horária semanal prevista na Lei que instituiu o PSPN.

A discussão no plano nacional entre o valor oficial do PSPN e o defendido pela CNTE trouxe reflexos no plano local. No início de março de 2010, antecedendo a decisão do MEC, o governo estadual reajustou o valor do piso em 5% através de medida provisória (MP nº 146/10). Tal medida garantia o pagamento da diferença que por ventura existisse quando da definição do índice oficial para todo o país.

Assim posto, ao final do mencionado mês foi sancionado uma nova Medida Provisória (MP nº 151/10), assegurando ao piso local o percentual de 7,86%, retroagindo seus efeitos a partir de janeiro de 2010.

Em maio de 2010, foi elevado o percentual entre as classes (Lei nº 9.085/10), passando a ter as seguintes diferenças relativas:

- a) da classe A para Classe B, 25%;
- b) da Classe A para Classe C, 30%;
- c) da Classe A para Classe D, 35%;
- d) da Classe A para Classe E, 40%.

O processo eleitoral de 2010 trouxe a mudança da composição política do governo estadual. Uma das primeiras medidas do novo governo que assumiu em janeiro de 2011, em relação ao magistério, foi a revogação do escalonamento entre as classes anteriormente referido. Esse fato e o não atendimento da pauta de

---

<sup>38</sup> Trata-se da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.167/08, movida no Supremo Tribunal Federal (STF) contra a Lei que regulamentou o PSPN, pelos governadores dos estados do Rio Grande do Sul, Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina e Ceará. Em 2011, o STF julgou improcedente a Ação, por não existir estudos técnicos que justificasse os motivos da Ação.

reivindicações, como a do piso salarial enquanto vencimento base da categoria, levou os professores a entrar em greve em 2009.

Além da questão salarial dos professores efetivos, a pauta de reivindicações que incluiu: eleições diretas em todas as escolas públicas estaduais em todas as cidades, independente do número de habitantes; aumento na gratificação dos diretores das escolas, conforme o padrão das mesmas; criação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos funcionários das escolas públicas estaduais; realização de concurso público para todos os cargos da educação; remuneração para prestadores de serviço e *pró-tempores* equivalente ao pessoal do quadro permanente e de acordo com o seu grau de qualificação; mudanças de níveis automáticas por tempo de serviço para o magistério; agilidade nas progressões funcionais; expediente único de 6 horas para funcionários de escola e nomeação imediata das direções eleitas.

Um item da pauta chama a atenção. O contratado temporariamente, pelas sucessivas renovações realizadas a cada ano, levou as instancias representativas da categoria a incorporar na pauta de suas reivindicações a equiparação com os efetivos, inclusive levando-se em conta sua formação. A conjuntura foi marcada por ameaças por parte do governo, como a de corte de ponto e da rescisão dos contratos temporários (cerca de 6 mil), fato esse que provocou a pouca adesão desse segmento ao movimento, apesar de constar da pauta de reivindicações a equiparação com os integrantes do quadro efetivo. Sobre o assunto assim se expressou o dirigente sindical:

Não chegamos a 100% porque temos muitos prestadores de serviço que não aderiram à greve, com receio de demissão. E olhe que muitos deles estão sem receber remuneração desde o início do período letivo, que foi em fevereiro. (GREVE..., 2011).

As medidas tomadas pelo governo, com a edição da Medida Provisória nº 175/ 11, objetivou incorporar ao vencimento, a gratificação de 40% (GED/GEAP), Observa-se que o vencimento (piso) praticado na rede estadual continuou um pouco acima do PSPN (TAB.7).

**Tabela 7 - Comparativo: PSPN x Piso paraibano – fev. 2011**  
(com formação em nível médio na modalidade normal)

| Pisos salariais<br>(R\$1,00) |           | Distribuição da Jornada semanal<br>(h) |                  |       |
|------------------------------|-----------|----------------------------------------|------------------|-------|
| PSPN                         | Piso - PB | Regência                               | Horas atividades | Total |

|                 |          |    |    |    |
|-----------------|----------|----|----|----|
| <b>890,98</b>   | 926,17   | 20 | 10 | 30 |
| <b>1.187,97</b> | 1.234,04 | 27 | 13 | 40 |

Fonte: Adaptado pelo autor a partir de BRASIL, 2008a; PARAÍBA, 2011a

Na tabela seguinte aponta-se a trajetória profissional de um docente. Em destaque a composição da remuneração de 1996 a 2010, período compreendido pela aplicação de políticas de fundos de financiamento educacional.

Observa-se a transitoriedade de adicionais como: a gratificação pelo efetivo exercício no ensino fundamental, a gratificação por hora-aula suplementar e a gratificação temporal educacional, que apresentam especificidades quanto aos limites impostos à sua concessão, em consonância com os objetivos propostos pelas políticas de fundos de financiamento educacional.

Na sequência temos a remuneração dos respectivos anos. Em destaque a correspondência entre os valores e a trajetória da formação profissional; Licenciatura Curta em 1996, Licenciatura Plena em 1997, especialização em 2005.

Verifica-se também o final de carreira em 2007, momento em que a remuneração foi convertida em proventos em decorrência da aposentadoria.

Entre os adicionais destacam-se, por apresentarem valores simbólicos, salário família de R\$ 0,90 (noventa centavos) e a antecipação de aumento de R\$ 9,27. Outro dado que chama a atenção é a desvinculação do ADTS do vencimento, quando foi convertido em Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada em 2003.

**Tabela 8 – Composição da remuneração do magistério estadual da Paraíba – 1996-2010**

| (R\$ 1,00) |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |                |                 |               |               |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-----------------|---------------|---------------|
| Nº         | 1996          | 1997          | 1998          | 1999          | 2000          | 2001          | 2002          | 2003          | 2004          | 2005          | 2006          | 2007           | 2008            | 2009          | 2010          |
| I          | 73,38         | 231,24        | 231,24        | 231,24        | 231,24        | 231,24        | 342,06        | 468           | 468           | 594,59        | 645,15        | 1093,82        | 1.159,00        | 1413,4        | 1554,7        |
| II         | 14,67         | 57,81         | 57,81         | 57,81         | 57,81         | 57,81         | 102,61        | 140,4         | 140,4         | 140,4         | 140,4         | -              | -               | -             | -             |
| III        | 73,38         | 15,91         | 15,91         | 31,82         | 57,73         | 65,91         | 41,82         | 234           | 234           | 237,83        | 258,05        | -              | -               | -             | -             |
| IV         | 73,38         | -             | -             | -             | -             | -             | -             | -             | -             | -             | -             | -              | -               | -             | -             |
| V          | -             | -             | 59,66         | 119,32        | 216,48        | 247,16        | 156,81        | -             | -             | -             | -             | -              | -               | -             | -             |
| VI         | -             | -             | -             | -             | -             | -             | -             | 105,3         | -             | -             | -             | -              | -               | -             | -             |
| VII        | -             | -             | -             | -             | 72,84         | 105,21        | 15            | -             | -             | -             | -             | -              | -               | -             | -             |
| VIII       | -             | -             | 0,9           | 0,9           | 0,9           | 0,9           | 0,9           | 0,9           | 0,9           | 0,9           | -             | -              | -               | -             | -             |
| <b>IX</b>  | <b>234,81</b> | <b>304,96</b> | <b>365,52</b> | <b>441,07</b> | <b>637,00</b> | <b>708,26</b> | <b>659,20</b> | <b>948,60</b> | <b>843,30</b> | <b>973,72</b> | <b>1043,6</b> | <b>1093,82</b> | <b>1.159,00</b> | <b>1413,4</b> | <b>1554,7</b> |
| X          | -             | 9,27          | 9,27          | 9,27          | 9,27          | 9,27          | 9,27          | -             | -             | -             | -             | -              | -               | -             | -             |
| XI         | 234,81        | 314,23        | 373,89        | 449,46        | 646,27        | 717,53        | 668,47        | 948,60        | 843,30        | 973,72        | 1043,6        | 1093,82        | 1.159,00        | 1413,4        | 1554,7        |
| XII        | 78,27         | 104,74        | 104,74        | 110,04        | 158,15        | 203,79        | 189,87        | 269,44        | 239,3         | 276,57        | 296,42        | -              | -               | -             | -             |
| XIII       | -             | -             | -             | -             | -             | 611,1         | -             | -             | -             | 77,78         | -             | -              | -               | -             | -             |

**Fonte: Dados da pesquisa**

**LEGENDA**

I – Vencimento

II – Adicional por Tempo de Serviço (a partir de 2003, Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI)

III – Gratificação de Regência de Classe

IV – Gratificação Isonômica

V – Gratificação pelo Efetivo Exercício no Ensino Fundamental

VI – Gratificação por Hora-aula (aulas suplementares)

VII – Gratificação Temporal Educacional

VIII – Salário-família

IX – Total da remuneração

X – Antecipação de aumento

XI - Décimo Terceiro Salário

XII – Férias

XIII – Atrasados

A seguir, focaliza-se o resultado da pesquisa na rede municipal de ensino de João Pessoa.

## **6.2 A rede municipal de ensino do município de João Pessoa: políticas de financiamento da remuneração docente**

Neste tópico tratar-se-á da política de financiamento do magistério de João Pessoa, capital do Estado da Paraíba. Inicialmente, será abordado o incremento das receitas do município de João Pessoa considerando-se o período de 1996 a 2008 e as despesas com pessoal.

A seguir, observar-se-á as despesas com o quadro do magistério municipal, identificando os possíveis desdobramentos embutidos nas políticas públicas de financiamento educacional, a partir dos mecanismos instituídos pelos fundos; a forma de contratação e o acesso ao quadro do magistério municipal evidenciam as

condições de trabalho e salário docente, e o que foi definido nos planos de carreira e remuneração. Ao mesmo tempo, verifica-se a evolução da remuneração do docente no período citado, e, até que ponto o incremento de receitas implicou no aporte de mais recursos à educação, especificamente em relação à remuneração do magistério rede municipal de ensino de João Pessoa.

Os desdobramentos de políticas públicas nacionais nas finanças do município se manifestam, no período indicado, pela presença de dois fundos de financiamento da educação, notadamente pelos mecanismos adotados por eles na movimentação de recursos vinculados, e como tudo isso se configura nas matrizes salariais.

Foi considerado como objeto de análise a rubrica de despesa “pessoal e encargos sociais” como suporte de verificação, por um lado, do potencial financeiro do município frente aos limites constitucionais estabelecidos quanto ao gasto das receitas, por outro, se o magistério municipal foi contemplado na mesma proporção do crescimento da folha de pagamento dos servidores municipais de uma maneira geral.

As fontes da pesquisa são os balanços financeiros anuais do município de João Pessoa e as fichas financeiras anuais dos comprovantes de pagamento da remuneração dos docentes da rede municipal de ensino, nos exercícios financeiros do período considerado, como também trabalhos pioneiros sobre o tema como o de Sousa Junior (2003).

Os dados obtidos foram submetidos à análise estatística. A metodologia utilizada consistiu em determinar a evolução anual das receitas<sup>39</sup> no período, em particular da Receita Corrente Líquida (RCL), e de forma singular, como se refletiu na remuneração do magistério municipal. Recortou-se intervalos de tempos que ocorreram situações importantes como o decréscimo do comprometimento da receita com a remuneração.

---

<sup>39</sup>Partiu-se de 2003, ano em que entrou em vigor a portaria da Secretaria do Tesouro Nacional nº 517/02, a qual aprovou a 2ª edição do Manual de Elaboração do Relatório Resumido da Execução Orçamentária, cujo anexo, contém o demonstrativo descrito no artigo 53 da Lei de Responsabilidade Fiscal (LC nº 101/00), utilizado pelos entes federados na determinação da Receita Corrente Líquida (RCL).

### 6.2.1 Evolução da receita e despesa com pessoal da rede municipal de ensino de João Pessoa

Inicialmente, procura-se analisar a evolução das receitas do município e a corresponde despesa com pessoal, ao longo de seis anos que antecederam ao ano da pesquisa sobre a composição da remuneração do magistério municipal de João Pessoa.

Verificou-se que a Receita Corrente Líquida (RCL) cresceu mais do que a despesa com pessoal. Enquanto que a receita mais do que dobrou no período, a participação da despesa com pessoal evoluiu em 65,19%.

**Tabela 9 - Percentual de comprometimento da receita x despesa com pessoal de João Pessoa - 2003-2008**

| Ano                 | RCL            | Despesa com Pessoal | %        |
|---------------------|----------------|---------------------|----------|
| 2003                | 359.657.480,35 | 175.109.171,26      | 48,69    |
| 2004                | 451.481.650,15 | 227.548.977,62      | 50,40    |
| 2005                | 535.229.217,64 | 217.383.581,81      | 40,62    |
| 2006                | 603.518.851,74 | 268.570.129,18      | 44,50    |
| 2007                | 692.563.286,59 | 240.835.888,40      | 34,77    |
| 2008                | 840.664.422,41 | 289.266.477,53      | 34,41    |
| <b>Variação (%)</b> | <b>133,74</b>  | <b>65,19</b>        | <b>-</b> |

Fonte: Elaborado a partir de SEMANÁRIO OFICIAL, Balanços anuais, 2003-2008

Observou-se a redução do comprometimento da receita em relação à despesa com pessoal, no início do período era de 48,69%, caiu para 34,41% em 2008, ficando abaixo do limite estabelecido pela Lei de Responsabilidade Fiscal em todos os anos (TAB. 9).

Tomamos como referência para esse tópico, a adequação do plano de carreira e remuneração do magistério da rede municipal frente à Lei nº11.738/08, que definiu o PSPN. Apreciamos também os embates entre governos e representações da categoria dos professores, durante o período que culminou com a negociação salarial entre governo municipal e o magistério da educação básica da capital, compreendendo os meses de abril e maio de 2009.

Na tabela seguinte compara-se a evolução da receita vinculada com a variação da remuneração no período 2003-2010, constata-se um crescimento superior da receita vinculada, como se percebe na tabela abaixo, a receita cresceu 194,30%, ao passo que a remuneração cresceu 100,11%, guardando uma defasagem de 47,07%, ou seja, o magistério municipal foi reajustado pela metade, quando comparado ao incremento das receitas.

**Tabela 10 – Receita vinculada x Remuneração docente de João Pessoa - 2003-2010**

| <b>Ano</b>          | <b>Receita<br/>(R\$1.000,00)</b> | <b>Remuneração<br/>(R\$ 1,00)</b> |
|---------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| <b>2003</b>         | 249.662                          | 756,25                            |
| <b>2004</b>         | 289.427                          | 786,50                            |
| <b>2005</b>         | 349.590                          | 859,32                            |
| <b>2006</b>         | 391.949                          | 760,82                            |
| <b>2007</b>         | 452.325                          | 1.158,77                          |
| <b>2008</b>         | 618.940                          | 1.250,72                          |
| <b>2009</b>         | 719.356                          | 1.375,79                          |
| <b>2010</b>         | 734.756                          | 1.513,37                          |
| <b>Variação (%)</b> | <b>194,30</b>                    | <b>100,11</b>                     |

Fonte: SEMANÁRIO OFICIAL, Balanços anuais, Números especiais, 2003-2010; Fichas financeiras anuais do docente no período 2003-2010

Nessa direção apontou o processo de negociação entre a prefeitura e os trabalhadores em educação. O discurso do poder executivo foi permeado pela redução das expectativas de arrecadação, especificamente do Fundo de Participação dos Municípios (FPM).

Segundo o Secretário da Administração de João Pessoa, o reajuste foi concedido após estudos sobre a queda do FPM (R\$ 3,5 milhões) e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - Fundeb, cuja estimativa apontava uma redução de R\$ 10 milhões, dos R\$ 86 milhões previstos inicialmente para 2009. Segundo o Secretário da Administração e Recursos Humanos, o reajuste custaria um incremento na folha do magistério de recursos da ordem de R\$ 1 milhão/mês.

Os professores da rede municipal de ensino obtiveram 47,5% de reajuste sobre o vencimento base entre 2005 e 2008, mesmo assim a precarização do trabalho docente ficou evidente no baixo valor hora-aula dos professores prestadores de serviço na declaração do Secretário Municipal da Administração:

[...] atualmente a remuneração total de um professor da educação básica I, para um regime de 40h, é de R\$ 1.068,84. Já o professor da educação básica II, com a mesma jornada de trabalho recebe como remuneração total R\$1.997,00 (incluídas: gratificações por serviço especial, percentual do pó de giz e quinquênios). O reajuste em 2009 foi de 10%, superior ao de 2008 que foi de 8,5%. “Os professores prestadores de serviço foram reajustados no valor hora-aula, passando de R\$ 5,40 para R\$ 6,00”. (PROFESSORES..., 2009b, grifo nosso).

Geralmente o poder executivo apresenta uma situação que não é comum para a maioria da categoria, o que leva a falsear dados. Para o dirigente sindical, os

valores pagos pela prefeitura diferem dos citados pelo representante do poder público, a começar pela jornada de trabalho semanal, onde predomina a jornada de 25h. A carga horária oficial da prefeitura é de 25h e não 40h. Além disso, os professores que hoje recebem acima de R\$1.000,00 são aqueles que dobram o expediente, “[...] Contudo apenas cerca de 200 profissionais se encontram nessa situação.” (PROFESSORES..., 2009b).<sup>40</sup>

No entanto, o dirigente sindical reconhece que nas negociações houve avanços, na medida em que o reajuste foi estendido aos aposentados, mantendo a paridade com os docentes da ativa. Já para os professores prestadores de serviço foram contemplados com 10h para capacitação e planejamento (horas atividades), como já dispunham os docentes do quadro efetivo.

[...] Ainda tivemos avanço na “gratificação pela dobra de carga horária do professor”, que no caso dos polivalentes, passou de R\$ 232 para R\$ 401, enquanto dos licenciados saltou de R\$ 432 para R\$ 526 [...]. (PROFESSORES..., 2009, grifo nosso).

Porém, o reajuste foi insuficiente para equivaler à dupla jornada de trabalho o dobro do vencimento. A Gratificação de Serviço Especial (GSE) para quem amplia jornada de trabalho em outro turno, apresenta indícios de precarização do trabalho docente, pois a GSE corresponde de 45% do vencimento (TAB.11).

A instituição da Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI) foi o artifício utilizado pela prefeitura para desvincular adicionais do vencimento. Formada pelo somatório de adicionais percebidos pelas categorias funcionais, quer pelo exercício de funções comissionadas ou de qualquer outra natureza, por conta da desvinculação, permanece em valores constantes, mesmo que outros componentes da remuneração variem como foi o caso do vencimento e da gratificação por horas de atividades em maio de 2009.

A criação da VPNI seguiu a norma determinada pela reforma administrativa encetada pelo governo federal em 1998, com a edição da Emenda Constitucional n. 59, a qual modificou o artigo 37 inciso XIV, dando seguinte redação: “os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores”. (BRASIL, 1998).

A progressão horizontal na rede municipal de João Pessoa é realizada a cada 3 anos, para tanto, o candidato deve obter uma pontuação mínima de 300 pontos.

---

<sup>40</sup> Entrevista concedida por um dirigente sindical ao Jornal da Paraíba de 15 de maio de 2009.



|      |     |     |        |        |        |        |        |        |        |        |       |          |          |          |          |
|------|-----|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|----------|----------|----------|----------|
| IV   | -   | -   | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | 10,91 | 18,79    | -        | -        | -        |
| V    | 72  | 72  | 98,88  | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -     | -        | -        | -        | -        |
| VI   | -   | -   | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -     | -        | -        | 195      | -        |
| VII  | -   | 300 | 330,48 | -      | 300    | -      | -      | -      | -      | -      | -     | -        | -        | 300      | -        |
| VIII | -   | -   | -      | 111,25 | 111,25 | 111,25 | 123,61 | 140,05 | 145,65 | 145,65 | -     | 249,63   | 270,85   | -        | 358,1    |
| IX   | -   | -   | 6,18   | 22,25  | 22,25  | 22,25  | 24,72  | 56,02  | 58,26  | 58,26  | 58,26 | 58,26    | -        | -        | -        |
| X    | -   | -   | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -     | -        | 77,05    | 77,05    | 77,05    |
| XI   | 300 | 750 | 667,14 | 578,48 | 878,48 | 578,48 | 642,75 | 756,25 | 786,5  | 859,32 | 760,8 | 1.158,77 | 1.250,72 | 1.565,15 | 1.628,84 |

**Fonte: Dados da Pesquisa**

**LEGENDA**

I – Vencimento

II – Abono provisório

III – Adiantamento décimo terceiro salário

IV – Complemento Salarial

V – Gratificação de Produtividade

VI – Gratificação pelo Exercício do Cargo em Comissão (GECC)

VII – Gratificação de Serviço Especial (GSE)

VIII - Adicional das Horas Atividades (H.A)

IX - Quinquênios

X - Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI)

XI – Total da Remuneração

As vantagens diferem quanto a sua vinculação ou não ao vencimento. O adicional das horas atividades é vinculado, enquanto a VPNI, que substituiu o quinquênio, e a GECC não é. O docente quando no exercício de direção escolar passou a acumular o adicional das horas atividades com a gratificação de direção, conforme definido pela revisão do plano de carreira em 2010. (JOÃO PESSOA, 2010).

Quando comparada a composição da remuneração do magistério nos meses de abril e maio de 2009, percebe-se que enquanto a GSE variou em 20%, a gratificação pelo exercício de direção escolar e a vantagem pessoal não sofreu alteração. Enquanto em abril/09 a VPNI correspondia a 17,07% do vencimento, em maio de 2009 só representou 15,5% do vencimento, ou seja, a VPNI não sofre correção. Observa-se também que em 2006 o docente teve a remuneração reduzida em função da perda da gratificação das horas atividades no valor de 30% do vencimento. Na tabela seguinte apresenta-se a composição remuneratória do professor da educação básica II.

**Tabela 12 – Composição remuneratória do professor da educação básica II da rede municipal de João Pessoa – PB (1996-2010)**

R\$ 1,00

| Nº  | 1996  | 1997  | 1998  | 1999   | 2000   | 2001   | 2002   | 2003   | 2004   | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | 2010    |
|-----|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| I   | 123,6 | 123,6 | 164,8 | 444,98 | 472,88 | 472,88 | 540,26 | 594,29 | 618,06 | 618,06 | 733,77 | 792,47 | 859,83 | 945,81 | 1040,38 |
| II  | 184   | 184   | 144   |        |        |        |        |        |        | 77,26  |        |        |        |        |         |
| III | 6,18  | 6,18  | 8,2   | 22,25  | 47,21  | 47,21  | 54,03  | 59,43  | 61,81  | 92,71  | 92,71  | 92,71  |        |        |         |

|      |        |        |       |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |         |
|------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| IV   | 74,16  | 84,04  | 118,7 |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |         |
| V    |        |        |       | 111,25 | 118,02 | 118,02 | 135,07 | 148,57 | 154,52 | 154,52 | 220,13 | 237,74 | 257,95 | 283,74 | 312,11  |
| VI   |        |        |       |        |        |        | 86,4   | 86,4   | 86,4   | 86,4   |        |        |        |        |         |
| VII  |        |        |       |        |        |        |        |        |        |        | 17,36  | 17,36  |        |        |         |
| VIII |        |        |       |        |        |        |        |        |        |        |        |        | 110,07 | 110,07 | 110,07  |
| IX   | 387,9  | 397,82 | 435,7 | 578,48 | 637,31 | 637,31 | 815,76 | 888,69 | 920,79 | 1029   | 1064   | 1140,3 | 1227,9 | 1339,6 | 1462,56 |
| X    |        | 512,68 |       | 11,08  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |         |
| XI   | 129,30 | 132,61 | 145,2 | 192,83 | 212,44 | 212,44 | 271,92 | 296,23 | 306,93 | 343    |        |        |        |        |         |

## LEGENDA

I - Vencimento

II - Abono provisório

III - Quinquênios

IV - Grat. Produtividade Magistério

V - Grat. Horas/Atividades

VI - Grat. de Serviço Especial

VII - Complemento

VIII - VPNI

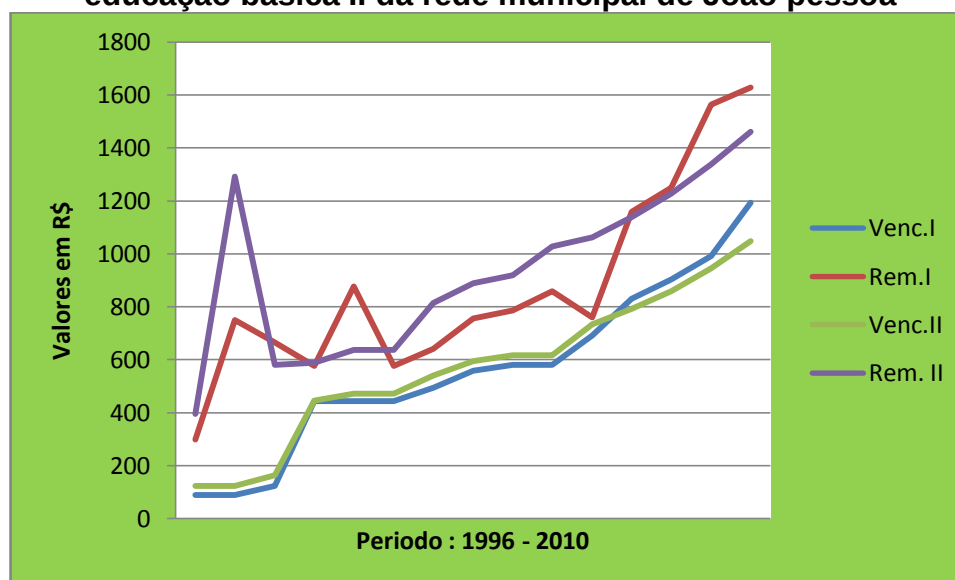
IX - Remuneração

X - Parcela em atraso

XI - Remuneração de Férias

No gráfico seguinte, cruzam-se a evolução remuneratória dos dois casos.

**Gráfico 7 – Evolução remuneratória de docentes da educação básica I e da educação básica II da rede municipal de João pessoa**



No gráfico acima se esboça a trajetória da remuneração do professor da educação básica I. No início do período, com três anos de serviço, tinha nível médio, em 1998 enquadrou-se na classe de licenciatura de curta duração, no ano seguinte na de licenciatura plena. Em 2009, ascendeu a classe de especialização (*lato Sensu*). Observa-se que em nesse momento seu vencimento e sua remuneração ultrapassou o do docente da educação básica II. Já o docente da educação básica II

tinha no início do período a licenciatura curta, em 1998 ingressou na classe de licenciatura plena, quando ficou até atingir o final de carreira.

No quadro seguinte descrevem-se os principais adicionais encontrados.

**Quadro 12 - Vantagens da remuneração do magistério de João Pessoa**

| Descrição                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>Vantagem Pessoalmente Nominalmente Identificada - VPNI</u> , toda importância financeira percebida pelas categorias funcionais [...] pagas em razão da incorporação de retribuição pelo exercício da função de direção, chefia ou assessoramento, cargo em comissão ou de qualquer outra natureza, bem como o adicional por tempo de serviço. É desvinculada do vencimento ou remuneração e não poderá ser incorporada. (JOÃO PESSOA, 2008a).                                                                                                                                                                                                                         |
| Horas de Atividades (H.A.)- cinco horas da jornada semanal de 25h, do professor efetivo no exercício da docência em exercício nas escolas municipais corresponderá a um adicional de 30% do vencimento, extensivo aos portadores de doenças graves (cardíacas, pulmonares, cerebral, AIDS, etc) impedidos de exercer as atividades pedagógicas. O pagamento das 05 (cinco) horas de atividades fica condicionado ao professor de apresentar a frequência mensal da atividade de docência firmada pelo diretor escolar, e ao, O adicional de 30% será também devido profissional de suporte pedagógico, e aos diretores e vice-diretores de escolas. (JOÃO PESSOA, 2010). |
| Gratificação de Serviço Especial (GSE) - Atribuída a servidor ou a grupo de servidores pelo desempenho de tarefas e missões especiais ou excedentes as atribuições normais do cargo ou da função, ou, ainda, pela participação em comissões, grupos ou equipes de trabalho, de natureza transitória, constituído pelo Chefe do Poder Executivo Municipal. (JOÃO PESSOA, 1993),                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Gratificação pelo Exercício do Cargo em Comissão (GECC), concedida ao diretor e vice-diretor de estabelecimento de ensino. Varia conforme o número de alunos da escola. (JOÃO PESSOA, 1998).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

**Fonte: Elaborado pelo autor com base na legislação referida**

Na matriz da remuneração (TAB.13), estão distribuídos os valores do vencimento e dos adicionais que compõem a remuneração docente.

A distribuição dos valores foi ordenada segundo o nível de formação pedagógica e pelo tempo no serviço público. Com a criação da VPNI em 2008, ocorreu com a absorção do adicional por tempo de serviço, passando, a partir daí, não variando conforme o vencimento, e não sendo mais concedida aos ingressantes após essa data.

**Tabela 13 - Composição da remuneração do quadro do magistério municipal de João Pessoa para jornada de 25h semanais - maio 2009**

| Nível           | T.Serv.<br>(ano) | Composição dos vencimentos (R\$ 1,00) |     |     |      |      | Total |
|-----------------|------------------|---------------------------------------|-----|-----|------|------|-------|
|                 |                  | Venc.                                 | H.A | GSE | VPNI | GECC |       |
| <b>Médio</b>    | 0-5              | 630                                   | 189 | -   |      |      | 819   |
|                 | 10 - 15          | 669                                   | 201 | 401 | -    | -    | 1271  |
|                 | 25-30            | 709                                   | 213 | -   |      |      | 922   |
| <b>L.Curta</b>  | 22               | 777                                   | -   | 350 | 133  | 220  | 1480  |
| <b>L. pleno</b> | 0 - 5            | 840                                   | 252 |     |      |      | 1092  |
|                 | 10 - 15          | 892                                   | 267 | -   | -    | -    | 1159  |

|                   |         |      |     |   |   |      |
|-------------------|---------|------|-----|---|---|------|
|                   | 25-30   | 946  | 284 |   |   | 1230 |
| <b>Latu Sensu</b> | 0-5     | 993  | 298 |   |   | 1291 |
|                   | 10 - 15 | 1054 | 316 | - | - | 1370 |
|                   | 25-30   | 1118 | 335 |   |   | 1453 |
|                   |         |      |     |   |   |      |
| <b>Mestre</b>     | 0-5     | 1174 | 352 |   |   | 1526 |
|                   | 10-15   | 1245 | 374 | - | - | 1619 |
|                   | 25-30   | 1321 | 396 |   |   | 1717 |
|                   |         |      |     |   |   |      |
| <b>Doutor</b>     | 0-5     | 1387 | 416 |   | - | 1803 |
|                   | 10 - 15 | 1529 | 459 | - | - | 1988 |
|                   | 25-30   | 1686 | 506 |   |   | 2192 |
|                   |         |      |     |   |   |      |

R\$ 1,00

**Fonte: Dados da Pesquisa**

Nota-se que o adicional das horas atividades é o mais comum de ser encontrado enquanto os outros refletem situações de direitos adquiridos anteriormente a edição da Lei nº 11.404/08. (JOÃO PESSOA, 2008b).

Outra situação encontrada é quanto ao quadro dos prestadores de serviço para uma jornada mensal. No caso de professores de disciplinas específicas, a remuneração mensal é baseada no valor hora-aula de R\$ 6,00 e jornada mensal de 90h, ou seja: R\$ 540,00 (o produto de R\$ 6,00 por 90h mensais). (APÊNDICE E).

Esses profissionais não têm os mesmos direitos que seus equivalentes do quadro de provimento efetivo como, por exemplo, a ascensão na carreira. Por outro lado, da sua remuneração são deduzidos os valores relativos à contribuição previdenciária do INSS, amparando do ponto de vista do direito previdenciário. Contudo, foram tributados com o Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISS), até o ano de 2011. A remuneração bruta e a remuneração líquida de dois tipos de professores que compõem os docentes prestadores de serviço atuantes na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental. Denominado de professor polivalente, percebe de remuneração mensal um salário mínimo (bruto). Já o que atua nos anos finais do ensino fundamental (professor de disciplina) recebe remuneração superior em 16% a dos docentes dos anos iniciais do ensino fundamental. (APÊNDICE F). Os prestadores de serviços têm tratamento diferenciado, tanto na ausência de uma carreira profissional, quanto na inferioridade da remuneração percebida, quando comparada à de seus colegas de igual formação e tempo de serviço integrantes do quadro efetivo,

### **6.2.3 Políticas de bonificação por mérito: o programa “Escola Nota 10”**

Nos Estados Unidos, o pagamento por mérito é um adicional à composição da remuneração e não o principal fator que define o salário final dos professores. A dificuldade de identificar e mensurar o mérito do desempenho docente e relacioná-la

à aprendizagem dos alunos, um produto do trabalho em equipe, está sendo crucial para desestimular a utilização desse mecanismo de remuneração.

Contudo, onde se enfatiza as competências, categoria-chave do pensamento neoliberal, a constante vigilância pela contenção dos gastos, é encarada como meio de envolver todos com o objetivo de ganhar a premiação, ou seja, instalou-se nas escolas a competitividade, a vigilância, o controle nas relações de trabalho, induzindo “incertezas e inseguranças” ao docente, pela obrigação constante de redefinir o fazer pedagógico. (BOURDIEU, 1998, grifo nosso).

A competitividade é de tal ordem que tem estimulado o ajustamento das estratégias de aprendizagem à preparação dos alunos para os testes, pois só assim, o professor ganhará mais quando um número determinado de turmas atingirem a média pré-determinada, caso contrário a gratificação vai se restringindo em valores de ordem decrescente.

Nesse sentido, Ravitch (2010), Secretária-adjunta de Educação dos Estados Unidos no governo de George W. Bush, defensora da política educacional americana - fundamentada em metas, testes padronizados, responsabilização do professor pelo desempenho do aluno – reviu sua posição, após defender por 20 anos um modelo que inspirou políticas educacionais em outros países, entre eles o Brasil.

Para a autora, em vez de aperfeiçoar a educação, o sistema em vigor nos Estados Unidos está formando apenas alunos treinados para fazer testes. Avaliações padronizadas dão uma fotografia instantânea do desempenho. Elas são úteis como informações, mas não devem ser usadas para recompensas e punições, porque, quando as metas são altas, educadores encontram uma maneira de aumentar artificialmente as pontuações.

Avalia-se que muitos vão gastar horas a fio preparando seus alunos para responderem a esses testes. No entanto, os alunos não vão aprender os conteúdos exigidos nas disciplinas, eles vão apenas aprender a fazer essas avaliações.

Outras experiências internacionais como a do Reino Unido, a remuneração por desempenho foi instituída em 2000. Quando o docente consegue atingir o teto da carreira, numa matriz composta de nove faixas salariais, após processo avaliativo, recebe um bônus de 2 mil libras esterlinas (aproximadamente R\$ 6.000,00), incorporáveis à remuneração. (MINHOTO; PENNA, 2011).

Observa-se que redução de custos, eficiência, eficácia, atingir metas, faz parte do vocabulário comum, e vem sendo objeto de barganha por parte dos gestores públicos, para conceder a bonificação por desempenho em experiências

relatadas inspiradas na ideologia advinda do berço das reformas neoliberais: os Estados Unidos e o Reino Unido. Falando a respeito, Apple assinala que:

As preocupações sobre a redução dos custos e “eficiência” tendem a se sobrepor à substância educacional na maioria dos casos. As razões pedagógicas e sociais para uma avaliação docente não devem ficar reduzidas a simplesmente descobrir se nossos professores estão agindo “eficientemente,” mas também devemos considerar o contexto mais amplo em que trabalham e com os recursos de que podem precisar para realmente fazer diferença numa sociedade dilacerada por desigualdades. (APPLE,1999, p.74).

No Brasil, a introdução de tais políticas sucedeu-se com a reforma administrativa introduzida pela Emenda Constitucional n. 19/98, que acresceu ao texto constitucional do artigo 39, o parágrafo 7º.

Lei da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios disciplinará a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão, autarquia e fundação, para aplicação no desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, treinamento e desenvolvimento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público, “inclusive sob a forma de adicional ou prêmio de produtividade”. (BRASIL, 1998, grifo nosso).

Na rede estadual de São Paulo, o bônus por desempenho é baseado em metas a serem atingidas numa relação de 2,4 salários por 100% das metas alcançadas, entre elas, o cumprimento integral da carga horária pelo docente. Os critérios para o docente concorrer à bonificação segue o receituário verificado em outras localidades:

- 1) Apresentar maior pontuação no processo avaliativo;
- 2) Ter maior tempo de permanência na unidade de ensino;
- 3) Apresentar maior pontuação na tabela de frequência.

As perspectivas do governo estadual, expressas nas justificativas, é de que, com a implantação dessa política são de que isso promova ganhos em função do esforço e dedicação pessoal (valorização do mérito); torne a carreira mais atrativa; incite o aperfeiçoamento individual; e permita direcionar o aperfeiçoamento para áreas onde as deficiências são visíveis e melhorar a gestão escolar com vistas a melhorar os resultados educacionais. (SÃO PAULO, 2009b).

Como se vê, as perspectivas apontam para ações setorializadas e limitadas ao plano individual, se contrapondo os interesses coletivos e profissionais da categoria dos docentes, expressos em seus fóruns deliberativos.

Outra questão que atesta o reconhecimento da baixa remuneração do magistério praticada pelos entes federados é a adoção de políticas compensatórias. Na rede estadual da Paraíba, a norma jurídica remete-se a três possibilidades:

- 1) O Decreto nº 32.160 de 2011, institui bônus por desempenho de R\$ 230,00, para aqueles que desempenhem suas atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, quando exercidas no âmbito das unidades escolares da rede pública estadual;
- 2) Lei nº 9.133 de 2010, estabelece o direito ao pagamento de meia entrada para o ingresso de professores e especialistas da educação básica da rede pública estadual que fizerem prova de tal condição, mediante a exibição de carteira funcional expedida pela Secretaria Estadual da Educação em estabelecimentos e eventos culturais.
- 3) A Lei nº 9.147 de 2010, concede o abatimento de 50% na compra de passagens, no guichê da empresa ou em trânsito, nas linhas de transportes de passageiros estaduais, aos professores de escolas da educação básica ou instituições de ensino superior, da rede pública do Estado da Paraíba, portando Carteira de Identificação Funcional emitida por entidade representativa dos professores.

Na rede municipal de ensino de João Pessoa, tem-se um programa de bonificação com características semelhantes aos descritos, é o “Prêmio Escola Nota 10”, Instituído pelo Decreto nº 6.492, de 17 de março de 2009.

O texto normativo regulamenta a concessão de bônus por mérito, pela avaliação de competências e habilidades, categorias importantes da política neoliberal. Os objetivos apontam para a promoção de mudanças qualitativas no processo educativo das escolas públicas da rede municipal, ao identificar e combater os fatores que interferem na construção de uma escola de qualidade.

Art. 2º - O prêmio escola nota 10 é baseado na valorização do desempenho e da gestão escolar, com a finalidade de “avaliar o grau de desenvolvimento de competências e habilidades dos alunos e dos trabalhadores da educação” que atuam nas Escolas Municipais do Ensino Fundamental, fornecendo referenciais importantes que orientem os procedimentos necessários, para a efetiva operacionalização do processo educativo pela rede municipal de ensino. (JOÃO PESSOA, 2011, grifo nosso).

Ao estabelecer metas de desempenho a serem atingidas, premia apenas os que ficarem com os resultados quantitativos dentro da média estabelecida como padrão.

Art. 4º - [...] Reconhecer e premiar os trabalhadores em educação de cada EMEF que apresentarem “resultados globais de acordo com a média estabelecida, considerando as metas definidas”. (JOÃO PESSOA, 2011, grifo nosso).

O instrumento para o acompanhamento das metas estabelecidas para as escolas é estruturado por um conjunto de indicadores de atividades do cotidiano nas unidades de ensino, que abrangem as categorias e pontuações concentradas na gestão escolar, em atividades transdisciplinares e na aprendizagem dos alunos.

**Quadro 13 – Indicadores de avaliação do prêmio “Escola Nota 10” na rede municipal de ensino de João Pessoa**

| Instrumentos de avaliação                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Pontuação |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1) Gestão Escolar <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentos de regularidade escolar</li> <li>• Manutenção e conservação do patrimônio</li> <li>• Redução das despesas de custeio</li> </ul>                                                                                                                 | 30%       |
| 2) Atividades transdisciplinares <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projetos desenvolvidos na escola</li> <li>• Projeto Político-Pedagógico (PPP) - gestão e desempenho das ações propostas no PPP.</li> <li>• Informática educacional - utilização anual de pelo menos 70% dos alunos matriculados.</li> </ul> | 10%       |
| 3) Avaliação da aprendizagem dos alunos<br>(de 6 turmas, 5 alcançarem média 5)                                                                                                                                                                                                                                        | 50%       |
| 4) Avaliação de frequência na formação continuada (mínimo de 75% )                                                                                                                                                                                                                                                    | 10%       |
| Total do vencimento                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 100%      |

Fonte: Adaptado a partir de JOÃO PESSOA, 2011

Observa-se que só metade da pontuação diz respeito ao trabalho de interação direta com os alunos. Enquanto o percentual de incentivo à formação continuada é de 10%, o relativo à gestão é de 30%, o que obriga, de certa forma, o envolvimento do professor com atividades de gestão escolar, além das que já realiza com os alunos.

Neste capítulo, analisou-se a evolução das receitas das esferas públicas administrativas paraibanas, comparando-as com os reajustes salariais concedidos ao magistério das respectivas redes de ensino.

Paralelamente fez-se um contraponto com as políticas compensatórias guiadas pelos preceitos da ideologia neoliberal de eficácia e eficiência, praticados em diferentes contextos. O “prêmio escola nota 10” na rede municipal de ensino de João Pessoa, foi visto nesse contexto, pela semelhança que apresenta com outras experiências, como o enfoque na gestão escolar, na assiduidade dos professores, do tempo de experiência na unidade de ensino.

Simultaneamente, avaliaram-se os aspectos danosos ao processo educativo - pelo seu caráter coletivo - de se estabelecer a competitividade nas escolas, pelo sentimento de controle e vigilância sobre o trabalho individual, e a constante necessidade de adequação dos professores às exigências do modelo neoliberal instaurado, baseado em competências.

Nota-se que procedimentos que limitam premiações a uma parte restrita da categoria, contribuem, a nosso ver, para precarizar a carreira docente. A distribuição de certa quantia vinculada ao valor do vencimento, por um lado, tem intensificado o trabalho dos professores com outras atribuições além da sala de aula; por outro, o redirecionamento permanente de suas atividades tem gerado apreensões com vistas ao processo educativo, de caráter coletivo, incompatível com o enfoque individualizado, característico das premiações.

## 7 CONCLUSÕES

As políticas educacionais implantadas a partir de meados dos anos de 1990, ensejaram a necessidade de valorização do magistério, como condição para se atingir uma educação de qualidade almejada por todos. A baixa remuneração do magistério se apresenta como uma das causas de desestímulo ao ingresso e permanência na atividade docente. Esse fato tem se refletido nas diretrizes das reformas educacionais ocorridas desde então, que indicam a implantação de planos de carreira e remuneração contemplando a formação continuada e o piso salarial profissional nacional.

Percebe-se ao longo deste estudo, o aprofundamento da precarização da atividade docente, pelo crescente número de contratos temporários, quando comparado ao número de efetivos. Identifica-se que, após três anos da aprovação da lei do piso salarial, há estados que não a cumpre, tanto com relação ao vencimento quanto a distribuição da jornada de trabalho semanal. Quanto a esse tema, os professores temporários não dispõem desse benefício conferido aos efetivos, geralmente são remunerados por aulas dadas. Nota-se que sobre esse tema, há diversidade de tratamento, tanto quanto a fração do tempo destinado, quanto entre etapas de ensino da educação básica.

Anotar-se também a falta de uma política de financiamento que determine a participação de cada esfera pública, de forma proporcional ao seu potencial financeiro. Quando se fala na construção de um sistema nacional de educação, é preciso que se incorporem a educação escolar na sua totalidade; desde a educação básica ao ensino superior.

O fim da Desvinculação dos Recursos da União mediante as Emendas Constitucionais n. 59/09, e de n. 68/11, já referidas, permitiu a integralização de importantes recursos ao orçamento geral da educação na esfera da União.

O desvirtuamento de objetivos propostos pelos fundos educacionais focalizados tem sido prática comum. A valorização do magistério seria um deles, mas a simples destinação de um percentual de 60% dos recursos para a remuneração do magistério, não foi capaz de garantir melhoria salarial, a exemplo da rede estadual da Paraíba que ultrapassou o referido valor, mesmo praticando um salário que não atende as necessidades mínimas do professor.

Se por um lado, a inclusão das obrigações patronais e previdenciárias do magistério retira recursos da ordem de 10%; por outro, a existência de fontes de

financiamento da educação que não participam da composição dos fundos, constituem elementos que negam a recuperação salarial do magistério da rede estadual. Tal problemática implica diretamente na impossibilidade de melhoria do padrão de vida dos docentes, forçados a continuar exercendo múltiplas jornadas de trabalho para sobreviver.

As políticas de remuneração e carreira do magistério da educação básica, apesar de amplamente citadas na reforma educacional vigente e, sem dúvida, ter inspirado alguns passos importantes, ficaram muito aquém dos objetivos proclamados. Dentre os referidos passos encontram-se a regulamentação do art. 6º da Lei do Piso, as novas diretrizes nacionais para a carreira dos profissionais do magistério pelo Conselho Nacional de Educação. A normativa promulgada na Resolução CNE/CEB nº 02/09 e no Parecer CNE/CEB nº 09/09, constituem os instrumentos para a adequação ou formulação dos planos de cargos, carreiras e remuneração do magistério ao PSPN.

Outro passo relevante foi a Conferência Nacional de Educação (CONAE, 2010). O documento final propõe a ampliação gradativa dos atuais percentuais do PIB para a educação até que, em 2014, seja atingido um mínimo de 10%.

Além da mencionada desvinculação de recursos, procurou-se ressaltar neste texto, a origem das fontes de financiamento da educação. Neste sentido, procurou-se ressaltar os impostos por se constituírem nas principais fontes de financiamento. Entre as contribuições, destaca-se o Salário-Educação, como fonte suplementar de recursos.

Quanto à distribuição de recursos no âmbito dos sistemas de ensino da educação básica, esta se dá, a partir do mecanismo instituído pelos fundos, mediante a vinculação dos recursos às matrículas. Ressalta-se ainda que, os fundos de financiamento da educação, enquanto políticas de descentralização, são definidos com limites à participação da União na alocação de recursos para a educação básica, implicando numa maior participação dos estados e municípios na formação dos fundos estaduais.

As políticas de financiamento planejadas pela reforma educacional vigente apontam, entre os seus objetivos, melhorias nas condições de trabalho, configuradas em planos de carreira e remuneração.

Porém, ao contrário do que foi preconizado, assiste-se ao crescimento, nunca visto, de formas precárias de acesso à atividade docente, cujo trabalho se efetiva em condições adversas e contrastando com o que induz a legislação vigente.

Os planos de carreira dos sistemas de ensino pesquisados, apresentam-se bastante 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.

A correlação de forças do movimento docente organizado, demonstra avanços quando sua participação em fóruns educacionais dá-se de forma paritária. Em outros casos, observa-se uma ausência de participação dos docentes na definição de melhorias para a carreira docente, redundando em prejuízos para a categoria do magistério público.

A participação dos representantes dos docentes em instâncias decisórias do poder público, tem aberto o espaço de discussão com outros setores da sociedade. A eficácia desse procedimento, no entanto, não tem garantido benefícios para o magistério. A falta de paridade nas decisões tomadas em instâncias avaliadoras e definidoras, pela fragilidade da correlação de forças estabelecidas, em detrimento dos professores, pelas relações desiguais de poder estabelecidas, pelo caráter clientelista imperante na sociedade, leva a legitimação das políticas que alijam os professores dos benefícios que deveriam ser garantidos pelo tipo de trabalho que exercem.

Frente ao exposto, são previsíveis as consequências e condições contemporâneas para o exercício profissional, no âmbito das políticas educacionais no setor público. O contexto de redirecionamento das políticas educacionais vem trazendo fortes implicações para as condições de trabalho dos professores. Do ponto de vista físico, há toda sorte de dificuldades, no âmbito da implementação de políticas focalizadas e residuais.

Assim, convive-se com salas sem condições de trabalho, móveis desgastados ou em péssimas condições de manutenção, ausência de equipamentos, falta de manutenção, de material de consumo e de investimento em bens de capital e equipamentos. Ao lado disso, tem-se a tendência de uma redefinição do próprio trabalho profissional, com as formas de precarização do trabalho docente, no que se refere ao acesso, à jornada de trabalho e outros procedimentos que regulam e intensificam a atividade educativa. Não há tempo assegurado para estudar e refletir,

e para desenvolver projetos de construção do conhecimento escolar, junto aos educandos.

No contexto atual, o exercício do magistério configura-se como uma profissão árdua. São extensas as exigências e precárias as condições de trabalho oferecidas, além do salário inferior, depara-se com baixo prestígio social. O descrédito da profissão nos indica que, se não houver a luta e o engajamento da categoria à causa da dignidade profissional, a valorização do magistério persistirá sem grandes perspectivas de consolidação e que a precarização do trabalho docente continuará. Não se pode pensar em educação de qualidade sem antes reconhecer-se a necessidade de valorização dos profissionais do magistério, que, ao que parece, no Brasil, não ocorre. A procura pela excelência do ensino nas redes públicas está diretamente ligada à valorização do magistério, não apenas no que se refere aos salários, mas, sobretudo, a garantia da formação continuada.

Depois de uma história de lutas, os profissionais da educação no Brasil dispõem hoje de instrumentos legais importantes para que a primazia da valorização do educador saia do plano da retórica e converta-se em ações concretas de política de Estado. Contudo, a lei, por si só, é ineficaz. Faz-se imperioso construir e pôr em prática novas formas de exercício do poder. Confiamos que é preciso educar, formar os diferentes atores envolvidos no processo educativo, para que se crie e se estabeleça novas formas de poder.

Por fim, os dados empíricos levantados apontam na direção de confirmar a nossa hipótese de que as políticas públicas de financiamento da educação têm aprofundado a precarização do trabalho docente. Merecem destaque: o avanço das contratações temporárias; a falta de estímulo à formação continuada; a ampliação das atividades dos professores sem uma contrapartida na remuneração; as múltiplas jornadas a que têm de se submeter, numa mesma rede de ensino ou em diferentes redes de ensino, públicas e privadas; a percepção de rendimentos inferiores aos dos outros profissionais com mesma formação, figuram entre outras evidências.

Desse modo, torna-se difícil ao professor - que pensa, inventa, articula e organiza projetos de intervenção - exercer suas atividades, cujo produto é a mediação na busca pelo conhecimento, diante das limitações de aprendizagem individuais e coletivas, e a formação da consciência crítica dos alunos. Por último, a defesa de políticas educacionais rumo à universalização do ensino e a disputa pelo fundo público para o financiamento da remuneração do magistério é uma tarefa a ser exercida pelos próprios docentes nas lutas organizadas em suas instâncias representativas, na busca de sensibilização da sociedade pela importância da educação e do papel desempenhado pelos professores na formação das futuras gerações.

## REFERÊNCIAS

ABREU et al. **Plano de Carreira e Remuneração**. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

ADORNO, T. **Educação e emancipação**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

AGOSTINHO, S. **De Magistro**. São Paulo: Vozes, 2009.

ALMEIDA, J.S. Prática de ensino e estágio supervisionado na formação de professores. **Cadernos de pesquisa nº 93**, FCC, São Paulo, 1995.

ALMEIDA, J. **História da instrução pública no Brasil, 1500 a 1889**. Brasília: INEP, 2000.

ALVES, T.; PINTO, J. **Remuneração e características do trabalho docente no Brasil**: um aporte dos dados do Censo Escolar e da PNAD. Trabalho apresentado no âmbito da “Pesquisa observatório da remuneração docente” (CAPES/INEP/SECAD), UEMG, Belo Horizonte, jul. 2011.

AMADO, T.; BRUCHINI, C. Mulheres na escola; algumas reflexões sobre o magistério feminino. **Cadernos de pesquisa nº 64**, FCC, São Paulo, fev. 1988.

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. In: GENTILI, P.; SADER, E. (Org.). **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

APPLE, M.; TEITELBAUN, K. Está o professorado perdendo o controle de suas qualificações e do currículo? **Teoria & educação**, Porto Alegre, n. 4, p. 62-73, 1991.

APPLE, M.. Relações de classe e de gênero e modificações no processo de trabalho docente. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 60, p. 3-14, fev. 1987.

\_\_\_\_\_. Ensino e trabalho feminino: uma análise comparativa da história e ideologia. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 64, p. 14-23, fev. 1988.

\_\_\_\_\_. **Trabalho docente e textos**: economia política das relações de classe e de gênero em educação. Porto Alegre: Artes médicas, 1995.

\_\_\_\_\_. Se avaliar o professor é a resposta, qual é a pergunta? In: VEIGA, I.; CUNHA, M. (Org.). **Desmistificando a Profissionalização do Magistério**. Campinas: Papirus, 1999, p. 67-79.

ARCIA, G.; AVARES, C.; SCOBIE, T. Financiamento da educação e a reforma educacional: um marco para a sustentabilidade. In: **Financiamento da educação na América Latina**. Programa de Promoção da Reforma Educativa na América Latina (PREAL). Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999, p.123-157.

ARQUIVO HISTÓRICO ULTRAMARINO. Ministério do Ultramar. **Brasil**: capitânias: elementos informativos, Lisboa, 1793.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago 2004.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho. 2.ed. 10<sup>a</sup>. reimpr. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARELARO, L. Financiamento e Qualidade da Educação Brasileira: algumas reflexões sobre o documento “Balanço do Primeiro ano do Fundef – Relatório MEC”. In: DOURADO, L. F. (Org.). **Financiamento da Educação Básica**. Campinas, SP: Autores Associados, 1999, p. 27-46.

\_\_\_\_\_. Resistência e submissão: a reforma educacional na década de 1990. In: KRAWCZYK, N.; CAMPOS, M.; HADDAD, S. **O cenário educacional latino-americano no limiar do século XXI**: reformas em debate. Campinas, SP: Autores Associados, 2000, p. 95-116.

ARELARO, L.; GIL, J. Política de fundos na educação: duas posições. In: LIMA, M.; DIDONET, V. (Org.) **FUNDEB**: avanços na universalização da educação básica. Brasília: Inep, 2006, p.71-88.

ARENDT, H. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

ARROYO, M. Operários e educadores se identificam: que rumos tomará a educação brasileira?. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, 1980, n.5, p. 05-23.

\_\_\_\_\_. Quem de-forma o profissional do ensino. **Revista de Educação da AEC**. Brasília, ano 14, n. 58, p. 7-15, out. /dez. 1985.

BANCO MUNDIAL **Priorities and strategies for education**: a Word Bank sector review. Washington D.C. 1995.

BARRO, S. Como os países financiam suas escolas? In: **Financiamento da educação na América Latina**. Programa de Promoção da Reforma Educativa na América Latina - PREAL. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999, p.19-91.

BEHRING, E; BOSCHETTI, I. **Política Social**: fundamentos e história. 4.ed. São Paulo: Cortez, 2008

BELÉM. Prefeitura Municipal. Lei Ordinária n.º 7.502, de 20 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém. **Diário Oficial do município**, Belém, 21 dez. 1990.

\_\_\_\_\_. Lei Ordinária nº 7.528, de 05 de agosto de 1991. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério do Município de Belém. **Câmara Municipal de Belém**. Belém, 1991. Disponível em: [http:// www.cmb.pa.gov.br/](http://www.cmb.pa.gov.br/) Leis. Acesso em: 08 ago. 2011.

\_\_\_\_\_. Lei Ordinária nº 7.673, de 21 de dezembro de 1993. Dispõe sobre o sistema de promoção do Grupo Magistério da Secretaria Municipal de Educação, e dá outras providências. **Câmara Municipal de Belém**. Belém, 1993. Disponível em: [http:// www.cmb.pa.gov.br/](http://www.cmb.pa.gov.br/) Leis. Acesso em: 08 ago. 2011.

\_\_\_\_\_. Lei Ordinária nº 8.487, de 29 de dezembro de 2005. Dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento, ao funcionário do grupo magistério, vantagem pecuniária prevista no art. 37, inciso VI da Lei nº 7.528, de 05 de agosto de 1991, e dá outras providências. **Diário Oficial do município**, Belém, 29 dez. 2005.

BELO HORIZONTE. Prefeitura Municipal. Lei nº 7.235 de 27 de Dezembro de 1996. Dispõe sobre o quadro especial da secretaria municipal de educação, institui o plano de carreira dos servidores da educação da prefeitura municipal de belo horizonte, estabelece a respectiva tabela de vencimentos e dá outras providências. **Câmara Municipal de Belo Horizonte**. Belo Horizonte, 1996. Disponível em: [www.cmbh.mg.gov.br/legislacao](http://www.cmbh.mg.gov.br/legislacao). Acesso em: 31 out. 2011a.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Lei 7577, de 21 de setembro de 1998. Define jornada de trabalho da área educacional. **Câmara Municipal de Belo Horizonte**. Belo Horizonte, 1998. Disponível em: [www.cmbh.mg.gov.br/legislacao](http://www.cmbh.mg.gov.br/legislacao). Acesso em: 31 out. 2011b.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Lei nº 9.985, de 22 de novembro de 2010. Concede reajustes remuneratórios aos servidores e empregados públicos da administração direta e indireta do Poder Executivo e dá outras providências. **Câmara Municipal de Belo Horizonte**. Belo Horizonte, 2010. Disponível em: [www.cmbh.mg.gov.br/legislacao](http://www.cmbh.mg.gov.br/legislacao). Acesso em: 31 out. 2011.

BOA VISTA. Prefeitura Municipal. Lei nº 1.145, de 20 de maio de 2009. Dispõe sobre a estrutura de cargos, carreira e remuneração do quadro de provimento efetivo do professor público da educação básica da prefeitura municipal de Boa Vista - RR, e dá outras providências. **Diário Oficial do Município**, Boa Vista, 27 maio 2009.

BOILEAU, E. **Histoire générale de Paris XIII siècle**: Le livre des Métiers. Paris: Imprimerie nationale, 1879.

BOTTOMORE (Ed.). **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Zahar, 1988.

BOURDIEU, P. **Contrafogos**: táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BRASIL. Constituição (1891). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Brasília: **Senado**, 1891. 24 p.

\_\_\_\_\_. Constituição (1967). Emenda constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969. Limita aos municípios a aplicação de 20% de sua receita tributária no ensino primário, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 out. 1969.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). Constituição República Federativa do Brasil. Brasília: **Senado**, 1988. 168 p.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). Emenda constitucional n.14, de 12 de setembro de 1996. Modifica o artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 set. 1996.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). Emenda Constitucional n. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 jun.1998.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). Emenda Constitucional n. 24, de 01 de dezembro de 1983. Estabelece a obrigatoriedade de aplicação anual, pela União, e nunca menos de treze por cento, e pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, no mínimo, vinte e cinco por cento da renda resultante dos impostos, na manutenção e desenvolvimento do ensino. **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 dez. 1983.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). Emenda constitucional n. 53, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos art.7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 dez. 2005.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). Emenda constitucional n. 59, de 11 de novembro de 2009. Acrescenta § 3º ao art. 76 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para reduzir, anualmente, a partir do exercício de 2009, o percentual da Desvinculação das Receitas da União incidente sobre os recursos destinados à manutenção e desenvolvimento do ensino de que trata o art. 212 da Constituição Federal, dá nova redação aos incisos I e VII do art. 208, de forma a prever a obrigatoriedade do ensino de quatro a dezessete anos e ampliar a abrangência dos programas suplementares para todas as etapas da educação básica, e dá nova redação ao § 4º do art. 211 e ao § 3º do art. 212 e ao caput do art. 214, com a inserção neste dispositivo de inciso VI. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 nov. 2009.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). Emenda Constitucional n. 68, de 21 de dezembro de 2011, altera o artigo 76, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), prorrogando a desvinculação das receitas da União. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 dez. 2011.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil. Quadro comparativo 1946/1967/1969/ 1988. Brasília: **Senado**, 1991.

\_\_\_\_\_. Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE). Portaria interministerial nº 1.227, de 28 de dezembro de 2009. Estima a composição das receitas do Fundeb para o exercício de 2010 e fixa o cronograma de repasse da complementação da União para o exercício de 2010, na forma prevista no art.6º, §1º da Lei nº 11.494/2007, c/c art.4º da Lei nº 11.738/2008, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 28 dez. 2009a.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 09 ago.1943.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 55.551, de 12 de janeiro de 1965. Regulamenta a Contribuição Social do Salário-Educação. Brasília, **Senado**, 1965.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de

maio de 1943, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 28 ago.1967.

\_\_\_\_\_. Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos, **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jan. 1949.

\_\_\_\_\_. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores, **Diário Oficial da União**, Brasília, 26 jun.1962.

\_\_\_\_\_. Lei nº 4.266 de 1963, de 3 de outubro de 1963. Institui o salário-família do Trabalhador e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 8 out.1963.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5 172, de 25 de outubro de 1966. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e municípios (Código Tributário Nacional). **Edições jurídicas**. São Paulo: Manole, 2004.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5. 692, de 11 de agosto de 1971. Dispõe sobre as diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 ago. 1971.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências, **Diário Oficial da União**, Brasília, 4 jan.1974.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, 19 abr. 1991.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.745, de 09 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 dez.1993.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.880, de 24 de maio de 1996. Dispõe sobre o Programa de Estabilização Econômica e Sistema Monetário Nacional e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 28 maio 1996c.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Dispõe sobre as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 dez.1996a

\_\_\_\_\_. 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, na forma prevista no artigo 60, parágrafo 7º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 26 dez.1996b.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 jan.1998.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.172, de 09 de janeiro de 2001. Dispõe sobre o Plano Nacional de Educação. Brasília: **Senado**, 2001.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, na forma prevista no artigo 60, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001, revoga dispositivos das Leis nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996; da Lei nº 10.845, de 05 de março de 2000 e lei nº 10.880, de 09 de junho de 2004; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 jun. 2007.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art.6º do Ato das Disposições Constitucionais Provisórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 jul. 2008a.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.014, de 06 de agosto de 2009, alterou o art.61 da LDB (Lei nº 9.394/96). **Diário Oficial da União**, Brasília, 07 ago. 2009.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 maio 2000.

\_\_\_\_\_. Medida Provisória nº 339, de 28 de dezembro de 2006. Regulamenta o artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 29 dez. 2009.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. **Pacto pela valorização do magistério e qualidade da educação**. Brasília - DF: 19 out.1994,16p.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. CAPES/INEP/SECAD. **Edital nº 001/08**. Projeto de Pesquisa Observatório da Educação: Remuneração dos professores das escolas públicas da educação básica; configurações, impactos, impasses e perspectivas. Brasília, 2008a.

\_\_\_\_\_. Transferências constitucionais. **Ministério da fazenda**. Brasília, 2008 Disponível em: <<http://www.stn.fazenda.gov.br/htm1>>. Acesso em: 15 Jan. 2008c.

\_\_\_\_\_. Transferências constitucionais. **Ministério da fazenda**. Brasília, 2009. Disponível em: <<http://www.stn.fazenda.gov.br/htm1>>. Acesso em: 15 Jul. 2009d.

\_\_\_\_\_. Transferências constitucionais. **Ministério da fazenda**. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.stn.fazenda.gov.br/htm1>>. Acesso em: 15 Jan. 2011.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS)**, 2008d.1 CD-ROM.

\_\_\_\_\_. **Proposta de Emenda Constitucional do Fundeb - PEC nº 415**, de junho de 2005. Brasília, 2005. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/htm>>. Acesso em: 18 jul. 2006.

\_\_\_\_\_. Projeto-lei nº 7.431/2006 apenso ao Projeto-lei nº 619/2007. Comissão de Educação. Brasília: **Senado**, jul. 2008.

\_\_\_\_\_. Parecer CNE/CEB nº 16, de 03 de agosto de 2005. Fixa as Diretrizes Curriculares Nacionais para a área profissional de Serviços de Apoio Escolar. **Diário Oficial da União**, Brasília, 28 out. 2005.

\_\_\_\_\_. Parecer CNE/CEB nº 9/09, de 02 de abril de 2009. Reformula a Resolução nº 3/1997 do CNE, que estabelece as Diretrizes dos novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. **Diário Oficial da União**, Brasília, 29 maio 2009a.

\_\_\_\_\_. Resolução CNE/CEB nº 3, de 08 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. **Diário Oficial da União**, Brasília: nº197, 13 out.1997.

\_\_\_\_\_. Resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009. Fixa as diretrizes para os planos de carreira e remuneração do magistério da educação básica pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, §1º e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, 29 maio 2009b.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Decisão (acórdão). Julga improcedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.167. **Diário da Justiça**, Brasília, 24 ago. 2011c.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar,1981.

CAMARGO et al. Condições de trabalho docente, ensino de qualidade e custo-aluno-ano. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, 2006, vol. 22, n. 2, p. 253 – 276, jul. /dez. 2006.

CAMBI, F. **História da pedagogia**. São Paulo: UNESP, 1999.

CAMPO GRANDE. Lei complementar nº 19, de 15 de julho de 1998. Institui o plano de carreira e remuneração do magistério público da prefeitura municipal de campo grande e dá outras providências. **Câmara Municipal de Campo Grande**. Campo Grande, 1998. Disponível em: [www.camara.ms.gov.br/](http://www.camara.ms.gov.br/) legislação municipal. Acesso em: 15 dez 2011.

CARONE, E. **O movimento operário no Brasil (1877- 1944)**. São Paulo: Difel, 1979.

CASASSUS, J. **La escuela y la (des)igualdad**. Santiago-Chile: LOM Ediciones, 2003. (Colección Escafanda).

CASTRO, J. Financiamento e gasto público na educação básica no Brasil: 1995-2005. **Educação e sociedade**, Campinas, SP, vol. 28, n.100, p. 857 – 876, out. 2007.

CHANLAT, J. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.35, n.6, p. 67-75, 1995.

CODO, W.; ODELIUS, C. C. Salário. In: CODO, W. (Coord.). **Educação: carinho e trabalho**. 3ª ed. Petrópolis: Vozes, 1999, p.193-203.

COELHO, J. ; GONZAGA, R. **Administração Científica de Taylor**: O Homem do Tempo. Disponível em: <http://www.administradores.com.br>. Acesso em: 25 jan. 2011.

COMENIUS, J. **Didática magna**. 3. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1985.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO. **CNTE Notícias 2009** - Brasília: CNTE, 2009. Disponível em: <http://www.cnte.org.br>. Acesso em: 05 mar. 2010a.

\_\_\_\_\_. **CNTE Notícias 2010** - Brasília: CNTE, 2010. Disponível em: <http://www.cnte.org.br>. Acesso em: 05 set. 2010b.

\_\_\_\_\_. **Boletim Semanal CNTE Informa 565**. Brasília. fev. 2011. Disponível em: <http://www.cnte.org.br>. Acesso: 23 fev. 2011.

CONFERÊNCIA NACIONAL DA EDUCAÇÃO (CONAE). Construindo o Sistema Nacional Articulado de Educação: o plano nacional de educação, diretrizes e estratégias de ação: **documento referência**. Brasília: Ministério da Educação, 2010.

CONTRERAS, J. **A autonomia de professores**. São Paulo: Cortez, 2002.

CUIABÁ. Prefeitura Municipal. Lei nº 2.785, de 19 de novembro de 1990. Institui o regime jurídico único do servidor público civil da administração direta, autárquica e fundacional do município de Cuiabá, cria cargos e dá outras providências. **Câmara Municipal de Cuiabá**. Cuiabá, 1990. Disponível em: <http://www.cmc.mt.gov.br/Leis>. Acesso em: 08 ago. 2011a.

\_\_\_\_\_. Lei nº 4.424, de 16 de setembro de 2003. Autoriza o chefe do poder executivo municipal a efetuar contratação de pessoal por tempo determinado e dá outras providências. **Câmara Municipal de Cuiabá**. Cuiabá, 2003. Disponível em: <http://www.cmc.mt.gov.br/Leis>. Acesso em: 08 ago. 2011b.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 220, de 22 de dezembro. Institui a Lei Orgânica do Magistério Municipal e dá outras providências. **Câmara Municipal de Cuiabá**. Cuiabá, 2003. Disponível em: <http://www.cmc.mt.gov.br/Leis>. Acesso em: 08 nov. 2011c.

CURITIBA. Prefeitura Municipal. Lei nº 10.190, de 28 de Junho de 2001. Institui o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal. **Câmara Municipal de Curitiba**. Curitiba, 2001. Disponível em: <http://www.cmc.pr.gov.br/Leis>. Acesso em: 08 nov. 2011.

DAVIES, N. **O Tribunal de Contas e a educação**: quem controla o fiscalizador dos recursos? Brasília: Plano, 2001.

\_\_\_\_\_. **Financiamento da Educação**: novos ou velhos desafios? São Paulo: Xamã, 2004.

\_\_\_\_\_. Fundeb: a redenção da educação básica? **Educação e sociedade**, Campinas, SP, n. 96, p.753-774, out. 2006.

DIEESE. Salário mínimo nominal e necessário 2012. **Departamento intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**. São Paulo, 2012. Disponível em: <http://www.dieese.org.br>. Acesso em: 08 fev. 2011.

DEWEY, J. La ciencia de la educación. In: MATEO, F. **Teoría de la educación y sociedad**. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1991.

DUBAR, C. **A socialização**: construção das identidades sociais e profissionais. Porto, Portugal: Ed.Porto, 1997

DUBAR, C.; TRIPIER, P. **Sociologie des Professions**, Paris: Armand Colin, 2003.

DURKHEIM, E. Educación y sociología. In: MATEO, F. (Ed.). **Teoría de la educación y sociedad**. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina. 1991. Disponível em: <<http://www.oei.es/cayetano.htm>>. Acesso em: 22 jan. 2008.

ENGELS, F. **A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Global, 1985.

ENGUITA, M. **Educar em tempos incertos** Porto Alegre: Artmed, 2004.

\_\_\_\_\_. A ambiguidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarização. In: **Teoria & Educação**, Porto Alegre, n. 4,1991.

ESTADOS UNIDOS. Acts, Bills, and Laws, Labor-Management Relations Act. The Taft-Hartley Act of 1947. Disponível em: <http://www.patopor.com/2508/qual-foi-a-lei-taft-hartley-em-1947>. Acesso em: 12 set. 2011.

FANFANI, E. **La condición docente**: Análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú, y Uruguay. Buenos Aires: Siglo XXI, 2005.

\_\_\_\_\_. **El oficio de docente**: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI. Buenos Aires: Siglo XXI, 2007.

FLORIANÓPOLIS. Prefeitura Municipal. Decreto nº 3.621, de 22 de agosto de 2005. Estabelece normas e procedimentos para a contratação de professor e auxiliar de ensino em caráter temporário no magistério público municipal de Florianópolis. **Câmara Municipal de Florianópolis**. Florianópolis, 2005. Disponível em: [http://www.pmf.sc.gov.br/legislação\\_municipal](http://www.pmf.sc.gov.br/legislação_municipal). Acesso em: 18 ago. 2010.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Lei nº 8.627, de 17 de junho de 2011. Altera os anexos ii e iii da lei nº [2897](#) de 1988, e suas alterações posteriores, que dispõe sobre o plano de cargos e empregos, de vencimento e salário, do quadro único de pessoal civil da administração direta do município e dá outras providências. **Câmara Municipal de**

**Florianópolis**, Florianópolis, 2011. Disponível em: [http://www.pmf.sc.gov.br/legislação\\_municipal](http://www.pmf.sc.gov.br/legislação_municipal). Acesso em: 18 ago. 2011.

FREIDSON, E. **Renascimento do Profissionalismo**: teoria, profecia e política. São Paulo: Edusp, 1998.

FREITAS, H. Certificação docente e formação do educador: regulação e desprofissionalização. **Educ. Soc. [online]**. 2003, vol. 24, n. 85, pp. 1095-1124. ISSN 0101-7330. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302003000400002>.

FRIGOTTO, G. A escola e o mundo do trabalho. **Sísifo-revista de ciências da educação**. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa. Lisboa, 2009, p. 129-136.

GATTI, B. (Coord.). **Professores do Brasil**: impasses e desafios. Brasília: UNESCO, 2009.

GÊNESIS. In: A BÍBLIA: tradução ecumênica. São Paulo: Paulinas, 2002.

GERMANO, J. **Estado militar e educação no Brasil (1964-1985)**. São Paulo: Cortez, 1994.

GORZ, A. **Metamorfoses do Trabalho**: Crítica da Razão Econômica. São Paulo: Anna Blume, 2003.

\_\_\_\_\_. **Miséria do presente, riqueza do possível**. São Paulo: Anna Blume, 2004.

GRAMSCI, A. **Selections from the prison notebooks**. New York: International Publishers, 1971.

\_\_\_\_\_. La luce che si é spenta. In: **Scritti Giovanili (1914-1918)**. Torino: Einaudi Editore, 1975, p. 10-12.

\_\_\_\_\_. **Os intelectuais e a organização da cultura**. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1979.

GREVE geral: trabalhadores/as em educação do estado paralisam atividades a partir desta segunda. **Jornal Correio da Paraíba**, João Pessoa, 03 maio 2011, p. 06.

GURGEL, R.F. A (des)valorização do magistério potiguar nos anos de 1990: mapeando restrições na carreira e remuneração dos professores da educação básica. João Pessoa. 2006. 127 f. **Dissertação** (Mestrado em educação) - Universidade federal da Paraíba, Centro de Educação, João Pessoa.

HYPOLITO, Á. Trabalho Docente e Profissionalização: sonho prometido ou sonho negado? In: VEIGA, I. P. A.; CUNHA, M. I. (Org.). **Desmistificando a Profissionalização do Magistério**. Campinas, SP: Papyrus, 1999, p. 81-100.

\_\_\_\_\_. Multiracial Reality, White Data: the Hidden Relations of the Racial Democracy and Education in Brazil. In: GRANT, C. A. and LEY, J. **Global. Constructions of Multicultural Education**: Theories and realities. Mahwah/NJ - London: Lawrence Erlbaum Associates, 2001, p.159-173.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Normas de Apresentação tabular**. 3.ed. Rio de Janeiro: IBGE,1993. 62p.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD)**. Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: [www.ibge.gov.br/home/estatistica/.../pnad2001/default.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/.../pnad2001/default.shtm). Acesso em: 20 maio 2002.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD)**. Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: [www.ibge.gov.br/home/estatistica/.../pnad2006/default.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/.../pnad2006/default.shtm). Acesso em: 20 maio 2007.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD)**. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: [www.ibge.gov.br/home/estatistica/.../pnad2009/default.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/.../pnad2009/default.shtm). Acesso em: 20 maio 2011.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo educacional 2003**. INEP, Brasília, 2003. Disponível em: <<http://www.inep.gov.br> >. Acesso em: 15 Jun. 2006.

\_\_\_\_\_. **Censo da Educação Superior 2010**. INEP, Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.inep.gov.br> >. Acesso em: 15 fev. 2012.

JAPIASSÚ, H.; MARCONDES, D. **Dicionário básico de filosofia**. Zahar: Rio de Janeiro, 1999.

JOÃO PESSOA. Prefeitura Municipal. Lei nº 6.611, de 08 de abril de 1991. Especifica os grupos ocupacionais, estabelece os quantitativos e define os níveis de vencimento das categorias funcionais do quadro e dá outras providências complementares. **Semanário Oficial nº 228**, João Pessoa, 08 abr.1991.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 6.492/09, de 17 de março de 2009. Regulamenta a concessão do Prêmio Escola Nota 10, instituído pela Lei Municipal nº 11.607/08, de 23 de dezembro de 2008, mediante aferição de Aprendizagem e Gestão Escolar nas escolas municipais de ensino fundamental (EMEF's) e dá outras providências. **Câmara Municipal de João Pessoa**. João Pessoa, 2009. Disponível em: [www.cmjp.pb.gov.br/normas\\_juridicas](http://www.cmjp.pb.gov.br/normas_juridicas). Acesso em:10 out. 2011.

\_\_\_\_\_. Lei nº 4.602, de 26 de dezembro de 1984. Dispõe sobre a reformulação do Estatuto do Magistério Público do Município de João Pessoa e dá outras providências. **Semanário Oficial**. João Pessoa, 28 dez. 1984.

\_\_\_\_\_.Lei nº 7.255, de 12 de dezembro de 1992. Dispõe sobre a escolha e nomeação de diretores e diretores adjuntos das escolas municipais, a criação de conselhos deliberativos, e dá outras providências. **Semanário Oficial nº 313**, João Pessoa, 31 dez.1992.

\_\_\_\_\_.Lei nº 7.262, de 07 de maio de 1993. Institui a Gratificação de Serviços Especiais, e adota outras providências. **Semanário Oficial nº 333**, João Pessoa, 21 jun.1993.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.682, de 28 de dezembro de 1998. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação do Município de João Pessoa, e dá outras providências. **Semanário Oficial nº 625**, de 24 à 31.12.1998. João Pessoa, 28 dez. 1998.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.404, de 04 de abril de 2008. Dispõe sobre a recomposição e reajuste salarial dos servidores da administração municipal direta e indireta, incorpora gratificações e dá outras providências. **Semanário Oficial nº 1.110**. João Pessoa, 26 abr. 2008b.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.606, de 23 de dezembro de 2008. Dispõe sobre extinção de cargos em comissão, reordena minimamente a estrutura administrativa de órgãos da administração direta e indireta, altera e acrescenta dispositivos à Lei Municipal nº 10.429, de 14 de fevereiro de 2005, e Lei Municipal nº 11.406 de 07 de abril de 2008, e dá outras providências. **Semanário Oficial nº 1.145**. João Pessoa, 27 dez. 2008.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.607, de 23 de dezembro de 2008. Institui o programa escola nota 10 no âmbito do município de João Pessoa e dá outras providências.

**Semanário Oficial nº 1.145** João Pessoa, 27 dez. 2008.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 060, de 29 de março de 2010. Dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração dos profissionais da educação do município de João Pessoa e dá outras providências. **Semanário Oficial nº 1.211**, João Pessoa, 4 abr. 2010.

\_\_\_\_\_. **Prêmio Escola nota 10**. Material instrucional relativo ao ano de 2011. João Pessoa: SEDEC, 2011e. 1 folder.

\_\_\_\_\_. Relatório sobre o balanço geral da Prefeitura Municipal de João Pessoa, referente à prestação de contas do exercício econômico-financeiro de 2002. **Semanário Oficial**, João Pessoa, 23 mar. 2003.

\_\_\_\_\_. Relatório sobre o balanço geral da Prefeitura Municipal de João Pessoa, referente à prestação de contas do exercício econômico-financeiro de 2003. **Semanário Oficial**, João Pessoa, 22 mar. 2004.

\_\_\_\_\_. Relatório sobre o balanço geral da Prefeitura Municipal de João Pessoa, referente à prestação de contas do exercício econômico-financeiro de 2004. **Semanário Oficial**, João Pessoa, 04 fev. 2005.

\_\_\_\_\_. Relatório sobre o balanço geral da Prefeitura Municipal de João Pessoa, referente à prestação de contas do exercício econômico-financeiro de 2005. **Semanário Oficial**, João Pessoa, 10 mar. 2006.

\_\_\_\_\_. Relatório sobre o balanço geral da Prefeitura Municipal de João Pessoa, referente à prestação de contas do exercício econômico-financeiro de 2006. **Semanário Oficial**, João Pessoa, 30 mar. 2007.

\_\_\_\_\_. Relatório sobre o balanço geral da Prefeitura Municipal de João Pessoa, referente à prestação de contas do exercício econômico-financeiro de 2007. **Semanário Oficial**, João Pessoa, 22 mar. 2008.

\_\_\_\_\_. Relatório sobre o balanço geral da Prefeitura Municipal de João Pessoa, referente à prestação de contas do exercício econômico-financeiro de 2008. **Semanário Oficial**, João Pessoa, 31 mar. 2009.

\_\_\_\_\_. Secretaria da Administração. Sistema de Pagamento de Pessoal. Ficha Financeira Pessoal dos exercícios de 1996-2008. João Pessoa, 10 jan. 2009.

KURTZ, R. **A honra perdida do trabalho**. 2002. Disponível em: <<http://obeco.planetaclix.pt/rkurz109.htm>>. Acesso em: 20 ago. 2010.

LIMA, L. **Estórias da educação no Brasil**: de Pombal a Passarinho. Rio de Janeiro: Brasília, 1969.

LORENA, C. Trabalho e formação em Marx. in: SILVA, T. (Org.). **Trabalho, educação e prática social**: por uma teoria de formação humana. Porto Alegre: Artes médicas, 1992, p. 119-133.

LÜDKE, M.; BOING, L. O trabalho docente nas páginas de Educação & Sociedade em seus (quase) 100 números. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 100, p. 1179-1201, 2007.

LUGLI, R. Um estudo sobre o CPP (Centro do Professorado Paulista) e o movimento de organização dos professores. **Dissertação** (Mestrado em Educação). Universidade de São Paulo, Faculdade de Educação.

MANACORDA, M. **História da educação da antiguidade aos nossos dias**. São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1989.

MARTINS, S. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Lisboa: Edições 70, 1975.

\_\_\_\_\_. **O Capital** (Crítica da economia política): o processo de produção capitalista. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, Livro 1, v.1, 1980a.

\_\_\_\_\_. **O Capital**. Teorias da Mais-Valia: história crítica do pensamento econômico. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, Livro 4, v. 1, 1980b.

MARX, K. **Crítica da economia política**. 3 ed., São Paulo: Nova Cultural, 1988

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo: Hucitec, 1984.

\_\_\_\_\_. **Textos sobre educação e ensino**. São Paulo: Moraes, 1992.

MATO GROSSO. Lei complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. **Diário Oficial do Estado**, Cuiabá, 15 out. 1990.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 50, de 1º de outubro de 1998. Dispõe sobre a Carreira dos Profissionais da Educação Básica de Mato Grosso. **Diário Oficial do Estado**, Cuiabá, 01 out. 1998.

\_\_\_\_\_. Lei complementar nº 388, de 31 de março de 2010. Fixa o subsídio dos Profissionais da Educação Básica e o vencimento dos Especialistas de Educação do Poder Executivo Estadual e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Cuiabá, 31 mar. 2010a.

\_\_\_\_\_. Secretaria Estadual da Educação (SEDUC-MT). **Edital de Seleção** nº 005/10/GS. Dispõe sobre a seleção para contratação temporária de Professores, Técnico Administrativo Educacional e Apoio Administrativo Educacional (manutenção de infraestrutura/limpeza, nutrição escolar, vigilância e segurança), com o objetivo de atender situação excepcional de interesse público face ausência de pessoal efetivo para atender a demanda. Cuiabá, 18 out. 2010b.

MATO GROSSO DO SUL. Lei complementar nº 087, de 31 de janeiro de 2000. Dispõe sobre o Estatuto dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso do Sul e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Campo Grande, 01 fev. 2000.

\_\_\_\_\_. Resolução/SED nº 2.425, de 27 de janeiro de 2011. Dispõe sobre a atribuição de aulas complementares e convocação do Profissional da Educação Básica, em regência de classe, de que tratam os artigos 18 a 22 da Lei Complementar nº 087, de 31 de janeiro de 2000, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Campo Grande, 31 jan. 2011.

MELCHIOR, J. Financiamento da educação no Brasil numa perspectiva democrática. **Cadernos de Pesquisa**, n. 34, ago. 1980, p. 39-83.

MINAS GERAIS. Lei nº 7.109, de 13 de outubro de 1977. Dispõe sobre o estatuto do magistério público estadual de Minas Gerais, e dá outras providências. **Assembleia Legislativa**. Belo Horizonte, 1977. Disponível em: <http://www.almq.gov.br/legis>. Acesso em: 20 dez. 2010a.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.254, de 20 de julho de 1990. Institui o regime jurídico único do servidor público civil do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. **Assembleia Legislativa**. Belo Horizonte, 1990. Disponível em: <http://www.almq.gov.br/legis>. Acesso em: 20 dez. 2010b.

\_\_\_\_\_. Lei nº 15.293, de 05 de agosto de 2004. Institui as carreiras dos profissionais de educação básica do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências. **Assembleia Legislativa**. Belo Horizonte, 2004. Disponível em: <http://www.almq.gov.br/legis>. Acesso em: 20 dez. 2009.

\_\_\_\_\_. Lei nº 18.975, de 29 de junho de 2010. Fixa o subsídio das carreiras do grupo de atividades de educação básica do poder executivo estadual e do pessoal civil da polícia militar do estado de minas gerais e dá outras providências. **Assembleia Legislativa**. Belo Horizonte, 2010. Disponível em: <http://www.almq.gov.br/legis>. Acesso em: 20 dez. 2010c.

MINHOTO, M; PENNA, M. **Valorização do magistério ou Darwinismo profissional?** Ensaio: avaliação de políticas públicas em educação. Rio de Janeiro. Fundação Cesgranrio. Vol.19, n.70, p.149-164, jan./mar. 2011.

MONLEVADE, J. **FUNDEF e seus pecados capitais**. Brasília, Idea, 1997.

\_\_\_\_\_. Valorização salarial dos professores. 2000. 317 f. **Tese** (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, Campinas, SP.

MONROE, P. **História da educação**. 6 ed. São Paulo: Nacional, 1983.

MP quer por fim a contratos do Município com Ativa. **Jornal Tribuna do Norte**, Natal, 08 mar. 2012. Natal, p. 12.

NATAL. Prefeitura Municipal. Lei Complementar nº 3.586 de 08 de outubro de 1987. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público de 1º e 2º graus do município de Natal e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Natal, 23 out. 1987.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 016, de 02 de julho de 1998. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Salários e o Estatuto do Magistério Público do Ensino Fundamental e da Educação Infantil do Município de Natal e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Natal, 03 jul.1998.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 058, de 13 de setembro 2005. Dispõe sobre o Plano de Carreira, Remuneração e Estatuto do Magistério Público Municipal de Natal, e dá outras providências. **Diário Oficial do município**, Natal, 16 set. 2005.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.761, de 13 de dezembro de 2006. Dispõe sobre a contratação temporária de professor e dá outras providências. **Diário Oficial do município**, Natal, 15 dez. 2006.

OCDE. CENTRO DE LA OCDE EN MÉXICO PARA AMÉRICA LATINA. Panorama de la educación: indicadores de la OCDE. 2004. Disponível em: <<http://www.oecdemexico.org.mx/EAGpressreleasessept.pdf>>. Acesso em: 26 fev. 2008.

\_\_\_\_\_. **Regards sur l'éducation: les indicateurs de l'OCDE** – Ceri: indicateurs des systèmes d'enseignement. Paris: OCDE, 1996.

\_\_\_\_\_. **Regards sur l'éducation – les indicateurs de l'OCDE 2002**. Paris: OCDE, 2002.

O'CONNOR, J. **USA: a crise do Estado Capitalista**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

ODELIUS, C.; CODO, W. Salário. In: CODO, W. (Coord.). **Educação: carinho e trabalho**. 3ª ed. Petrópolis: Vozes, 1999, p.193-203.

OLIVEIRA, D. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação e Sociedade**, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004.

OLIVEIRA, F. **Os direitos do antivalor**: a economia política da hegemonia imperfeita. Petrópolis: Vozes, 1998.

OFFE, C. Trabalho: a categoria-chave da sociologia? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, 1989, n.10, vol. 4, p. 5-20.

PARÁ. Lei nº 5.351, de 21 de novembro de 1986. Dispõe sobre o estatuto do magistério público estadual do Pará. **Assembleia Legislativa**. Belém, 1986. Disponível em: <http://www.al.pa.gov.br/legis>. Acesso em: 08 ago. 2011a.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.442, de 02 de julho de 2010. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica Pública de ensino do estado do Pará e dá outras providências. **Assembleia Legislativa**. Belém, 2010. Disponível em: <http://www.al.pa.gov.br/legis>. Acesso em: 08 ago. 2011b.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 07 de 25 de setembro de 1991. Regula o art. 36 da Constituição do Estado do Pará, dispondo sobre contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público. **Diário Oficial do Estado**, Belém, 08 dez.1998.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.442, de 02 de julho de 2010. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica Pública de ensino do Estado do Pará e dá outras providências. **Assembleia Legislativa**. Belém, 2010. Disponível em: <http://www.al.pa.gov.br/legis>. Acesso: 08 ago. 2011c.

PARAÍBA. Balanços Anuais 2006-2009. **Controladoria Geral do Estado**. João Pessoa, 2010. Disponível em: [www.siaf.cge.gov.br](http://www.siaf.cge.gov.br). acesso em: 22 nov. 2010.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 32.160, de 26 de maio de 2011. Concede Bolsa de Desempenho Profissional aos servidores do Grupo Ocupacional Magistério, nos termos que especifica, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, João Pessoa, 27 maio 2011.

\_\_\_\_\_. Lei nº 4.907, de 23 de dezembro de 1986. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério do Estado da Paraíba. **Diário Oficial do Estado**, João Pessoa, 27 dez. 1986.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.391, de 22 de fevereiro de 1991. Institui o Regime Jurídico Único para os servidores públicos civis do Estado e adota outras providências. **Diário Oficial do Estado**, João Pessoa, 23 fev. 1991.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.419, de 15 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para o Grupo Ocupacional Magistério do Estado da Paraíba, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, João Pessoa, 16 out. 2003.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.730, de 10 de maio de 2005. Dispõe sobre alterações de dispositivos legais da Lei nº 7.419, de 15 de outubro de 2003, que instituiu o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para o Grupo Ocupacional Magistério do Estado da Paraíba, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, João Pessoa, 11 maio 2005.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.949, de 22 de março de 2006. Altera os anexos I, II e III da Lei nº 7.419 de 15 de outubro de 2003, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**. João Pessoa, 23 mar. 2006.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.295, de 16 de agosto de 2007. Altera dispositivos da Lei nº 7.419 de 15 de outubro de 2003, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**. João Pessoa, 17 ago. 2007.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.681, de 04 de novembro de 2008. Altera os anexos I, II e III da Lei nº 7.419 de 15 de outubro de 2003, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, João Pessoa, 06 nov. 2008.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.816, de 09 de junho de 2009. Altera os anexos I, II e III da Lei nº 8.734 de 10 de março de 2009, e dá outras providências **Diário Oficial do Estado**, João Pessoa, 14 jun. 2009.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.085, de 05 de maio de 2010. Dispõe sobre a atualização do piso salarial do magistério público da educação básica do Estado da Paraíba e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, João Pessoa, 07 maio 2010.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.133, de 27 de maio de 2010. Institui a meia-entrada em estabelecimentos culturais, para professores e especialistas da educação básica, da rede pública estadual de ensino, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, João Pessoa, 28 maio 2010.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.147 de 08 de junho de 2010. Diminui, em 50% (cinquenta por cento), o preço das passagens intermunicipais para professores, no Estado da Paraíba, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, João Pessoa, 10 jun. 2010.

\_\_\_\_\_. Medida Provisória nº 146, de 01 de março de 2010. Dispõe sobre a atualização do piso salarial do magistério público da educação básica do Estado da Paraíba e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, João Pessoa, 02 mar. 2010.

\_\_\_\_\_. Medida Provisória nº 151, de 30 de março de 2010. Dispõe sobre a atualização do piso salarial do magistério público da educação básica do Estado da Paraíba e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, João Pessoa, 31 mar. 2010.

\_\_\_\_\_. Medida provisória nº 175, de 25 de maio de 2011. Altera dispositivos da Lei nº 7.419, de 15 de outubro de 2003, extingue gratificações e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, João Pessoa, 26 maio 2011a.

\_\_\_\_\_. Medida Provisória nº 176, de 25 de maio de 2011. Institui a bolsa de desempenho profissional, no âmbito do poder executivo estadual, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, João Pessoa, 26 maio 2011b.

\_\_\_\_\_. Relatório sobre a inspeção especial na folha de pagamento da Administração Direta do Poder Executivo Estadual - Exercício 2002. **Tribunal de Contas do Estado**. João Pessoa, 2002. CD-ROM.

PARANÁ. Decreto nº 4512 de 01 de abril de 2009. Dispõe sobre a contratação de pessoal sob regime especial CRES, pelos órgãos da administração direta e pelas autarquias do Poder. **Diário Oficial do Estado**, Curitiba, 01 abr. 2009.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar 103, de 15 de março de 2004: Dispõe sobre o Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, altera a redação da Lei Complementar nº 7, de 22 de dezembro de 1976, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**. Curitiba, 15 mar. 2004a.

PARSONS, T. **Ensayos de Teoria Sociologica**. Buenos Aires: Paidós, 1954.

PEREIRA, G. **Servidão ambígua**: valores e condição do magistério. São Paulo: Escrituras, 2001.

PIAUÍ. Lei Complementar nº 84 de 07 de maio de 2007. Altera dispositivos da Lei Complementar nº 13, de 03 de janeiro de 1994, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Teresina, 07 maio 2007.

\_\_\_\_\_. Lei complementar nº 13 de 03 de janeiro de 1994. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Estado do Piauí, das autarquias e das Fundações públicas estaduais e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Teresina, 18 jan. 1994.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006. Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos Carreira e Vencimento dos Trabalhadores em Educação Básica do Estado do Piauí e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Teresina, 27 jul. 2006.

PINTO, J. Requisitos para a construção do FUNDEB. In: LIMA, M.; DIDONET, V. (Org.) **FUNDEB**: avanços na universalização da educação básica. Brasília: INEP, 2006. p. 89-104.

POPKEWITZ, T. **Reforma Educacional**: uma política sociológica, poder e conhecimento em educação. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

\_\_\_\_\_. **Sociología política de las reformas educativas**: El poder/saber en la enseñanza, La formación del profesorado e la investigación. Madri: Morata, 2000.

PORTO ALEGRE. Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985. Estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre. **Câmara Municipal de Porto Alegre**. Porto Alegre, 1985. Disponível em: <http://www.portoalegre.rs.gov.br>. Acesso em: 20 dez. 2010.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.151, de 13 de julho de 1988. Estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal; dispõe sobre o respectivo Plano de Pagamento e dá outras providências. **Câmara Municipal de Porto Alegre**. Porto Alegre, 1988. Disponível em: <http://www.portoalegre.rs.gov.br>. Acesso em: 20 dez. 2010.

PROFESSORES municipais acumulam reajuste de 47,5% em quatro anos. **Jornal da Paraíba**, João Pessoa, 07 maio 2009a. Caderno Cidades, p. 05.

PROFESSORES de JP aceitam o reajuste de 10% em salário. **Jornal da Paraíba**, João Pessoa, 15 maio 2009b. Caderno Geral, p. 07.

RAVITCH, D. (2010). **The Death and Life of the Great American School System**. New York: Basic Books.

RIO GRANDE DO NORTE. Lei Complementar nº 049 de 22 de outubro de 1986. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Estadual de 1º e 2º graus e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Natal, 31 out. 1986.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar Estadual nº 79, de 26 de abril de 1990. Concede reajuste de vencimentos, salários, soldos e proventos aos servidores de órgãos integrantes da estrutura do Poder Executivo, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Natal, 27 abr. 1990.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº164, de 08 de abril de 1999. Altera a Lei Complementar nº 049, de 22 de outubro de 1986, Estatuto do Magistério Público Estadual de 1º e 2º graus e adota outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Natal, 09 abr. 1999.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 302 de 18 de agosto de 2005. Extingue a Gratificação de Exercício em Sala de Aula (GESA), instituída pela Lei Complementar Estadual nº 79, de 26 de abril de 1990, concede aumento de remuneração aos Professores e Especialistas de Educação e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Natal, 19 ago. 2005.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 322 de 11 de janeiro de 2006. Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual, referente à Educação Básica e à Educação Profissional e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Natal, 12 jan. 2006.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.872, de 02 de agosto de 2000. Cria a Gratificação Especial de Valorização do Ensino Fundamental e Educação Especial – GEFE, a Gratificação Especial de Valorização do Ensino do Ensino Pré-Escolar, do Ensino Médio e do Ensino Supletivo – GES, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Natal, 03 ago. 2000.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.353, de 19 de agosto de 2010. Dispõe sobre a contratação temporária de professor para atender necessidade excepcional de interesse público. **Diário Oficial do Estado**, Natal, 24 ago. 2010.

\_\_\_\_\_. Portaria SEEC nº 807, de 18 de julho de 2011. Concede Bolsa de Complementação Educacional, de acordo com os termos de Compromissos, aos Estagiários selecionados para auxiliar no Ensino Básico, nas escolas da rede Estadual de Ensino, da 1ª Diretoria Regional de Ensino, conforme relação anexa. Secretária de Estado da Educação e da Cultura do Rio Grande do Norte, Natal, 18 jul. 2011. **Diário Oficial do Estado**, Natal, 19 jul. 2011.

RIO GRANDE DO SUL. Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974. (atualizada até a lei nº 13.424, de 5 de abril de 2010).Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público do Rio Grande do Sul. **Assembleia Legislativa**. Porto Alegre, 1974. Disponível em: <http://www.al.rs.gov.br/legiscomp>. Acesso em: 8 ago. 2011a.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.569, de 16 de dezembro de 2010. Autoriza o Poder Executivo a prorrogar os contratos temporários de professores. **Diário Oficial do Estado**, Porto Alegre, 17 dez 2010.

ROMANELLI, O. **História da educação no Brasil**. Petrópolis: Vozes, 1985.

RORAIMA. Lei nº 609, de 06 de agosto de 2007. Dispõe sobre a carreira do Magistério Público do Estado de Roraima e dá outras providências. **Assembleia Legislativa**. Boa Vista, 2007. Disponível em: <http://www.al.rr.gov.br>. Acesso em: 08 ago. 2011a.

\_\_\_\_\_. Edital nº 001/09. Dispões sobre Processo Seletivo Simplificado Interior de contratação temporária para o Cargo de Professor II. **Secretaria Estadual da Educação**. Boa Vista, 2009. Disponível em: [www.educacao.rr.gov.br](http://www.educacao.rr.gov.br). Acesso em: 12 dez. 2011b.

ROSNAY, J. **O Macroscópio**: Para Uma Visão Global. Lisboa: Editora Arcádia, 1977.

ROUSSEAU, J. **Emílio ou da educação**, São Paulo: Difel, 1968.

SÁ, O. O aprofundamento das relações capitalistas no interior da escola. **Caderno de Pesquisa**, nº 57, FCC, São Paulo, 1986.

SANTA CATARINA. Lei complementar promulgada nº 1.139, de 28 de outubro de 1992. Dispõe sobre cargos e carreiras do Magistério Público Estadual, estabelecem nova sistemática de vencimentos, institui gratificações e dá outras providências. **Assembleia Legislativa**. Florianópolis, 1992. Disponível em: <http://www.alesc.gov.br/legis>. Acesso em: 8 ago. 2011a.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.032/1982. Normatiza o regime jurídico dos servidores Admitidos em Caráter Temporário. **Assembleia Legislativa**. Florianópolis, 1982. Disponível em: <http://www.alesc.gov.br/legis>. Acesso em: 08 ago. 2011c.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.844, de 29 de julho de 1986. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Estado de Santa Catarina. **Assembleia Legislativa**. Florianópolis, 1986. Disponível em: <http://www.alesc.gov.br/legis>. Acesso em: 8 ago. 2011d.

SÃO PAULO. (Estado). Decreto nº 54.682, de 13 de agosto de 2009. Regulamenta a Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado de que trata o inciso X do artigo 115 da Constituição Estadual, e dá providências correlatas. **Assembleia Legislativa**. São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/legis>. Acesso em: 8 ago. 2009a.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público estadual de São Paulo. **Assembleia Legislativa**. São Paulo, 1985. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/legis>. Acesso em: 8 ago. 2011a.

\_\_\_\_\_. Lei complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997. Institui Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da

Secretaria da Educação e dá outras providências correlatas. **Assembleia Legislativa**. São Paulo, 1997. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/legis>. Acesso em: 8 ago. 2011b.

\_\_\_\_\_. Lei complementar nº 1.097, de 27 de outubro de 2009. Institui o sistema de promoção para os integrantes do quadro do magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, 28 out. 2009b.

\_\_\_\_\_. Lei nº 15.215, de 25 de junho de 2010. Dispõe sobre o reajustamento das Escalas de Padrões de Vencimentos do Quadro dos Profissionais da Educação, mantém a concessão do Abono Complementar que especifica e introduz alterações na Lei nº 14.244, de 29 de novembro de 2006. **Assembleia Legislativa**. São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/legis>. Acesso em: 08 ago. 2011d.

SÃO PAULO. Prefeitura Municipal. Lei nº 10.793, de 21 de dezembro de 1989. Dispõe sobre as contratações temporárias por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse publico. **Câmara Municipal de São Paulo**. São Paulo, 1989. Disponível em: <http://www.camara.sp.gov.br/> Leis e Outras Normas. Acesso: 07 ago. 2010.

\_\_\_\_\_. Lei nº 14.660, de 26 de dezembro de 2007. Dispõe sobre alterações das Leis nº 11.229, de 26 de junho de 1992, nº 11.434, de 12 de novembro de 1993 e legislação subsequente, reorganiza o Quadro dos Profissionais de Educação, com as respectivas carreiras, criado pela Lei nº 11.434, de 1993, e consolida o Estatuto dos Profissionais da Educação Municipal. **Câmara Municipal de São Paulo**. São Paulo, 2007. Disponível em: <http://www.camara.sp.gov.br/> Leis e Outras Normas. Acesso: 07 ago. 2011e.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 51.526, de 28 de maio de 2010. Dispõe sobre a reclassificação de vencimentos e salários dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas. **Câmara Municipal de São Paulo**. São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.camara.sp.gov.br/> Leis e Outras Normas. Acesso em: 07 ago. 2011f.

SARRAMONA, J.; NOGUERA y V. **Que es ser profesional docente, en teoría de la educación**. México: 1998, p. 95-144.

SAVIANI, D. Transformações do capitalismo, do mundo do trabalho e da educação. In: LOMBARDI, J.C.; SAVIANI, D.; SANFELICE, J.C. (Org.). **Capitalismo, trabalho e educação**. Campinas, SP: Autores Associados, 2002, p. 13-26.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA (SINTEM/JP). **Tabela de vencimento dos profissionais da educação – 2009**. Disponível em: [www.sintempj.org.br](http://www.sintempj.org.br). Acesso em: 10 dez.2010.

SOBREIRA, H. Alguns aspectos da reorganização do movimento dos professores públicos do Estado do Rio de Janeiro (1977 –1980). **Educação & Sociedade**, Campinas, 2001, n. 77, p. 131 – 160.

SOUSA JUNIOR et al. **Gestão e financiamento da educação municipal**: dois estudos de caso sobre os resultados iniciais do Fundef. João Pessoa: editora universitária, 2003a.

SOUSA JUNIOR, L. **Financiamento da educação**: os impactos do FUNDEF na educação básica do Estado da Paraíba. São Paulo. 2003b. 305 f. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação, São Paulo.

SOUZA, L. **Políticas públicas**: introdução às atividades e análise. Natal: EDUFRN, 2009.

SOUZA, M. Condições de trabalho e remuneração docente: o caso do professor temporário na rede estadual de ensino do Paraná. Curitiba. 2011. 200 f. **Dissertação** (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Paraná, Programa de Pós-Graduação em Educação, Curitiba.

TAKEDA, T. **Como nasceu e se desenvolveu a tributação até a CF/88**. Disponível em: [www.jurisway.org.br](http://www.jurisway.org.br). Acesso em: 30 jun. 2010.

TAYLOR, F. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2006.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente**: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Petrópolis: Vozes, 2005.

TEDESCO, J.; FANFANTI, E. **Nuevos tiempos y nuevos docentes**. Buenos Aires: IIPE, 2002.

TERESINA. Prefeitura Municipal. Lei nº 1.870, de 02 de dezembro de 1986. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público de 1º e 2º Graus da Rede de Ensino do Município de Teresina. **Diário Oficial do Município**, Teresina, 05 dez. 1986.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 3.951, de 17 de dezembro de 2009. Altera dispositivos da Lei nº 2.972, de 17 de janeiro de 2001. Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede Ensino do Município de Teresina e dá outras providências. **Câmara Municipal de Teresina**. Teresina, 2009. Disponível em: [http://www.semec.pi.gov.br/Dimon/Arquivos/Leg\\_Leis/semec\\_3e5d36ddb3.pdf](http://www.semec.pi.gov.br/Dimon/Arquivos/Leg_Leis/semec_3e5d36ddb3.pdf) . Acesso em: 20 dez. 2010.

THERRIEN, J.; SOUSA, A. A racionalidade prática dos saberes da gestão pedagógica da sala de aula In: CANDAU, V. M. (Org.). **Cultura, linguagem e subjetividade no ensinar e aprender**. Rio de Janeiro: DP&A, 2000, p. 130-145.

TIRADO, M. Debate teórico sobre la profesión docente. In: OLIVEIRA, D.; FELDEFEBER, M. (Compil.). **Nuevas regulaciones educativas en América Latina**: políticas y procesos del trabajo docente. Lima, Peru: UCH, 2010.

TORRES, R. Melhorar a qualidade da educação básica? As estratégias do Banco Mundial. In: TOMASI, L.; WARDE, M.; HADDAD, S. (Org.). **O Banco Mundial e as políticas educacionais**. São Paulo: Cortez, 1996, p.125-186.

UNESCO. **Rapport mondial sur l'éducation** – Les enseignants et l'enseignement dans un monde en mutation. Genebra: Unesco, 1998.

VEIGA, I. P. Docência universitária na educação superior. In: **Docência na educação superior**. Brasília: INEP/MEC, 2006.

VIANNA, L. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

VILLELA, H. O mestre e a professora. In: TEIXEIRA, E.; FARIA FILHO, L. (Org.). **500 anos de educação brasileira**. Belo Horizonte: Autêntica, 2000, p. 95-134.

WARDE, M. (Org.). **II Seminário Internacional - Novas políticas educacionais: críticas e perspectivas**. SP, PPG Educação: História e Filosofia da Educação da PUC/ São Paulo, 1998.

WEBER, M. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Pioneira, 1985.

ZEMELMAN, H. Algunas reflexiones metodológicas a partir del problema de las investigaciones comparativas. In: KRAWCZYK, N.; WANDERLEY, L. E. W. **América Latina: Estado e Reforma numa perspectiva comparada**. São Paulo: Cortez, 2003.

## **APÊNDICES**

## APÊNDICE A - INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS DA REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO DA REDE PÚBLICA DA EDUCAÇÃO BÁSICA PARAIBANA

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
DOUTORADO EM EDUCAÇÃO

LINHA DE PESQUISA: POLÍTICAS EDUCACIONAIS

Doutorando: Rogério Fernandes Gurgel

Orientador: Prof. Dr. Luiz de Sousa Junior

PESQUISA NACIONAL: OBSERVATÓRIO DA EDUCAÇÃO

(INEP/ CAPES /SECAD/ USP)

*“Remuneração dos professores das escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas”*

### INSTRUÇÕES PARA DIRIGENTES SINDICAIS SOBRE A COLETA DE DADOS

- O objetivo do projeto é traçar uma radiografia da composição remuneratória do magistério da educação básica pública do país, contemplando a sua diversidade de semelhanças e diferenças. Segundo a CNTE, o instrumento mais eficaz de informação sobre a remuneração da categoria docente é o contracheque e/ou a ficha financeira anual da categoria docente.

- Estes devem ser recolhidos por níveis de formação e os intervalos de tempo de serviço conforme discriminação na tabela 1 anexa. Leve em conta as observações:

1) As cópias dos contracheques demonstrativos da composição remuneratória do magistério devem contemplar os níveis de formação profissional, os intervalos de tempo de serviço e as diferentes jornadas de trabalho, conforme detalhamento na tabela 1 anexa.

2) Anote se há descompasso entre o tempo de serviço real do docente e o tempo levado em conta no enquadramento do PCCR.

3) Para preservar o anonimato do docente, recomenda-se cobrir com tinta preta, o **nome** e a **matrícula** na cópia do contracheque.

4) Caso não haja classe com respectiva carga horária ou nível, indicar com a letra “N” na respectiva coluna/linha. Indicar a parte, a situação dos *pró-tempores*.

6) Replicar os procedimentos de coleta de informações para a rede municipal da Capital

7) Os dados coletados comporão uma planilha cujos indicadores fornecerão subsídios para se traçar o perfil remuneratório do professorado paraibano. A tabela 1 aponta os itens que constituirão objetos de análise.

**Tabela 1 – composição da remuneração do magistério paraibano - Março/2009**

| Níveis             | Tempo de serviço | Classe | Vencimento | Adicionais | Remuneração |
|--------------------|------------------|--------|------------|------------|-------------|
| Médio              | 0 – 5 anos       |        |            |            |             |
|                    | 10 - 15 anos     |        |            |            |             |
|                    | 25 - 30 anos     |        |            |            |             |
| Licenciatura curta | 0 – 5 anos       |        |            |            |             |
|                    | 10 - 15 anos     |        |            |            |             |
|                    | 25 - 30 anos     |        |            |            |             |
| Licenciatura plena | 0 – 5 anos       |        |            |            |             |
|                    | 10 - 15 anos     |        |            |            |             |
|                    | 25 - 30 anos     |        |            |            |             |
| Especialização     | 0 – 5 anos       |        |            |            |             |
|                    | 10 - 15 anos     |        |            |            |             |
|                    | 25 - 30 anos     |        |            |            |             |
| Mestrado           | 0 – 5 anos       |        |            |            |             |
|                    | 10 - 15 anos     |        |            |            |             |
|                    | 25 - 30 anos     |        |            |            |             |
| Doutorado          | 0 – 5 anos       |        |            |            |             |
|                    | 10 - 15 anos     |        |            |            |             |
|                    | 25 - 30 anos     |        |            |            |             |

## **INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS SALARIAIS APLICADA AOS DOCENTES DAS REDES PÚBLICAS DA EDUCAÇÃO BÁSICA PARAIBANA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
DOUTORADO EM EDUCAÇÃO  
LINHA DE PESQUISA: POLÍTICAS EDUCACIONAIS

PESQUISA NACIONAL- Observatório da Educação “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas”

### **COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PARAIBANO - Rede.....**

| Classe                                                                                                                                                                                                             | T. de serviço.<br>(anos) | Ref. | Vencimento<br>(R\$) | Adicionais  |                | Remuneração<br>(R\$) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------|---------------------|-------------|----------------|----------------------|
|                                                                                                                                                                                                                    |                          |      |                     | Denominação | Valor<br>(R\$) |                      |
|                                                                                                                                                                                                                    |                          |      |                     |             |                |                      |
| <b>Obs. Colocar nas linhas da coluna à direita o nome do(s) adicional (is) com os respectivos valores (em R\$) colocados na coluna seguinte, os quais junto com o vencimento compõem a remuneração do docente.</b> |                          |      |                     |             |                |                      |
|                                                                                                                                                                                                                    |                          |      |                     |             |                |                      |
|                                                                                                                                                                                                                    |                          |      |                     |             |                |                      |
|                                                                                                                                                                                                                    |                          |      |                     |             |                |                      |

Notas: A fonte de dados para o preenchimento dos itens constantes da tabela são as cópias dos contracheques, preferencialmente, dos **meses de outubro dos anos de 1996 até 2010**.

NÃO SÃO NECESSÁRIOS DADOS PESSOAIS COMO: NOME, MATRÍCULA, etc.

1-Na coluna 1 (classe) deve constar a nomenclatura que designa o nível de formação.

2-Na coluna 2 colocar o tempo de serviço no magistério.

3-Na coluna 3 a referência indicada para ascensão horizontal conforme enquadramento no Plano de carreira.

4-Na coluna 4 o valor em reais (R\$) do vencimento.

5-Na coluna 5 a denominação do adicional Ex. quinquênio, gratificação de regência de classe, etc...

6-Colocar o valor do adicional em reais (R\$).

Obrigado!

## APÊNDICE B - PLANILHA DA COMPOSIÇÃO REMUNERATÓRIA DO MAGISTÉRIO ESTADUAL DA PARAÍBA

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

DOUTORADO EM EDUCAÇÃO

LINHA DE PESQUISA: POLÍTICAS EDUCACIONAIS

PESQUISA NACIONAL: Rede estadual-PB

*“Remuneração dos professores das escolas públicas da Educação básica:**configurações, impactos, impasses e perspectivas”:*

| <b>Composição da remuneração (R\$)</b> | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | ... | 2010 |
|----------------------------------------|------|------|------|------|------|------|-----|------|
| Vencimento                             |      |      |      |      |      |      |     |      |
| Adicional por tempo serviço            |      |      |      |      |      |      |     |      |
| GED ou GEAP                            |      |      |      |      |      |      |     |      |
| GHA –Gratificação por hora-aula        |      |      |      |      |      |      |     |      |
| Gratificação Temporal Educacional      |      |      |      |      |      |      |     |      |
| Abono de permanência                   |      |      |      |      |      |      |     |      |
| Abono                                  |      |      |      |      |      |      |     |      |
| Complemento                            |      |      |      |      |      |      |     |      |
| Adiantamento                           |      |      |      |      |      |      |     |      |
| Parcela13º                             |      |      |      |      |      |      |     |      |
| Outros (citar abaixo)                  |      |      |      |      |      |      |     |      |

## APÊNDICE C - ESTUDO DA MATRIZ DOS VENCIMENTOS DOS DOCENTES DA REDE ESTADUAL DE ENSINO PARAIBANA

A tabela1 seguinte, aprovada em dezembro de 2010, apresenta o aumento do percentual entre o vencimento da classe A para o vencimento da classe B, de 20 % para 25% No entanto, a eleição de um novo governo em 2011, revogou-a através do Decreto nº 32.160/2011. O valor do teto que deveria ser de R\$ 1.685,63 (TAB.1), ficou em R\$ 1.625,42 (TAB.4).

**Tabela 1- Remuneração do magistério estadual - PB – dez. 2010**

| Classes | I        | II       | III      | IV       | V        | VI       | VII      |
|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| A       | 926,17   | 981,73   | 1.018,78 | 1.065,09 | 1.111,40 | 1.157,71 | 1.204,02 |
| B       | 1.157,70 | 1.215,57 | 1.273,46 | 1.331,34 | 1.389,23 | 1.447,30 | 1.505,00 |
| C       | 1.204,01 | 1.264,21 | 1.324,41 | 1.384,61 | 1.444,81 | 1.505,01 | 1.565,21 |
| D       | 1.250,33 | 1.312,83 | 1.375,34 | 1.439,85 | 1.500,38 | 1.562,90 | 1.625,43 |
| E       | 1.296,64 | 1.361,45 | 1.426,29 | 1.491,13 | 1.555,96 | 1.620,79 | 1.685,63 |

**Fonte: PARAÍBA, 2010**

Notas:1) Remuneração = Vencimentos +gratificações (GED/GEAP)

2) As classes são relativas aos níveis de formação: classe A - Nível Médio; classe B- Licenciatura Plena; classe C – Especialização *Lato Sensu*; classe D – Mestrado, e classe E – Doutorado

3) As referências designam a evolução horizontal por avaliação de desempenho

**Tabela 2- Evolução horizontal na matriz de vencimentos**

| Classe | Dispersão nas Referências (%) |        |        |      |      |        |       |
|--------|-------------------------------|--------|--------|------|------|--------|-------|
|        | I/II                          | II/III | III/IV | IV/V | V/VI | VI/VII | I/VII |
| A      | 6                             | 3,8    | 4,5    | 4,3  | 4,2  | 4,0    | 30    |

**Fonte: PARAÍBA, 2011**

Nota: Entre as referências, a de maior valor é a promoção de I para II (6%), e a de menor valor de II/III de (3,8%) . A mudança é prevista por avaliação de desempenho. No total há uma dispersão de 30%.

**Tabela 3 - Evolução vertical na matriz de vencimentos**

| Classe | Dispersão nas Classes (%) |     |     |     |     |        |
|--------|---------------------------|-----|-----|-----|-----|--------|
|        | A/B                       | B/C | C/D | D/E | A/E | Ef/Ai* |
| A      | 25                        | 4,0 | 3,8 | 3,7 | 40  | 82     |

**Fonte: PARAÍBA, 2011**

Notas: A diferença relativa entre o piso e o teto é o intervalo do vencimento do Nível Médio em início de carreira (C I - A, Ref. I), e o vencimento do Nível de Doutorado em final de carreira (C I - E, Ref.VII).

Entre os níveis de Mestrado e de Doutorado, a diferença é a de menor valor (3,7%).

**Tabela 4 - Vencimento do magistério da rede estadual paraibana - maio 2011**

| Classe | Referências |          |          |          |          |          |          |
|--------|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|        | I           | II       | III      | IV       | V        | VI       | VII      |
| A      | 926,17      | 972,44   | 1.018,76 | 1.065,08 | 1.111,40 | 1.157,69 | 1.204,01 |
| B      | 1.111,40    | 1.166,93 | 1.222,51 | 1.278,10 | 1.333,68 | 1.389,23 | 1.444,82 |
| C      | 1.157,71    | 1.215,55 | 1.273,45 | 1.331,35 | 1.389,25 | 1.447,11 | 1.505,02 |
| D      | 1.204,02    | 1.264,17 | 1.324,39 | 1.384,61 | 1.444,82 | 1.504,99 | 1.565,22 |
| E      | 1.250,33    | 1.312,79 | 1.375,33 | 1.437,86 | 1.500,39 | 1.562,88 | 1.625,42 |

**Fonte: PARAÍBA, 2011**

A tabela 5 seguinte mostra o percentual entre as referências (relacionado ao posicionamento possível na carreira pela avaliação de desempenho).

**Tabela 5 - Evolução horizontal na matriz de vencimentos**

| Classe | Dispersão entre as Referências (%) |        |        |      |      |        |       |
|--------|------------------------------------|--------|--------|------|------|--------|-------|
|        | I/II                               | II/III | III/IV | IV/V | V/VI | VI/VII | I/VII |
| A      | 5                                  | 4,8    | 4,5    | 4,3  | 4,2  | 4,0    | 30    |

**Fonte: PARAÍBA, 2011**

Nota: Entre os níveis de Mestrado e de Doutorado, há a diferença de menor valor (4%)

A tabela 6 demonstra a diferença percentual entre as classes, (relativo ao posicionamento na carreira pela formação continuada).

**Tabela 6 - Evolução vertical na matriz dos vencimentos**

| Classe | Dispersão nas Classes (%) |     |     |     |     |        |
|--------|---------------------------|-----|-----|-----|-----|--------|
|        | A/B                       | B/C | C/D | D/E | A/E | Ef/Ai* |
| A      | 20                        | 4,2 | 4,0 | 3,8 | 35% | 75,5   |

**Fonte: PARAÍBA, 2011**

Nota: A diferença relativa entre o piso e o teto compreende o intervalo do vencimento do nível médio em início de carreira (Classe A, Ref. I), e o vencimento do nível de doutorado em final de carreira (Classe E, Ref.VII)

A tabela seguinte mostra a variação do vencimento base e do teto salarial, a partir da vigência do plano de carreira da rede estadual em 2003.

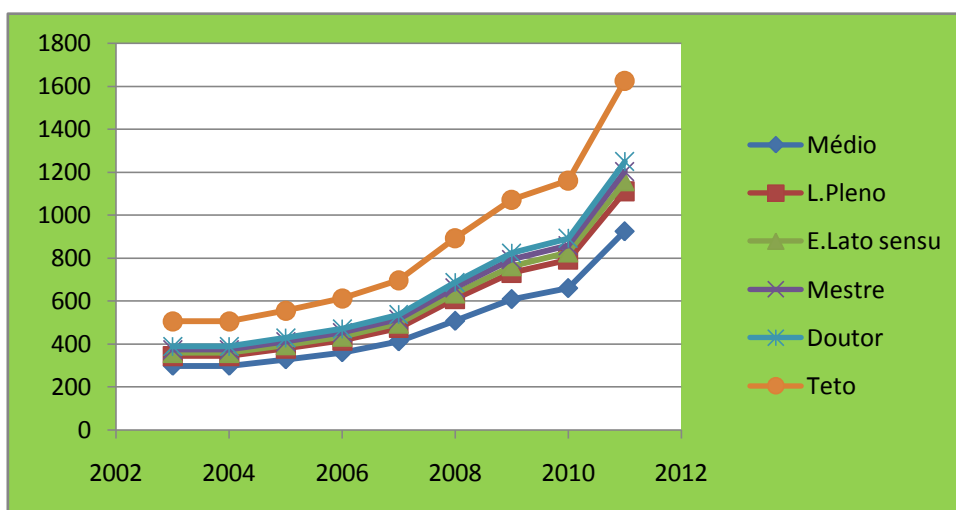
**Tabela 7 - Evolução do vencimento e do teto salarial dos docentes da rede estadual paraibana por nível de formação – 2003-2011**

| Ano  | Nível/Formação |          |            |          |          |          |
|------|----------------|----------|------------|----------|----------|----------|
|      | Médio          | L.Pleno  | Lato Sensu | Mestre   | Doutor   | Teto     |
| 2003 | 300,00         | 345,00   | 360,00     | 375,00   | 390,00   | 507,00   |
| 2004 | 300,00         | 345,00   | 360,00     | 375,00   | 390,00   | 507,00   |
| 2005 | 330,00         | 379,50   | 396,00     | 412,50   | 429,00   | 557,70   |
| 2006 | 363,00         | 417,45   | 435,60     | 453,75   | 471,90   | 613,47   |
| 2007 | 413,54         | 475,57   | 496,25     | 516,92   | 537,60   | 698,89   |
| 2008 | 509,15         | 610,98   | 636,44     | 661,90   | 687,35   | 893,55   |
| 2009 | 610,44         | 732,53   | 763,05     | 793,58   | 824,10   | 1.071,33 |
| 2010 | 661,55         | 793,86   | 826,94     | 860,02   | 893,02   | 1.161,02 |
| 2011 | 926,17         | 1.111,40 | 1.157,71   | 1.204,02 | 1.250,33 | 1.625,42 |

Fonte: PARAÍBA, 2003 (inclusive alterações seguintes)

No gráfico seguinte, visualizam-se os dados da tabela 7 acima. Nota-se que a pós-graduação não representou no período em estudo um diferencial significativo.

**Gráfico 1- Evolução nominal da remuneração do magistério estadual-PB**



Fonte: PARAÍBA, 2003 (inclusive alterações posteriores)

Nota: A ascensão da curva em 2011, deu-se por conta da incorporação da GED ao vencimento

## APÊNDICE D - AS CONDIÇÕES DE FINANCIAMENTO DA CARREIRA DOCENTE EM REDES DE ENSINO DA EDUCAÇÃO BÁSICA PARAIBANA

Nesse tópico, evidenciam-se as transferências federais aos mencionados estados, a média mensal tem como objetivo determinar o potencial de recursos disponibilizados aos entes federados, em particular os relativos aos fundos de

financiamento (Fundef/ Fundeb), que destinam 60% dos recursos à remuneração do magistério. A tabela abaixo compreende o período de vigência do Fundef.

**Tabela 1 - Evolução dos recursos de transferências da união ao governo estadual da Paraíba – 1997-2006**

R\$1,00

| Ano  | FPE              | IPI-EXP      | FUNDEF         | LC 87/96     | Total            | Média mensal   |
|------|------------------|--------------|----------------|--------------|------------------|----------------|
| 1997 | 469.523.548,03   | 6.231.399,30 | -              | 91.797,35    | 475.846.744,60   | 39.653.895,38  |
| 1998 | 444.520.022,22   | 4.150.952,45 | 106.194.757,53 | -            | 554.865.732,10   | 46.238.81,01   |
| 1999 | 492.322.203,53   | 3.795.243,32 | 108.892.169,64 | -            | 605.009.616,40   | 50.417.468,03  |
| 2000 | 583.405.756,75   | 3.574.263,35 | 118.472.196,22 | 6.191.645,75 | 711.643.862,00   | 59.303.655,16  |
| 2001 | 686.560.547,48   | 3.568.052,25 | 140.847.594,32 | 6.564.180,72 | 837.540.374,60   | 69.795.031,22  |
| 2002 | 849.676.306,41   | 4.041.274,08 | 158.412.630,64 | 7.244.427,60 | 1.019.374.638,00 | 84.947.886,55  |
| 2003 | 883.921.202,01   | 5.471.824,09 | 163.240.081,28 | 5.905.904,98 | 1.058.539.012,00 | 88.211.584,35  |
| 2004 | 974.328.159,89   | 5.573.092,59 | 176.485.998,36 | 6.231.562,56 | 1.162.618.853,00 | 96.884.904,41  |
| 2005 | 1.219.421.643,38 | 8.136.365,55 | 221.204.725,65 | 6.231.562,56 | 1.454.994.296,00 | 121.249.524,70 |
| 2006 | 1.349.555.622,93 | 8.051.130,04 | 240.272.234,30 | 3.573.984,45 | 1.601.452.970,00 | 133.454.414,20 |

**Fonte: Adaptado pelo autor a partir de SECRETARIA DO TESOIRO NACIONAL, 2010**

Nota: Foi contabilizado no total de 2004 o Imposto sobre Operações Financeiras (IOF) no valor de R\$ 39,78.

A média mensal dos recursos transferidos pela União destinados ao financiamento da educação básica pública paraibana, evoluiu no período 1997- 2006 no percentual de 236,55%.

A tabela seguinte demonstra que na vigência do Fundef a evolução dos recursos acumulou uma alta de 126,27%.

**Tabela 2 - Evolução do Fundef da rede estadual de ensino - PB**

| Ano  | Fundef (R\$1,00) |               | Fundef (%)    |           |
|------|------------------|---------------|---------------|-----------|
|      | Anual            | Média mensal  | Varição anual | Acumulada |
| 1998 | 106.194.757,53   | 8.849.563,15  | -             | -         |
| 1999 | 108.892.169,64   | 9.074.347,47  | 2,54          | 2,54      |
| 2000 | 118.472.196,22   | 9.872.683,02  | 8,80          | 11,56     |
| 2001 | 140.847.594,32   | 11.737.299,52 | 18,89         | 32,64     |
| 2002 | 158.412.630,64   | 13.201.052,55 | 12,47         | 49,18     |
| 2003 | 163.240.081,28   | 13.603.340,10 | 3,05          | 53,73     |
| 2004 | 176.485.998,36   | 14.707.166,52 | 8,11          | 66,20     |
| 2005 | 221.204.725,65   | 18.433.727,13 | 25,34         | 108,31    |
| 2006 | 240.272.234,30   | 20.022.686,19 | 8,62          | 126,27    |

Fonte: Adaptado pelo autor a partir de SECRETARIA DO TESOIRO NACIONAL, 2010

**Tabela 3 - Recursos de transferências da união ao governo estadual da Paraíba (2007- 2011)**

R\$1,00

| Ano  | FPE              | IPI-EXP      | Fundeb         | LC 87/96     | Total            | Média mensal   |
|------|------------------|--------------|----------------|--------------|------------------|----------------|
| 2007 | 1.532.912.313,77 | 7.000.499,46 | 329.715.438,12 | 3.504.186,66 | 1.873.132.437,00 | 156.094.369,70 |
| 2008 | 1.836.566.729,99 | 6.944.586,91 | 464.386.990,88 | 3.433.968,35 | 2.311.332.275,00 | 192.611.022,90 |
| 2009 | 1.733.888.834,83 | 4.767.186,26 | 567.448.368,38 | 3.363.750,12 | 2.309.468.138,00 | 192.455.678,20 |
| 2010 | 1.868.824.961,70 | 5.265.560,1  | 605.195.940,20 | 3.363.750,12 | 2.482.650.211,00 | 206.887.518,00 |

|      |                  |              |                |              |                  |                |
|------|------------------|--------------|----------------|--------------|------------------|----------------|
| 2011 | 2.302.033.448,36 | 5.436.685,44 | 767.372.026,14 | 3.363.750,12 | 3.078.205.910,00 | 256.517.159,10 |
|------|------------------|--------------|----------------|--------------|------------------|----------------|

**Fonte: Adaptado pelo autor a partir de SECRETARIA DO TESOURO NACIONAL, 2011**

Nota: 1) Foi contabilizado nos totais o Imposto sobre Operações Financeiras (IOF) nos anos: 2007, R\$ 123,79; 2008, R\$ 2.579,25 e em 2009, R\$ 1.072,77.

Quando comparado às médias mensais anuais dos recursos dos impostos vinculados transferidos pela União no período 2007-2011, percebe-se uma evolução positiva de 64,33%.

Especificamente, o Fundeb teve variação positiva no período 2007-2011 de 132,74%, ou seja, um percentual acima da evolução do total das transferências. O que indica que o Fundeb tem contribuído mais fortemente com os recursos para MDE da rede estadual paraibana do que as demais transferências federais.

Cotejando-se o fluxo financeiro dos dois fundos na transição do Fundef ao Fundeb no Estado da Paraíba (PB), observou-se que enquanto o Fundef movimentou em 2006 uma média mensal de 20,5 milhões, o Fundeb movimentou uma média mensal de 48,8 milhões nos dois últimos anos, quase que duplicando o volume de recursos financeiros movimentados no início de sua vigência.

Por outro lado, a aplicação na remuneração do magistério, que no início do período beirou a casa dos 70%, caiu para 64% no último ano.

Observa-se também que em vários momentos no período, houve redução do percentual aplicado na remuneração do magistério, embora a evolução nominal dos recursos financeiros alocados pelos fundos de financiamento foi crescente.

**Tabela 4 – Cota-parte do Fundef/ Fundeb x remuneração do magistério estadual da Paraíba**

| <b>Ano</b> | <b>Cota-parte<br/>(R\$ milhões)</b> | <b>Aplicação<br/>(%)</b> |
|------------|-------------------------------------|--------------------------|
| 1998       | 8,9                                 | 63,7                     |
| 1999       | 9,2                                 | 69,2                     |
| 2000       | 10,2                                | 60,9                     |
| 2001       | 12,4                                | 61,5                     |
| 2002       | 14,1                                | 63,7                     |
| 2003       | 13,9                                | 66,9                     |
| 2004       | 14,8                                | 65,6                     |
| 2005       | 18,8                                | 65,7                     |
| 2006       | 20,5                                | 63,7                     |
| 2007       | 28,1                                | 69,8                     |
| 2008       | 38,7                                | 63,9                     |
| 2009       | 48,8                                | 67,3                     |
| 2010       | 48,9                                | 64,3                     |

**Fonte: Balanços anuais do ESTADO DA PARAÍBA (1998 - 2010)**

Nota: Os recursos se referem às médias mensais anuais da movimentação financeira dos respectivos fundos (de 1998 a 2006 vigorou o Fundef, a partir de então o Fundeb); o percentual se refere aos recursos do fundo gasto pelo governo estadual com a remuneração do magistério nos respectivos anos.

**APÊNDICE E- REMUNERAÇÃO LÍQUIDA DOS DOCENTES DA REDE MUNICIPAL DE JOÃO PESSOA NA CONDIÇÃO DE PRESTADORES DE SERVIÇO – MAIO 2009**

(Jornada mensal de 90h)

R\$1,00

| <b>Denominação</b>             | <b>Vencimento</b> | <b>Descontos</b> | <b>Valor líquido</b> |
|--------------------------------|-------------------|------------------|----------------------|
| <b>Professor polivalente</b>   | 465,00            | 74,40            | 390,00               |
| <b>Professor de disciplina</b> | 540,00            | 86,40            | 453,60               |

**Fonte: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA (SINTEM/JP), 2009**

**APÊNDICE F – NATUREZA DO DESCONTO NA REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES PRESTADORES DE SERVIÇO DA REDE MUNICIPAL DE JOÃO PESSOA – 2009**

(Jornada mensal de 90h)

R\$1,00

| <b>Nível de Atuação</b> | <b>Vencimentos x descontos (R\$1,00)</b> |             |            |                     |
|-------------------------|------------------------------------------|-------------|------------|---------------------|
|                         | <b>Venc.</b>                             | <b>INSS</b> | <b>ISS</b> | <b>Rem. Líquida</b> |
| <b>Polivalente</b>      | 465                                      | 51,15       | 23,25      | 390,00              |
| <b>Prof. disc.</b>      | 540                                      | 59,40       | 27,00      | 453,60              |

**Fonte: SINTEM/JP, 2009**

## APÊNDICE G - COMPOSIÇÃO REMUNERATÓRIA DE DOCENTES DE REDES PÚBLICAS DE ENSINO DA EDUCAÇÃO BÁSICA – 1996-2010

Nessa seção se esboça a remuneração de docentes da rede pública da educação básica do Rio Grande do Norte. Observa-se a incorporação da gratificação da regência de classe em 1999, e de sua substituta em 2006. As retiradas: do salário-família em 2004, e da gratificação por local de difícil acesso em 2005.

**Tabela 1 – Composição remuneratória do professor da educação básica do magistério municipal de Natal-RN**

R\$1,00

**Fonte: Dados do autor**

Nota: Confeccionado a partir das fichas financeiras anuais do autor

### LEGENDA

| Nº   | 1996   | 1997   | 1998  | 1999   | 2000  | 2001   | 2002   | 2003   | 2004   | 2005    | 2006    | 2007    | 2008     | 2009    | 2010    |
|------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|----------|---------|---------|
| I    | 242    | 242    | 242   | 508,5  | 508,5 | 508,5  | 508,5  | 535,5  | 636,93 | 991,32  | 1092,91 | 1352,37 | 1.425,80 | 1596,9  | 1839,79 |
| II   | 242    | 242    | 242   | -      | -     | 101,7  | 152,55 | 160,65 | 191,08 | 228,77  |         |         |          |         |         |
| III  | 24,2   | 24,2   | 24,2  | 50,85  | 50,85 | 50,85  | 50,85  | 53,55  | 63,69  | 99,13   | 109,29  | 135,24  | 285,16   | 319,38  | 367,96  |
| IV   | 12,1   | 14,52  | 16,42 | 40,68  | 40,68 | 50,85  | 50,85  | 53,55  | 63,69  | 148,7   | 163,94  | 202,86  | 213,87   | 239,54  | 275,97  |
| V    | 5,6    | 6      | 6     | 6,8    | 7,55  | 9      | 10     | 12     |        |         |         |         |          |         |         |
| VI   |        |        |       |        |       |        | 101,7  | 107,1  | 107,1  |         |         |         |          |         |         |
| VII  | 469,76 | 528,72 | 530,7 | 606,83 | 607,6 | 720,9  | 874,45 | 922,35 | 1062,5 | 1467,92 | 1366,14 | 1690,47 | 1924,83  | 2155,82 | 2483,72 |
| VIII | 54,61  | 146,2  |       |        |       |        | 50,85  | 35,7   | 157,81 |         | 316,99  | 302     | 1352,29  | 288,72  |         |
| IX   | 173,43 | 174,24 | 200   | 200,01 | 200   | 203,4  | 237,3  | 254,25 | 303,45 | 380,01  | 673,43  | 777,62  | 962,42   | 1077,91 | 1241,86 |
| X    | 8,22   | 9,36   |       | 10,84  | 11,76 |        |        |        |        | 15,42   | 16,18   | 16,94   | 17,72    |         |         |
| XI   |        |        |       |        |       | 244,08 | 284,76 | 364,14 | 364,14 | 427,05  | 597,08  | 622,09  | 769,93   | 862,33  | 993,49  |
| XII  | 469,76 | 528,72 | 530,7 | 600,03 | 600   | 476,82 | 589,69 | 546,21 | 591,25 | 632,5   | 749,77  | 933,14  | 1.154,90 | 1293,49 | 1490,23 |
| XIII |        |        |       |        |       |        |        |        | 153,2  |         |         |         |          |         |         |
| XIV  |        |        |       |        |       |        |        |        |        | 70      | 70      | 90      |          |         |         |

I - Vencimento

II - Regência de Classe/ Grat. Atividade Docente

III - Grat. por título (Grat. de Especialização até 2007 e de mestrado a partir de 2008)

IV – Anuênio /ADTS/quinquênio

V – Salário-família

VI - Grat. por Localidade Especial

**VII - Total das vantagens**

VIII - Parcelas atrasadas

IX - Férias (1/3)

X - Crédito PASEP

XI - Antecipação 13º salário

XII -13º salário (2ª parcela ou total)

XIII - Rateio Fundef

XIV - Antecipação pró-piso (lei 5726)

**Tabela 2 – Composição remuneratória do professor da educação básica da rede estadual ensino do RN**

R\$1,00

| Nº | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|

|      |              |               |               |               |               |               |               |               |              |               |                |                |                |                |                |
|------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| I    | 135,08       | 135,08        | 135,08        | 135,08        | 135,08        | 273,79        | 412,42        | 412,42        | 433,04       | 433,04        | 1282,43        | 1282,43        | 1282,43        | 1345,21        | 1513,46        |
| II   | 22,4         | 27,01         | 27,01         | 27,01         | 27,01         | 54,75         | 82,48         | 82,48         | 86,6         | 86,6          | 246,48         |                |                |                |                |
| III  | 20,26        | 20,26         | 20,26         | 27,01         | 27,01         | 54,75         | 82,48         | 82,48         | 86,6         | 169,95        | 320,6          | 320,6          | 320,6          | 403,56         | 454,03         |
| IV   | 1            | 1             | 1             | 1             | 1             | 1             | 1             | 1             | 1            | 1             |                |                |                |                |                |
| V    | 195,86       | 195,86        | 195,86        | 195,86        | 195,86        |               | 235,04        | 235,04        | 246,78       | 246,78        |                |                |                |                |                |
| VI   | 13,5         | 13,5          | 13,5          | 13,5          | 13,5          | 13,5          | 13,5          | 13,5          | 14,18        | 14,18         | 14,18          | 14,18          | 14,18          | 14,7           | 15,43          |
| VII  | 55,1         | 55,1          | 61,25         | 61,25         | 61,25         |               |               |               |              |               |                |                |                |                |                |
| VIII |              |               | 148           | 148           | 148           | 148           | 148           | 148           |              |               |                |                |                |                |                |
| IX   | <b>443,2</b> | <b>596,84</b> | <b>601,96</b> | <b>608,71</b> | <b>608,71</b> | <b>397,79</b> | <b>974,92</b> | <b>974,92</b> | <b>868,2</b> | <b>951,55</b> | <b>1873,69</b> | <b>1617,21</b> | <b>1617,21</b> | <b>1763,47</b> | <b>1982,92</b> |
| X    |              |               |               |               |               | 185,2         | 444           | 55,3          | 2            | 55            |                |                |                |                |                |
| XI   |              | 148,93        |               | <b>202,57</b> | <b>203,63</b> | 210,61        | 49,33         | <b>324,64</b> | <b>338,4</b> |               |                | 539,07         | 539,07         | 587,82         | 660,97         |
| XII  |              |               |               |               |               | <b>12,64</b>  | <b>13,2</b>   | 14,02         |              |               |                |                |                | 19,14          | 19,14          |
| XIII |              |               | 226,47        |               |               |               | 486,96        |               |              |               | 646,88         | 646,88         | 672,53         | 740,65         |                |
| XIV  | 384,7        | 391,71        | 313,24        | 546,46        | 546,46        | 396,79        | 486,96        | 974,92        | 868,2        | 951,55        | 1873,69        | 970,33         | 970,33         | 1090,94        | 1242,27        |
| XV   | 55,1         | 55,1          | 61,25         | 61,25         | 61,25         |               |               |               |              |               |                |                |                |                |                |

**LEGENDA**

I - Vencimento

II – Grat. Insalubridade

III - Grat. Adicional Quinquenal (ADTS)

IV - Salário Família

V - Grat. Exercício. Sala de Aula

VI - Grat. de Título

VII - Abono - Ativos

VIII - Grat.de Exercício no Ensino Fundamental e no Ensino Médio (supletivo)

IX - Remuneração

X - Parcela em atraso

XI - Adicional de Férias

XII - PASEP

XIII - Grat. Natalina (Antecipação)

XIV - Grat. Natalina (2ª parcela ou total)

XV - 13º salário isento do IPE

Nota: Confeccionado a partir das fichas financeiras anuais do autor, observa-se que em 2003 foi retirada a Gratificação de Exercício no Ensino Fundamental, o docente tinha se licenciado para cursar pós-graduação a nível de mestrado. Em 2006 ocorreram eventos relevantes .A extinção da GESA; nesse momento foi retirado o Salário-família<sup>41</sup>. Em 2007 foi retirada a gratificação de insalubridade, atribuída ao docente por lidar com substâncias químicas em aulas de laboratório. Em 2009 foi promovido à classe de mestre.

## APÊNDICE H – MUDANÇAS NA CARREIRA E REMUNERAÇÃO DE DOCENTES DE SISTEMAS PÚBLICOS DE ENSINO DA EDUCAÇÃO BÁSICA

### O Estatuto do Magistério Estadual Paraibano

<sup>41</sup> Mais detalhes no glossário.

As classes eram distribuídas pelo critério de formação e tempo de serviço na função docente, compreendendo desde o nível médio à pós-graduação em nível de doutorado.

**Quadro 1 – Distribuição das classes do magistério estadual**  
(segundo o nível de formação)

| Classes | Nível de formação x carga horária                                                                                                                                                                                           |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1       | Médio em 3 anos; 2200 horas de trabalho efetivo escolar                                                                                                                                                                     |
| 2       | Médio em 4 anos ou 3 anos mais 720h de estudos adicionais                                                                                                                                                                   |
| 3       | Licenciatura Curta mais estudos adicionais                                                                                                                                                                                  |
| 4       | Licenciatura Curta mais estudos adicionais na área específica                                                                                                                                                               |
| 5       | Licenciatura Plena ou formação nos Esquemas I e II                                                                                                                                                                          |
| 6       | Licenciatura Plena mais especialização <i>Lato Sensu</i>                                                                                                                                                                    |
| 7       | Licenciatura Plena mais Mestrado ou Doutorado em área correlata ou Licenciatura Plena mais Especialização com o mínimo de 360h e tenha atingido 2/3 do tempo de serviço de magistério necessário à aposentadoria voluntária |

Fonte: PARAIBA, 1986

Nota: o professor ao atingir 2/3 do tempo de serviço de magistério, tinha ascensão automática para a classe imediatamente superior

Quando o concurso não preenchia as vagas, era permitido o contrato administrativo por tempo determinado, conforme aponta o artigo 29:

Nos casos de licença, afastamento por motivo de ordem legal ou retardamento da posse do servidor nomeado permitir-se-á contrato de emergência, por prazo determinado, a fim de evitar prejuízo nas atividades escolares. (PARAIBA,1986).

Na distribuição da jornada semanal era reservado mais tempo para hora atividade do que na interação direta com os alunos:

**Quadro 2 – Distribuição da jornada de trabalho semanal do magistério estadual**  
(segundo o número de horas-aulas semanais)

| Jornada semanal (h) | Distribuição da jornada de trabalho mensal (h) |                  |       |
|---------------------|------------------------------------------------|------------------|-------|
|                     | Regência de classe                             | Horas atividades | Total |
| 20                  | 40                                             | 60               | 100   |
| 30                  | 60                                             | 90               | 150   |
| 40                  | 80                                             | 120              | 200   |

Fonte: PARAIBA, 1986

Dentre as gratificações subtraídas ou incorporadas, destacavam-se:

- Gratificação por participação em comissões julgadoras de concurso público correspondente a um salário mínimo por dia de trabalho.

Tinham aquelas definidas em percentuais fixados sobre o vencimento, pela atuação:

- em local inóspito<sup>42</sup> - 20%;
- com excepcionais – 30%; exigido curso de aperfeiçoamento na área da educação, com carga horária mínima de 220h;
- na educação rural - 30 %; exigido curso de treinamento em educação rural, com carga horária de 220h;
- No ensino fundamental – 30%; exigido curso de especialização em alfabetização com carga horária de 360h;
- pela regência de classe – 40%.

Um componente que apontou a reparação do desgaste físico do docente; a redução em 50% da carga horária ministrada sem prejuízo dos vencimentos, ao completar 20 anos de serviço no magistério.

As férias anuais eram fixadas em conformidade com o calendário escolar, excetuando-se:

- 30 dias para docentes que não estejam em regência de classe;
- 45 dias para docentes em funções técnicas e cargos em comissão ou função gratificada do magistério.

O vencimento era fixado com base em número de salários mínimos (SM), compreendo uma escala que variava de meio SM entre os níveis de formação, partindo-se do nível médio com 3 SM, e atingindo 6 SM para o nível superior. Observa-se que houve redução das horas atividades, com o consequente aumento da jornada em sala de aula.

## Quadro 2 – Distribuição da jornada de trabalho semanal do magistério estadual

| Estatuto/86 |                | PCCR/03  |                |
|-------------|----------------|----------|----------------|
| Regência    | Hora atividade | Regência | Hora atividade |
| 40%         | 60%            | 66,67%   | 33,33%         |

Fonte: PARAÍBA, 1986; 2003

<sup>42</sup> Assim conceituado pela dificuldade de acesso e más condições de vida, pela insegurança pessoal ou de seus dependentes (adversidade do meio). Era determinado a partir dos critérios: Existência de obstáculos entre o estabelecimento de ensino e a residência do professor, como também da distância e do meio de transporte utilizado para a locomoção.

### **Estatuto do magistério do RN (inclusive alterações posteriores)**

O Estatuto do Magistério do RN (LC nº 49/86) organizou os níveis de formação em classes, compreendendo os docentes estatutários (E) e celetistas (C). O valor da hora-aula corresponde aos seguintes percentuais incidentes sobre o salário mínimo vigente, computando mensalmente, para uma jornada de 40h, os valores seguintes.

**Quadro 3 - Vencimento do Magistério Estadual do RN**

| Classes               | Hora-aula (%) | Nº de SM |
|-----------------------|---------------|----------|
| Mestre                | 4,2           | 8,3      |
| L.Plano               | 3,5           | 7,0      |
| L. Curta+ 1 ano       | 2,9           | 5,8      |
| L. Curta              | 2,4           | 4,8      |
| Médio + 1 ano         | 1,8           | 3,6      |
| Médio                 | 1,5           | 3,0      |
| Superior Inespecífico | 3,0           | 6,0      |

Fonte: RIO GRANDE DO NORTE, 1986

Os valores são calculados a razão de 5 semanas /mês. Assim, a jornada semanal de 40h corresponde à jornada mensal de 200h, distribuídas na proporção de 5/8 (cinco oitavos) para a regência de classe, e de 3/8 (três oitavos) para as horas atividades.

Comparando-se com a distribuição da jornada do plano de carreira de 2006, observa-se redução na proporção da jornada destinada à hora atividade e aumento nas horas de regência em sala de aula.

**Quadro 4- Percentual de distribuição da jornada semanal do magistério do RN**

| Estatuto/86 |                | PCCR/06  |                |
|-------------|----------------|----------|----------------|
| Regência    | Hora atividade | Regência | Hora atividade |
| 62,50%,     | 37,50%         | 80%      | 20%            |

Fonte: RN,1986; 2006

O docente com mais de quinze anos de serviço no magistério público federal, estadual ou municipal, tem redução progressiva da carga horária semanal de suas atividades, ou perceber “remuneração pecuniária, a título de vantagem pessoal”.

1. Dos 15 aos 20 anos, redução de 1/6;

2. Dos 20 aos 25 anos, redução de 1/4
3. Dos 25 aos 30 anos, redução de 1/3
4. Dos 30 aos 35 anos, redução de 1/2

Liberação com ônus para o estado, para aperfeiçoamento, especialização e atualização, “com direito a assistência técnica e financeira”. (grifo nosso)

Entre as vantagens pecuniárias tinham-se:

- Gratificação de localidade especial<sup>43</sup> no percentual de 20% do vencimento;
- Gratificação por encargo em cursos especiais;
- Gratificação pelo trabalho com excepcionais de 40% do vencimento; gratificação de regência de classe ou lotado no órgão central no valor de 20%<sup>44</sup>;
- Bolsa destinada às viagens de estudo, cursos ou estágios de aperfeiçoamento, especialização ou atualização;
- Auxílio para publicação;

Gratificação de aperfeiçoamento, especialização ou atualização de 5%, 10% e 15% com carga horária de 180h, 360h e 720h respectivamente.

- Férias: 30 dias, excluído o recesso escolar, podendo ser gozada em dois períodos de 15 dias cada um.

A contratação de bolsista para substituir professores remonta ao Estatuto do Magistério, e foi incorporada ao texto do PCCR vigente.

Art. 20 - Na falta de professores habilitados, o aluno de instituição de formação do professor pode exercer a atividade de docência, “a título precário”, como aluno estagiário, sem qualquer vínculo empregatício com o Estado, mas faz jus a uma “Bolsa de Complementação Educacional.” (RIO GRANDE DO NORTE, 1986, grifo nosso).

### **Adicionais concedidos na vigência do Fundef na rede estadual do RN**

A concessão da Gratificação Especial de Valorização do Ensino Fundamental e Educação Especial (GEFE), da Gratificação Especial de Valorização do Ensino do Ensino Pré-Escolar, ou do Ensino Médio e do Ensino Supletivo (GES), era condicionada as horas efetivas em sala de aula, sendo pagas pelo número de horas aulas dadas no mês anterior.

Art. 3º - O valor das gratificações criadas nesta Lei corresponde a “R\$ 0,74 (setenta e quatro centavos), por hora de efetiva atividade nas funções de professor, Especialista de Educação, Diretor e Vice-Diretor, com base em

<sup>43</sup> Assim conceituada pelo difícil acesso e pelas condições precárias de vida.

<sup>44</sup> Incorporada ao vencimento pela LC nº 079/90, que instituiu em seu lugar a Gratificação de Exercício em Sala de Aula (GESA) no percentual de 30% do vencimento, extensiva aos professores contratados. A GESA constituiu ao longo de sua vigência, na única forma do magistério ter aumento na remuneração até o momento que foi extinta pela LC nº 302/05, quando valia 145% do vencimento.

apuração realizada no mês anterior ao do pagamento”, respeitado o limite de duzentas horas mensais. (RIO GRANDE DO NORTE, 2000, grifo nosso).

A concessão das vantagens previstas nos estatutos e planos de carreira demora a se concretizar. Em 2009, os trabalhos da comissão instituída pela SEEC-RN, de manipular os processos das promoções verticais, foram precedidos de uma higienização. Uma equipe trabalhou com máscaras para retirar a poeira acumulada de anos, e assim possibilitar a manipulação dos mesmos. A cena fez o dirigente sindical (D4) desabafar:

A quantidade de poeira é proporcional ao tempo de descaso e desrespeito ao profissional da educação. Uma sujeira que vem se acumulando ao longo do tempo e que só não é maior devido a coragem e a resistência da categoria. (D4, 2009)<sup>45</sup>

A Lei do PSPN permitiu para 2009 computar qualquer adicional na integralização do valor do piso, como define o artigo 3º da referida Lei:

§ 2º- Até 31 de dezembro de 2009, admitir-se-á que o piso salarial profissional nacional compreenda vantagens pecuniárias, “pagas a qualquer título”, nos casos em que a aplicação do disposto neste artigo resulte em valor inferior ao de que trata o art. 2º desta Lei, sendo resguardadas as vantagens daqueles que percebam valores acima do referido nesta Lei. (BRASIL, 2008, grifo nosso)

Por causa disso, os docentes com mais tempo de serviço não obtiveram vantagem pecuniária alguma, levando uma aproximação entre o teto e o piso salarial como se observa nas declarações do diretor sindical, ao sair de uma audiência, sobre quem teria direito a complementação salarial:

[...] Outro assunto tratado foi a implantação do Piso Salarial Nacional. Agora, quem ainda não tem nenhum quinquênio vai ter direito a um acréscimo de 14, 93%. Quem tem um quinquênio receberá 9%, aqueles que têm dois receberão 6% e quem tem três receberá 4,47% de aumento. Já aqueles que têm quatro ou mais quinquênios não terão direito ao acréscimo. (Idem).

Na tabela seguinte está distribuída a remuneração de docentes da rede estadual potiguar. Observa-se que os docentes de nível médio com até 5 anos de serviço precisou de um complemento salarial para atingir o piso e os baixos valores pagos pela gratificação pecuniária e da gratificação de título (curso de 180 horas).

**Tabela 1 - Remuneração do magistério efetivo da rede estadual do RN  
(Jornada de trabalho de 30h semanais - mar.2009)**

<sup>45</sup> Entrevista concedida por um dirigente sindical no Blog do SINTE em 19 ago.2009.

| Níveis                | T.Serv.<br>(ano) | Composição da remuneração (R\$) |        |          |        |           | Total<br>(R\$) |
|-----------------------|------------------|---------------------------------|--------|----------|--------|-----------|----------------|
|                       |                  | Venc.                           | ADTS   | Com.PSPN | Pecun. | Grat.Tít. |                |
| Médio                 | 0-5              | 620,00                          | 31,00  | 30,71    | -      | -         | 681,71         |
|                       | 10 - 15          | 753,62                          | 75,36  | -        | -      | -         | 828,98         |
|                       | 25-30            | 872,41                          | 218,10 | -        | 14,21  | 2,84      | 1.107,56       |
| Licenciatura<br>plena | 0 - 5            | 868,00                          | -      | -        | -      | -         | 868,00         |
|                       | 10 - 15          | 956,97                          | 191,39 | -        | -      | -         | 1.148,36       |
|                       | 25-30            | 1.282,43                        | 320,60 | -        | -      | 14,18     | 1.617,21       |
| <i>Lato Sensu</i>     | 0-5              | 930,00                          | -      | -        | -      | -         | 930,00         |
|                       | 10 - 15          | 1.130,43                        | 113,04 | -        | -      | -         | 1.243,47       |
|                       | 25-30            | 1.442,75                        | 360,68 | -        | -      | -         | 1.803,43       |
| Mestrado              | 0-5              | 1.054,00                        | -      | -        | -      | -         | 1.054,00       |
|                       | 10 - 15          | 1.281,15                        | 128,11 | -        | -      | -         | 1.409,26       |
|                       | 25-30            | 1.635,10                        | 408,77 | -        | -      | -         | 2.043,87       |
| Doutorado             | 0-5              | 1.426,00                        | -      | -        | -      | -         | 1.426,00       |
|                       | 10 - 15          | 1.733,32                        | 173,33 | -        | -      | -         | 1.906,65       |
|                       | 25-30            | 2.212,21                        | 553,05 | -        | -      | -         | 2.265,26       |

**Fonte: Dados da Pesquisa**

A reforma administrativa promovida pelo governo estadual<sup>46</sup> nos anos finais de 1990, extinguiu e desindexou adicionais do vencimento. A gratificação pecuniária foi extinta (permanecendo como vantagem pessoal apenas para quem já dispunha). A gratificação por título, devido à desindexação do vencimento, permaneceu no mesmo valor de quando os salários foram convertidos para o real em 1994. Permaneceu indexado o ADTS (5% do vencimento a cada cinco anos).

### **Eventos nas vantagens e na carreira do magistério de Natal**

Nessa seção enfoca-se a trajetória das vantagens instituídas pelo Estatuto do Magistério do município de Natal de 1987, sua permanência ou extinção.

Os professores prestadores de serviço em exercício até 30/06/87, através de concurso interno podiam se enquadrar no quadro permanente do magistério.

As férias eram de 60 dias para docentes na função do magistério, podendo ser gozada ininterrupta ou em dois períodos de um mês cada.

A Promoção ocorria por antiguidade e merecimento alternadamente, realizada uma vez por ano, após 730 dias de efetivo exercício.

- no merecimento era levado em conta:

Comprovar o fiel cumprimento de seus deveres e eficiência no exercício do cargo, o permanente aperfeiçoamento e atualização, tendo-se em vista os fatores:

<sup>46</sup> A LC 164/99, retirou a redução progressiva da carga horária, sem redução na remuneração, permaneceu apenas a possibilidade de perceber, em troca, remuneração pecuniária. Contudo, como se vê na tabela 1 acima, pela desvinculação do vencimento, o valor praticado é o mesmo de 1994, quando de sua conversão para a moeda real. (RIO GRANDE DO NORTE,1999).

I – extensão ou aprofundamento do nível de formação obtido em curso ou estágio de atualização, aperfeiçoamento ou especialização.

II - Assiduidade

III – publicação de livros ou de trabalhos de interesse para a educação e a cultura

IV – participação:

a) Como membro efetivo ou colaborador em órgão de caráter educacional ou cultural, oficiais ou reconhecidos;

b) Em conclave internacional, nacional estadual e outros, desde que relacionado à disciplina específica ou especificidade da formação profissional.

- A antiguidade era aprovada pelo tempo líquido de exercício no nível do cargo.

- Na composição da comissão eleitoral das eleições de diretores de escolas. Na sua composição, a SME participava com 1/3 dos membros e os outros 2/3 (dois terços) eram preenchidos pelas entidades educadoras (associações de administradores, supervisores, orientadores educacionais e de professores).

- O afastamento dos ocupantes de cargos eletivos de diretorias de entidades de classe ocorria sem prejuízo à percepção de vencimento ou vantagens, e a garantia de retorno à unidade de origem ao término do mandato.

- A cada quinquênio era concedida licença especial de 3 meses, com possibilidade de, quando não gozadas, contar o tempo em dobro para a aposentadoria, a qual ocorria com o posicionamento no vencimento final da classe a qual o docente pertencia.

- A remuneração era definida em valores fixados em percentuais do SM vigente por hora-aula. Os estatutários eram designados por classe (CL) e os celetistas por categorias (CAT.). O escalonamento compreendia os níveis de formação, variando do nível médio (CL 1) a pós-graduação ao nível de mestrado (CL 5).

**Quadro 5 – Distribuição do percentual do SM por hora-aula dos docentes estatutários e celetistas do município de Natal- RN**

| Estatutários | Percentual do SM/hora-aula | Celetistas   | Percentual do SM/hora-aula |
|--------------|----------------------------|--------------|----------------------------|
| CL -5        | 4,56                       | CAT - VII    | 4,56                       |
| CL -4        | 4,2                        | CAT - VI     | 4,2                        |
| CL -3        | 3,84                       | CAT - V      | 3,84                       |
| CL -2        | 3,36                       | CAT - IV     | 3,36                       |
| CL -1        | 1,32                       | CAT – I e II | 2,86                       |

Fonte: NATAL, 1986

Em 1998 a Lei Complementar municipal nº 016 definiu ;

- a jornada semanal de 30h, com 20% para horas atividades, cumpridas na escola ou fora dela, dependendo do gênero de trabalho.
- a extinção da vantagem denominada remuneração pecuniária, bem como o direito de redução da carga horária por tempo de serviço.
- a gratificação de localidade especial (local inóspito) 20%
- As gratificações: de 10%, 15% , 20% e 25%, para cursos de aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado respectivamente. (A LC nº 058/05, que instituiu o novo plano de carreira do magistério público municipal de Natal, aumentou o percentual da gratificação de titulação de doutorado para 40% do vencimento).

Em agosto de 2003, o adicional de anuênio mudou para quinquênio, passando a ser concedido, em vez de anual, para cada período de cinco anos de serviço.

Em junho de 2004 a Gratificação de Localidade Especial foi retirada devido à unidade escolar não mais se enquadrar como local de difícil acesso. (APÊNDICE F).

Em setembro de 2005 foi incorporada ao vencimento, a Gratificação de Atividade Docente. Tal evento reduziu a remuneração do docente que dispunham de adicional por tempo de serviço relativo há 10 anos, como se percebe a seguir:

**Quadro 6 - Composição remuneratória do magistério municipal de Natal - RN**

| Composição da remuneração | Situação ago./05 | Situação set./05 |
|---------------------------|------------------|------------------|
| Vencimento                | 762,55           | 991,32           |
| Grat. Ativ. Docente       | 288,77           | -                |
| Quinquênio                | 76,26            | 99,13            |
| Total (R\$)               | 1.127,58         | 1.090,45         |

Fonte: Ficha Financeira individual docente, 2005

Um dispositivo instituído pela Constituição Federal de 1946, e mantido pela CF 1988, de permitir o direito de docentes acumularem cargos públicos, pela insuficiência de professores habilitados para suprir a crescente demanda por novas escolas, produziu jornadas de trabalho de até três turnos diários sem, contudo,

e elevar o salário na mesma proporção; somando-se a isso uma formação profissional aligeirada, constituem fatores que desde então compõem a base de exploração do trabalho docente no Brasil. Com o magistério da rede pública da educação básica do Rio Grande do Norte não foi diferente. Ainda hoje é comum o acúmulo de funções docentes dentro do limite de 60 horas de trabalho semanais, sendo possível constatarem-se as seguintes situações:

- a) O docente é vinculado à rede estadual possuindo duas matrículas e duas jornadas cada uma de 30h semanais;
- b) O docente é vinculado à rede estadual possuindo uma matrícula e duas jornadas, totalizando 60h de trabalho semanais;
- c) O docente é vinculado à rede municipal da capital possuindo duas matrículas e duas jornadas, cada uma de 20h, totalizando 40h semanais;
- d) O docente é vinculado à rede municipal da capital com uma jornada de 20h semanais e vinculado a rede estadual com uma jornada de até 40h.
- e) O docente é vinculado à educação infantil da rede municipal da capital possuindo uma matrícula e jornada exclusiva de 40h semanais.

Em 1999 a carga horária foi reduzida de 200h para 150h mensais (sem redução na remuneração), em função do grande número de professores pertencentes simultaneamente a rede de ensino da capital e a rede estadual, e assim atender o preceito constitucional de 60h semanais. (NATAL, 1998).

A redução ocorreu na fração da jornada destinada à hora atividade. Assim, das 15h que os docentes dispunham nas duas redes citadas para as horas atividades, houve uma redução para 5h. Contudo, a fração destinada ao trabalho em sala de aula continuou em 25h semanais.

### **A carreira do magistério municipal de João Pessoa**

A admissão da carreira ocorria de duas formas; concurso público de provas ou provas e títulos, e por processos seletivos sob o regime jurídico da CLT. Na falta de candidatos habilitados, o Poder Executivo Municipal preenchia as vagas através de contrato temporário pelo período de 1 ano, prorrogável por igual período.

A cada quinquênio de efetivo exercício na função de magistério, era atribuída a gratificação de 5% sobre o salário ou vencimento fixo.

Nas substituições era admitida a contratação de monitor estagiário, aluno da última série do curso de formação de nível médio, cuja remuneração correspondia a 60% do vencimento inicial do magistério.

Nos afastamentos eram mantidos vencimentos e vantagens nas situações: Participação de diretoria executiva de entidade de classe ou órgão; Exercer cargo em comissão nas administrações: “federal estadual ou municipal em áreas de educação ou recursos humanos”. Frequentar treinamento, cursos ou estágios de aperfeiçoamento “compatíveis” com sua atividade. (grifo nosso).

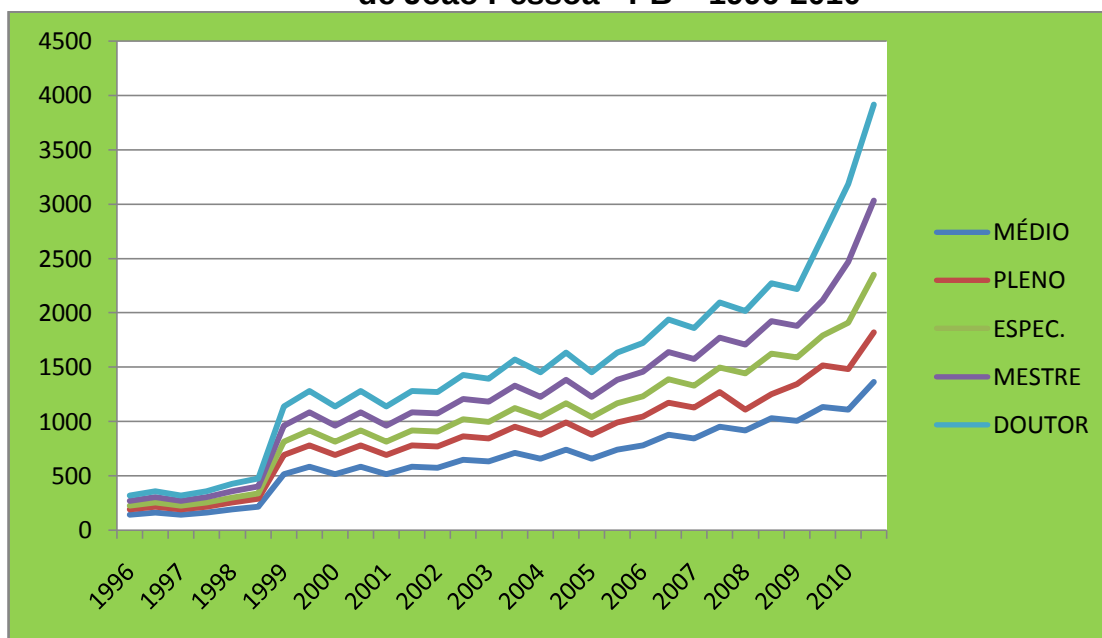
O professor do ensino regular ou supletivo, em caráter polivalente, com exercício na educação pré-escolar ou nos anos iniciais do ensino fundamental, tinha jornada semanal de trabalho de 30h. Já os docentes atuantes nos anos seguintes, tinham o horário de trabalho sujeito ao regime do salário hora-aula, considerando-se os módulos; T- 20, 15h semanais; T- 40, 30 h semanais. O complemento da carga horária ocorria em atividade extraclasse, prestadas nas unidades escolares.

Entre as vantagens previstas tinha a “gratificação de permanência em atividade específica” de 20% do vencimento ou salário. O mesmo percentual era destinado aos docentes atuantes na zona rural ou em locais de difícil acesso.

Era concedido o afastamento, com ônus para o município, para cursos de atualização profissional, “desde que atendam as normas e conveniências da rede municipal de ensino.” (grifo nosso). Ao professor em efetivo exercício de suas funções, tinha “férias anuais coletivas de 60 dias”, não podendo coincidir com o período letivo. (grifo nosso).

Os professores podiam “participar de associação de classe para reivindicar os seus interesses, colaborando com o Poder Público Municipal na solução dos problemas educacionais.” (grifo nosso).

**Gráfico da evolução nominal do vencimento do magistério municipal de João Pessoa - PB – 1996-2010**



**Fonte: João Pessoa, 1996 (inclusive alterações posteriores)**

Nota: no gráfico acima se verifica o represamento que o vencimento sofreu no início do período, afetando docentes de todos os níveis de formação. Nesse momento vivia-se a implantação do Fundef.

A tabela anexada a seguir retrata a situação do magistério das redes estaduais de ensino. De acordo com informações repassadas pelos sindicatos filiados à CNTE, 17 estados não pagavam no primeiro trimestre de 2012 o PSPN de R\$ 1.451,00 e o mesmo número não cumpriam a jornada extraclasse definida na Lei nº 11.738/08.

Para a CNTE, neste ano, o piso é de R\$ 1.937,26, pois a Confederação considera;

- a atualização monetária em 2009 (primeiro ano de vigência da norma federal);
- a aplicação prospectiva do percentual de reajuste do Fundeb ao Piso (ano a ano);
- a incidência de 60% para pagamento dos salários dos educadores, decorrente das complementações da União feitas através da MP nº 484/10 e da MP nº 485/10.

Percebe-se que as políticas de financiamento da educação deliberadas nacionalmente não são adotadas por parte dos entes federados. Assim, tem-se a valorização como discurso e a precarização como prática.

**TABELA DE VENCIMENTOS/REMUNERAÇÕES E JORNADAS DE TRABALHO DAS  
CARREIRAS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DA EDUCAÇÃO BÁSICA (Redes Estaduais)**

| UF | NÍVEL MÉDIO<br>VENCIMENTO<br>REMUNERAÇÃO |          | LICENCIATURA PLENA<br>VENCIMENTO<br>REMUNERAÇÃO |          | CARGA<br>HORÁRIA | % HORA-<br>ATIVIDADE | CUMPRIMENTO DA<br>LEI 11.738                              |
|----|------------------------------------------|----------|-------------------------------------------------|----------|------------------|----------------------|-----------------------------------------------------------|
| AC | 890,00                                   | 1.187,00 | 1.843,00                                        | ---      | 30H              | 33%                  | Não paga o piso                                           |
| AL | 1.187,00                                 | ---      | 2.172,10                                        | ---      | 40H              | 25%                  | Não paga o piso e não cumpre H-A                          |
| AM | ---                                      | ---      | 1.807,52                                        | 2.584,75 | 40H              | ---                  | Sem informação sobre o piso (nível médio). Não cumpre H-A |
| AP | 1.085,00                                 | 2.046,36 | 1.283,07                                        | 2.566,14 | 40H              | 33%                  | Não paga o piso. Cumpre H-A                               |
| BA | 1.187,98                                 | 1.879,14 | 1.489,22                                        | 1.953,56 | 40H              | 30%                  | Não paga o piso na forma de vencimento e não cumpre H-A   |
| CE | 1.270,09                                 | 1.397,10 | 1.528,28                                        | 1.681,11 | 40H              | 20%                  | Não paga o piso e não cumpre H-A                          |
| DF | 1.777,61                                 | 3.121,95 | 2.260,08                                        | 3.958,04 | 40H              | 37%                  | Paga o piso e cumpre H-A                                  |
| ES | 510,05                                   | 963,13   | 775,72                                          | 1.023,32 | 25H              | 33%                  | Não paga o piso. Cumpre H-A                               |
| GO | 1.460,00                                 | ---      | 2.016,03                                        | ---      | 40H              | 33%                  | Paga o piso, mas sindicato luta para adequar carreira     |
| MA | 725,81                                   | 1.270,16 | 927,27                                          | 1.891,63 | 20H              | --                   | Paga o piso proporcional e não cumpre H-A                 |
| MG | 369,00                                   | 1.122,00 | 580,00                                          | 1.320,00 | 24H              | 25%                  | Não paga o piso e não cumpre H-A                          |
| MS | 1.489,67                                 | 2.011,05 | 2.234,50                                        | 3.016,50 | 40H              | 25%                  | Paga o piso, mas não cumpre H-A                           |
| MT | 1.312,00                                 | ---      | 1.968,00                                        | ---      | 30H              | 33%                  | Paga o piso proporcional. Cumpre H-A                      |
| PA | 1.451,00                                 | ---      | ---                                             | ----     | 40H              | ---                  | Paga o piso, mas não cumpre H-A                           |
| PB | 1.038,00                                 | ---      | 1.303,00                                        | ---      | 30H              | 33%                  | Não paga o piso. Cumpre H-A                               |
| PE | 1.451,00                                 | ---      |                                                 | 1.524,53 | 40H              | 30%                  | Paga o piso, mas não cumpre H-A                           |
| PI | 1.187,00                                 | 1.407,08 | 1.418,15                                        | 1.678,15 | 40H              | 30%                  | Não paga o piso e não cumpre H-A                          |
| PR | 611,81                                   | ---      | 874,03                                          | ---      | 20H              | 20%                  | Não paga o piso e não cumpre H-A                          |
| RO | 943,21                                   | 1.273,21 | 1.587,55                                        | 1.917,55 | 40H              | 33%                  | Não paga o piso. Cumpre H-A                               |
| RN | 890,62                                   | ---      | 1.246,35                                        | ---      | 30H              | 20%                  | Não paga o piso e não cumpre H-A                          |
| RJ | ---                                      | ---      | ---                                             | ---      | ---              | ---                  | Sem informação                                            |
| RR | 1.399,64                                 | 2.009,36 | 1.860,00                                        | 2.529,68 | 25H              | 25%                  | Não paga o piso na forma de vencimento e não cumpre H-A   |
| RS | 434,45                                   | ---      | 770,66                                          | --       | 20H              | 20%                  | Não paga o piso e não cumpre H-A                          |
| SC | 1.234,48                                 | 1.743,10 | 1.435,20                                        | 1.994,00 | 40H              | 20%                  | Não paga o piso na forma de vencimento e não cumpre H-A   |
| SE | 1.187,00                                 | 1.661,80 | 1.661,80                                        | 2.326,52 | 40H              | 37,5%                | Não paga o piso na forma de vencimento. Cumpre H-A        |
| SP | 1.718,02                                 | ---      | 1.988,82                                        | ---      | 40H              | 20%                  | Paga o piso, mas não cumpre H-A                           |
| TO | 1.329,00                                 | ---      | 3.062,00                                        | ---      | 40H              | 20%                  | Não paga o piso e não cumpre H-A                          |

Fonte: Entidades Filiadas à CNTE – fevereiro/março de 2012

## GLOSSÁRIO

**Anarcossindicalismo** - foi um movimento social de caráter anarquista que se desenvolveu no começo do século XX. Atribuiu aos movimentos sindicais do período, um papel importante na luta pela emancipação da classe trabalhadora. Possuía um caráter apolítico e defendia a negociação direta entre trabalhadores e empresários. Utilizavam o instrumento da greve como mecanismo de pressionar os proprietários à atenderem suas reivindicações. No início do século XX no Brasil, com o aumento da imigração europeia, muitos anarcossindicalistas italianos vieram viver em nosso país. Eles exerceram um papel relevante na organização do movimento sindical dos trabalhadores brasileiros.

**Anexo** - são textos ou argumentos não elaborados pelo autor, que funcionam como comprovação de sua argumentação.

**Apêndice** - são textos ou argumentos elaborados pelo autor, que funcionam como comprovação de sua argumentação.

**Carreira** - deriva do latim medieval via a palavra *carraria*, que designava “estrada rústica para carros”. A partir do século XIX, passou a representar o transcurso de uma vida profissional, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão com um novo posicionamento em uma mesma classe, ou para outro nível, com equivalente elevação salarial.

**Carta-del-lavoro** - Carta do trabalho ou código do trabalho é um documento de 1927, no qual o Partido Nacional Fascista de Benito Mussolini apresentou as linhas gerais que deveriam nortear as relações de trabalho na sociedade, sobretudo entre o patronato, os trabalhadores e o Estado. Expressava em seu conteúdo que todos deveriam seguir as orientações e o interesse do Estado. Permitia que a sociedade se organizasse em corporações, isto é, entidades como associações patronais e sindicatos de trabalhadores que representassem, não a diversidade de interesses, mas a coletividade. No modelo italiano fascista de Mussolini, havia o controle do Estado sobre o setor privado, onde o seu desenvolvimento, os seus meios e fins eram postos sob a tutela do Estado, dando-lhe poderes de intervir quando o interesse de suas políticas fosse contrariado. Tal modelo, entrou para a história sob a denominação de Corporativismo.

**Classe** - é o conjunto formado por cada nível de formação com suas respectivas referências.

**Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** - possui a característica de condensar toda a matéria trabalhista existente num único corpo legal. Entretanto, ela representou o controle e a regulação pelo Estado das relações entre patrões e empregados. O sindicato, para atuar deveria ter registro (Carta Sindical) no Ministério do Trabalho, condição indispensável para representar seus associados em acordos e convenções coletivas. Regulamentada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a CLT normatizou o contrato individual por tempo determinado, que poderia ser feito verbalmente. Ao longo dos anos, a CLT sofreu alterações, contudo, em relação ao tema em destaque, os mais significativos ocorreram em 1967, como os critérios que condicionava o contrato temporário à transitoriedade do serviço a ser executado, além de limitar a 90 dias o contrato do período de

experiência. Novas regulamentações foram introduzidas para determinar as situações em que era permitido o trabalho temporário. (detalhes na página 224).

**Contribuição social** - é a contraprestação devida pela seguridade social e outros benefícios na área social, garantida pelo Estado a determinados grupos da sociedade da qual decorra benefício especial para o cidadão que dele participa. Contempla a previdência social, a saúde, a assistência social a educação e o seguro-desemprego. É a forma de financiamento direto dos direitos sociais.

**Corporativismo** - é um sistema político criado na Itália Fascista, no qual o poder legislativo é atribuído a corporações representativas dos interesses econômicos, industriais ou profissionais, nomeadas por intermédio de associações de classes, e que através dos quais os cidadãos, devidamente enquadrados, participam na vida política, através dos representantes por si escolhidos. Assim sendo, propôs eliminar a luta de classes mediante um modelo de colaboração entre elas. Esse meio de organização das relações entre empresários e trabalhadores na sociedade capitalista industrial entrou em ascensão com o declínio da doutrina liberal, no final do século XIX e início do século XX.

**Cota-parte de imposto** - Parcela de recursos financeiros que cabe a um ente federado quando da repartição do montante de um imposto arrecadado.

**Desvinculação das Receitas da União (DRU)** - Mecanismo introduzido, com o plano real em 1994 (na época denominada: Fundo Social de Emergência), consistia no repesamento de 20% da arrecadação federal para um fundo específico. De lá até recentemente sofreu alterações. As mais recentes foram as efetuadas pela Emenda Constitucional nº 59, de 11 de novembro de 2009, a qual reduziu anualmente, a partir do exercício de 2009, o percentual da Desvinculação das Receitas da União (DRU) incidente sobre os recursos destinados à manutenção e ao desenvolvimento do ensino. A alíquota que era de 20% caiu para 12,5% no exercício de 2009 e 5% em 2010. Em 2011, não houve mais a incidência da DRU na educação. Com o fim da DRU para o setor, o Ministério da Educação passou a contar com cerca de R\$ 9 bilhões a mais por ano em seu orçamento. A DRU retirava 20% dos recursos destinados à educação, provenientes de arrecadação de tributos e contribuições federais. O fim da desvinculação dos recursos vinculados à educação ocorreu a partir de 2011, com a aprovação da EC n.68 de 2011, a qual preservou os recursos da Manutenção e Desenvolvimento do Ensino.

**Efetivo exercício** - relaciona-se ao desempenho das atividades de magistério, associada à sua regular vinculação contratual, temporária ou estatutária com o ente governamental que o remunera, não sendo descaracterizado por eventuais afastamentos temporários previstos em lei, com ônus para o empregador, que não impliquem rompimento da relação jurídica existente.

**Estado de bem-estar social** - também conhecido como Estado-providência, é um tipo de organização política e econômica que coloca o Estado como agente da promoção (protetor e defensor) social e organizador da economia. Nesta orientação, o Estado é o agente regulamentador de toda vida e saúde social, política e econômica do país em parceria com sindicatos e empresas privadas, em níveis diferentes, de acordo com o país em questão. Cabe ao Estado do bem-estar social garantir serviços públicos e proteção à população. Os Estados de bem-estar social desenvolveram-se principalmente na Europa, onde seus princípios foram defendidos

pela social-democracia, tendo sido implementado com maior intensidade nos Estados Escandinavos tais como Suécia, Dinamarca, Noruega e Finlândia, sob a orientação do economista e sociólogo sueco Karl Gunnar Myrdal.

**Estatuto** - corresponde ao conjunto de normas que regulam a relação funcional dos docentes com a administração pública, e dispõe, por exemplo, sobre investidura, exercício, direitos, vantagens, deveres e responsabilidades.

**Fordismo** - Denominação dada por Gramsci em tributo a Henry Ford. O termo foi empregado por Gramsci em referência às mudanças na política, como no surgimento do Estado de bem-estar social e de um movimento sindical industrial emergente; o consumo de massa que impulsionou a industrialização; a forma como era organizada as instituições públicas e a concepção sobre as fábricas enquanto organização eficiente.

**Fundo público** - é um tipo de gestão de recursos ou conjunto de recursos financeiros destinados ao pagamento de obrigações por assunção de encargos de várias naturezas, bem como por aquisição de bens e serviços a serem aplicados em projetos ou atividades vinculados a um programa para cumprimento de objetivos específicos em uma área de responsabilidade e que a contabilidade tem por função evidenciar, como é o seu próprio objetivo, por meio de contas próprias segregadas para tal fim.

**Glossário** - é uma lista de termos que o autor acha que devam ser explicitados e que foram usados na tese com sua explicação. Objetiva facilitar o entendimento do texto pelo leitor principiante no objeto em estudo. Visa complementar os conceitos já delineados no texto básico desta tese.

**Imposto** - é uma contribuição compulsória destinada as necessidades gerais da administração pública. Relaciona-se, primordialmente, à utilidade pública e não a um benefício específico recebido.

**Impostos arrecadados** - Quantia arrecadada pelo governo em nível de uma das seguintes esferas administrativas: União, Distrito Federal, Estado ou município.

**Impostos vinculados** - forma de tributo de onde é retirado o percentual dos recursos financeiros direcionados à manutenção e desenvolvimento do ensino. Para a União, o percentual vinculado é de no mínimo 18% da receita líquida; para os estados e municípios, 25% dos impostos resultantes de arrecadação própria e de transferências.

**Matriz de vencimentos** - constitui uma tabela onde estão dispostos os vencimentos organizados em classes, que por sua vez são ordenadas conforme o nível de formação.

**Nível** - relaciona-se com o nível de formação acadêmica, variando do nível médio à pós-graduação.

**Plano de carreira** - versa sobre o conjunto de normas que definem e regulam 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.

**Plano Marshall** - Com a destruição causada pela guerra, a Europa enfrentava cada vez mais manifestações de contestação aos governos constituídos. Os Estados Unidos analisaram a crise europeia e, concluiu que ela punha em risco o futuro do capitalismo, o que poderia prejudicar sua própria economia, dando espaço para a expansão do comunismo. Com isso, os norte-americanos optaram por ajudar na recuperação dos países europeus investindo cerca de 13 bilhões de dólares. No início os recursos foram utilizados para comprar alimentos, fertilizantes e rações. Logo depois, foram adquirindo matérias-primas, produtos semi-industrializados, combustíveis, veículos e máquinas. Aproximadamente, 70% desses bens eram de procedência norte-americana.

**PNAD** - Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio, é um levantamento realizado desde 1967 e que passou a ser executado anualmente, exceto nos anos em que é realizado o Censo populacional, desde 1971. Seu objetivo é produzir informações para subsidiar estudos sobre o desenvolvimento socioeconômico do país para tanto, investiga de forma regular aspectos da população como educação, trabalho, rendimento e habitação e outros temas de forma não regular como as características de migração, fecundidade, nupcialidade, saúde, nutrição etc.

**Profissional** - Conforme Parsons, o papel do profissional é estabelecido a partir da articulação de três dimensões específicas:

- a) Existência de uma dupla competência, pela articulação do saber prático fundado na experiência ou na ciência aplicada com o saber teórico adquirido durante uma formação longa e sancionada;
- b) Existência de uma competência especializada, fundada numa especialização técnica que limita a competência do profissional a um domínio legítimo da sua atividade;
- c) Existência de um desinteresse ou desprendimento, pela articulação da norma da neutralidade afetiva com o valor da orientação para os outros.

**Profissionais da educação** - A Lei nº 12.014/09, alterou o artigo 61 da LDB (Lei nº 9.394/96), ampliando de duas para três, as categorias dos profissionais da educação: docentes, especialistas da educação e funcionários de escola. Para o exercício profissional, são exigidos pré-requisitos mínimos quanto à formação pedagógica: Os funcionários de escola, que exercem as funções não-docentes, a exigência mínima recai sobre a profissionalização em uma das quatro áreas pedagógicas de nível médio, relativas ao Serviço de Apoio Escolar, que foram definidas pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), relacionadas às atividades em nível técnico de planejamento, execução, controle e avaliação de funções de apoio pedagógico e administrativo das escolas. São ações complementares às atividades docentes, ligadas à manutenção de infraestrutura, a secretaria escolar, portarias, laboratórios, oficinas, jardins, salas de multimeios didáticos, etc.

**Profissionalidade** - o termo surge num contexto assinalado por estruturas descentralizadas, pequenas unidades de produção, desenvolvimento da produção de serviços, flexibilidade da empresa, descentralização das responsabilidades, desvinculação dos saberes de seus *métiers* tradicionais, interdependência de funções dentro da mesma empresa, desenvolvimento de interações, personalização, redução do número de trabalhadores e aumento dos seus níveis de qualificação,

iniciativa pessoal e polivalência, recuo do movimento sindical e pressão sobre os salários pelo medo do desemprego. No magistério está relacionado aos valores e saberes relativos aos princípios e modos operativos que compõem o conjunto dos elementos definidores dos critérios de competência dos professores, os quais são historicamente construídos, dinâmicos, sujeitos a debates de natureza política e ideológica e envolvidos em resoluções que não são totalmente intrínsecas ao grupo profissional, mas estão sujeitas as instâncias de formação de professores.

**Receitas correntes** - é o somatório das receitas de arrecadação própria com as transferências constitucionais da União ao Estado.

**Receitas de Impostos transferidas** - são recursos financeiros transferidos por um ente federado para outra esfera de administração pública. As transferências podem ocorrer nas seguintes situações: da União para estados; da União para municípios, e de estados para seus municípios.

**Receita líquida de impostos** - são recursos financeiros da União ou dos Estados, depois de deduzida as transferências à outro ente federado. A União transfere aos estados e municípios, e o Estado transfere aos municípios.

**Receitas Tributárias** - Vindas da arrecadação de impostos, taxas e contribuições.

**Referência** – aqui empregada para designar as sucessivas posições, e vencimentos correspondentes, ocupadas no interior de um mesmo nível de formação, em decorrência do tempo de serviço, merecimento e/ou avaliação de desempenho.

**Remuneração** - é o total de pagamentos devidos aos servidores públicos, em decorrência do efetivo exercício em cargo, emprego ou função, integrantes da estrutura, quadro ou tabela de servidores do Estado, Distrito Federal ou Município, conforme o caso, inclusive os encargos sociais incidentes.

**Salário-família** - é o benefício pago pela Previdência Social brasileira aos trabalhadores com salário mensal na faixa de baixa renda, para auxiliar no sustento de filhos (assemelham-se ao conceito de filhos: o enteado, o tutelado ou quem está sob a guarda do empregado) de até 14 anos de idade. O segurado recebe uma quota por filho e por emprego e ambos os pais recebem. O pagamento do salário-família será devido a partir da data da apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado, estando condicionada à apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória, até seis anos de idade, e de comprovação semestral de frequência à escola do filho ou equiparado, a partir dos sete anos de idade. O valor atual do salário-família, definido pela Portaria Interministerial nº 02/12, é de R\$ 31,22, por dependente de até 14 anos incompletos (sem limite de idade para dependente inválido), para quem ganha até R\$ 608,80. Para o trabalhador que receber de R\$ 608,81 até R\$ 915,05, o valor é de R\$ 22,00.

**Salário mínimo necessário** - Salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas do trabalhador e às de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, reajustado periodicamente, de modo a preservar o poder aquisitivo, conforme definido na Constituição Federal de 1988.

**Taylorismo** - recebe seu nome da obra de Taylor (1911), *The principles and methods of scientific management*. A “gestão científica do trabalho” consistia na

decomposição do mesmo em tarefas de rotinas mínimas, com a especificação de ações e medidas de tempo de execução para cada uma delas e com a atribuição e treinamento dos trabalhadores na realização de tarefas. Evidentemente, a introdução organização “científica” no trabalho supõe o surgimento de novas figuras na hierarquia da organização, em especial a dos gestores científicos que planejam o trabalho, e o dos inspetores ou supervisores, que verificam o enquadre dos funcionários às especificações de tarefas e tempo de execução. O taylorismo supunha a aplicação à empresa de valores e práticas reinantes na ciência naquela época: a fragmentação e a atomização (decomposição de qualquer processo ou fenômeno em suas partes mais elementares) a medição e controle sobre o fenômeno (neste caso, um fenômeno social como é a organização do trabalho).

**Taxa** - é um tributo que recai sobre um bem ou serviço de caráter econômico, relacionado primordialmente ao benefício específico recebido pelo pagador e não a sua utilidade pública. Pode incidir também sobre um serviço de natureza governamental ou administrativo, e assim beneficiar simultaneamente tanto o interesse público quanto do contribuinte.

**Trabalho** - para Marx, o trabalho que produz uma mercadoria tem um duplo sentido em primeiro lugar todo o ato de trabalho é uma “atividade produtiva de um determinado tipo, que visa a um objetivo determinado” (O Capital, I, cap. I); assim considerado, é “trabalho útil” ou “trabalho concreto”, cujo produto é seu valor de uso. Em segundo lugar, qualquer ato de trabalho pode ser levado em conta separadamente de suas características específicas simplesmente como dispêndio da força de trabalho humana, [...] visto sob esse aspecto gera valor e é denominado de “trabalho abstrato”. O trabalho concreto e o trabalho abstrato não são atividades diferentes, mas a mesma atividade avaliada sobre diferentes perspectivas. Marx define trabalho produtivo como aquele que ao ser vendido permite ao capitalista acumular capital, enquanto o trabalho improdutivo é feito de forma autônoma, sem exploração e, portanto sem acumulação de capital. Para o capital, o trabalho morto é a somatória do capital constante com o capital variável. Na perspectiva do trabalho, o capital constante é o produto resultante de um trabalho morto. Já o capital variável é o trabalho necessário, o qual somado ao trabalho excedente resulta no trabalho vivo. (Marx K., O Capital. Livro I, vol.I).

**Trabalho temporário** - é aquele prestado com vistas a atender necessidades transitórias de substituição de pessoal permanente ou devido a acréscimo de serviços. Por essa Lei, os trabalhadores temporários eram os que permaneciam por um prazo de até 3 meses nas empresas para substituir empregados afastados por licença, férias, licença-maternidade, dentre outros casos. O trabalhador temporário recebia a mesma remuneração que o permanente e realizava as mesmas atividades, em jornada de oito horas diárias, com direito a férias proporcionais, repouso semanal remunerado, adicional por trabalho noturno, indenização por dispensa sem justa causa, seguro contra acidente de trabalho, proteção previdenciária, vale-transporte, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, décimo terceiro salário proporcional e carteira registrada como temporário. A lei nº 9.601/1998, instituiu a contratação de trabalhadores temporários com o objetivo de ampliar as estatísticas de emprego no país. Para isso, desregulamentou o mercado de trabalho com mecanismos de redução dos encargos sociais. Reduziu, por sessenta meses, a cinquenta por cento de seu valor vigente em 1º de janeiro de 1996, as alíquotas das contribuições sociais destinadas ao Serviço Social da Indústria - SESI, Serviço Social do Comércio - SESC, Serviço Social do Transporte -

SEST, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, bem como ao salário-educação e para o financiamento do seguro de acidente do trabalho; e redução de oito para dois por cento, a alíquota da contribuição patronal para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. Concedeu: isenção da multa de 40% sobre o saldo do FGTS no momento da rescisão contratual; redução no preço das horas extraordinárias; preferência na obtenção de financiamentos oriundos dos programas federais de crédito. As empresas deveriam dispor de um contingente mínimo de efetivos, de forma que os contratos temporários não os ultrapassassem.

**Trabalhismo** - denominação dada a uma vertente política surgida na Inglaterra a partir de certas questões relacionadas à defesa de interesses políticos e econômicos levantadas em 1945, com a fundação do Partido Trabalhista Brasileiro sob a inspiração de Getúlio Vargas.

**Toyotismo** - ou Ohnismo, devido aos nomes Toyoda e Ohno, funcionários da fábrica japonesa de automóveis Toyota onde o processo de racionalização científica foi implantado. Eles introduziram técnicas onde fosse possível alterar as máquinas rapidamente durante a produção, para ampliar a oferta e a variedade de produtos, pois para eles era onde se concentrava a maior fonte de lucro.

**Valor per capita** - Valor obtido da divisão dos recursos financeiros disponíveis pelo número de matrículas de um sistema de ensino. Tomando-se como exemplo o valor *per capita* nacional do Fundeb, este resulta da divisão entre o montante de recursos financeiros orçados anualmente para todo o país, pelo total de matrículas da educação básica, que por sua vez, poderá apresentar valores per capita distintos, em cada etapa desse nível educacional, diante dos diferentes pesos envolvidos.

**Vencimento** - de acordo com o artigo 40 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, trata-se de “retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei”. Vale ressaltar que o vencimento do cargo efetivo é irredutível, bem como fica assegurada a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas do mesmo Poder, ou entre servidores dos três Poderes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho.