

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

BRUNA CAROLINE CAMARGO

**O VENCIMENTO DOS PROFESSORES EM TRÊS REDES MUNICIPAIS
PARANAENSES: UMA ANÁLISE DE CASCAVEL, MARINGÁ E PONTA GROSSA**

CURITIBA

2015

BRUNA CAROLINE CAMARGO

**O VENCIMENTO DOS PROFESSORES EM TRÊS REDES MUNICIPAIS
PARANAENSES: UMA ANÁLISE DE CASCAVEL, MARINGÁ E PONTA GROSSA**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora, como requisito parcial à obtenção de grau de Mestre em Educação no Curso de Pós-Graduação em Educação, Setor de Educação, da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Marcos Edgar Bassi.

CURITIBA

2015

Catálogo na publicação
Vivian Castro Ockner – CRB 9ª/1097
Biblioteca de Ciências Humanas e Educação - UFPR

Camargo, Bruna Caroline

O vencimento dos professores em três redes municipais paranaenses: uma análise de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa / Bruna Caroline Camargo. – Curitiba, 2015.

117 f.

Orientador: Prof^o.Dr^o. Marcos Edgar Bassi

Dissertação (Mestrado em Educação) – Setor de Educação
Universidade Federal do Paraná.

1. Educação – magistério – Curitiba (PR).
 2. Rede Pública Municipal Paranaense – política educacional – financiamento da educação.
 3. Piso Salarial Profissional Nacional – remuneração docente – plano de carreira.
- I. Título.

CDD 370.8



PARECER

Defesa de Dissertação de Bruna Caroline Camargo para obtenção do Título de MESTRA EM EDUCAÇÃO. Os abaixo assinados, Prof. Dr. Marcos Edgar Bassi, Prof.^a Dr.^a Maria Diléia Espindola Fernandes, Prof.^a Dr.^a Andréa Barbosa Gouveia arguiram, nesta data, a candidata acima citada, a qual apresentou a seguinte Dissertação: "O VENCIMENTO DOS PROFESSORES EM TRÊS REDES MUNICIPAIS PARANAENSES: UMA ANÁLISE DE CASCAVEL, MARINGÁ E PONTA GROSSA".

Procedida a arguição, segundo o Protocolo aprovado pelo Colegiado, a Banca é de Parecer que a candidata está Apta ao Título de MESTRA EM EDUCAÇÃO, tendo merecido as apreciações abaixo:

BANCA	ASSINATURA	APRECIÇÃO
Prof. Dr. Marcos Edgar Bassi		APROVADA
Prof. ^a Dr. ^a Maria Diléia Espindola Fernandes		APROVADA
Prof. ^a Dr. ^a Andréa Barbosa Gouveia		APROVADA

Curitiba, 30 de março de 2015.

Prof.^a Dr.^a Monica Ribeiro da Silva
Coordenadora do PPGE

Prof.^a Dra. Monica Ribeiro da Silva
Coordenadora do Programa de
Pós-Graduação em Educação
Matrícula: 125750

Agradecimentos

Ao meu orientador, Prof. Dr. Marcos Edgar Bassi, pelas ricas contribuições, paciência e incentivo durante o mestrado.

Aos membros da banca de qualificação e defesa, Prof^a Dr^a. Andrea Barbosa Gouveia e Prof^a Dr^a Maria Dilnéia Espindola Fernandes, pelas provocações e contribuições para esse trabalho.

Aos colegas que integram a pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: no contexto do FUNDEB e do PSPN“, grupo Paraná, pelos incentivos e discussões.

Aos meus amigos, tão importantes nessa caminhada, os quais deram força nos momentos difíceis!

À minha família, por todo apoio recebido e compreensão. Vocês são minha base!

Aos colegas do mestrado, em especial à Gabriela Schneider, por todo apoio, auxílio na nova cidade e acolhimento!

Às prefeituras de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa pela disponibilização dos dados solicitados.

Ao Sindicato dos Servidores Municipais de Ponta Grossa, em especial à Prof^a Andreia, pelo apoio necessário.

À Capes, pela bolsa concedida, pois sem esse auxílio a realização dessa pesquisa não seria concluída.

“A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo”. (Albert Einstein)

RESUMO

Esta dissertação teve como objeto de estudo o vencimento inicial e final dos professores em três municípios da rede pública municipal paranaense, no período de 2006 a 2013. A remuneração docente vem impulsionando inúmeros debates na sociedade, visto que é um elemento que pode propiciar a valorização docente. Na busca por igualar as diferenças salariais nacionalmente, em 2008 foi instituído o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica. O PSPN foi instituído por meio da Lei nº. 11. 738/2008, dado sua necessidade, um avanço na valorização do magistério. Por meio desta Lei foi estabelecido um piso nacional a ser pago aos profissionais do magistério, tendo reajustes anuais. O objetivo geral da pesquisa consistiu em analisar o vencimento inicial e final dos professores da rede pública municipal paranaense nas cidades de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa. A justificativa para a escolha destes municípios deve-se ao fato de que são os mais populosos no estado do Paraná, podendo ter maiores recursos financeiros. Os objetivos específicos foram analisar os efeitos relativos à implantação da Lei nº. 11.738/2008 em três municípios no estado do Paraná; Investigar as diferenças no vencimento dos professores antes e depois da instituição do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN); Compreender como foi estabelecido o vencimento dos professores nos três municípios de grande porte paranaense; interpretar como é o vencimento inicial e final dos professores nas tabelas de vencimento; investigar a parcela de recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF) e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) destinada ao pagamento dos profissionais do magistério nesses municípios; verificar se as alterações no vencimento inicial dos professores com magistério são proporcionais aos professores com graduação. Os procedimentos metodológicos consistiram na coleta e análise das tabelas de vencimento em cada município; revisão de literatura; leitura dos planos de carreira de cada município; coleta e análise das receitas destinadas e recebidas do FUNDEB e FUNDEF nos municípios. A análise dos dados revelam particularidades e semelhanças em cada município. Em 2008, o vencimento nos três municípios correspondia ao estabelecido na Lei 11.738. Além disso, os planos de carreira nestes municípios foram alterados, aumentando a amplitude da carreira.

Palavras-chave: Política educacional. Financiamento da educação; Valorização do magistério; Remuneração docente.

ABSTRACT

This dissertation was focused on studying the initial and final salary of teachers in three municipalities of Paraná's public municipal network, from 2006 to 2013. The teacher remuneration has stimulated much debate in the society, since it is an element that can settle the appreciation of teachers. In the match to alleviate the wage gap nationally, in 2008 the National Professional Wage (PSPN) was established for professionals who are working with basic education. The PSPN was established by Law no. 11. 738/2008, given their needs, a breakthrough in the appreciation of teaching. Through this law, a national bases was established to be paid to teaching professionals, with annual adjustments. The overall objective of the research was to analyze the initial and final salary of teachers in municipal network of Parana in the cities of Cascavel, Maringa and Ponta Grossa. The reason for choosing these municipalities was due to the fact that they are the most populous in the state of Paraná, and may have greater financial resources. The specific objectives were to analyze the effects on the implementation of Law. 11,738 / 2008 in three municipalities in the state of Paraná; To investigate the differences in salaries of teachers before and after the establishment of the National Professional Wage Bases (PSPN); Understanding how the salaries of teachers was established in three municipalities of largest parts of Paraná; Interpret how the initial and final salary of the teachers is on the salary charts; Investigate the distribution of resources from the Primary Education Development and Maintenance Funds and the Appreciation of Education Professionals (FUNDEF) and the Development and Maintenance of Basic Education Funds and Appreciation of Education Professionals (FUNDEB) for the payment of teachers in these municipalities; to check the changes in the starting salary of teachers with training in secondary level are proportional to teachers with a degree. The methodological procedures consisted of the collection and analysis of salary charts in each municipality; literature review; reading of the career plans of each municipality; .collection and analysis of revenues paid and received from FUNDEB and FUNDEF in the municipalities. Data analysis reveals peculiarities and similarities in each municipality. In 2008, maturing in three municipalities corresponded to the provisions of Law 11,738. In addition, career paths in these municipalities have changed, increasing the breadth of career.

Keywords: Educational policy. Financing of education; Appreciation of teaching; Teacher pay.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Receita do FUNDEF e FUNDEB no Estado do Paraná, com a participação do estado e municípios, entre os anos de 2006 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).....	43
Tabela 2 - Valor aluno-ano no estado do Paraná, séries iniciais urbano, em reais, entre os anos de 2006 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).	44
Tabela 3 – Receita do FUNDEF/FUNDEB no município de Cascavel, nos anos de 2006, 2009 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE)	59
Tabela 4 – Pagamentos dos profissionais do magistério no município de Cascavel, com recursos do FUNDEF/FUNDEB, nos anos de 2006, 2009 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).	60
Tabela 5– Receita do FUNDEF/FUNDEB no município de Maringá, nos anos de 2006, 2009 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE)	69
Tabela 6 – Pagamentos dos profissionais do magistério no município de Maringá, com recursos do FUNDEF/FUNDEB, nos anos de 2006, 2009 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE)	70
Tabela 7 – Receita do FUNDEF/FUNDEB no município de Ponta Grossa, nos anos de 2006, 2009 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE)	82
Tabela 8 – Pagamentos dos profissionais do magistério no município de Ponta Grossa, com recursos do FUNDEF/FUNDEB, nos anos de 2006, 2009 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).....	83
Tabela 9 – Número de matrícula no município de Cascavel, nas etapas da educação básica, nos anos de 2006, 2009 e 2013.....	86
Tabela 10 – Número de matrícula no município de Maringá, nas etapas da educação básica, nos anos de 2006, 2009 e 2013.....	87
Tabela 11 – Número de matrícula no município de Ponta Grossa, nas etapas da educação básica, nos anos de 2006, 2009 e 2013.	88
Tabela 12 – Despesas com Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE), nos municípios de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa, nos anos de 2006, 2009 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).....	90

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Cascavel - Vencimento inicial, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio e Graduação, quadro I e quadro II, 2006 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).....	55
Gráfico 2 – Cascavel - Vencimento final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio e Graduação, quadro I e quadro II, 2006 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).....	56
Gráfico 3 – Cascavel - Vencimento inicial e final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio, 2006 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).....	57
Gráfico 4 – Cascavel - Vencimento inicial e final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Graduação, 2006 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).....	58
Gráfico 5 – Maringá - Vencimento inicial, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio e Graduação, 2005, 2007 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).....	65
Gráfico 6 – Maringá - Vencimento final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio e Graduação, 2005, 2007 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).....	66
Gráfico 7 – Maringá - Vencimento inicial e final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio, 2005, 2007 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).....	67
Gráfico 8 – Maringá - Vencimento inicial e final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Graduação, 2005, 2007 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).....	68
Gráfico 9 – Ponta Grossa - Vencimento inicial, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio e Graduação, 2006 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).....	77
Gráfico 10 – Ponta Grossa - Vencimento final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio e Graduação, 2006 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).....	78
Gráfico 11 – Ponta Grossa - Vencimento inicial e final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Graduação (quadro permanente e extinção), 2006 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).....	79
Gráfico 12 – Ponta Grossa - Vencimento inicial e final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio, 2006 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).....	81

LISTA DE SIGLAS

ADIIn – Ação de Direta de Inconstitucionalidade

ANPED - Associação Nacional de Pesquisa e Pós Graduação em Educação

APP - Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento do Pessoal de Nível Superior

CAQ – Custo Aluno-Qualidade

CAQi – Custo Aluno-Qualidade inicial

CONAE – Conferência Nacional de Educação

EC – Emenda Constitucional

FNDE – Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação

FPE - Fundo de Participação dos Estados e Distrito Federal

FPM - Fundo de Participação do Município

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

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

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ICMS - Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre a Preservação de Serviços e Transportes Interestadual e Intermunicipal de Comunicação

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor

IPARDES – Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social

IPVA - Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores

ITCMD - Imposto sobre Tramação de Causa Mortis e Doação

ITP - Imposto Territorial Rural-Municipal

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira

MDE - Manutenção e Desenvolvimento do Ensino

MEC – Ministério da Educação

Nº - Número

PIB – Produto Interno Bruto

PNE – Plano Nacional de Educação

PSPN - Piso Salarial Profissional Nacional

SINTEPE - Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Pernambuco
SIOPE – Sistema de Informação sobre Orçamentos Públicos em Educação
UEMG - Universidade Federal de Minas Gerais
UFG - Universidade Federal de Goiás
UFMS - Universidade Federal do Mato Grosso do Sul
UFPA – Universidade Federal do Pará
UFPI - Universidade Federal do Piauí
UFPR – Universidade Federal do Paraná
UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UNCME - União Nacional dos Conselhos Municipais de Educação
UNDIME - União dos Dirigentes Municipais de Educação do Paraná
UNE - União Nacional dos Estudantes
UNEMAT - Universidade do Estado do Mato Grosso
UNIFESP – Universidade Federal de São Paulo
UNISUL - Universidade do Sul de Santa Catarina
UPES - União Paranaense dos Estudantes
USP – Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1. BREVE RETROSPECTO HISTÓRICO DA REMUNERAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOCENTE NO BRASIL	21
1.1 VALORIZAÇÃO E REMUNERAÇÃO DOCENTE PÓS 1988	27
1.2 O FUNDEF, FUNDEB E REMUNERAÇÃO DOCENTE.....	39
1.2.1 O FUNDEF E O FUNDEB NO PARANÁ ENTRE 2006 E 2013.....	43
1.3 PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL (PSPN).....	45
2. O VENCIMENTO INICIAL E FINAL DOS PROFESSORES NOS MUNICÍPIOS PARANAENSES	50
2.1 CASCAVEL.....	51
2.2 MARINGÁ.....	61
2.3. PONTA GROSSA	72
2.4. PANORAMA DAS MATRÍCULAS, DE MDE E DO PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO.	85
2.4.1 NÚMERO DE MATRÍCULAS	86
2.4.2 DESPESAS COM MDE.....	89
2.4.3 PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO	91
2.5 CONSIDERAÇÕES SOBRE A TRAJETÓRIA DOS VENCIMENTOS NOS MUNICÍPIOS PARANAENSES NA VIGÊNCIA DO FUNDEB E PSPN.....	92
CONSIDERAÇÕES FINAIS	97
REFERÊNCIAS	101
APÊNDICES	110

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa¹ tem como objeto de estudo o vencimento dos professores em redes públicas de educação básica.

As configurações e particularidades deste objeto são estudadas em municípios de grande porte² do estado do Paraná, na vigência do FUNDEB (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação) e do PSPN (Piso Salarial Profissional Nacional), entre os anos de 2006 a 2013.

Serão analisados os vencimentos dos professores dos municípios paranaenses de Cascavel (286.205 habitantes), de Maringá (357.077 habitantes) e de Ponta Grossa (311.611 habitantes).

O interesse pela temática da pesquisa iniciou-se na graduação, na Universidade Estadual de Ponta Grossa, quando da realização de iniciação científica, nos anos de 2009 a 2010, com a pesquisa “Escola Normal de Ponta Grossa, Instituto de Educação Estadual Prof. César Prieto Martinez e Grupo Escolar Regente Feijó” e em 2010 a 2011, “Levantamento e Catalogação das fontes Primárias e Secundárias nos Campos Gerais: O Primeiro Grupo Escolar na cidade de Ipiranga/Paraná”, na linha de História da Educação, as quais possibilitaram discussões no âmbito da política educacional. Nessas pesquisas, chamava a atenção os documentos que continham relatos de professores, nos quais os mesmos alegavam possuir baixa remuneração, além do que, muitas vezes, arcavam

¹ Esta pesquisa insere-se no projeto “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: no contexto do FUNDEB e do PSPN”, financiada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), a qual busca investigar os impactos do FUNDEB e PSPN na remuneração dos professores de rede pública de escola básica em âmbito nacional. A pesquisa teve início no ano de 2013, integrando doze estados brasileiros, a saber : Rio Grande do Sul, Paraná, Santa Catarina, São Paulo, Minas Gerais, Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Norte, Pará, Piauí, Paraíba e Roraima. Vale ressaltar que os pesquisadores e os estados estão interligados com Programas de Pós-Graduação, nas referidas universidades : Universidade Federal do Paraná (UFPR), Universidade Federal do Pará (UFPA), Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS), Universidade de São Paulo (USP), Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), Universidade Federal do Piauí (UFPI), Universidade Federal de Goiás (UFG) e Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Integram como colaboradores a Universidade do Estado do Mato Grosso (UNEMAT), Universidade de São Paulo (USP – campus de Ribeirão Preto) e Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP).

² Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), consideram-se municípios de grande porte os que possuem entre 100.001 a 900.000 habitantes e metrópole os que possuem mais de 1.000.000 de habitantes.

pessoalmente com os custos para manter a sala de aula e, conseqüentemente, o ensino dos seus alunos.

O financiamento destinado à educação despertou interesse, logo, no Trabalho de Conclusão de Curso, realizado em 2012, com o título “Financiamento da Educação Básica: uma análise do Projeto de Lei 8.035/10” buscou-se pesquisar sobre o financiamento da educação, tendo como foco o projeto de Lei que resultaria no Plano Nacional de Educação (PNE). O PNE, previsto no artigo 214 da Constituição Federal de 1988, é um documento que deve nortear a educação brasileira por um período de dez anos. Nele devem estar contidas metas e estratégias a serem atingidas, com o objetivo de melhoria educacional. Um dos objetivos do PNE consiste na valorização do magistério, a qual está interligada com o financiamento da educação, entendendo-se que o financiamento é uma das bases para a melhoria educacional.

Assim, ao ingressar no mestrado, integrou-se na pesquisa *“Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: no contexto do FUNDEB e do PSPN”*, de âmbito nacional, como bolsista, a qual trata, como consta do título, especificamente da remuneração do magistério da educação básica.

Desde meados dos anos 1990, o financiamento destinado à educação vem impulsionando grandes discussões na sociedade civil a respeito da valorização e remuneração do magistério, dentre eles destacam-se o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) e o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), destinado aos profissionais do magistério público da educação básica.

O FUNDEF foi estabelecido por meio da Emenda Constitucional nº. 14, em setembro de 1996 e regulamentado pela Lei Federal nº. 9.424, de 24 de dezembro de 1996 e pelo Decreto nº. 2.264, de junho de 1997. Esse fundo reorganizou os investimentos no âmbito educacional, abrangendo o ensino fundamental, com o objetivo de universalizá-lo e dar remuneração condigna aos professores nesse nível de ensino. Ao final de sua vigência, em 2006, foi instituído o FUNDEB (2007-2020), o qual tem a vigência prevista de quatorze anos, sendo que os investimentos desse fundo são para a educação básica e remuneração dos profissionais do magistério. O FUNDEB foi instituído pela Emenda Constitucional (EC) nº 53, de 19 de dezembro

de 2006, regulamentado pela Lei Federal nº. 11.494, de 20 de junho de 2007 e pelo Decreto nº. 6.253, de 13 de novembro de 2007.

O FUNDEF previa a implantação de plano de carreira e destinação de 60% dos recursos para o pagamento de professores da etapa de ensino fundamental. No caso do FUNDEB, a EC nº 53 determinou a destinação de 60% dos recursos do fundo para o pagamento dos profissionais do magistério da educação básica, além da implantação de um Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e implantação de plano de carreira para esses profissionais.

O PSPN foi instituído por meio da Lei Federal nº. 11.738, de 16 de julho de 2008, caracterizando um avanço na valorização do magistério. Por meio desta Lei ficou estabelecido um piso nacional a ser pago aos profissionais do magistério, valor abaixo do qual nenhum ente federado pode fixar o vencimento inicial dos profissionais do magistério público da educação básica para uma jornada de 40 horas, com formação de nível médio (magistério) (Art. 2º; § 1º, BRASIL, 2008).

Nessa perspectiva, a valorização docente, elemento que proporciona a qualidade educacional, tem sido bastante debatida na sociedade civil, em especial, no ambiente acadêmico. Tendo em vista a importância do professor na sociedade, faz-se necessário compreender suas condições de trabalho, entre elas a remuneração destinada ao exercício de sua profissão.

A não valorização docente permanece presente nos debates sobre os problemas educacionais brasileiros há muito tempo, podendo-se afirmar que em nenhum momento de nossa história o professor teve um salário digno. Quando comparado ao de outras profissões com o mesmo nível de formação, a remuneração do magistério mostra uma grande defasagem. (RABELO, 2010, p. 67 e 72).

Além disso, a remuneração dos professores nas regiões brasileiras possui enorme variação devido à autonomia de estados e municípios para estabelecê-lo, já que estes integram diferentes sistemas de ensino (SCHEIBE, 2010, p. 984). Ainda, existem as desigualdades regionais em que algumas regiões possuem uma economia mais rica, se comparada a de outras, o que ocasiona remuneração diferenciada.

A instituição do piso busca igualar as diferenças de vencimento entre os profissionais do magistério público da educação básica, nos estados e municípios.

A necessidade de instituir um PSPN aos profissionais da educação já havia sido estabelecido na Constituição Federal de 1988, no artigo 206, inciso V, reforçado

depois pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB), Lei nº. 9.394/1996 visto a importância deste piso para a valorização docente:

Art. 6º. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive, nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I - ingresso exclusivamente por concurso de provas e títulos;

II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para tal fim;

III - piso salarial profissional;

IV- progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação de desempenho;

V- período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI – condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996, grifo meu).

No entanto, mesmo sendo instituído em 2008, o PSPN teve reflexos efetivos no vencimento somente em 2011. No mesmo ano de sua instituição, os governadores dos estados do Mato Grosso do Sul, Paraná, Ceará, Santa Catarina e Rio Grande do Sul ingressaram com a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) nº 4.167 junto ao Supremo Tribunal Federal, alegando inconstitucionalidade de aspectos da lei que estabeleceu o PSPN, o que retardou a cumprimento da lei do piso e da jornada de trabalho relativa a hora-atividade. Em abril de 2011, a ADIn foi definitivamente julgada pelo Supremo Tribunal Federal, sendo negada a inconstitucionalidade alegada.

Nessa perspectiva, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar o vencimento inicial e final³ dos professores na rede pública municipal paranaense nas cidades de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa, no período compreendido entre 2006 a 2013. Os valores dos vencimentos foram atualizados com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC)⁴, tendo como referência o mês de dezembro de 2013, a fim de corrigir a inflação do período.

Os objetivos específicos consistem em:

- Investigar as eventuais alterações no vencimento dos professores ocorridas antes e depois da instituição do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN);

³ O vencimento final é entendido nessa pesquisa como o último valor a ser alcançado na tabela de vencimentos dentro de cada nível da carreira, ou seja, último valor a ser alcançado pelos professores com formação em nível médio (magistério) e graduação.

⁴ Utilizou-se para esse cálculo a Calculadora do Cidadão, disponível no site do Banco Central do Brasil: <<https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADAO/publico/exibirFormCorrecaoValores.do?method=exibirFormCorrecaoValores>> Acesso em: 10 dez. 2013.

- Compreender como foi estabelecido o vencimento dos professores nos três municípios;
- Interpretar como é o vencimento inicial e final dos professores nas tabelas de vencimento;
- Examinar os recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) destinada ao pagamento dos professores nesses municípios;
- Verificar se as alterações no vencimento inicial dos professores com magistério são proporcionais aos professores com graduação.

Cabe ressaltar o entendimento, nesta pesquisa, acerca da nomenclatura vencimento, visto que esse é diferente de salário e remuneração.

No setor público o salário é entendido como,

[...] retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado. Assim, só o montante pago pelo empregador a título de retribuição é considerado “salário” – nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (CAMARGO et al, 2009, p. 342).

Remuneração e salário são conceitos distintos, e que, algumas vezes, são utilizados equivocadamente. Camargo (et al) define remuneração como,

[...] o montante de dinheiro e/ou bens pagos pelo serviço prestado, incluindo valores pagos por terceiros. A remuneração é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles o salário, acordada por um contrato assinado entre empregado e empregador. O salário é, assim, uma parte da remuneração (2009, p. 342).

Dessa maneira, tendo em vista essa denominação para salário e remuneração, nessa dissertação optou-se pelo termo “vencimento”, uma vez que os professores dessa pesquisa integram os cargos públicos. Além disso, não serão analisadas as gratificações e vantagens pecuniárias.

Os procedimentos metodológicos consistiram na revisão de literatura sobre o tema; coleta e análise das tabelas de vencimento dos municípios envolvidos na pesquisa, entre os anos de 2006 a 2013; coleta das receitas destinadas e recebidas do FUNDEB em cada município; análise das tabelas e do vencimento inicial e final; obtenção e estudo dos planos de carreira de cada município no período histórico

citado. As coletas das tabelas de vencimento foram realizadas por meio eletrônico (site de prefeitura, e-mail, leis municipais), requerimento e visita ao sindicato do município Ponta Grossa. Posteriormente, foi realizada a análise das tabelas de vencimento dos profissionais do magistério nas referidas redes municipais – Cascavel, Maringá e Ponta Grossa – examinando-se o vencimento dos professores conforme nível de formação, com o intuito de perceber o movimento do vencimento buscando a compreensão dos resultados ou das repercussões no seu valor e a efetividade da política do piso nos municípios.

Diante disso, o problema proposto nesta pesquisa consiste em responder a seguinte pergunta: Considerando as políticas do FUNDEB e PSPN, qual a trajetória do vencimento inicial e final dos professores da rede pública municipal nos municípios de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa, entre os anos de 2006 e 2013?

O objetivo de analisar o vencimento inicial e final dos professores nessas redes municipais justifica-se pelo fato de que o PSPN, em especial, pode impactar no valor do vencimento inicial dos profissionais com formação em nível médio do magistério público da educação básica. Considerando que os reajustes repercutem no decorrer da tabela, o vencimento final pode ser impactado.

Escolheram-se dois níveis de formação, magistério e graduação, devido ao fato de que a formação de nível médio (magistério) incide diretamente no piso salarial instituído pela Lei nº. 11.738/2008, e a análise em nível de graduação permite examinar a repercussão do piso na carreira, além de que esse nível concentra o maior número de professores e é o nível de formação solicitado para admissão em concurso público pelos municípios.

A escolha por municípios paranaenses surge da necessidade de estudos nesse âmbito, visto que os estudos realizados com esse recorte contemplam as capitais⁵ e regiões metropolitanas, portanto, essa pesquisa estende-se aos municípios do interior. Percebe-se que as capitais possuem elevados números de estudos, envolvendo pesquisadores de diversas entidades. Além disso, tem-se como hipótese que municípios mais populosos e de grande porte possuem melhores condições financeiras para o pagamento dos profissionais do magistério, pois

⁵ A pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: no contexto do FUNDEB e do PSPN” investiga os impactos do FUNDEB e PSPN em doze estados brasileiros e suas respectivas capitais, além de que prevê a integração de outros municípios na pesquisa. Dessa maneira, optou-se por não pesquisar a capital, visto que já é contemplada na pesquisa nacional.

possuem mais recursos econômicos e, conseqüentemente, podem cumprir a legislação que estabelece o piso.

No estado do Paraná, tem-se o estudo do primeiro anel da região metropolitana de Curitiba⁶, realizada por Subirá (2012) em sua dissertação de Mestrado em Educação. Esta pesquisa teve como enfoque o vencimento inicial dos professores da rede pública municipal do ensino fundamental dos anos iniciais.

Dessa maneira, percebe-se que os estudos sobre remuneração de professores nos municípios brasileiros são recentes, desencadeadas especificamente pela política de fundos e pelo PSPN. Assim, considerando que a pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: no contexto do FUNDEB e do PSPN” prevê a inserção de municípios, decidiu-se nessa dissertação incluir os três municípios de grande porte paranaense.

A presente pesquisa está estruturada em dois capítulos. O capítulo 1 traz um breve retrospecto histórico da valorização e remuneração docente. Aspectos quanto a valorização docente após 1988, políticas de fundo (FUNDEF e FUNDEB) e Piso Salarial Nacional são abordados em seções, as quais possibilitam compreender melhor a dinâmica dos vencimentos posteriormente.

O capítulo 2 destina-se a análise dos municípios de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa. Além da análise dos municípios, o capítulo traz seções destinadas a discussão dos dados referentes ao número de matrícula, gastos com MDE e pagamento dos profissionais do magistério nesses municípios, bem como a trajetória dos vencimentos nos municípios, considerando-se o contexto do FUNDEB e PSPN.

⁶ O primeiro anel de Curitiba compreendem os municípios de Almirante Tamandaré, Araucária, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Colombo, Fazenda Rio Grande, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras e São José dos Pinhais.

1. BREVE RETROSPECTO HISTÓRICO DA REMUNERAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOCENTE NO BRASIL.

Esse capítulo tem como objetivo realizar um breve retrospecto histórico acerca da remuneração e valorização docente.

Desde os primórdios, a educação brasileira depara-se com dificuldades quanto aos investimentos em educação, elemento essencial para a qualidade educacional, compreendendo que esta abarca padrões e insumos necessários para que seja atingida. Dentre esses insumos está a valorização docente em aspectos como a remuneração, a jornada de trabalho, a carreira e a formação.

A valorização docente, termo construído historicamente, é um tema que vem despertando inúmeros debates nas últimas décadas, visto que é um elemento que pode proporcionar a melhoria educacional. Entretanto, percebe-se que, já há muito tempo, tem predominado a não valorização do docente. Como afirmam Gatti e Barreto,

Além da importância econômica, o trabalho dos professores também tem papel central do ponto de vista político e cultural. O ensino escolar há mais de dois séculos constitui a forma dominante de socialização e de formação nas sociedades modernas e continua se expandindo (2009, p. 15).

No aspecto relativo à remuneração docente, anterior à Primeira República (1889-1930), teve-se, em 1822, o primeiro registro sobre a instituição de um piso salarial para professores, estabelecido na Portaria Imperial de 3 de abril de 1822. Como salienta Leão,

Desde aquela época, e diante da lacuna no atendimento escolar criada com a expulsão dos jesuítas do Brasil, via-se como essencial a valorização das pessoas responsáveis pela instrução regular dos cidadãos (brancos), que se multiplicavam nas províncias do “Império do Brasil”. Entretanto, somente após cinco anos, no bojo da 1ª Lei Geral da Educação (imperial), promulgada em 15 de outubro de 1827, o piso passou a ser reconhecido legalmente. Seu valor variava entre 150\$000 e 300\$000 (mil réis) anuais e se destinava aos/às professores/ as de primeiras letras e de gramática latina – a distinção provinha do gênero (2011, p. 36).

Todavia, o piso não foi estabelecido devido as Províncias não possuírem orçamento suficiente para o pagamento, mesmo com a complementação do Império.

Além disso, em 1827, foi aprovada a Lei 15 de outubro, a qual discorria no artigo 3º sobre a remuneração do professor,

Os presidentes, em Conselho, taxarão interinamente **os ordenados dos Professores, regulando-os de 200\$000 a 500\$000 anuais**, com atenção às circunstâncias da população e carestia dos lugares, e o farão presente a Assembleia Geral para a aprovação (BRASIL, 1827, grifo meu).

Todavia, a instituição dessa Lei, a qual exigia um ordenado a ser pago, não trouxe avanços na atratividade, visto que eram poucos os professores qualificados e atraídos para essa profissão devido a pouca remuneração. Além disso, muitos recebiam abaixo do estabelecido em lei (Monlevade, 2000).

Na Primeira República, que compreende o período entre 1889 a 1930, não se obteve melhores configurações salariais para o magistério.

Após esse período, a busca por melhores condições na educação são expressas no Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova, de 1932. Elaborado por educadores daquele período, esse documento expressou as dificuldades encontradas na educação. Os Pioneiros almejavam a articulação do ensino (técnico e intelectual); a responsabilidade da União quanto à oferta e manutenção da educação; e a gratuidade, a obrigatoriedade e a laicidade do ensino (MANIFESTO DOS PIONEIROS, 1932).

Esse documento aborda questões sobre a formação docente, devido à baixa preparação profissional que os professores recebiam. Além disso, destaca a importância da remuneração, bem como a equiparação entre os diferentes graus,

A tradição das hierarquias docentes, baseadas na diferenciação dos graus de ensino, e que a linguagem fixou em denominações diferentes (mestre, professor e catedrático), é inteiramente contrária ao princípio da unidade da função educacional, que, aplicado, às funções docentes, importa na incorporação dos estudos do magistério às universidades, e, portanto, na libertação espiritual e econômica do professor, mediante uma formação e **remuneração equivalentes** que lhe permitam manter, com a eficiência no trabalho, a dignidade e o prestígio indispensáveis aos educadores (MANIFESTO DOS PIONEIROS, 1932, grifo meu).

O Manifesto dos Pioneiros traz a tona alguns conceitos que, posteriormente, são contemplados na elaboração do conceito “valorização docente”, dentre eles, formação e remuneração.

Afirma Saviani (2008, p. 267) que o Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova “lançou a ideia de plano de educação como um instrumento de introdução da racionalidade na educação, visando dar-lhe organicidade, isto é, organizando-a na forma de sistema”. Naquele momento o ensino era ministrado no improvisado e sem

intencionalidade e dessa forma, o plano almejava introduzir a racionalidade científica na educação.

Em 1934 com a instituição de uma nova Constituição ocorrem inovações no âmbito educacional, trazendo a responsabilidade da união na fixação de um plano nacional de educação, além de elencar responsabilidades a serem cumpridas juntamente com os estados e municípios. Afirmam Haidar e Tanuri,

Pela primeira vez num texto constitucional brasileiro, a divisão de atribuições não se fazia em termos de níveis ou modalidades de ensino, passando o sistema a ser focalizado no seu todo e submetido à alçada de cada estado, reconhecendo-se o papel normativo e supletivo da União (1999, p. 89).

Diante disso, ocorre a fixação de uma porcentagem mínima das receitas de impostos a ser investida na educação, expressa no artigo 156, pelo qual “a União e os Municípios aplicarão nunca menos de dez por cento, e os Estados e o Distrito Federal nunca menos de vinte por cento, da renda resultante dos impostos na manutenção e no desenvolvimento dos sistemas educativos” (BRASIL, 1934).

Logo, a Constituição de 1934 trouxe avanços à educação, principalmente ao financiamento destinado a esse âmbito, que sofria com o baixo investimento por parte dos segmentos governamentais desde os primórdios, algo que poderia resultar na má remuneração docente.

Todavia, em 1937 teve-se o advento do Estado Novo, instituindo uma nova Constituição Federal, marcada pela centralização do poder, tendo-se como presidente Getúlio Vargas. Essa Constituição trouxe retrocessos em relação ao processo de democratização do país, impactando negativamente na educação, além do controle político e censura.

A educação passou a ser vista como “o dever e direito natural do país” (HAIDAR; TANURI, 1999, p. 90), enquanto na Constituição anterior era entendida como um direito de todos (BRASIL, 1934, art. 149). Em relação ao financiamento, remuneração docente e ao plano nacional de educação, tais aspectos não foram abordados nesse documento, fato que demonstrou o desinteresse pela educação primária por parte do governo, porém, a educação profissional foi entendida como “o primeiro dever do Estado” (BRASIL, 1937).

Dessa maneira, com o final da segunda guerra mundial⁷, a sociedade brasileira passou a questionar e contestar o modelo de governo vigente, levando à derrubada de poder de Getúlio Vargas. Em 1946 uma nova Constituição Federal foi promulgada, em que foram considerados elementos da Constituição de 1934 os quais haviam sido silenciados em 1937.

Na nova Constituição foi expresso novamente o papel da união em legislar sobre o ensino e as diretrizes e bases da educação nacional; os estados reassumiram a responsabilidade quanto à manutenção do ensino, a educação passou a ser direito de todos, sendo obrigatória e gratuita no ensino primário e os impostos voltaram a ser vinculados no processo de investimento na área educacional (BRASIL, 1946). Todavia, a remuneração docente não foi abordada em nenhum artigo ou inciso dessa constituição.

Naquele mesmo ano foi decretada a Lei Federal nº 8.529, instituindo a Lei Orgânica do Ensino Primário, a qual abordava aspectos quanto aos docentes,

Art. 34. O magistério primário só pode ser exercido por brasileiros, maiores de dezoito anos, em boas condições de saúde física e mental, e que hajam recebido preparação conveniente, em cursos apropriados, ou prestado exame de habilitação, na forma da lei.

Art. 35. Os poderes públicos providenciarão no sentido de obterem contínuo aperfeiçoamento técnico do professorado das suas escolas primárias (BRASIL, 1946).

Mesmo que superficialmente, a Lei Orgânica representou certo avanço, visto que abordou questões relativas ao aperfeiçoamento técnico dos professores, porém, não discorreu sobre os meios para que esse aperfeiçoamento fosse desenvolvido.

Em 1948, a união enviou ao Congresso um projeto de lei referente às Diretrizes e Bases da Educação Nacional, levando treze anos para ser aprovado. A Lei n. 4.024, de 20 de dezembro de 1961, dispôs sobre a organização do sistema educacional brasileiro, em que estados e municípios passaram a ter autonomia.

Por meio da nº. LDB 4.024/61 foram criados os Conselhos Federais e Estaduais de Educação, bem como os Fundos Nacionais do Ensino Primário, do Ensino Médio e do Ensino Superior.

No aspecto referente ao financiamento da educação, a LDB nº. 4.024/61 trouxe no artigo 92 que,

⁷ A Segunda Guerra Mundial compreendeu o período entre 1939-1945.

A União aplicará anualmente, na manutenção e desenvolvimento do ensino, 12% (doze por cento), no mínimo de sua receita de impostos e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, 20% (vinte por cento), no mínimo.

§ 1º Com nove décimos dos recursos federais destinados à educação, serão constituídos, em parcelas iguais, o Fundo Nacional do Ensino Primário, o Fundo Nacional do Ensino Médio e o Fundo Nacional do Ensino Superior (BRASIL, 1961).

A criação dos fundos e o aumento dos percentuais de investimentos pela união mostram que a educação passou a ter mais ênfase. Além disso, a implantação da Lei de Diretrizes e Bases se fez necessária para a organização de um sistema educacional. Quanto à valorização e remuneração docente, a referida lei abordou apenas aspectos quanto à formação de professores, no capítulo IV, artigo 52º ao 61º, referindo-se aos locais que eram destinados a esse fim.

Todavia, com o golpe militar⁸ de 1964, as preocupações relativas à educação foram deixadas de lado. No que concerne ao financiamento teve-se a desvinculação de impostos para a educação, prejudicando a grande procura por matrículas no ensino primário, devido a forte urbanização naquele período, bem como remuneração do magistério.

Como afirma Germano, a política educacional brasileira nesse período desenvolveu-se em alguns eixos, entre eles o “controle político e ideológico da educação escolar em todos os níveis [...]”; Descomprometimento com o financiamento da educação pública e gratuita, negando, na prática, o discurso de valorização da educação escolar” (1990, p. 144).

Na ditadura militar, princípios como erradicação do analfabetismo, expansão e valorização da educação escolar eram defendidos, porém, constata-se que as ações realizadas não cumpriram esse fim. Salienta Germano, que entre 1964 a 1985,

Particularmente dramática é a situação do professorado de 1 e 2 graus da rede pública. Ao longo do período em estudo, as suas condições de trabalho foram se degradando, os seus salários foram desvalorizados e a sua formação profissional decaiu em qualidade acarretando evidente queda no nível de ensino (1990, p. 402).

⁸ O Golpe Militar (1964-1985) foi um movimento importante no Brasil. Esse golpe aconteceu devido aos interesses do então presidente João Goulart, que assumiu após a renúncia de Jânio Quadros, irem contra aos da burguesia, almejando minimizar as diferenças econômicas no país. Diante disso, em 1964, a burguesia, juntamente com os militares, organizou-se realizando manifestações, tomando o poder no país, levando a renúncia de João Goulart.

Em 1971, foi aprovada a Lei nº 5.692, a qual reformou o ensino de 1º e 2º grau, estabelecendo alguns avanços em relação à formação e valorização docente. Assim, merecem destaque os artigos 30, 34, 36 e 39,

Art. 30 - Exigir-se-á como formação mínima para o exercício de magistério:

- a) no ensino de 1º grau, da 1ª à 4ª séries, habilitação específica de 2º grau;
- b) no ensino de 1º grau, da 1ª à 8ª séries, habilitação específica de grau superior, ao nível de graduação, representada por licenciatura de 1º grau, obtida em curso de curta duração;
- c) em todo o ensino de 1º e 2º graus, habilitação específica obtida em curso superior de graduação correspondente a licenciatura plena.

Art. 34. A admissão de professores e especialistas no ensino oficial de 1º e 2º graus far-se-á por concurso público de provas e títulos, obedecidas para inscrição as exigências de formação constantes desta Lei.

Art. 36. Em cada sistema de ensino, haverá um **estatuto que estruture a carreira de magistério** de 1º e 2º graus, com acessos graduais e sucessivos, regulamentando as disposições específicas da presente Lei e complementando-as no quadro da organização própria do sistema.

Art. 39. Os sistemas de ensino devem fixar a remuneração dos professores e especialistas de ensino de 1º e 2º graus, tendo em vista a maior qualificação em cursos e estágios de formação, aperfeiçoamento ou especialização, sem distinção de graus escolares em que atuem (BRASIL, 1972, grifo meu).

Avanços quanto à valorização docente são percebidos na Lei Federal nº 5.692, pois este aspecto não vinha sendo abordado nas legislações anteriores. Além disso, a elaboração dos planos de carreira e a remuneração são abordadas considerando-se a formação profissional, estando sob a responsabilidade dos sistemas de ensino, remetendo aos entes federados a definição da remuneração de seus professores.

Nessa perspectiva, com a crise econômica, alta na inflação e busca pela democratização no país, em 1985 teve-se a eleição indireta para Presidente da República no Congresso Nacional, elegendo-se Tancredo Neves⁹, marcando o fim da ditadura militar.

Em 1988, foi promulgada a Constituição Federal, a qual está vigente até os dias atuais e será o tema abordado na próxima seção que analisará questões relativas à valorização docente pós 88.

⁹ Com a morte de Tancredo Neves, o vice-presidente José Sarney assumiu o cargo.

1.1 VALORIZAÇÃO E REMUNERAÇÃO DOCENTE PÓS 1988

Essa seção buscará contemplar aspectos quanto à valorização e remuneração docente após 1998.

A partir dos anos 80, constata-se que a busca pela redemocratização e por direitos se fortalecem.

A promulgação da Constituição de 1988 trouxe avanços, pois nela são expressos os direitos à liberdade de expressão, gratuidade, laicidade e obrigatoriedade da educação.

Dassoler e Lima afirmam que,

O texto constitucional de 1988, atendendo aos anseios da sociedade civil, assegurou a educação como um direito social, como um direito de todos e como um dever do Estado e da família (BRASIL, 2010). Aliado a isso, também se discutia sobre a necessidade da formação do professor em múltiplas dimensões pessoal, histórica, política e social (2012, p. 3).

Em relação ao financiamento destinado à educação na Constituição de 1988, foram alterados os percentuais mínimos a serem investidos pela união, a qual passou a investir 18%. Quanto aos demais entes federados, os percentuais foram ratificados: o distrito federal, estados e municípios deveriam investir 25% da receita resultante da arrecadação de impostos.

Na seção destinada à educação, o ensino fundamental passou a ser obrigatório, cabendo à união, distrito federal, estados e municípios manterem um regime de colaboração na manutenção do sistema de ensino.

Quanto à valorização do magistério, o artigo 206, inciso V tornou um princípio educacional a “valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos” (BRASIL, 1988).

Atualmente, o texto do inciso V está com a seguinte redação: “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas”, dada pela Emenda Constitucional nº 53/2006.

Além da alteração do inciso, a EC incluiu um inciso relativo ao piso salarial nacional: “Art. 206, VII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal” (BRASIL, 1988).

A garantia de um plano de carreira possibilita que o profissional do magistério tenha condições de trabalho adequadas, regulamentadas por uma lei. As condições de trabalho dizem respeito à formação, ao vencimento, remuneração, carga-horária, hora-atividade, entre outros aspectos relevantes para a valorização docente, bem como da qualidade educacional.

A formação inicial dos professores é um elemento que tem desencadeado inúmeros debates. A LDB 9394/96 traz nos artigos 61 e 62 questões relativas à formação dos profissionais da educação,

Art. 61. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:

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

Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade normal (BRASIL, 1996, grifo meu).

Vale salientar que a carreira e remuneração dos professores da rede pública devem seguir essa definição legal. A formação inicial tendo-se como exigência o nível superior pode mostrar a preocupação com o nível de qualificação do professor, fator que pode refletir na qualidade educacional.

Um estudo realizado por Carissimi e Trojan (2011), entre os anos de 2007 e 2008, comparando diversos países, mostra que a formação profissional dos docentes brasileiros concentra-se na graduação, totalizando 89,3%. Salientam que,

Isso significa que a reforma educacional empregada no Brasil aponta dados positivos sobre o nível de formação docente, comparado aos demais países pesquisados. No entanto, não é possível afirmar que, de fato, essa formação ocorreu de maneira qualitativa (CARISSIMI; TROJAN, 2011, p. 59).

Ainda nesse estudo, Carissimi e Trojan (2011, p. 61) trazem dados relativos à remuneração docente, considerando os países que integram a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)¹⁰, por meio da pesquisa “La

¹⁰ A OCDE é composta por 34 países, a saber: Áustria, Bélgica, Dinamarca, França, Grécia, Islândia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Holanda, Noruega, Portugal, Suécia, Suíça, Turquia, Reino Unido, Alemanha, Espanha, Canadá, Estados Unidos, Japão, Finlândia, Austrália, Nova Zelândia, México, República Tcheca, Hungria, Polônia, Coreia do Sul, Eslováquia, Chile, Estônia, Israel e Eslovênia.

Inversión Educativa en América Latina y el Caribe e Education at a Glance” (Morduchowicz & Duro, 2007). Nesse estudo constata-se que o Brasil é um dos países que pior remunera seus professores e, além disso, a média da jornada de trabalho em 17 países da América Latina corresponde a 37 horas semanais, enquanto a média brasileira é de 40 horas semanais (CARISSIMI; TROJAN, 2011).

Além da formação e remuneração, a jornada de trabalho é um elemento importante para as condições do trabalho docente, sendo que a hora-atividade integra a jornada.

A hora-atividade pode ser definida como,

[...] momento extraclasse, dentro da jornada de trabalho docente, considerado para planejamento, estudos e formação continuada dos professores. Nesse sentido, faz parte das condições de trabalho necessárias para os professores desenvolverem suas funções (CARISSIMI, TROJAN, 2011, p. 64).

Nessa perspectiva, a hora-atividade pode proporcionar a melhoria da qualidade do ensino, porém, como afirmam Gouveia et al,

Depreende-se destes elementos, portanto, que incorporar a existência de hora-atividade como indicador de qualidade de ensino implica considerá-la nos diferentes formatos existentes e possíveis, ou seja, a hora individual para estudo e planejamento na escola, o tempo individual para estudo fora da escola e o tempo de trabalho coletivo na escola. Portanto, articular tempo de trabalho destinado a atividades de estudo, planejamento, avaliação, etc., torna-se interessante e necessário na produção do trabalho escolar. No entanto, como indicador de qualidade, essas atividades exigem a qualificação deste tempo e o dimensionamento de que condições o docente tem para efetivamente usufruir dele (2006, p. 266).

Após a Constituição de 1988 é formulado o Plano Decenal de Educação para Todos, em 1993, coordenado pelo MEC (Ministério da Educação), o qual era norteado pela Declaração Mundial sobre Educação para Todos, elaborada na Conferência de Jomtien, em 1990. Esse plano decenal (1993-2003) trouxe à tona as dificuldades decorrentes ao ensino fundamental, propondo metas para a sua melhoria até o ano de 2003. Além disso, propunha a valorização docente por meio de três vertentes: carreira, condições de trabalho e qualificação (MEC, 1993).

As condições de trabalho docente propostas nesse documento consistiam em “assegurar padrões básicos de funcionamento das escolas, criando-se ambientes de aprendizagem adequados aos desafios existentes” (MEC, 1993, p. 5). Pode-se

compreender que as condições docentes expostas no plano não abordam questões relativas à remuneração docente, considerando apenas aspectos que integram o interior da escola.

Dessa maneira, o Plano Decenal de Educação para Todos deu origem a outro documento em 1994, intitulado “Acordo Nacional de Educação para Todos”, discutido por diversas entidades, a saber: O Conselho Nacional dos Secretários de Educação (CONSED), a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (UNDIME), o Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras (CRUB), o Fórum dos Conselhos de Educação, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), entre outras instituições da sociedade civil organizada (ABREU, 2008, p. 40).

Nele são expressos alguns elementos para a valorização docente,

Para obter equidade e qualidade na educação, faz-se imprescindível a implantação de um **piso salarial profissional do magistério** de, no mínimo, R\$ 300,00, com garantia do seu poder aquisitivo em julho de 1994 (...) este valor corresponderá a um novo regime de 40 horas semanais (...) o Fórum Permanente do Magistério providenciará estudos que deverão indicar os mecanismos de implantação do Piso Salarial Profissional Nacional, do novo regime de trabalho e dos Planos de Carreira, dos montantes necessários para viabilizá-los, das formas de articulação entre as diversas instâncias governamentais, das novas fontes de financiamento para os proventos dos inativos, valorização do pessoal técnico-administrativo e de apoio das atividades educacionais no cenário do Acordo Nacional de Educação para Todos. (BRASIL. MEC, Acordo Nacional apud ABREU, 2008, p. 41, grifo meu).

O Acordo Nacional deu origem, em 1994, ao “Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação”, integrando o Plano Decenal de Educação para Todos.

O Pacto tinha alguns objetivos, entre eles, realizar um estudo sobre a situação profissional dos profissionais do magistério, tendo como intuito a melhoria e a valorização,

O Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação é um ponto basilar do Plano Decenal de Educação para Todos. Tem por objetivo estabelecer e implementar uma política de longo alcance para a profissionalização do magistério com vistas à elevação dos padrões de qualidade da educação básica. Por conseguinte, trata-se, sobretudo, de promover a função docente e a instituição educacional pública, respectivamente como o agente primordial e como o espaço de realização da equidade e da qualidade do ensino fundamental, sujeito e ambiente centrais para a atenção integral à criança e ao adolescente, na construção de novos patamares de cidadania, democratização e desenvolvimento. A

profissionalização do magistério, processo de conquista do reconhecimento pela sociedade, da importância política, social, cultural e econômica do professor, corresponde à elevação do nível de formação, à organização de planos de carreira, com acesso via concurso público e **remuneração compatível**, e à melhora das condições de trabalho dos educadores. (BRASIL, 1994, p. 4, grifo meu).

A elaboração do Pacto pela Valorização do Magistério teve como premissa a criação de planos e estatutos de carreira, implantação de um piso salarial, melhoria das condições de trabalho, além de inovações no campo educacional.

O Pacto previa cinco linhas de ações, sendo que a terceira linha, “Estatutos e planos de carreira do magistério público que promovam a implantação de novo regime de trabalho e do piso salarial profissional nacional”, trazia,

- Revisão dos atuais estatutos e planos de carreira do magistério, de modo a valorizar a formação inicial e continuada dos docentes, bem como sua competência e dedicação profissional;
- Instituição do regime de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, em que, pelo menos, 25% do tempo seja destinado a atividades extraclasse, como planejamento, preparação de material, ações junto à família e à comunidade, pesquisa, formação continuada e outras atividades requeridas pelo projeto pedagógico da instituição educacional para a promoção do sucesso escolar;
- Estabelecimento do piso salarial profissional nacional de, no mínimo, R\$ 300,00 (trezentos reais), com garantia de seu poder aquisitivo em 1º de julho de 1994, como remuneração total no início da carreira e excluídas as vantagens pessoais, para o professor habilitado, pelo menos, em nível médio e que esteja no exercício de atividade técnico pedagógica em instituição educacional. (BRASIL, 1994, p. 6-7).

As ações que deveriam ser concluídas em 1995 não obtiveram êxito devido a falta de compromisso do novo ministro de educação, Paulo Renato Souza, tendo-se como novo Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso (ABREU, 2008).

Em 1996, implantou-se o FUNDEF (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério), uma medida de âmbito federal que, dê certa forma, respondeu aos objetivos do pacto, visto que tinha como uma de suas metas a valorização docente. As políticas de fundo, FUNDEF, seguidas pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) e pela política do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) serão discutidas na próxima seção, uma vez que essas políticas impactaram a remuneração dos professores nos governos estaduais e municipais.

Em 1996, tem-se a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação nacional, sob a Lei de nº 9.394. Nesse documento, é expresso que a união, estados, distrito federal e municípios devem manter um regime de colaboração, fato já expresso em outros documentos legais.

Outros elementos abordados dizem respeito à obrigatoriedade do ensino fundamental e a responsabilidade dos municípios em ofertar o ensino fundamental, com prioridade à educação infantil; aos estados a obrigatoriedade da oferta do ensino fundamental e ensino médio e à união o ensino superior e técnico, sendo esses aspectos também abordados na Constituição Federal de 1988.

O artigo 67 da LDB disserta sobre a valorização do magistério, afirmando compromissos estabelecidos em outros momentos,

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico para este fim;

III - piso profissional salarial;

IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação de desempenho;

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996, grifo meu).

Vieira (2012) salienta que,

[...] valorização profissional é conceito amplamente difundido na literatura sobre o tema e nos documentos normativos sobre educação. Contudo, da perspectiva do movimento, o significado da expressão está ou deveria estar mais próximo do sentido de reconhecimento profissional. Ou seja: os profissionais não precisam ser valorizados por um trabalho que, por si só, agrega valor social; precisam que governos e sociedade identifiquem essa condição e, a partir desse reconhecimento, adotem as políticas públicas pertinentes. [...] De qualquer modo, qualidade da educação e valorização profissional devem caminhar juntas (2012, p. 58).

Após a implantação da LDB, as discussões acerca das condições de trabalho docente e valorização docente fortalecem-se. Dessa forma, em 1997 é formulado o Parecer CNE/CBE nº 2, o qual sugeria diretrizes para a carreira e remuneração do magistério público.

Aspectos quanto à valorização docente e qualificação profissional são discutidos nesse documento, como jornada de trabalho, formação e carreira. Assim,

“os planos salariais deverão estabelecer limites para a dispersão salarial de tal forma que, numa mesma categoria docente, a remuneração inicial corresponda a, pelo menos, metade da remuneração final” (BRASIL. MEC, 1997, p. 9).

O Parecer trazia valores estimados de um piso salarial para o magistério,

O Piso Salarial, numa perspectiva de carreira de variação de índice 100 para 300, onde o salário médio estaria por volta do índice 200, teria que ser necessariamente inferior a 50% do salário médio potencial nacional, portanto de R\$ 496,80 para baixo.

Os vencimentos iniciais de cada carreira poderão ser maiores, dependendo da arrecadação de cada estado ou município, do perfil dos componentes da carreira e de percentuais maiores de verbas vinculadas à educação. Mas o PSPN, para ser praticável por todos os sistemas, supondo-se a estrutura de suplementação prevista pelo artigo 75 da Lei 9.394/96, que parte da “capacidade de atendimento” de cada sistema referenciado pelo “custo-aluno-qualidade”, deve-se situar hoje, no nosso entendimento, entre **R\$ 400,00 e R\$ 450,00**, para sinalizar alguma valorização do Magistério (BRASIL, 1997b, p. 274-275, grifo meu).

Todavia, esse Parecer não foi homologado pelo ministro Paulo Renato Souza, por não estar de acordo com as diretrizes econômicas restritivas do governo federal e do Ministério da Educação. Em 3 de setembro de 1997, foi homologado o Parecer 10/97, o qual deu origem a Resolução 03/97, que fixa diretrizes para os planos de carreira e remuneração do magistério.

A Resolução aprovada não contempla muitos aspectos presentes no Parecer nº 2. Em relação à remuneração, o Parecer, no artigo 7º, aprova que “o ponto médio da escala salarial corresponderá à média aritmética entre a menor e a maior remuneração possível dentro da carreira” (BRASIL. MEC, 1997b, p. 2). Aspectos quanto ao piso salarial profissional e priorização do vencimento na remuneração pessoal não foram contemplados no documento homologado, diminuindo as vantagens pessoais.

O relator do Parecer 02/97, João Antônio Cabral de Monlevade, discorre em sua declaração de voto, sobre o descontentamento na aprovação do Parecer 10/97 e posteriormente resolução 03/97,

[...] se queremos valorizar o professor do ensino fundamental e dos outros níveis da educação básica educação infantil e ensino médio não posso absolutamente concordar com mecanismo que resultem em salários abaixo do potencial e, pior, tão insuficientes e indefinidos que irão forçar o professor à escolha da multi-jornada e do multi-emprego, condições que os Conselheiros desde o principio da discussão das Diretrizes tinham identificado como fator de desvalorização profissional e desqualificação do ensino público (CNE, 1997, p. 326-327).

Abreu (2008) afirma que o Parecer 02/97 não foi homologado devido a questões políticas e interesses divergentes entre o Conselho Nacional de Educação (CNE) e o MEC.

Nessa perspectiva, visando à melhoria educacional e valorização docente, a Constituição Federal de 1988, juntamente com a LDB 9.394/96, trouxeram a necessidade da criação de um Plano Nacional de Educação.

A partir disso, a sociedade organizada, compreendendo a importância desse documento, se mobilizou, buscando discutir as reais necessidades educacionais brasileiras, por meio do I e II Congresso Nacional de Educação (CONED). Os congressos foram realizados em Belo Horizonte, Minas Gerais, de 31 de julho a 3 de agosto de 1996, e posteriormente em 1997, de 6 a 9 de novembro. Essas discussões resultaram em um documento denominado de “Plano Nacional de Educação: Proposta da Sociedade Civil”.

O documento elaborado pela sociedade organizada foi encaminhado à Câmara dos Deputados, em 10 de fevereiro de 1998, por uma ação do deputado Ivan Valente¹¹, visto que a união não havia cumprido com o disposto na LDB 9394/96, a qual traz no artigo n. 87, § 1º “A União, no prazo de um ano a partir da publicação desta Lei, encaminhará, ao Congresso Nacional, o Plano Nacional de Educação, com diretrizes e metas para os dez anos seguintes, em sintonia com a Declaração Mundial sobre Educação para Todos” (BRASIL, 1996). Esse documento consubstanciou-se no Projeto de Lei nº. 4.155/98.

Todavia, um projeto elaborado pelo governo, consolidado no Projeto de Lei nº. 4.173/98 foi encaminhado à Câmara dos Deputados. Após dezesseis audiências públicas e modificações nas propostas, sendo seu relator o deputado Nelson Marchesan, o projeto foi aprovado na Câmara dos Deputados, em 14 de junho de 2000, encaminhado ao Senado Federal e posteriormente a sua aprovação foi sancionado pelo Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, por meio da Lei nº. 10.172, de 9 de janeiro de 2001.

O Plano Nacional de Educação teve um total de duzentos e noventa e cinco objetivos e metas, estando organizado em seis partes:

¹¹ Nesse período Ivan Valente era filiado e deputado federal pelo Partido dos Trabalhadores (PT). Atualmente, é filiado e detém mandato de deputado federal pelo Partido Socialismo e Liberdade (PSOL/SP).

A primeira parte consiste numa introdução que faz um breve histórico e sintetiza os objetivos e prioridades.

A segunda parte aborda os níveis de ensino distinguindo a educação básica (educação infantil, ensino fundamental e ensino médio) e a educação superior.

A terceira parte tem por objetivo as modalidades de ensino abrangendo a educação de jovens e adultos, educação à distância e tecnologias educacionais, educação tecnológica e formação profissional, educação especial e educação indígena.

A quarta parte trata do magistério da educação básica, num único tópico: formação dos professores e valorização do magistério.

A quinta parte versa sobre o financiamento e gestão.

Finalmente, a sexta parte aborda, à guisa de conclusão, o tema de acompanhamento de avaliação do Plano (SAVIANI, 2008, p. 274, grifo meu).

O capítulo IV do PNE, com vinte e oito metas e objetivos, destinou-se ao magistério, destacando,

A melhoria da qualidade do ensino, que é um dos objetivos centrais do Plano Nacional de Educação, somente poderá ser alcançada se for promovida, ao mesmo tempo, a valorização do magistério. Sem esta, ficam baldados quaisquer esforços para alcançar as metas estabelecidas em cada um dos níveis e modalidades do ensino. Essa valorização só pode ser obtida por meio de uma política global de magistério, a qual implica, simultaneamente, a formação profissional inicial; as condições de trabalho, **salário e carreira**; a formação continuada (BRASIL, 2001, grifo meu).

Dentre as metas e objetivos, vale destacar que as metas 1, 2, 3 e 18 discorrem sobre os planos de carreira, remuneração, jornada de trabalho e formação,

1. Garantir a implantação, já a partir do primeiro ano deste plano, dos **planos de carreira** para o magistério, elaborados e aprovados de acordo com as determinações da Lei nº. 9.424/96 e a criação de novos planos, no caso de os antigos ainda não terem sido reformulados segundo aquela lei. Garantir, igualmente, os novos níveis de remuneração em todos os sistemas de ensino, com **piso salarial próprio**, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação, assegurando a promoção por mérito.

2. Implementar, gradualmente, uma jornada de trabalho de tempo integral, quando conveniente, cumprida em um único estabelecimento escolar.

3. Destinar entre 20 e 25% da carga horária dos professores para preparação de aulas, avaliações e reuniões pedagógicas.

18. Garantir, por meio de um programa conjunto da União, dos Estados e Municípios, que, no prazo de dez anos, 70% dos professores de educação infantil e de ensino fundamental (em todas as modalidades) possuam formação específica de nível superior, de licenciatura plena em instituições qualificadas (BRASIL, 1996).

Por meio das metas do PNE (2001-2010) pode-se compreender que mais uma vez o piso salarial, o plano de carreira, a formação e a jornada de trabalho são considerados em um documento legal. Contudo, o veto do então presidente Fernando Henrique Cardoso à meta que estabelecia elevação do PIB gasto em educação inviabilizou que esta, e outras metas que requeriam recursos, fossem alcançadas.

No ano de 2010, a sociedade organizada passou a se mobilizar a fim de promover discussões em todas as regiões do país com o objetivo de levantar as dificuldades existentes na educação, pois a vigência do Plano Nacional de Educação se encerraria no ano citado, havendo a necessidade da elaboração de um novo plano.

A Conferência Nacional de Educação (CONAE) iniciou, no segundo semestre de 2009, discussões acerca do plano nacional de educação por meio das conferências municipais. As conferências resultaram em um documento final, no ano de 2010, sendo que muitos elementos propostos no referido documento não foram abordados no projeto de Lei.

Em 20 de dezembro de 2010, foi aprovado o Projeto de Lei nº. 8.035/10, elaborado pelo Poder Executivo, dando início a grandes debates em todo país, pela sociedade civil, em relação ao teor das metas e estratégias inseridas nesse documento. O Projeto de Lei continha vinte metas, as quais devem ser atingidas em um período de dez anos, contando com estratégias para atingi-las¹².

Diversas entidades participaram das discussões que se iniciou no primeiro semestre de 2011, a saber: ANPED (Associação Nacional de Pesquisa e Pós Graduação em Educação), APP (Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná), SINTEPE (Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Pernambuco), UNCME (União Nacional dos Conselhos Municipais de Educação), UNDIME (União dos Dirigentes Municipais de Educação do Paraná), UNE (União Nacional dos Estudantes), UPES (União Paranaense dos Estudantes), entre outros.

Por meio dos debates e discussões realizadas, evidenciou-se que o Projeto de Lei nº. 8.035/10 não contemplava as necessidades emergentes da educação. O

¹² Uma comissão especial da Câmara dos Deputados foi criada para acompanhar, participar das discussões e emitir pareceres acerca do projeto. A comissão foi composta por: Lelo Coimbra (PMDB/ES), Teresa Surita (PMDB/RR), Nelson Marchesan Junior (PSDB/RS), Alex Canziani (PTB/PR) e Angelo Vanhoni (PT/PR), ocupando o cargo de presidente, 1º presidente, 2º presidente, 3º presidente e relator, respectivamente.

elemento mais debatido e evidenciado referia-se ao financiamento destinado à educação, visto que a porcentagem proposta no Projeto de Lei em relação ao PIB (Produto Interno Bruto), não seria suficiente considerando-se as reais necessidades desse âmbito.

Vale ressaltar que o Projeto de Lei nº. 8.035/10 foi enviado ao Congresso Nacional em 20 de dezembro de 2010, sendo aprovado o projeto substitutivo com as emendas modificativas em 13 de junho de 2012. Logo após, em 26 de junho deste mesmo ano, o Projeto de Lei modificado foi aprovado pela Comissão Especial, entretanto, alguns deputados entraram com recurso contra o aumento de 10% de investimento do PIB em educação citado no documento, fato que dificultou sua tramitação.

Todavia, depois de reivindicações, pressões e mobilizações da sociedade civil devido à demora na aprovação do Plano Nacional de Educação, alguns deputados retiraram a assinatura do recurso, enviando o projeto de lei para votação diretamente ao Senado Federal (LARCHER; POMPEU, 2012).

Após quatro anos em tramitação, em 3 de junho de 2014, o Plano Nacional de Educação (2014-2024) foi finalmente aprovado. O documento expressa em inúmeros momentos a necessidade da valorização do magistério, como sua formação profissional e condições de trabalho. A meta dezessete, com quatro estratégias, traz que,

Meta 17: valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE (BRASIL, 2014).

A meta 18, com oito estratégias traz elementos referentes aos planos de carreira,

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

Quanto à formação docente, o PNE destina a meta 16 para esse aspecto,

Meta 16: formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino (BRASIL, 2014).

Comparando o PNE (2001-2010) ao PNE (2014-2024), pode-se constatar que os eixos piso salarial, plano de carreira e formação permanecem nesse novo documento. Entretanto, a referência ao piso e a remuneração contempla a discussão sobre as diferenças de rendimento do profissional do magistério em relação aos demais profissionais com a mesma formação.

A esse respeito, Alves e Pinto revelam que,

[...] em geral, os professores percebem um rendimento equivalente ao de profissionais com um nível de formação inferior. Dessa forma, docentes com nível superior tendem a apresentar rendimentos equivalentes (ou até inferiores) que aqueles obtidos por profissionais de nível médio e os professores com este último nível de formação aproximam-se dos rendimentos dos profissionais que possuem apenas o ensino fundamental (2011, p.631).

Dessa maneira, compreende-se que a valorização docente e a remuneração do magistério abarcam inúmeros e sucessivos documentos legais, os quais podem trazer melhorias para o trabalho e vida docente, se forem realmente efetivados.

Nessa perspectiva, Gatti e Barreto salientam as diferenças na remuneração e carreira entre estados e municípios entre as regiões brasileiras, visto que,

[...] à carreira docente na educação básica, embora atualmente seja comum, em certos meios, o discurso que aumento de salário não garante maior qualidade, é preciso lembrar que carreiras pouco atraentes do ponto de vista salarial acabam por não ser objeto de procura entre as novas gerações [...] (2009, p. 239)

Concordando-se com o exposto no Parecer nº 2/1997, que há mais de quinze anos já chamava a atenção para o problema, porém, não homologado pelo ministro Paulo Renato de Souza,

[...] se o problema da desvalorização é uma questão nacional, ela não se resolve com soluções locais dos entes federativos. Há de se traçar uma política global e valorização, sob pena de a solução localizada de um problema ser impedimento da solução em outra localidade (MEC, 1997, p. 11)

Todavia, o Parecer supracitado mostra a correlação de forças existentes, visto que as ações necessárias para a melhoria educacional e valorização docente nem sempre são efetivadas.

A próxima seção será destinada aos fundos criados para a educação, os quais abordam questões relativas à valorização docente e remuneração.

1.2 O FUNDEF, FUNDEB E REMUNERAÇÃO DOCENTE.

Esta seção buscará analisar as políticas de fundo, FUNDEF e FUNDEB, os quais podem refletir na remuneração docente.

O FUNDEF (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério) foi criado em 1996, sendo um mecanismo de reorganização de impostos vinculados à educação.

O fundo teve a duração de dez anos e foi destinado ao ensino fundamental, com o objetivo de universalizá-lo, e à remuneração condigna e valorização dos professores nesse nível de ensino.

Nessa perspectiva, os recursos arrecadados eram redistribuídos por fundos estaduais aos estados e seus respectivos municípios, a partir do número de matrículas no Ensino Fundamental (1ª a 8ª série) conforme o Censo Escolar realizado pelo MEC no ano anterior.

Como estabelecido na Constituição Federal de 1988, estados, distrito federal e municípios devem aplicar, pelo menos, 25% da renda resultante de impostos em educação. Com o FUNDEF¹³, no mínimo, 60% da arrecadação desses impostos deveriam ser investidos no ensino fundamental e o restante na educação infantil (municípios) e ensino médio (estados).

Da redistribuição do FUNDEF, governos estaduais e municipais deveriam aplicar pelo menos 60% na remuneração aos profissionais docentes, exclusivamente do ensino fundamental.

A LDB estabelece no artigo 70 as despesas consideradas como MDE,

¹³ As fontes de recursos movimentadas pelo FUNDEF compreendiam receitas dos Estados e DF, (15% da quota estadual do FPE (Fundo de Participação dos Estados e Distrito Federal), da Lei Kandir, do ICMS (Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre a Preservação de Serviços e Transportes Interestadual e Intermunicipal de Comunicação) e da quota estadual IPI-Exportação; dos Municípios, 15% da renda sobre quota municipal do ICMS, FPM (Fundo de Participação do Município) e da quota municipal IPI-Exportação; e da União a complementação aos fundos estaduais que não atingissem o valor mínimo nacional por aluno relativo ao FUNDEF.

Art. 70. Considerar-se-ão como de manutenção e desenvolvimento do ensino as despesas realizadas com vistas à consecução dos objetivos básicos das instituições educacionais de todos os níveis, compreendendo as que se destinam a:

- I - **remuneração e aperfeiçoamento do pessoal docente** e demais profissionais da educação;
- II - aquisição, manutenção, construção e conservação de instalações e equipamentos necessários ao ensino;
- III - uso e manutenção de bens e serviços vinculados ao ensino;
- IV - levantamentos estatísticos, estudos e pesquisas visando precipuamente ao aprimoramento da qualidade e à expansão do ensino;
- V - realização de atividades-meio, necessárias ao funcionamento dos sistemas de ensino;
- VI - concessão de bolsas de estudo a alunos de escolas públicas e privadas;
- VII - amortização e custeio de operações de crédito destinadas a atender ao disposto nos incisos deste artigo;
- VIII - aquisição de material didático-escolar e manutenção de programas de transporte escolar (BRASIL, 1996).

Além disso, este documento traz no artigo 71 as despesas que não são consideradas como MDE,

Art. 71. Não constituirão despesas de manutenção e desenvolvimento do ensino aquelas realizadas com:

- I - pesquisa, quando não vinculada às instituições de ensino, ou, quando efetivada fora dos sistemas de ensino, que não vise, precipuamente, ao aprimoramento de sua qualidade ou à sua expansão;
- II - subvenção a instituições públicas ou privadas de caráter assistencial, desportivo ou cultural;
- III - formação de quadros especiais para a administração pública, sejam militares ou civis, inclusive diplomáticos;
- IV - programas suplementares de alimentação, assistência médico-odontológica, farmacêutica e psicológica, e outras formas de assistência social;
- V - obras de infraestrutura, ainda que realizadas para beneficiar direta ou indiretamente a rede escolar;
- VI - pessoal docente e demais trabalhadores da educação, quando em desvio de função ou em atividade alheia à manutenção e desenvolvimento do ensino.

O FUNDEF proporcionou ganhos localizados à educação e à valorização docente em municípios nos quais a remuneração docente era extremamente baixa, sendo destinado exclusivamente a etapa ensino fundamental. Como destaca Arelaro,

Na pesquisa sobre avaliação da implantação do FUNDEF, realizada em doze Estados, constatou-se que nos municípios em que os Prefeitos **não pagavam sequer o salário mínimo**, ou pagavam meio salário mínimo aos professores, os chamados “escravos da educação”, em termos salariais, obtiveram, efetivamente, a correção dessa injustiça. Os Prefeitos passaram,

a partir de 1999, a pagar o salário mínimo. Mas para isso, não era necessário o FUNDEF, bastava o cumprimento dos dispositivos da Constituição Federal de 1988, que proíbe qualquer trabalhador de ganhar menos que um salário mínimo por jornada de trabalho (p. 12, 2007, grifo meu).

Mesmo exigida em Lei, a remuneração destinada aos profissionais do magistério perpassa por grandes dificuldades, pois a categoria vive o desprestígio social há tempos.

A Lei nº 9.424/1996 que regulamentou o FUNDEF dispunha, no artigo nº 10, a obrigatoriedade de instituição por parte dos estados, distrito federal e municípios, de planos de carreira e remuneração do magistério.

O FUNDEF não trouxe novos recursos para a educação, visto que os impostos arrecadados já faziam parte do financiamento destinado a essa área. Todavia, constata-se que o fundo proporcionou a quase universalização do ensino fundamental (ROSSINHOLI, 2008).

Além disso, algumas críticas são feitas ao FUNDEF,

[...] o descaso originado em outros níveis de ensino, a desresponsabilização da União, baixos recursos existentes e incapacidade de redução das desigualdades regionais, a municipalização induzida e acelerada, além de problemas na gestão e controle do fundo [...] (ROSSINHOLI, 2008, p. 98)

Ao final da vigência do FUNDEF, um novo fundo foi criado, sendo intitulado Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB).

O FUNDEB foi instituído por meio da EC nº. 53/2006 e regulamentado pela lei nº 11.494/07, tendo a previsão de duração de quatorze anos. O fundo contempla todas as etapas, modalidades e tipos de atendimento da educação básica¹⁴.

Alguns impostos foram acrescidos àqueles movimentados no FUNDEF e as porcentagens foram alteradas, a saber: aos Estados e Distrito Federal coube destinar ao fundo 20% dos seus recursos do ITCMD (Imposto sobre Trânsito de Causa Mortis e Doação) e IPVA (Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores); coube aos Municípios a aplicação de 20% dos recursos sobre o ITP (Imposto Territorial Rural-Municipal) e quanto a complementação coube à União

¹⁴ Vale ressaltar que a medida provisória que o MEC apresentou ao Congresso Nacional para regulamentação do FUNDEB não incluía as creches. O movimento "FUNDEB pra valer", liderado pela Campanha Brasileira pelo Direito à educação, conseguiu que as creches fossem incluídas no fundo durante a tramitação da medida provisória, a qual resultou na Lei nº. 11.494/2007.

aplicar 2,5 bilhões de reais no primeiro ano; 2,85 bilhões de reais no segundo ano; 3,7 bilhões de reais no terceiro ano; 4,5 bilhões de reais no quarto ano e 10% do total do fundo nos anos posteriores.

Do FUNDEB, assim como do FUNDEF, 60% do fundo deveria ser aplicado na remuneração dos profissionais do magistério da educação básica e o restante em MDE.

A instituição do FUNDEF, e posteriormente do FUNDEB, se propõe a reduzir as desigualdades nos recursos disponíveis na educação em âmbito estadual e municipal, visto as discrepâncias existentes entre essas regiões, em que algumas possuem menos recursos comparados às outras. Como salienta Davies (2008, p.21), “o que mais chama a atenção [...] é a enorme desigualdade de recursos legalmente disponíveis em cada esfera de governo e também entre diferentes governos de uma mesma esfera [...]”.

O FUNDEB determinou a implantação de um plano de carreira e remuneração para os profissionais da educação básica, o qual já era exposto na Constituição Federal (art. 206, inciso VIII) e na LDB.

Assim, o artigo nº. 40 da Lei nº 11.494/2007, a qual estabeleceu o FUNDEB, traz que,

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

I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;

II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;

III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino (BRASIL, 2007).

Pode-se compreender preliminarmente que o FUNDEB trouxe avanços quanto às etapas atendidas e também quanto aos recursos destinados aos profissionais da educação, visto que abrange todas as etapas da educação básica. Além disso, vinculou outras fontes de recursos ao fundo, porém, o número de matrículas atendidas também aumentou.

A próxima subseção será destinada a análise do FUNDEF e FUNDEB no estado do Paraná.

1.2.1 O FUNDEF E O FUNDEB NO PARANÁ ENTRE 2006 E 2013

Esta subseção destina-se a análise do FUNDEF e FUNDEB no estado do Paraná, no período de 2006 a 2013. O ano de 2006 foi o último ano de vigência do FUNDEF e em 2007 iniciou-se a vigência do FUNDEB.

A tabela abaixo mostra os valores movimentados pela política de fundos no Paraná, trazendo as receitas destinadas ao governo estadual e aos municípios.

Tabela 1 - Receita do FUNDEF e FUNDEB no Estado do Paraná, com a participação do estado e municípios, entre os anos de 2006 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).

FUNDEF/FUNDEB - 2006 a 2013					
Ano	Paraná	Estado	% Estado	Município	% Município
2006	2.951.704.416	1.465.710.633	50%	1.485.993.784	50%
2007	3.509.269.912	1.908.053.759	54%	1.601.216.153	46%
2008	4.354.808.839	2.403.864.315	55%	1.950.944.524	45%
2009	4.796.667.575	2.727.568.890	57%	2.069.098.685	43%
2010	5.012.106.788	3.138.266.492	63%	1.873.840.295	37%
2011	5.491.435.083	3.409.095.250	62%	2.082.339.833	38%
2012	5.684.923.592	3.563.022.439	63%	2.121.901.153	37%
2013	6.079.328.086	3.857.641.579	63%	2.221.686.507	37%

Fonte : Tesouro Nacional (2006 a 2013) – elaborado pela autora.

Fonte : FNDE. Distribuição do Fundeb por Estado – Total 2013. Elaborado pela autora.

De um modo geral, observa-se que os recursos totais do estado do Paraná têm aumentando durante os anos. No ano de 2006, o estado e os municípios ficaram cada um com 50% do fundo. De 2007 a 2009, ano em que o FUNDEB completou a implantação, a diferença dos recursos recebido pelo estado e municípios era menor comparado ao período seguinte.

A partir de 2010, o estado recebeu grande parte dos recursos advindos do FUNDEB, sendo 63% em 2010, 62% em 2011, e 63% em 2012 e 2013. Os municípios receberam 37% em 2010, 38% em 2011 e 37% em 2012 e 2013.

Tomando como referência o ano de 2009, ano em que o FUNDEB estava plenamente implantado, compreende-se que o valor teve um acréscimo de 63% se comparado a 2006.

Entre os anos de 2006 a 2013, o volume de recursos do Fundeb teve um aumento de 106%.

Nessa perspectiva, cabe analisar o valor aluno-ano no estado do Paraná, visto que esse valor norteia o percentual de distribuição no estado.

Vale salientar que o Paraná não recebeu complementação da união no período abordado nessa pesquisa. Como afirmam Gouveia e Silva (2012, p. 312) “Isto, em tese, significa que é um estado com receita tributária suficiente para financiar as suas redes de ensino”.

Tabela 2 - Valor aluno-ano no estado do Paraná, séries iniciais urbano, em reais, entre os anos de 2006 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).

Valor aluno-ano (R\$)	
2006	1.882,45
2007	1.803,90
2008	1.784,57
2009	2.006,30
2010	1.879,56
2011	2.006,74
2012	2.367,76
2013	2.196,72

Fonte: Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) (2006 a 2013). Elaborado pela autora.

Por meio da tabela 2, pode-se perceber que o valor aluno-ano possui bastante variação no período, especificamente entre os anos de 2008 a 2010. Nesses anos, o maior valor registrado foi em 2009, tendo uma queda de 7% em 2010.

Além disso, o valor de 2009 é praticamente igual ao de 2011. A justificativa pode estar relacionada com o desempenho da economia paranaense¹⁵ e a evolução das matrículas nesse período, visto que o valor por aluno é a razão entre as receitas capturadas pelo fundo e as matrículas do ensino fundamental. Se a arrecadação no

¹⁵ Vale salientar que em 2008 teve-se a crise econômica nos Estados Unidos da América e Europa, o que refletiu na economia brasileira no ano de 2009.

estado é menor que o número de matrículas, ou seja, se estas continuam aumentando, o valor por aluno será menor.

No ano de 2012 verificou-se o maior valor estabelecido, com um aumento de 18% se comparado a 2011. O ano de 2013 teve uma queda de 8% quando comparado a 2012.

A partir destes dados, especificamente sobre a tabela 1 – receita do FUNDEF e FUNDEB- algumas hipóteses e questionamentos podem ser levantados. Compreende-se que, a partir de 2010, o volume de recursos recebidos pelos municípios têm diminuído, o que pode levar a restrições orçamentárias e, conseqüentemente, ocasionar impactos na remuneração e valorização dos profissionais do magistério.

Dessa maneira, como os municípios poderão cumprir com uma das metas do FUNDEB, a qual diz respeito a valorização profissional? Vale ressaltar que os municípios não possuem apenas essa fonte de financiamento para o pagamentos dos profissionais do magistério e para manutenção e desenvolvimento do ensino, porém, o fundo auxilia nessas despesas.

A seção a seguir analisará a Lei que estabeleceu um piso salarial nacional aos profissionais do magistério, a qual teve influência do FUNDEB.

1.3 PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL (PSPN)

O Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério¹⁶ público da educação básica, foi instituído por meio da Lei nº. 11.738/2008, tendo como objetivo igualar as diferenças salariais dos profissionais do magistério entre as regiões brasileiras. A implantação dessa Lei representou um avanço na valorização do magistério.

Ainda que tímida, a conquista do PSPN para profissionais do magistério da educação básica remete a uma luta histórica por melhores condições de trabalho.

Como salienta Abicalil,

¹⁶ Entende-se por profissionais do magistério “aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional” (BRASIL, 2008).

O PSPN não é o salário, o vencimento, ou a remuneração do profissional de educação numa determinada carreira, seja federal, estadual, municipal ou de empresa privada. É o valor mínimo abaixo do qual não pode ser fixada a remuneração de início de carreira de um determinado profissional, em regime de trabalho de tempo integral (2008, p. 71).

Nessa perspectiva, desde a Portaria Imperial de 1822, a qual instituía um piso salarial, a luta pela implantação efetiva foi constante. Após a Constituição de 1988 foi elaborado o Projeto de Lei 1880/1989, dispondo sobre o piso nacional de salários para os professores e da outras providencias.

Esse projeto trazia no artigo 100,

Art. 100. Os sistemas de ensino da União, dos Estados e dos Municípios promoverão a valorização dos profissionais da educação, garantindo-lhes condições dignas e remuneração adequada às suas responsabilidades profissionais e níveis de formação, e aos do magistério público, na forma dos artigos 39 e 206, V, da Constituição, planos de carreira que assegurem: II – [...] **piso salarial profissional, nacionalmente unificado, fixado em Lei Federal, com reajuste periódico que preserve o seu valor aquisitivo.** [...]

XIV – regime de trabalho preferencial de 40 horas semanais com, no máximo, 50% do tempo em regência de classe e o restante em trabalho extraclasse, com incentivo para dedicação exclusiva e, admitido, ainda, como mínimo, o regime de 20 horas.

§ 1º. A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções do magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino.

§ 2º. Nas instituições de ensino privado, a carreira do profissional da educação obedecerá às disposições da legislação trabalhista e às normas que deverão constar de seus estatutos e regimentos, observadas, quando pertinentes, as diretrizes deste artigo.

§ 3º. Ao pagamento das horas-aula integrantes da jornada do professor horista em sala de aula acrescentar-se á um adicional de, no mínimo, 50%, a título de pagamento de trabalho extraclasse (CÂMARA DOS DEPUTADOS apud VIEIRA, 2012, p. 131, grifo meu).

Contudo, o Projeto de Lei não seguiu adiante, visto que os deputados responsáveis pela elaboração do mesmo não foram reeleitos. Dessa maneira, compreende-se que abordagem da educação como prioridade, aparentemente consensual na sociedade, nem sempre se traduz em situações concretas, no caso, em voto da população (VIEIRA, 2012, p. 133).

A implementação do PSPN, como salientado anteriormente, expressou um avanço educacional, visto que o salário dos profissionais do magistério em muitos estados e municípios eram mais precários. Entretanto, devemos considerar que mesmo com a implantação do PSPN, alguns estados e municípios ainda não pagam o mínimo do piso estabelecido em lei. Como afirma Cury sobre a EC nº 53/2006,

Ela preserva pontos positivos do FUNDEF, amplia sua abrangência para a educação básica em seus níveis e modalidades, dispõe prazo para fixar, em lei específica, **piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público**, explicita em valores pecuniários a complementação da União, aperfeiçoa os Conselhos de Controle do Fundo, reitera a obrigação dos planos de carreira e remuneração, com capacitação profissional em que a formação continuada deve promover a qualidade do ensino (2007, p. 848, grifo meu).

Davies (2008, p. 55) argumenta que para alguns estados e municípios brasileiros o PSPN representou um retrocesso, pois muitos pagavam além do que estava sendo exigido no piso. Entretanto, compreende-se que o piso foi um grande avanço na valorização docente, instituindo um valor mínimo nacional a ser pago, visto que nos estados e municípios que não pagavam o valor estabelecido observou-se a exigência do cumprimento do piso.

O PSPN foi efetivado a partir de 2011, devido ao fato de alguns estados¹⁷, por meio de seus governadores, entre eles o Paraná, terem apresentado no Supremo Tribunal Federal a ADI nº. 4.167, alegando inconstitucionalidade na lei que estabelece o PSPN. A alegação de inconstitucionalidade diz respeito à violação de pacto federativo, em que a união estaria ferindo a autonomia de estados e municípios a partir da redistribuição de recursos para a educação.

As questões que permearam o debate compreendem o piso estabelecido, para o qual alguns estados alegaram não possuir orçamento suficiente; e sobre a jornada de trabalho, em que ficou estabelecido o mínimo de um terço (1/3) da jornada para hora-atividade. Em abril de 2011, a ADI foi julgada pelo Supremo Tribunal Federal em que a inconstitucionalidade foi negada.

O valor anual do PSPN é reajustado sempre no mês de janeiro, tomando por base de cálculo o valor-aluno FUNDEB.

Dessa maneira, outro parâmetro é utilizado com o objetivo de auxiliar na qualidade da educação, o CAQi (Custo- Aluno Qualidade inicial) e, posteriormente, o CAQ (Custo- Aluno Qualidade), elementos que podem proporcionar melhoria na remuneração docente, entendendo-se que o piso é reajustado com base no valor-aluno.

¹⁷ Os estados que entraram com a ADI foram Mato Grosso do Sul, Paraná, Ceará, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

O Custo Aluno-Qualidade (CAQ) é um instrumento que visa estabelecer a quantia necessária por aluno na educação básica, a fim de proporcionar uma educação de qualidade à sociedade.

A Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996¹⁸, instituiu um princípio básico para a implementação do CAQ,

Art.211 [...]

§ 1º A união organizará o sistema federal de ensino e o dos Territórios, financiará as instituições de ensino públicas federais e exercerá, em matéria educacional, **função redistributiva e supletiva, de forma a garantir equalização de oportunidades educacionais e padrão mínimo de qualidade do ensino mediante assistência técnica e financeira** aos estados, ao Distrito Federal e aos Municípios (BRASIL, 1996, § 1º, grifo nosso).

Antes da implantação do CAQ, Carreira e Pinto (2007) defendem a ideia da constituição de um CAQi (Custo-Aluno inicial) composto por insumos necessários para se ter um mínimo inicial de qualidade, o qual tem por objetivo constituir o CAQ. Entretanto, entende-se que apenas os insumos não são suficientes para uma educação de qualidade.

O Parecer CNE/CEB nº. 8, de 5 de maio de 2010, estabelece o CAQi¹⁹,

Art. 1o A presente Resolução estabelece normas para aplicação do inciso IX, do artigo 4o, da Lei no 9.394/96 (LDB), mediante a adoção do Custo Aluno Qualidade Inicial (CAQi), como referência para a construção de matriz de Padrões Mínimos de Qualidade para a Educação Básica pública no Brasil, que deve ser observada e considerada pelos agentes públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios quando da elaboração dos respectivos Planos de Educação, dos Planos Plurianuais, das leis orçamentarias anuais que fixam despesas e receitas para o financiamento dos programas educacionais, assim como na elaboração, execução, acompanhamento e controle social desses programas.

Entretanto, o CAQ é muito confundido com Gasto-Aluno. Assim, muitos estados tomam como base de cálculo o Gasto-Aluno, em que se considera o montante existente de recurso, o qual é dividido pelo número de alunos. O Gasto-Aluno não proporciona avanços na educação e qualidade, pois são considerados os recursos disponíveis que podem ser gastos.

¹⁸ Essa Emenda Constitucional também instituiu o FUNDEF.

¹⁹ No Parecer são considerados insumos mínimos: professores com remuneração condigna e qualificados; apoio técnico e administrativo nas escolas; infraestrutura adequada; número de alunos por turma e por professor.

O CAQ pode proporcionar a melhoria na remuneração docente, devido ao fato que essa contempla um dos insumos para a qualidade educacional. CARREIRA e PINTO discorrem sobre os insumos,

Insumos relacionados aos trabalhadores e às trabalhadoras em educação – Abrangem as condições de trabalho, os salários, o plano de carreira, a jornada de trabalho e a formação inicial e continuada dos trabalhadores e das trabalhadoras em educação. Entre os problemas mais comuns, temos: a fragmentação das políticas de formação; a falta de reconhecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras em educação para além do professorado (vigias, serventes, merendeiras, etc.); salários baixos e péssimas condições de vida; indefinições em relação à carreira e ao exercício profissional; número de alunos por professor muito elevado e incompatível com os processos de ensino e aprendizagem de qualidade (2007,p. 14).

Nessa perspectiva, compreende-se que a construção do CAQi e, posteriormente, CAQ é importante para a remuneração docente, almejando-se a valorização.

O próximo capítulo analisa o vencimento inicial e final dos professores da rede pública em três municípios paranaenses, a fim de perceber como esses locais se comportaram em relação ao piso estabelecido.

2. O VENCIMENTO INICIAL E FINAL DOS PROFESSORES NOS MUNICÍPIOS PARANAENSES

Esse capítulo tem como objetivo apresentar uma análise do vencimento inicial e final dos professores das redes públicas municipais de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa. Compreende-se, nesta dissertação, o vencimento final em cada nível de formação, ou seja, o vencimento final em nível de magistério e o vencimento final com graduação.

Além disso, foram realizados um panorama das matrículas, gastos de MDE e a trajetória dos vencimentos, aspectos que auxiliam na percepção dos vencimentos em cada município.

Os dados relativos a esses municípios foram coletados por meio de requerimentos enviados a diretora de Departamentos dos Recursos Humanos da Prefeitura de Cascavel; ao secretário de Recursos Humanos da Prefeitura de Maringá e a Secretaria Municipal de Educação da Prefeitura de Ponta Grossa. Além disso, foi realizada, visita ao Sindicato dos Servidores Municipais de Ponta Grossa, consulta em sites de Câmaras e Prefeituras; e preenchimento e envio de formulários via e-mail.

Os dados referentes ao vencimento dos professores de Cascavel e de Maringá foram obtidos via requerimento encaminhado ao secretário de recursos humanos da Prefeitura Municipal de Maringá e à diretora de departamento dos recursos humanos da Prefeitura Municipal de Cascavel.

Além das tabelas de vencimento, foi necessário realizar a leitura dos planos de carreira dos municípios no período, para que as mesmas pudessem ser compreendidas. O plano de carreira é um documento que norteia a carreira do servidor público, nesse caso, do professor, possibilitando o crescimento e desenvolvimento docente.

Assim, é importante destacar a definição de nível e de referência, elementos que proporcionam o avanço do professor na carreira. Em alguns estados e municípios a nomenclatura diferencia-se, porém, tem o mesmo efeito. Nessa dissertação, quando a nomenclatura for diferenciada será explicada.

O nível posiciona o professor verticalmente na carreira e na tabela de vencimentos, considerando o grau de formação. Quando o professor aumenta o grau de formação, conseqüentemente eleva seu nível. A referência posiciona o

professor horizontalmente dentro de cada nível, em que os critérios para progressão nessa modalidade variam de município para município.

Esse capítulo busca compreender os efeitos do PSPN nos municípios de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa no contexto do FUNDEB, entre os anos de 2006 a 2013.

2.1 CASCAVEL

O município de Cascavel é o quinto mais populoso do Paraná, segundo dados do IBGE de 2010, com 286.205 habitantes, localizando-se no oeste do estado. O município foi criado em 1952, desmembrado de Foz do Iguaçu. O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) foi de 0,782 em 2010, IDH médio, ocupando a 4ª posição no ranking paranaense; e o Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* foi de R\$ 21.489 em 2012, segundo dados do IBGE/IPARDES.

O município tem uma alta taxa de urbanização, sendo de 94,36% a partir de dados de 2010, além de possuir uma taxa de analfabetismo aos quinze anos ou mais de 4,46 % (IBGE, 2010).

O município de Cascavel mantém as etapas da educação infantil e ensino fundamental (anos iniciais).

As dificuldades em coletar as tabelas de vencimento via site da Prefeitura e site da Câmara de Vereadores foi constante, pois dentro do período histórico desta pesquisa, poucas foram encontradas. Dessa maneira, no dia 18 de março de 2013, foi enviado um requerimento para a Diretora de Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura de Cascavel, a fim da obtenção de acesso às tabelas de vencimento. No dia 28 de março de 2013, a diretora encaminhou, via correio, as tabelas de vencimento, porém, elas não continham todos os dados necessários para a pesquisa.

Então, um novo requerimento foi enviado e as tabelas de vencimento completas foram encaminhadas via e-mail.

Atualmente, a tabela de vencimento dos professores da rede pública municipal de Cascavel é regida pelo “Plano de Cargos, Carreira, Salário, e Valorização dos Professores da Rede Pública de Ensino de Cascavel” (CASCAVEL, 2006).

Anteriormente a esse período, o plano de carreira do município de Cascavel era regido pelo “Plano de Cargos, Carreira, Remuneração e Valorização do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino do Município de Cascavel”, por meio da Lei nº. 3.334, de 22 de dezembro 2001. Nesse plano, os níveis eram compostos por suplementares (professores leigos²⁰ e professores com formação em nível médio – magistério, magistério com estudos adicionais e licenciatura curta na área de educação) e permanente (professores com licenciatura plena e pós-graduação).

Os níveis, compostos cada um por vinte e seis estágios²¹, eram de I a VI, em que I a IV correspondia ao quadro suplementar e V ao VI ao quadro permanente. A progressão consistia em horizontal (passagem de um estágio para outro, a cada ano) e vertical (passagem de um nível para outro), considerando-se a formação.

O Plano atualmente em vigência, pela Lei nº. 4.212, de 24 de março de 2006, está estruturado em oito níveis: nível I (professores leigos, sendo vedado o exercício em regência de classe - cargo em extinção), nível II (professores com formação em nível médio – magistério), Nível III (professores com formação em nível médio mais estudos adicionais), Nível IV (professores com licenciatura curta em educação), nível V (professores com licenciatura plena na área de educação), nível VI (professores com licenciatura plena e especialização lato sensu), nível VII (professores com licenciatura plena e especialização stricto sensu) e nível VIII (professores com licenciatura plena e especialização stricto sensu, mais doutorado em educação) (CASCAVEL, 2006).

Cada nível possui vinte e seis referências, sendo a promoção horizontal e vertical. A promoção vertical consiste na passagem de um nível para outro superior enquanto a promoção horizontal consiste na passagem de uma referência à outra, dentro do mesmo nível. A promoção ocorre após o cumprimento do estágio probatório, o qual tem duração de três anos.

Para a promoção horizontal, alguns critérios são considerados,

- I. Avanço de uma referência salarial ao professor que obtiver nota global de desempenho – NGD, igual ou superior a 70 (setenta) pontos, no período da avaliação de desempenho, considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos;
- II. Avanço de uma referência salarial adicional ao professor que, durante três períodos consecutivos de avaliação, tiver nota global de desempenho –

²⁰ Atualmente, o município de Cascavel não possui professores leigos no quadro do magistério.

²¹ Estágios tem o mesmo sentido de referência.

NGD, igual ou superior a 80 (oitenta) pontos, considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos;
III. Avanço de uma referência salarial adicional a cada 02 (dois) anos, mediante a participação em cursos de capacitação profissional específicos da área de educação (CASCAVEL, 2006, p. 12).

Vale salientar que o plano de carreira estabelece que os professores recebam como parte de sua remuneração um Adicional de Desempenho (ADD), correspondendo a 5% do vencimento mensal, com as seguintes regras,

I. O Adicional de Desempenho será concedido ao professor estável que obtiver Nota Global de Desempenho - NGD igual ou superior a 70 (setenta) pontos considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos, e será mantido pelo período de 12 (doze) meses a contar do terceiro mês subsequente à avaliação de desempenho;
II. É assegurado o Adicional de Desempenho, na forma deste artigo, ao professor não avaliado dentro do período regulamentar da avaliação de desempenho;
III. É vedada a concessão do adicional de desempenho ao professor que incorrer no disposto nos incisos I, II, III, IV, V e VI do Art. 35 desta Lei (CASCAVEL, 2006, p. 9).

O plano de carreira do município de Cascavel destina um capítulo para a formação e valorização profissional, trazendo elementos específicos da formação continuada no artigo 51,

§1º Anualmente a Administração Municipal através da Secretaria de Educação deverá assegurar afastamento de até três anos para professores da rede pública municipal de ensino, sem prejuízos em seus vencimentos, na quantidade de 1% (um por cento) do total de padrões de professores estáveis, sendo, 0,5 % (meio por cento) para a formação em Mestrado e 0,5% (meio por cento) para a formação em Doutorado na área de Educação em curso reconhecido (CASCAVEL, 2006, p. 17).

Além disso, as vantagens pecuniárias são compostas por gratificações (por direção e coordenador pedagógico) e adicionais (por tempo de serviço, regência de classe no ensino especial para o professor com estudos adicionais ou especialização na área, entre outros).

Um fato curioso do município de Cascavel consiste no cargo de professor de educação infantil. Até meados do ano de 2012 estes integravam a Lei 3.800/2004, a qual abrange a carreira do servidor público de um modo geral.

Em 2012, foi promulgada a Lei nº. 6.008, de 28 de março, a qual reestruturou o “Plano de Cargos, Carreira, Salário, e Valorização dos Professores da Rede Pública de Ensino de Cascavel”. O plano de carreira passou a integrar os

professores de educação infantil, os quais anteriormente integravam o plano de carreira da administração pública geral.

Entretanto, os professores que atuam na educação infantil, 40 horas, possuem as tabelas de vencimento separadas dos professores que atuam no ensino fundamental, 20 horas. A diferença não está apenas na carga horária, pois os vencimentos são diferenciados, fato que será abordado no decorrer do texto.

Além disso, a formação dos professores de educação infantil consiste em magistério e graduação. A estrutura da tabela altera-se, sendo composta por quatro níveis: Nível I (Ensino Médio na modalidade Magistério), Nível II (Ensino Superior em curso de Licenciatura Plena em Pedagogia), Nível III (Ensino Superior em curso de Licenciatura Plena em Normal Superior), Nível IV (Programa de Capacitação em Serviço para a Docência das Séries Iniciais do Ensino Fundamental e da Educação Infantil, com Licenciatura Plena e Habilitação nas Séries Iniciais) (CASCAVEL, 2012). Cada nível é composto de quarenta e duas referências.

No ano de 2013, foi promulgada a Lei nº. 6.231, de 27 de junho, a qual alterou alguns artigos da Lei 4.212/2006. Dentre as alterações está a instituição da promoção por tempo de serviço a cada cinco anos, sendo o limite para essa progressão trinta anos de serviço. Todavia, essa promoção contempla apenas professores concursados após a data de instituição da Lei.

Dessa maneira, para analisar o vencimento dos professores do município de Cascavel, foram gerados gráficos com dados das tabelas, com o intuito de compreender esse movimento. Serão analisados os vencimentos dos níveis de magistério e graduação.

O gráfico abaixo mostra o vencimento inicial dos professores com formação em nível médio – magistério e graduação. Serão analisadas duas tabelas, uma que será chamada nessa pesquisa de “quadro I”, integrada pelos professores que atuam na etapa inicial do ensino fundamental, a partir de 2011, visto que o município não atende aos anos finais. A outra tabela diz respeito aos professores que atuam na educação infantil, que possuem uma tabela separada dos demais, a partir de 2011, a qual será chamada de “quadro II”.

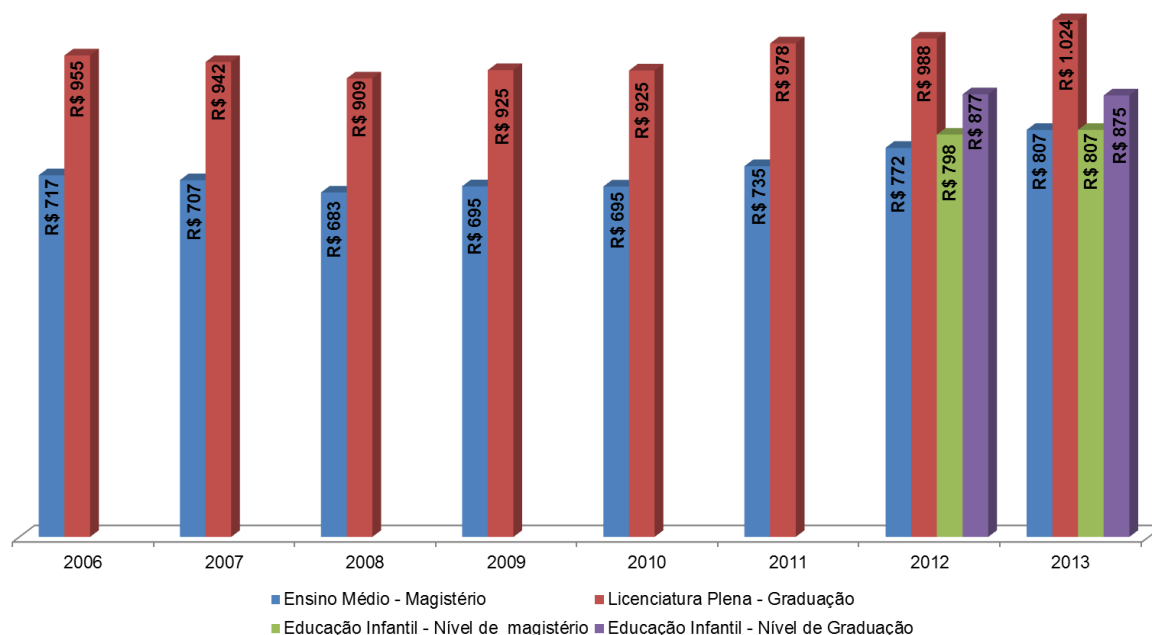


Gráfico 1 – Cascavel - Vencimento inicial, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio e Graduação, quadro I e quadro II, 2006 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).

Fonte: Prefeitura Municipal de Cascavel (2006 a 2013). Elaborado pela autora.

De um modo geral, percebe-se que os professores com graduação possuem um vencimento inicial maior, quando comparado ao dos professores com magistério e, nos dois anos finais, também ao dos professores integrantes da educação infantil, com graduação.

Entre os anos de 2007 a 2009, os professores, de ambas as formações, obtiveram perdas. A partir de 2011, obtiveram aumentos reais que prosseguiram nos dois anos seguintes.

Os maiores vencimentos, para os professores de magistério, graduação e educação infantil, com magistério e graduação, foram no ano de 2013. Os menores vencimentos foram no ano de 2008, com exceção do quadro II, da educação infantil, que ainda não existia no plano de carreira para o magistério.

Comparando o quadro II com o quadro I, constata-se que os vencimentos são diferenciados, especificamente para o nível de graduação. Os professores que atuam na educação infantil tem o vencimento menor comparado ao outro quadro com o mesmo nível de formação – graduação.

O gráfico abaixo mostra o vencimento final nas duas formações selecionadas dos professores no município de Cascavel.

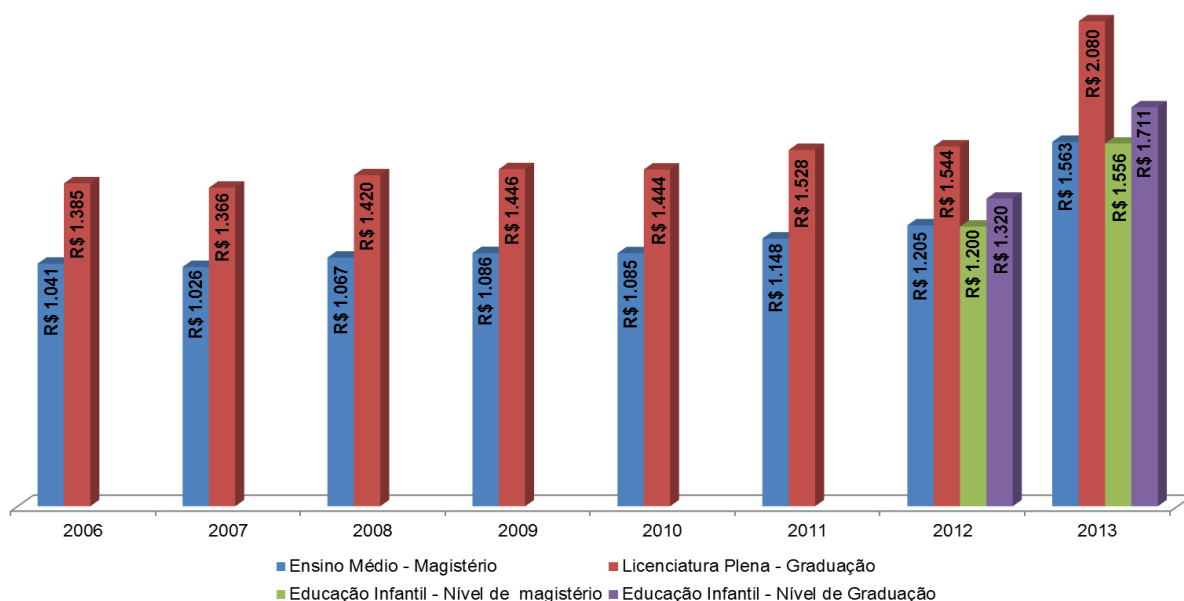


Gráfico 2 – Cascavel - Vencimento final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio e Graduação, quadro I e quadro II, 2006 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).

Fonte: Prefeitura Municipal de Cascavel (2006 a 2013). Elaborado pela autora.

O vencimento final dos professores não seguiu a mesma tendência do vencimento inicial, tendo queda em 2007, aumento entre 2008 e 2009, para todos os graus de formação do quadro permanente.

Em 2013, os dois quadros obtiveram ganhos, sendo o mais expressivo para o quadro I, com graduação. Constata-se que os professores com graduação do quadro I e II possuem vencimentos diferenciados, em que o vencimento dos professores do quadro I tem um acréscimo próximo de 17% a mais, comparado ao quadro II.

O gráfico abaixo analisa o vencimento inicial e final, especificamente, dos professores com formação em nível médio – magistério.

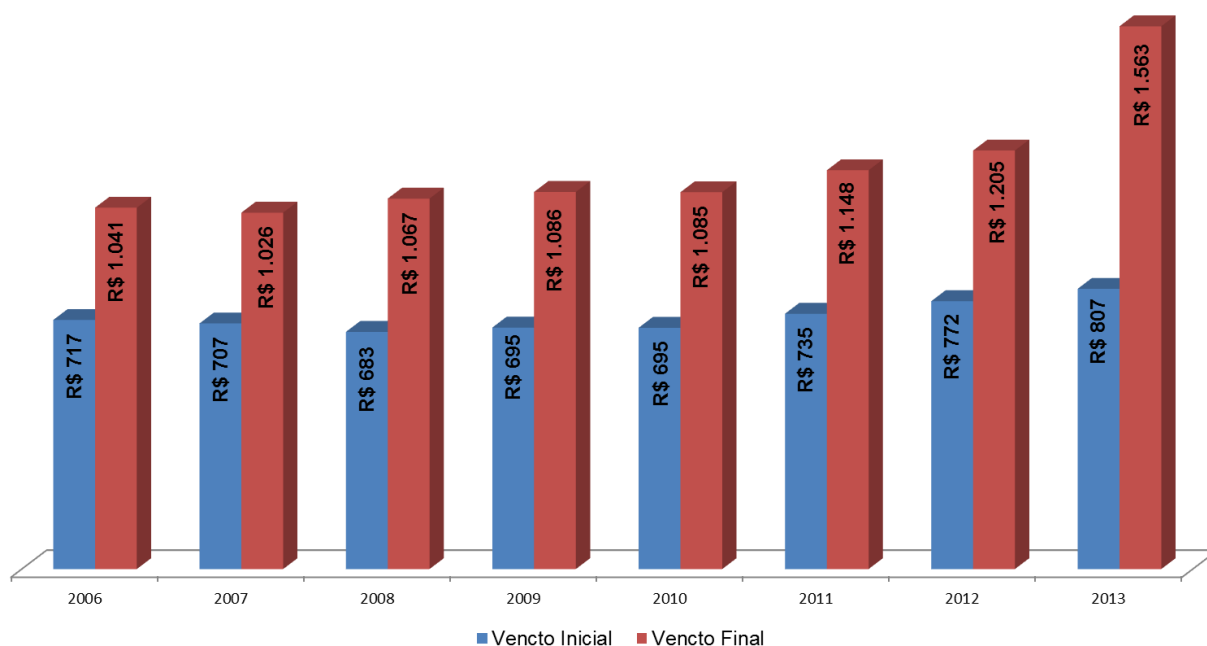


Gráfico 3 – Cascavel - Vencimento inicial e final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio, 2006 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).

Fonte: Prefeitura Municipal de Cascavel (2006 a 2013). Elaborado pela autora.

Pode-se perceber que o vencimento inicial dos professores com magistério teve quedas nos anos de 2007 a 2009, enquanto o vencimento final obteve aumento em 2008 e 2009. Entre os anos de 2009 e 2010, os professores não tiveram aumentos significativos, pois deflacionando o valor do vencimento, chega-se ao mesmo resultado nos dois anos. A partir de 2011, tanto o vencimento inicial, quanto o final obtiveram aumentos.

Em todo o período, o menor vencimento inicial foi no ano de 2008, correspondendo a R\$ 683,00, enquanto o maior foi em 2013, respondendo a R\$ 807,00. O menor vencimento final foi no ano de 2007, R\$ 1.026,00 enquanto o maior foi em 2013, R\$ 1.563,00. As diferenças nos vencimentos finais dizem respeito à instituição da progressão na carreira por tempo de serviço a cada cinco anos, como abordado anteriormente.

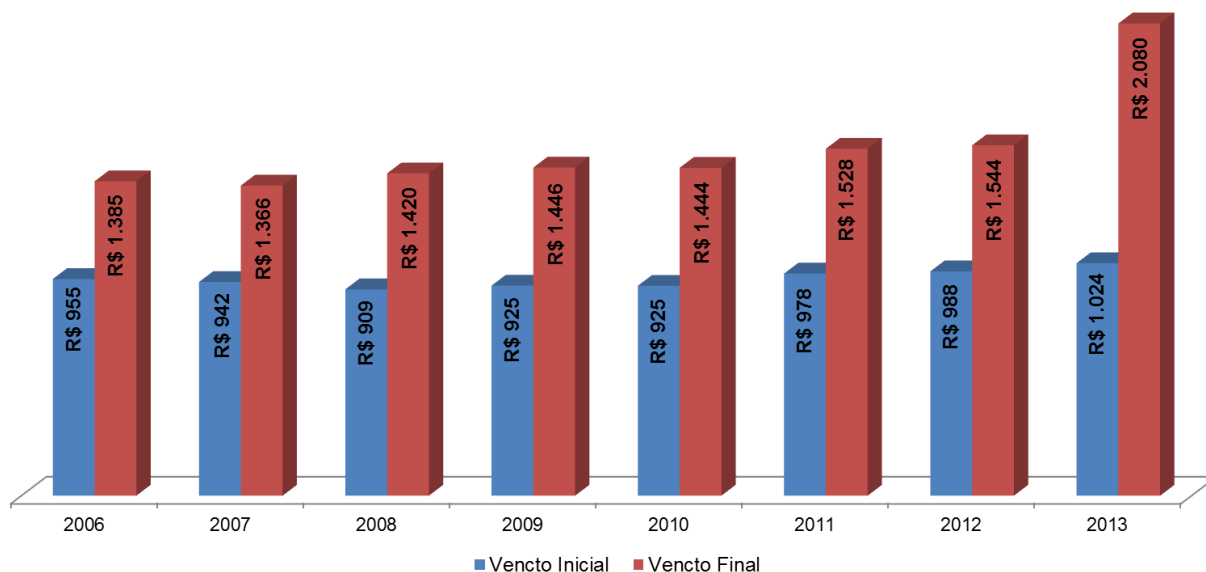


Gráfico 4 – Cascavel - Vencimento inicial e final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Graduação, 2006 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).

Fonte: Prefeitura Municipal de Cascavel (2006 a 2013). Elaborado pela autora.

A partir do gráfico 4 entende-se que o vencimento inicial e final dos professores com graduação seguiu a mesma tendência dos professores com magistério. O ano de 2008 registrou o menor vencimento inicial, de R\$ 909,00 e o final em 2007, R\$ 1.366,00.

O maior vencimento inicial e final foi registrado no ano de 2013, sendo R\$ 1.024,00 e R\$ 2.080,00 respectivamente.

Vale salientar que, no ano de 2013, foi instituída a promoção por tempo de serviço, a qual aumenta os vencimentos com o decorrer da carreira, a cada cinco anos, sendo integrado na tabela de vencimento. Isso justifica o aumento nos vencimentos dos professores com magistério e graduação em 2013.

Cabe, nesse momento, analisar as receitas destinadas e recebidas do FUNDEF e FUNDEB pelo município de Cascavel, a fim de identificar se possuem alguma relação com as alterações observadas nos vencimentos.

Tabela 3 – Receita do FUNDEF/FUNDEB no município de Cascavel, nos anos de 2006, 2009 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE)

Cascavel - Receita FUNDEF/FUNDEB - 2006, 2009 e 2013			
Ano	2006	2009	2013
Receita destinada	16.256.693	29.555.081	37.699.284
Receita recebida	36.908.039	50.889.862	72.606.065
Valor por matrícula*	1.356	2.024	2.816

Fonte: SIOPE (2006, 2009 e 2013). Elaborada pela autora.

*Foi considerado o cálculo: receita recebida do FUNDEF/FUNDEB dividida pelo número de matrícula em cada ano²².

Pode-se perceber que o município de Cascavel não perdeu receitas com o FUNDEF, no ano de 2006, pois recebeu mais que destinou. O município de obteve os maiores ganhos com o FUNDEF, sendo de 127% sobre o que destinou.

Com o FUNDEB acontece o mesmo, pois nos anos de 2009 e 2013, o município de Cascavel recebeu mais do que destinou. No ano de 2006, recebeu R\$ 20.651.346,00 a mais que destinou; em 2009, recebeu R\$ 21.334.781,00 e em 2013 teve um saldo positivo de R\$ 34.906.781,00. Em 2009 Cascavel obteve, ganho de 72% e 93% em 2013.

Além disso, constata-se que o valor por matrícula aumentou durante o período, sendo que o valor em 2013 representa o dobro, quando comparado a 2006.

Dessa maneira, cabe analisar os gastos com profissionais do magistério, em especial educação infantil e ensino fundamental, a fim de compreender como foi aplicada a receita do FUNDEF/FUNDEB.

²² Vale ressaltar que o cálculo realizado não revela a efetivação do pagamento desse valor por matrícula em cada município. Nesta dissertação foi realizado para que os dados possam ser melhores visualizados. Isso também vale para os municípios de Maringá e Cascavel, os quais serão discutidos nas próximas seções.

Tabela 4 – Pagamentos dos profissionais do magistério no município de Cascavel, com recursos do FUNDEF/FUNDEB, nos anos de 2006, 2009 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).

Cascavel – Pagamento dos profissionais do magistério - 2006, 2009 e 2013							
Ano	2006	2009	%	Variac ão % 06-09	2013	%	Variac ão % 09 – 13
PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO (despesa liquidada)	0	39.270.470	77%	-	58.132.689	81%	48%
Educação Infantil	0	4.906.844	10%	-	15.506.690	22%	216%
Ensino Fundamental	25.076.899	34.363.626	68%	37%	42.625.999	59%	24%
Outras despesas	0	11.619.392	23%	-	13.630.507	19%	17%
Total	25.076.899	50.889.862	100%	103%	71.763.196	100%	41%

Fonte: SIOPE (2006, 2009 e 2013). Elaborada pela autora.

Por meio da tabela 4 percebe-se que boa parte da receita recebida do FUNDEB é gasta com o pagamento dos profissionais do magistério, sendo superior aos 60% exigidos pelo fundo para o pagamento dos profissionais do magistério. No ano de 2006, estão contabilizados apenas os gastos com os professores do ensino fundamental devido ao fato de que, nesse período, estava sob vigência o FUNDEF, o qual destinava 60% do fundo para o pagamento dos professores do ensino fundamental e o restante com Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE).

Nos anos de 2009 e 2013, a maior parcela de gastos foi com o ensino fundamental, representando 68% e 59%, respectivamente, do total.

Houve um aumento de 36% no pagamento dos professores de ensino fundamental de 2006 para 2009.

De 2009 para 2013, houve aumento 48% nos gastos com o pagamento dos profissionais do magistério. A etapa da educação infantil obteve 216% de aumento com o pagamento, enquanto os gastos com outras despesas obtiveram um aumento de 17%.

Os vencimentos iniciais e finais nos anos de 2006, 2009 e 2013 não seguiram o mesmo movimento das receitas do FUNDEF e FUNDEB, visto que de 2007 a 2010 obtiveram diminuição no vencimento inicial, tanto em nível de magistério, quanto em

nível de graduação. Esse fator pode estar relacionado ao índice de correção menor que o do crescimento das receitas utilizado para esse período.

Em relação ao PSPN, o município de Cascavel cumpria, em 2008, o estabelecido pela Lei, a qual tinha como piso o valor de R\$ 950,00²³. Em 2008, o vencimento inicial em nível de magistério para 40 horas semanais²⁴ era de R\$ 1.033,14 e em 2009 era de R\$1.095,62.

Em 2010 e 2011, o reajuste do piso correspondia a R\$ 1.024,67 e R\$ 1.187,00, respectivamente. No município de Cascavel, o vencimento nesses anos correspondeu a R\$ 1.161,36 e R\$ 1.304,80.

Nos anos de 2012 e 2013, o piso foi reajustado para R\$ 1.451,00 e R\$ 1.567,00, respectivamente. Em 2012 o vencimento no município era de R\$ 1.451,00 e em 2013 era de R\$ 1.614,02.

De um modo geral, pode-se compreender que no município de Cascavel os vencimentos não obtiveram reajustes significativos no período analisado, tanto em nível médio, quanto em nível de graduação. O reajuste significativo em todo o período foi no ano de 2013, apenas no vencimento final em ambos os níveis de formação, devido à nova configuração do plano de carreira, que passou a promover por tempo de serviço, repercutindo na tabela de vencimento.

2.2 MARINGÁ

O município de Maringá é o terceiro mais populoso do Paraná, com 357.077 habitantes, localizando-se no noroeste do Paraná. A cidade foi fundada em 1952, desmembrando-se de Mandaguari e possui uma população em sua maioria urbana, correspondendo a 98,20%.

Em 2010, o IDH de Maringá foi de 0,808, IDH alto, ocupando a 2ª posição no ranking paranaense. O PIB *per capita*, em 2012, correspondia a R\$ 27.887. O

²³ Os valores reajustados foram consultados no Portal do MEC, no link notícias. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=buscageral&Itemid=164¶ms\[search_relevance\]=reajuste+piso+salarial+profissional+nacional¶ms\[de\]=¶ms\[ate\]=¶ms\[catid\]=¶ms\[search_method\]=all¶ms\[ord\]=pr&limitstart=20](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=buscageral&Itemid=164¶ms[search_relevance]=reajuste+piso+salarial+profissional+nacional¶ms[de]=¶ms[ate]=¶ms[catid]=¶ms[search_method]=all¶ms[ord]=pr&limitstart=20)> Acesso em 08 set. 2014.

²⁴ A jornada e o vencimento foram duplicados a fim de obter o valor para quarenta horas semanais, visto que o piso é estabelecido para essa jornada. Ademais, os valores tanto de reajuste do piso quanto dos vencimentos estão sem a aplicação do índice de correção INPC.

analfabetismo no município na faixa etária dos quinze anos ou mais correspondia a 3,27% (IBGE, 2010).

O município de Maringá mantém as etapas da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental na sua rede de ensino.

A coleta das tabelas de vencimento no referido município ocorreu por meio de requerimento, o qual foi encaminhado para a Secretaria de Recursos Humanos da Prefeitura de Maringá, no dia 18 de março de 2014. As tabelas foram encaminhadas impressas, via correio, no dia 27 de março de 2014.

Atualmente, a tabela de vencimentos do município é regida pelo “Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Maringá”, por meio da Lei Municipal nº 790, de 10 de dezembro de 2009 (MARINGÁ, 2009).

Até 1998, o plano de carreira dos professores era vinculado ao plano dos demais servidores municipais, por meio da Lei Municipal nº 73, de 20 de dezembro de 1994 (MARINGÁ, 1994). Nesse plano, a carreira do magistério era composta por cinco níveis, de I a V, além de que a carga horária contava com jornada de 24 e 36 horas semanais.

Posteriormente, foi implantado o “Estatuto e Plano de Carreira, Cargos e Salários do Magistério Público Municipal” por meio da Lei Municipal nº 272 de, 22 de dezembro de 1998. Nota-se que a instituição do plano de carreira coincide com a entrada em vigor do FUNDEF, estabelecido pela EC nº 14/1996 e Lei 9.424/1996, os quais discorriam sobre a implantação dos planos de carreira em estados e municípios.

Nesse documento a carreira era estruturada em dois grupos, a saber: Grupo I (professores de pré-escola a 4ª série do Ensino Fundamental) e Grupo II (professores de 5ª a 8ª série do Ensino Fundamental), sendo que ambos continham jornadas de trabalho de 20 e 30 horas semanais.

O Grupo I era composto por sete classes, de “A a G”, cada uma com trinta níveis²⁵. As classes consistiam nas seguintes formações: Classe A (habilitação em nível médio, modalidade normal), Classe B (habilitação em nível médio com estudos adicionais), Classe C (habilitação em nível de graduação com curta duração), Classe

²⁵ No plano de carreira, classe é entendida como “agrupamento homogêneo de professor e especialista da educação com atribuições específicas para o exercício de regência e/ou áreas de apoio pedagógico, diferenciadas entre si pelo nível de habilitação, de acordo com a área de atuação”. O nível é entendido como “Nível de Vencimento é o número indicativo do valor do vencimento dentro do subgrupo ocupacional” (MARINGÁ, 2006).

D (habilitação em graduação de curta duração com estudos adicionais), Classe E (habilitação em licenciatura plena no curso de Pedagogia), Classe F (habilitação em licenciatura plena no curso de Pedagogia com especialização na área de atuação) e Classe G (habilitação em licenciatura plena no curso de Pedagogia com mestrado na área de atuação).

O Grupo II era composto por quatro classes, de “A a D”, com trinta níveis cada uma. A classe A era destinada aos professores habilitados em nível de graduação com curta duração; a classe B para os professores com licenciatura plena em áreas específicas; a classe C era destinada aos professores com licenciatura plena em áreas específicas com especialização na área de atuação e a classe D, para os professores com licenciatura plena em áreas específicas com mestrado na área de atuação (MARINGÁ, 1998).

O avanço na carreira acontecia de duas maneiras, por meio da progressão, a qual poderia ser vertical ou horizontal e por promoção. A progressão vertical consistia na passagem de um nível a outro dentro da mesma classe, com o interstício de dois anos e obedecendo aos critérios estabelecidos pela avaliação de desempenho, ocorrendo: I - por merecimento, mediante a avaliação de mérito, limitando-se a, no máximo, dois níveis por interstício; II - por antiguidade, mediante o cômputo do tempo de efetivo exercício na classe, limitando-se a, no máximo, um por interstício. A progressão horizontal consistia na passagem de uma classe a outra. A promoção consistia mudança de um cargo para outro, considerando-se a formação, por meio de concurso público de provas e títulos.

Os professores da rede municipal de Maringá protagonizaram, em 2006, uma das maiores greves no Paraná, juntamente com os demais servidores públicos municipais, durante trinta dias. A greve teve início no dia 5 de junho, sendo motivada pelas reivindicações por reajuste nos vencimentos, cumprimento das progressões, implementação do Plano de Cargos, Carreira e Salário e fim das perseguições aos funcionários públicos.

A greve teve fim no dia 5 de julho de 2006, sem acordo com a administração pública. Os servidores optaram pelo fim devido aos descontos realizados nos salários pelos dias em que estavam em greve.

Em 2009, foi promulgada a Lei Municipal nº 790, a qual deu origem a um novo plano de carreira e que está em vigor atualmente. Vale ressaltar que, durante o ano

de 2008, realizaram-se eleições municipais, dessa forma, em 2009, o prefeito eleito assumiu o mandato, sendo que este pode ter se comprometido a cumprir algumas reivindicações dos professores, dentre elas, o plano de carreira. Além disso, o FUNDEB e o Parecer CNE nº 02/09 trouxeram questões relativas à implantação dos planos de carreira, dando maior ênfase a ele.

Esse plano foi estruturado em dois quadros, sendo um permanente e outro em extinção. O quadro em extinção integra os professores de 5ª a 8ª série, visto que o município delegou ao estado do Paraná os anos finais do ensino fundamental e os professores com magistério.

A carreira do quadro permanente é composta por três classes, contendo cada uma trinta e seis níveis. A classe MB corresponde aos professores com licenciatura plena; a classe MC aos professores com licenciatura plena e especialização e a classe MD corresponde aos professores com licenciatura plena com mestrado ou doutorado.

Além disso, os professores do ensino fundamental, anos iniciais, passaram a ter uma carga horária de vinte horas semanais, sendo extinta a carga horária de trinta.

Os avanços na carreira acontecem por meio de promoção vertical e horizontal. A promoção vertical consiste na passagem de uma classe para outra superior, por meio de análise de títulos, obedecendo ao interstício de um ano. Em 2011, as regras para a promoção vertical foram alteradas por meio da Lei Complementar nº 885, ficando a seguinte redação,

Art. 44

§ 4º A promoção vertical será automática mediante a simples apresentação da titulação obtida pelo integrante do quadro, a qual deve ser feita até o dia 10 (dez) de cada mês corrente, sendo efetivada no segundo mês subsequente à apresentação do título (MARINGÁ, 2011).

A promoção horizontal é a passagem de um nível para outro, dentro da mesma classe, o qual ocorre a cada vinte e quatro meses de efetivo exercício, seguindo o regulamento interno e a avaliação de desempenho anual. Vale ressaltar que essas promoções ocorrem a partir do cumprimento do estágio probatório, que tem duração de três anos.

Nesse plano, as vantagens pecuniárias são compostas por gratificações (direção, assessoria pedagógica no município, e coordenação pedagógica),

adicional por tempo de serviço, o qual ocorre a cada cinco anos, acrescendo 5% a cada cinco anos sobre o vencimento básico; adicional de incentivo ao mérito, com 5% de adicional sobre o vencimento básico pela conclusão de outro curso de graduação ou especialização e 20% quando realizado o doutorado.

A partir desse cenário, buscou-se analisar as tabelas de vencimento com o intuito de compreender o movimento dos vencimentos iniciais e finais dos professores da rede pública municipal no município de Maringá. Em consulta a prefeitura, foram disponibilizadas as tabelas de 2005 e de 2007 a 2013. Tem-se como hipótese que, no ano de 2006, permaneceram os mesmos vencimentos, visto que uma das reivindicações que levaram a greve foi o não cumprimento do plano de carreira.

O gráfico abaixo analisa o vencimento inicial dos professores com formação em nível médio e graduação.

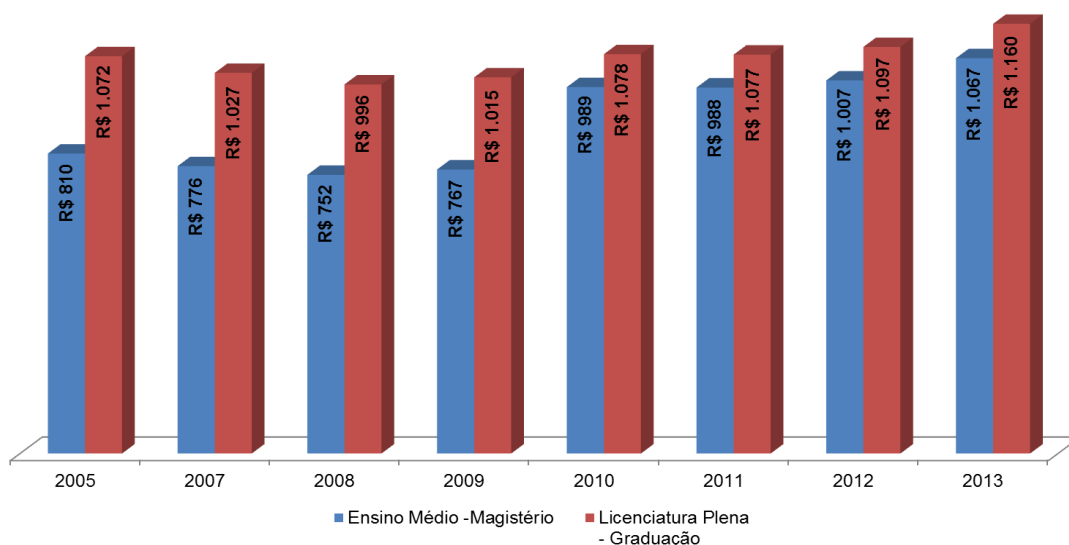


Gráfico 5 – Maringá - Vencimento inicial, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio e Graduação, 2005, 2007 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).

Fonte: Prefeitura Municipal de Maringá (2005 a 2013). Elaborado pela autora.

Por meio desse gráfico, pode-se compreender que os vencimentos seguiram certa tendência, até o último ano do plano anterior nos dois tipos de formação. O ano com maior vencimento, entre 2005 e 2009, para os professores com formação em magistério foi o ano de 2005, com R\$ 810,00. No ano de 2007, observa-se certa diminuição, passando a R\$ 776,00 e, em 2008, a R\$ 752,00. Esse fato pode estar relacionado ao índice utilizado para correção dos valores no período, porém, revela certa desvalorização dos vencimentos.

A partir de 2010, tanto os professores com graduação, quanto os professores com formação em magistério obtiveram elevação no vencimento inicial, fato que pode ser explicado pela instituição de um novo plano no final de 2009, elemento que estava sendo solicitado pelos profissionais do magistério desde a greve de 2006. Entre 2010 e 2013, o maior vencimento foi registrado em 2013, sendo R\$ 1.067,00 e o menor em 2011, R\$ 988,00.

O vencimento inicial dos professores com graduação seguiu a mesma tendência, em que entre 2005 e 2009, o maior vencimento foi em 2005, R\$ 1.072,00 e o menor em 2008, R\$ 996,00. Entre os anos de 2010 e 2013, o menor vencimento foi registrado em 2011, R\$ 1.077,00 e o maior em 2013, R\$ 1.160,00.

Além disso, a partir de 2010, a distância entre o vencimento inicial dos professores com magistério e graduação diminuiu comparada ao vencimento final, visto que até 2009 mantinham um maior distanciamento entre esses vencimentos. É possível considerar que os aumentos podem estar relacionados com o novo plano de carreira, implantado no final de 2009, mas que teve reflexos efetivos em 2010. Em contrapartida, apesar do vencimento do magistério e graduação terem aumentado, pode-se considerar que houve um achatamento na tabela de vencimentos e carreira, pois os professores, em sua maioria, estão no nível de graduação, classe que recebeu menor aumento.

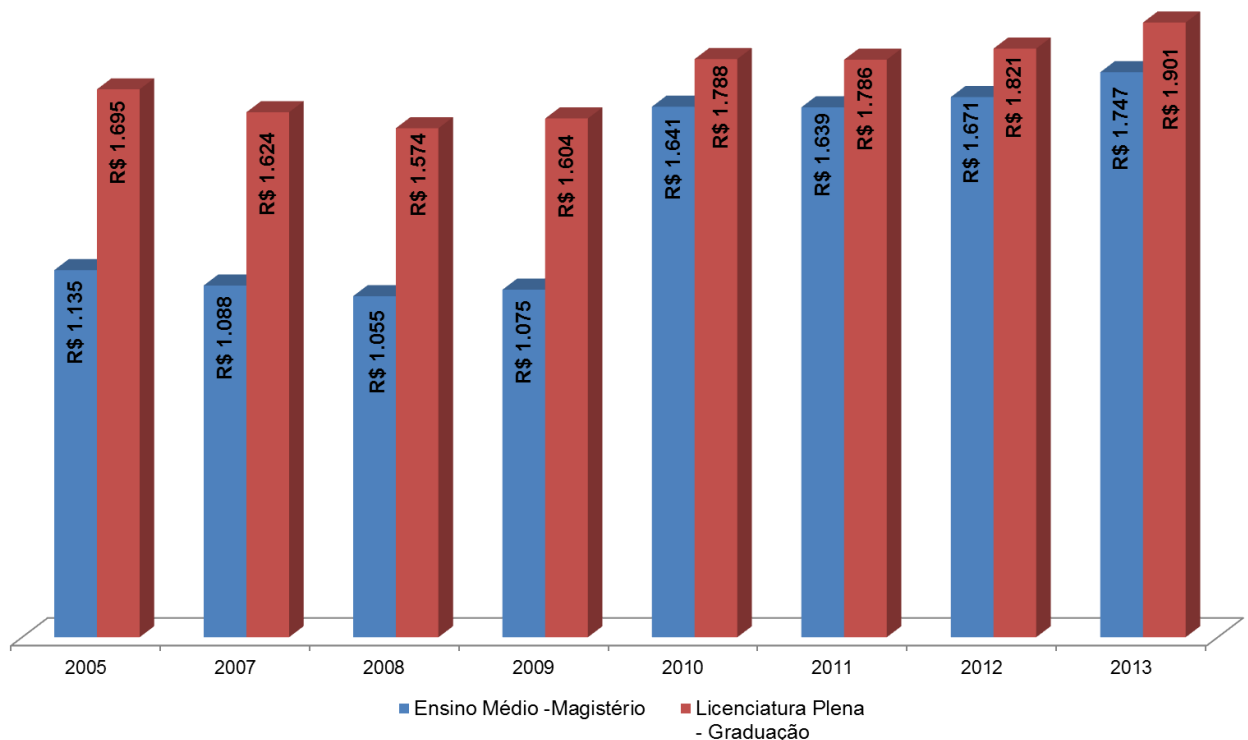


Gráfico 6 – Maringá - Vencimento final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio e Graduação, 2005, 2007 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).

Fonte: Prefeitura Municipal de Maringá (2005 a 2013). Elaborado pela autora.

O gráfico 6 mostra o vencimento final dos professores com magistério e graduação. Pode-se perceber que os vencimentos finais seguiram a mesma trajetória dos vencimentos iniciais. Os professores com magistério e graduação obtinham um vencimento final menor até 2009, além de que a distância dos vencimentos entre os níveis de formação era maior quando comparado ao período seguinte. Entre 2010 e 2013, a distância entre os vencimentos caiu de 33% para 8%, embora o valor dos vencimentos tenha se elevado.

Os professores com magistério obtiveram o menor vencimento, em todo o período analisado, no ano de 2008, sendo R\$ 1.055,00, enquanto o maior foi em 2013, R\$ 1.747,00. Os professores com graduação seguiram a mesma tendência, obtendo o menor vencimento também em 2008 e o maior em 2013.

Os gráficos 7 e 8 mostram, separadamente, o vencimento inicial e final dos professores a partir da sua formação.

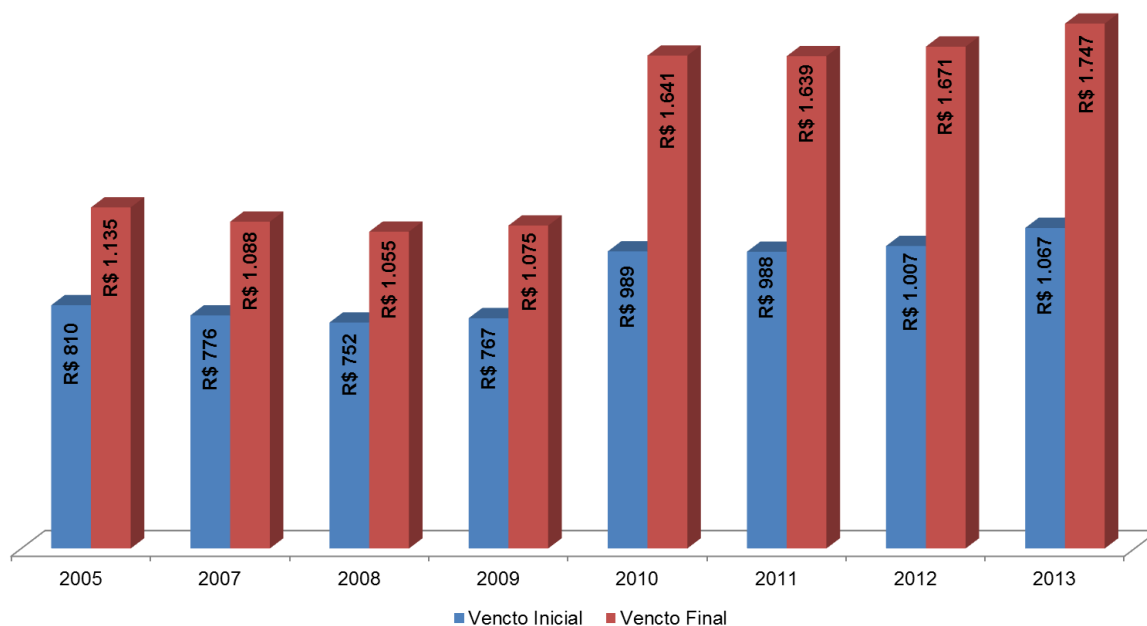


Gráfico 7 – Maringá - Vencimento inicial e final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio, 2005, 2007 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).

Fonte: Prefeitura Municipal de Maringá (2006 a 2013). Elaborado pela autora.

O gráfico 7 mostra o vencimento inicial e final dos professores com magistério. Pode-se compreender que até 2009, o vencimento inicial e final distanciavam-se pouco entre si. A partir de 2010, a distância entre os vencimentos

ficou maior, ou seja, a amplitude na carreira do nível de magistério teve um aumento, sendo que se demora mais tempo para chegar ao fim da carreira.

Até 2009, a distância entre o vencimento inicial e final era de 40%. A partir de 2010, a distância aumentou 25%, totalizando 65%, todavia, deve-se considerar um aumento de seis níveis na carreira.

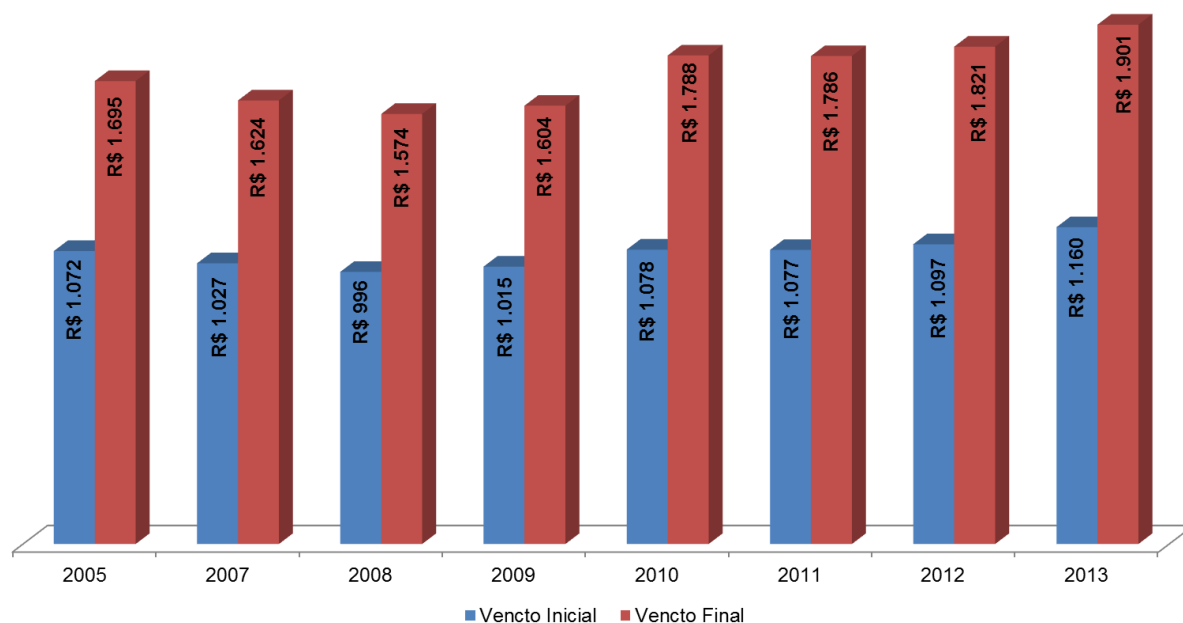


Gráfico 8 – Maringá - Vencimento inicial e final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Graduação, 2005, 2007 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).

Fonte: Prefeitura Municipal de Maringá (2005 a 2013). Elaborado pela autora.

O gráfico 8 mostra o vencimento inicial e final dos professores com graduação. Ao contrário dos dados expressos no gráfico 3, a distância entre o vencimento inicial e final dos professores com graduação ocorre em todo o período, ou seja, a amplitude entre um vencimento e outro consistia em 58% até 2009 e, a partir de 2010, passou a 65%.

A partir disso, cabe analisar a receita destinada e recebida do FUNDEF, no ano de 2006, e FUNDEB, nos anos de 2009 e 2013, no município de Maringá, com o intuito de perceber se houve disponibilidade orçamentária para a prefeitura elevar o valor dos vencimentos, uma vez que o aumento dos vencimentos implica em aumento dos gastos totais e, conseqüentemente, no pagamento dos profissionais do magistério nesse município.

Tabela 5– Receita do FUNDEF/FUNDEB no município de Maringá, nos anos de 2006, 2009 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE)

Maringá - Receita FUNDEF/FUNDEB – 2006, 2009 e 2013			
Ano	2006	2009	2013
Receita destinada	18.734.586	37.272.742	47.678.947
Receita recebida	26.142.526	48.701.625	75.707.263
Valor por matrícula*	1.083	2.006	2.812

Fonte: SIOPE (2006, 2009 e 2013). Elaborada pela autora.

*Foi considerado o cálculo: receita recebida do FUNDEF/FUNDEB dividida pelo número de matrícula em cada ano.

A tabela 5 mostra que, tanto na vigência do FUNDEF, quanto na atual vigência do FUNDEB, o município de Maringá recebeu mais receita do que destinou ao fundo. No ano de 2006, o município recebeu aproximadamente 40% a mais do que destinou ao FUNDEF. Nos anos de 2009 e 2013, recebeu 31% e 59%, respectivamente, a mais do que destinou ao FUNDEB.

No ano de 2009, completou-se a implantação do FUNDEB, podendo-se perceber que a receita destinada e recebida superou o ano de 2006. Em 2013, o município destinou 28% a mais, quando comparado a 2009 e recebeu 55% a mais nesse mesmo ano.

Em 2006, 2009 e 2013, o município teve um saldo positivo no fundo, sendo de R\$ 7.407.940 em 2006; de R\$ 11.428.883 em 2009 e de R\$ 28.028.316 em 2013.

Além disso, considerando o valor por matrícula em cada ano, é possível observar um aumento. De 2006 para 2009, o aumento foi de 85%, enquanto de 2009 para 2013, foi de 40%.

Nessa perspectiva, cabe analisar o gasto com o pagamento dos profissionais do magistério, nos níveis de educação infantil e ensino fundamental, para compreender como foi aplicada a receita do fundo.

Tabela 6 – Pagamentos dos profissionais do magistério no município de Maringá, com recursos do FUNDEF/FUNDEB, nos anos de 2006, 2009 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE)

Maringá – Pagamento dos profissionais do magistério - 2006, 2009 e 2013							
Ano	2006	2009	%	Variação % 06-09	2013	%	Variação % 09-13
PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO (despesa liquidada)	0	36.548.475	75%	-	64.444.585	85%	76%
Educação Infantil	0	12.240.820	25%	-	24.353.882	32%	99%
Ensino Fundamental	15.583.008	24.307.655	50%	56%	40.090.704	53%	65%
Outras despesas	0	12.150.257	25%	-	11.278.521	15%	-7%
Total	15.583.008	48.698.732	100%	213%	75.723.106	100 %	55%

Fonte: SIOPE (2006, 2009 e 2013). Elaborada pela autora.

A tabela 6 mostra que grande parte dos recursos recebidos pelo FUNDEF e, atualmente, pelo FUNDEB, é utilizada para o pagamento dos profissionais do magistério.

Em 2006, 60% dos recursos advindos do FUNDEF, conforme determina a legislação, deveriam ser destinados para o pagamento dos professores do ensino fundamental e o restante era destinado a Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE). Por isso, os dados da tabela no ano de 2006 estão apenas com os valores para o pagamento dos professores do ensino fundamental.

Tendo em vista que em 2006 a receita recebida pelo FUNDEF no município foi de R\$ 26.142.526,00, pode-se entender que o município utilizou 60% do fundo para o pagamento dos professores do ensino fundamental.

Pode-se constatar um aumento de 56% no pagamento dos professores de ensino fundamental no ano de 2009, quando comparado a 2006. Em 2009, 75% dos recursos recebidos do FUNDEB foram utilizados para o pagamento dos profissionais do magistério, sendo que 50% deste montante era apenas para o pagamento dos professores do ensino fundamental.

Em 2013, o gasto com o pagamento teve um aumento, totalizando 85% dos recursos recebidos pelo fundo, sendo que é perceptível um aumento de 76% de

2009 para 2013. Constatou-se também que em 2013, o valor recebido pelo fundo foi maior, se comparado aos demais anos.

O gasto com o pagamento dos professores de educação infantil quase dobrou de 2009 para 2013, representando 32% de gastos do total. O gasto com outras despesas teve uma queda de 7% em 2013.

Em relação aos vencimentos iniciais e finais, pode-se compreender que corresponderam aos aumentos de recursos recebidos pelo FUNDEF (2005) e FUNDEB (2007 a 2013) no município de Maringá, sendo que o ano de 2013 representou o maior recurso recebido e os maiores vencimentos, tanto no nível de magistério, como em nível de graduação.

Analisando o vencimento inicial em nível de magistério com o PSPN, pode-se compreender que o município de Maringá pagava o piso exigido nessa Lei, o qual, em 2008 e 2009, era de R\$ 950,00. Nesses mesmos anos, o vencimento no município correspondia a R\$ 1.113,81²⁶ e R\$ 1.208,22, respectivamente, para uma jornada 40 horas semanais.

Nos demais anos, o município respeitou os reajustes previstos para o piso, sendo que em 2010, o exigido pela Lei do PSPN era de R\$1.024,67, em 2011 era R\$ 1.187,00, em 2012 era R\$ 1.451,00 e em 2013 era R\$ 1.567,00. Nesses mesmos anos, o vencimento inicial no município de Maringá correspondia a R\$ 1.653,36 (2010), R\$ 1.753,66 (2011), R\$ 1.893,96 (2012) e R\$ 2.134,42 (2013).

Dessa maneira, pode-se concluir que no município de Maringá, os vencimentos iniciais e finais obtiveram certa melhoria no período analisado, como demonstraram os dados, visto que a partir de 2009, com a implantação de um novo plano de carreira, os vencimentos aumentaram nos níveis de magistério e graduação, além de que as receitas recebidas pelo FUNDEB contribuíram para isso. No entanto, observa-se um achatamento na carreira, visto que as referências aumentaram, ou seja, leva-se mais tempo para concluir a carreira.

²⁶ A jornada e o vencimento foram duplicados a fim de obter o valor para quarenta horas semanais, visto que o piso é estabelecido para essa jornada. Ademais, os valores tanto de reajuste do piso quanto dos vencimentos estão sem a aplicação do índice de correção INPC.

2.3. PONTA GROSSA

O município de Ponta Grossa é o quarto mais populoso do Paraná, com 311.611 habitantes, segundo dados do IBGE de 2010, localizando-se no centro do estado. O município foi criado em 1855, sendo desmembrado de Castro. O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) foi de 0,763 em 2010, IDH médio, ocupando a 13ª posição no ranking paranaense. O Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* foi de R\$ 21.839 em 2012, segundo dados do IBGE/IPARDES. A taxa de analfabetismo na faixa etária dos quinze anos ou mais era de 3,69% em 2010 (IBGE, 2010).

O município de Ponta Grossa mantém as etapas da educação infantil e ensino fundamental (anos iniciais). Vale ressaltar que, anteriormente, o município atendia aos anos finais do ensino fundamental, porém, estes foram estadualizados.

As tabelas de vencimento do município de Ponta Grossa foram coletadas por meio de leis e decretos permanentes no site da Prefeitura Municipal de Ponta Grossa, site “*Leis Municipais*” e Sindicato dos Professores da Rede Pública Municipal de Ponta Grossa.

A dificuldade em encontrar as tabelas foi constante, pois em alguns momentos, encontravam-se as leis que regulamentavam os percentuais de reajuste, porém, essas não continham nos anexos da lei as tabelas. Em outros momentos, encontravam-se apenas as tabelas, sem a lei ou decreto que as regulamentassem.

Devido à escassez de documentos, no dia 27 de novembro de 2013, entrou-se em contato com o Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Ponta Grossa, via telefone, ao qual está integrado o Sindicato dos Professores. No dia 29 de novembro de 2013, realizou-se a coleta das tabelas de vencimento junto ao sindicato, que prontamente colocou-se à disposição para auxiliar com os dados para a pesquisa.

Atualmente, a tabela de vencimento dos professores da rede pública municipal de Ponta Grossa é regida pelo “Plano de Empregos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Ponta Grossa”, instituído no ano de 2010 (PONTA GROSSA, 2010).

Anteriormente a esse período, o plano de carreira do magistério público era interligado a Lei Municipal nº 3.366, de 1º de julho de 1981, a qual integrava os servidores públicos de modo geral. Em 1988, foi adotado o “Estatuto do Magistério Público Municipal”, regido pela Lei Municipal nº 4.213, de 03 de novembro (PONTA

GROSSA, 1988). Nesse documento, a carreira dos professores era organizada por sete níveis ou classes (A ao G), considerando a formação, correspondendo: nível A (habilitação mínima específica de 2º grau), nível B (habilitação mínima específica de 2º grau acrescida de um ano de estudos adicionais), nível C (habilitação mínima de grau superior, com licenciatura curta), nível D (licenciatura plena), nível E (licenciatura plena mais um ano de estudos de especialização na área de educação), nível F (licenciatura plena acrescida de mestrado) e nível G (licenciatura plena acrescida de doutorado). Cada nível ou classe era composto por treze referências.

Posteriormente, em 24 de setembro de 1999, a Lei Municipal nº. 6.262 instituiu o “Regime do Quadro Próprio do Magistério Público da Rede Municipal de Ensino e o Respectivo Plano de Cargos, Carreira e Salários” (PONTA GROSSA, 1999). Esse regime era composto por dois grupos, Grupo I, destinado ao quadro permanente, integrado por cinco níveis e o Grupo II, destinado ao quadro em extinção, composto por três níveis, contando cada nível com quinze referências. Os profissionais lotados no Grupo II correspondiam àqueles professores que exerciam a profissão nos anos finais do ensino fundamental, os quais foram extintos posteriormente.

A criação do Regime do Quadro Próprio do Magistério Público da Rede Municipal de Ponta Grossa está relacionada ao disposto na Emenda Constitucional nº 14, de setembro de 1996, e ao FUNDEF (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério), as quais são regulamentadas pela Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996. O FUNDEF trouxe no artigo nº 10 a necessidade da implantação de um plano de carreira e remuneração do magistério, elemento também abordado na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB).

O artigo 1 trouxe que “Art. 1: A Lei institui o Regimento do Quadro Próprio do Magistério Público da Rede Municipal de Ensino, bem como, o Plano de Cargos, Carreira e Salários, nos termos das Leis Federais nºs 9.394, de 20/12/96 e 9.424, de 24/12/96”.

Os níveis de mestrado e doutorado foram retirados da tabela de vencimentos, sendo inseridas gratificações para os detentores dos títulos. A titulação de mestrado correspondia a 20% e o doutorado 30% sobre o vencimento.

No ano de 2004 houve uma reestruturação do plano de carreira municipal, por meio da Lei Municipal nº 7.720, de 28 de julho (PONTA GROSSA, 2004). Nessa nova reestruturação, o “Regime do Quadro Próprio dos Profissionais da Educação da Rede Municipal de Ensino” passou a conter dois grupos, a saber: Grupo I, destinado aos professores das séries iniciais²⁷ do ensino fundamental, composto por cinco níveis ou classes de formação: A (formação em nível médio - magistério), B (formação em nível médio – magistério, mais um ano de estudos adicionais), C (formação em nível de licenciatura curta), D (formação em nível de licenciatura plena) e E (formação em pós-graduação “latu senso”).

O Grupo II era composto por três níveis ou classes em extinção, destinadas aos professores das séries finais do ensino fundamental, a saber: LI (formação em nível de licenciatura curta, em áreas afins do magistério ou em área não afim do magistério), LII (formação em nível de licenciatura plena, em áreas afins do magistério ou Pedagogia) e LIII (formação em pós-graduação “latu senso” em educação).

Cada nível era composto por quinze referências, contendo progressão vertical e horizontal. A progressão vertical dava-se por meio da elevação de uma referência para outra, no mesmo nível, considerando: tempo de serviço, a cada dois anos ininterruptos, após o período de estágio probatório de três anos; e promoção por merecimento concedida pelo Poder Executivo, a cada dois anos, após o cumprimento do estágio probatório. A progressão horizontal ocorria pela reclassificação de uma para outra classe, considerando qualificação profissional.

A jornada era composta por vinte horas semanais, sendo dezesseis horas destinadas para o trabalho efetivo em sala de aula e quatro horas destinadas à hora-atividade.

Em 2010, é instituído o “Plano de Empregos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Ponta Grossa”, por meio da Lei Municipal nº 10.375, de 28 de setembro (PONTA GROSSA, 2010). Esse plano, como citado anteriormente, está vigente até o presente momento.

O plano foi estruturado em dois grupos, a saber: Grupo I – quadro permanente, composto por três níveis; A (formação em nível superior com

²⁷ Optou-se por deixar a nomenclatura em “séries iniciais” e não “anos iniciais”, pois a mudança ocorreu com a Lei nº 11.114 de 16/05/2005, a qual ampliou a duração do ensino fundamental para nove anos, alterando sua nomenclatura de séries para anos.

licenciatura plena), B (formação em nível superior com licenciatura plena acrescido de especialização na área de educação) e C (formação em nível superior de licenciatura plena acrescido de mestrado na área de educação).

Vale ressaltar que, nesse novo plano, reinseriu-se o nível de formação de pós-graduação em mestrado, deixando de ser uma gratificação. O nível de doutorado continua recebendo adicional de 30%.

O Grupo II – quadro especial em extinção e transição – é composto por seis níveis, a saber: A (formação em nível médio – magistério), B (formação em nível médio com adicionais de estudos), C (formação em licenciatura curta), D (formação em licenciatura plena), E (formação em licenciatura plena acrescida de especialização na área de educação) e F (formação em licenciatura plena acrescida de mestrado).

O Grupo I possui trinta referências, enquanto o Grupo II possui noventa. Todavia, a referida Lei que regulamenta o plano de carreira não discorre sobre as referências do Grupo II, as quais podem ser observadas apenas consultando-se a tabela de vencimentos.

A partir da Lei Municipal nº 10.375/2010, os concursos para professores no município de Ponta Grossa passaram a exigir formação mínima de graduação plena em Licenciatura em Pedagogia, não havendo contratação de professores com formação em nível médio, já que esses cargos passaram a integrar o grupo II.

A progressão é realizada em vertical e horizontal. A progressão vertical ocorre com interstício de dois anos, em que se deve apresentar a titulação acadêmica (especialização, mestrado ou doutorado) correspondente a esse período.

A progressão horizontal ocorre a cada dois anos de efetivo exercício em funções de magistério (PONTA GROSSA, 2010), em até duas referências, considerando como critério a avaliação de desempenho, que abarca os seguintes elementos: qualidade do trabalho; participação em cursos de capacitação, atualização e aperfeiçoamento; trabalhos ou projetos publicados ou de interesse da rede municipal de ensino; exercício de função relevante; disciplina e responsabilidade; interesse e cooperação no trabalho; assiduidade e pontualidade; iniciativa e criatividade; relacionamento humano no trabalho. A avaliação de desempenho é realizada de acordo com critérios definidos em regulamento específico do município.

A primeira progressão é conquistada somente a partir do cumprimento do estágio probatório, o qual tem duração de três anos.

As vantagens pecuniárias são compostas de gratificações (direção, coordenação pedagógica e assessoramento pedagógico) e adicionais (tempo de serviço e serviço extraordinário).

Com base nos dados obtidos por meio do Sindicato dos Professores, o plano de carreira em vigor não foi discutido com os profissionais do magistério e com os representantes do sindicato. Segundo Flach,

[...] é sob esse novo enfoque que ocorre a adequação, a qual denominamos de reforma da carreira docente no contexto municipal pesquisado. Assim, em 2010, sob a responsabilidade de consultores contratados para esse fim, governo municipal apresenta uma nova proposta de carreira docente. Essa nova proposta, depois de concluída pela equipe de consultores, foi apresentada à equipe de gestão das escolas (que tiveram sob o seu encargo o repasse aos docentes nas unidades escolares) e enviada ao Legislativo Municipal, sendo transformada na Lei Municipal nº 10.375/2010, sem discussões significativas sobre o seu impacto ao longo da carreira dos profissionais (2013, p. 75).

Nessa pesquisa optou-se por trabalhar com os dados referentes ao Grupo I (quadro permanente) e Grupo II (quadro em extinção e transição), a fim de perceber se houve alterações nos vencimentos dos professores com formação em nível de graduação. A carreira do quadro permanente, instituída em 2010, contempla apenas professores com formação em nível de graduação, especialização e mestrado.

Com base nas tabelas de vencimento, foram criados gráficos com o intuito de perceber o movimento dos vencimentos inicial e final no quadro do magistério em Ponta Grossa.

O gráfico abaixo mostra a evolução do vencimento inicial dos professores com formação em nível médio e graduação de 2006 a 2013.

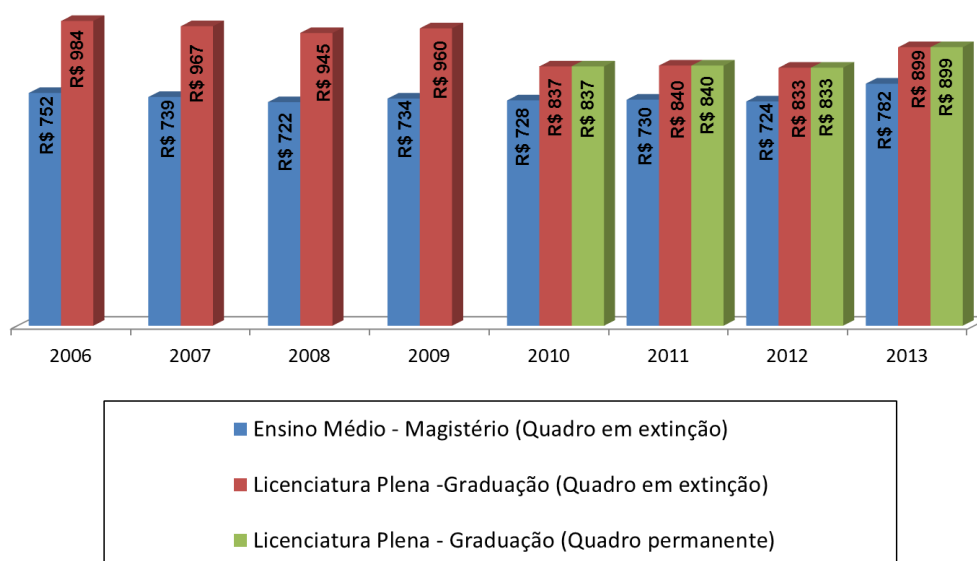


Gráfico 9 – Ponta Grossa - Vencimento inicial, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio e Graduação, 2006 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).

Fonte: Sindicato dos Professores da Rede Pública Municipal de Ponta Grossa e Prefeitura Municipal de Ponta Grossa (2006 a 2013). Elaborado pela autora.

A partir do gráfico 9 pode-se compreender que os professores com graduação têm o mesmo vencimento inicial no quadro em extinção e permanente.

De modo geral, os professores com graduação, no quadro em extinção e permanente tiveram, no período de 2006 a 2013, o vencimento inicial maior quando comparado aos professores com magistério.

Entretanto, percebe-se que entre os anos de 2006 a 2009, a diferença entre o vencimento inicial nas habilitações era maior. No período de 2010 a 2013, após a implantação do Plano de Empregos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, a diferença entre o vencimento inicial dos professores com magistério e graduação diminuiu, demonstrando a desvalorização do vencimento dos professores que possuem graduação. Essa medida pode ter sido tomada para contenção de gastos, visto que o município passou a admitir, por concurso público, apenas professores com Licenciatura em Pedagogia, o que resultaria em um aumento de gastos do pagamento.

Constata-se também que houve queda no valor do vencimento inicial, entre os anos de 2011 a 2012, para os professores com graduação nos dois quadros. A queda no ano de 2012 pode ser justificada pela deflação dos valores realizada na pesquisa, em que foi considerado o ano de 2013 para o cálculo.

Pode-se observar que o vencimento inicial dos professores com magistério e com graduação possui pouca variação entre si, o que destaca ainda mais a não valorização dos vencimentos de profissionais melhores qualificados, como no caso dos profissionais que possuem formação em nível de graduação.

A partir de 2010, os vencimentos tiveram alterações entre si. De 2010 para 2011²⁸ o reajuste foi de 6,51%; 2011 para 2012 de 5,10%²⁹; e 2012 para 2013 de 14,79%³⁰.

O gráfico abaixo mostra a evolução do vencimento final dos professores:

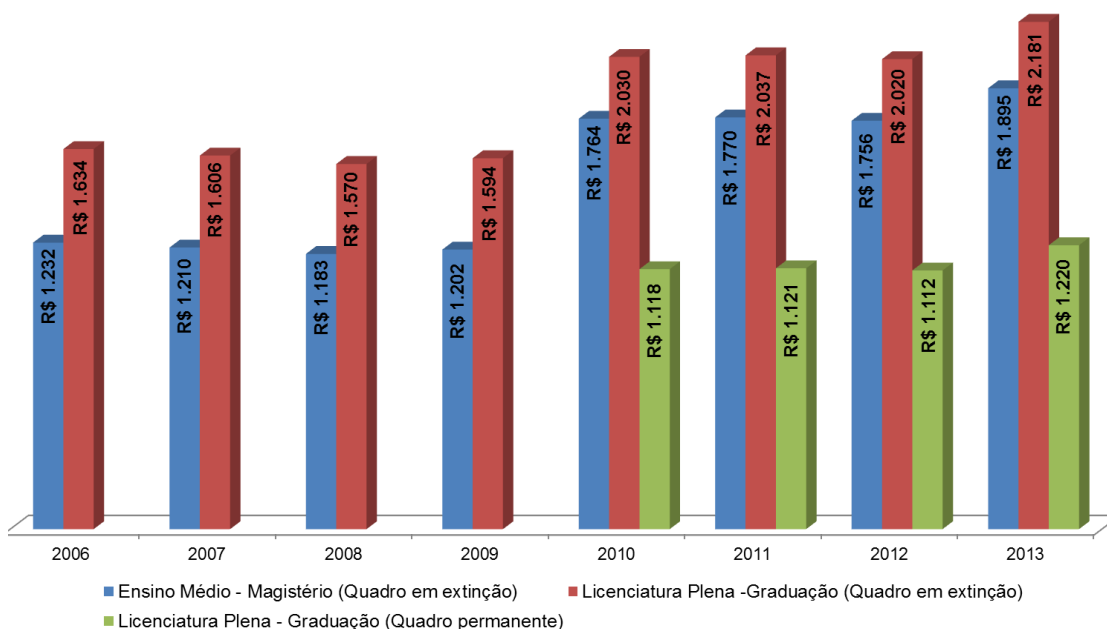


Gráfico 10 – Ponta Grossa - Vencimento final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio e Graduação, 2006 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).

Fonte: Sindicato dos Professores da Rede Pública Municipal de Ponta Grossa e Prefeitura Municipal de Ponta Grossa (2006 a 2013). Elaborado pela autora.

O vencimento final dos professores, no período de 2006 a 2009, contem poucas alterações.

Ao observar o gráfico, o elemento que mais se destaca diz respeito à diferença entre o vencimento final dos professores do quadro permanente e extinção, a partir de 2010, quando entrou em vigor a Lei Municipal nº. 10.375. Os

²⁸ Decreto Municipal nº. 5.055/2011.

²⁹ Decreto Municipal nº. 6.093/2012.

³⁰ Lei Municipal nº.11.282/2013.

professores do quadro permanente, os quais possuem graduação, obtêm vencimento menor, quando comparado ao dos professores com magistério.

A diferença entre o vencimento final dos professores do quadro permanente e quadro em extinção, considerando a graduação é grande. Enquanto um professor do quadro permanente, com mesma formação obteve, em 2010, R\$ 1.117,57, um professor do quadro extinção obteve R\$ 2.030,28, diferença de aproximadamente 80%.

Em 2010, o quadro em extinção exibiu um aumento significativo. Os professores com magistério obtiveram um acréscimo de aproximadamente 47% em 2010, se comparado a 2009. Todavia, vale ressaltar que esse nível obteve aumento nas referências, ou seja, observou-se aumento da tabela de vencimentos.

Os dois quadros (permanente e extinção) obtiveram uma leve diminuição em 2012. Esse fato pode estar relacionado à atualização de valores da prefeitura, a qual pode ter sido menor que a inflação ou utilização de outros índices.

O gráfico abaixo analisa o vencimento inicial e final dos professores com graduação no quadro permanente e no quadro em extinção.

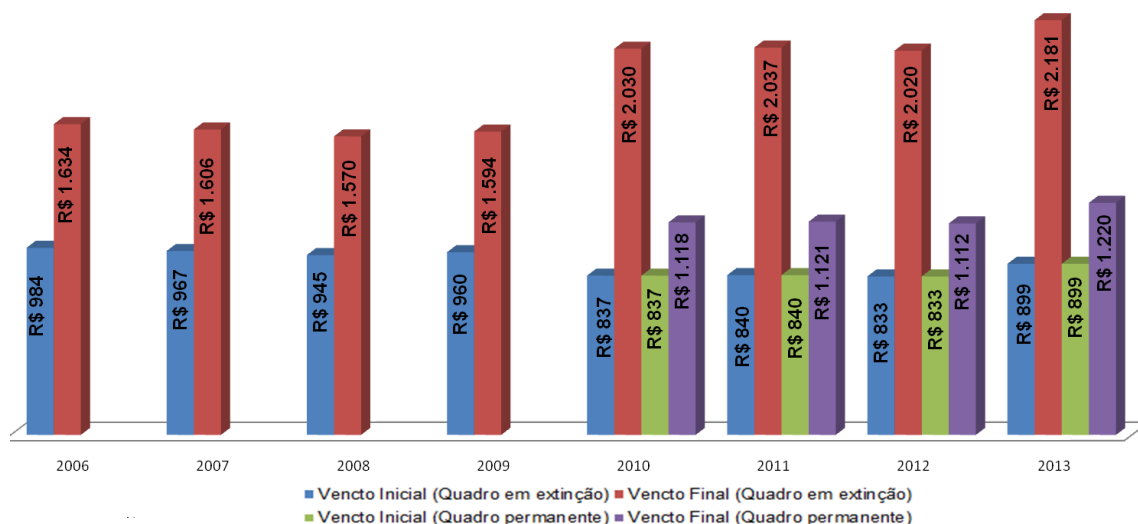


Gráfico 11 – Ponta Grossa - Vencimento inicial e final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Graduação (quadro permanente e extinção), 2006 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).

Fonte: Sindicato dos Professores da Rede Pública Municipal de Ponta Grossa e Prefeitura Municipal de Ponta Grossa (2006 a 2013). Elaborado pela autora.

No gráfico 11 observa-se que, entre os anos de 2006 a 2009, o vencimento inicial e final dos professores com graduação teve pouca alteração, seguindo uma

mesma tendência. Nesse período, o maior vencimento inicial corresponde ao ano de 2006 e o menor ao ano de 2008, com valores de R\$ 984,00 e R\$ 945,00, respectivamente.

A partir de 2010, tem-se o vencimento inicial e final dos dois quadros. Percebe-se que o vencimento inicial é igual no quadro permanente e no quadro em extinção. Todavia, o vencimento final diferencia-se bastante.

Os professores do quadro em extinção, com graduação, tem o vencimento final maior, quando comparado ao quadro permanente. Essa diferença acontece em todo o período, em que o quadro em extinção obtém 81% a mais no vencimento final ao ser comparado com o quadro permanente.

Vale ressaltar que o quadro em extinção possui um total de noventa referências na tabela, enquanto o quadro permanente possui trinta. Entretanto, não existem professores em início da carreira no quadro em extinção, visto que esse quadro fazia parte do plano de carreira de 2004. De 2004 a 2010, esses professores localizam-se no meio da tabela de vencimento.

Observa-se que em 2010 o vencimento inicial diminuiu, quando comparado ao período de 2006 a 2009. Em 2006, o vencimento correspondia a R\$ 984,00 e em 2010, correspondia a R\$ 837,00. Em contrapartida, o vencimento final do quadro em extinção foi maior a partir de 2010, sendo que, em 2006, correspondia a R\$ 1.634,00 e em 2010 a R\$ 2.030,00.

A partir de 2010, o vencimento final do quadro em extinção distancia-se muito do vencimento inicial, ou seja, a amplitude desse nível na carreira aumentou. O vencimento final do quadro permanente aproxima-se do vencimento inicial, com graduação.

O vencimento final do quadro em extinção, com graduação, segue a mesma trajetória que o vencimento inicial, em que, entre os anos de 2006 a 2009, os reajustes não são significativos, bem como entre os anos de 2010 a 2013. O maior reajuste foi entre os anos de 2009 e 2010, em que no ano de 2009 representava R\$ 1.594,00 e em 2010 passou a R\$ 2.030,00. Todavia, vale lembrar que esse reajuste está interligado com o aumento das referências na tabela de vencimento.

O gráfico 12 mostra o vencimento inicial e final dos professores com formação em nível de magistério.

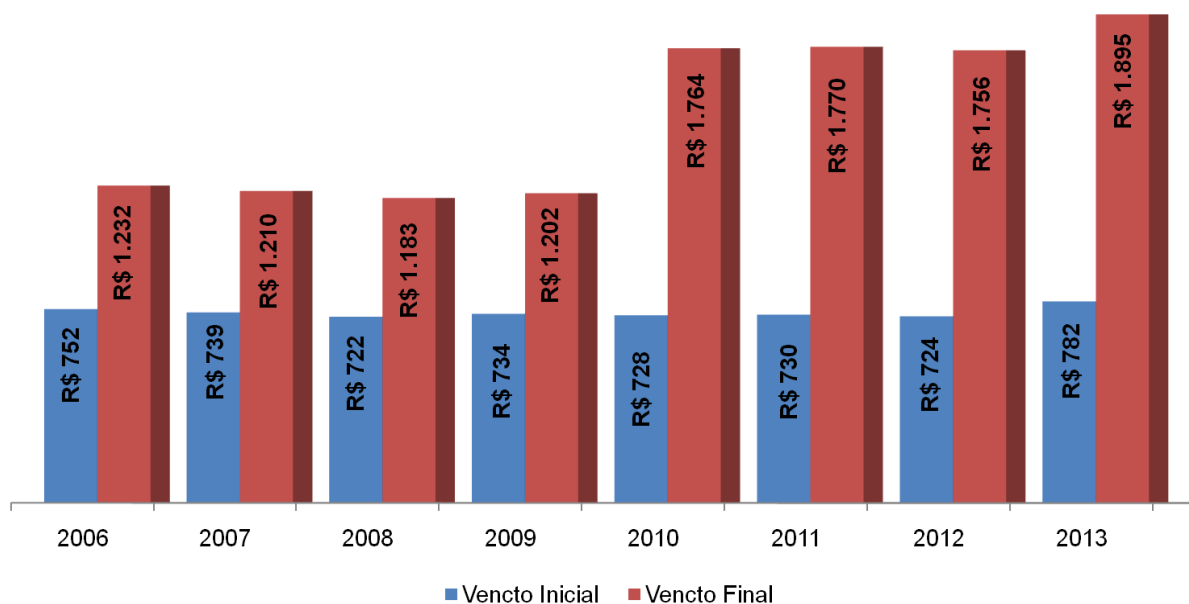


Gráfico 12 – Ponta Grossa - Vencimento inicial e final, pessoal efetivo – 20 horas semanais, com habilitação em Ensino Médio, 2006 a 2013, em valores reais atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE).

Fonte: Sindicato dos Professores da Rede Pública Municipal de Ponta Grossa e Prefeitura Municipal de Ponta Grossa (2006 a 2013). Elaborado pela autora.

Analisando-se os vencimentos inicial e final dos professores com magistério, percebe-se que entre os anos de 2006 a 2009, de um modo geral, seguiram uma mesma trajetória, com baixo reajuste. Nesse período, o maior vencimento inicial constatado foi no ano de 2006, e o menor em 2008. Quanto ao vencimento final, assim como no vencimento inicial, o maior foi em 2006, e o menor em 2008.

A partir de 2010, compreende-se que os vencimentos iniciais não obtiveram grandes reajustes, em que se têm valores menores, quando comparados aos demais anos. O ano de 2012 representou o menor vencimento inicial de todo o período, o qual foi R\$ 724,00. Em 2013, o valor foi reajustado para R\$ 782,00, o maior do período analisado.

Os vencimentos finais seguiram a mesma tendência dos vencimentos iniciais, em que, entre os anos de 2006 a 2009, os reajustes não foram significativos, tendo pouca variação. A partir de 2010, observa-se que os vencimentos finais obtêm maiores ganhos. Em 2009, o vencimento final dos professores com magistério foi R\$ 1.202,00. Em 2010, com o aumento no número de referências na carreira, o valor foi de R\$ 1.764,00, em 2011, foi reajustado para R\$ 1.770,00, em 2012 para R\$ 1.756,00 e em 2013 para R\$ 1.895,00, o maior vencimento do período.

Percebe-se, por meio da análise dos dados, que o plano de carreira instituído em 2010 tornou a carreira no município de Ponta Grossa, de um modo geral, pouco atrativa, visto que o vencimento final da carreira aproxima-se muito do vencimento inicial. Isso pode ser demonstrado a partir dos concursos públicos para professores realizados a partir de 2010. Como salienta Flach,

No final de 2010, o município realizou concurso público para a contratação de professores, tendo 915 aprovados para o cargo de professor 20 horas semanais. Esses aprovados foram convocados para contratação durante o ano de 2011, sendo a lista de classificados esgotada (muitos por desistência antes ou depois da contratação). No primeiro semestre de 2012, outro concurso foi realizado, sendo que 281 profissionais foram aprovados para o cargo de 20 horas semanais (2013, p. 78).

A partir de dados fornecidos pelo Sindicato de Professores da Rede Pública Municipal de Ponta Grossa, verifica-se que, em 2011, foram admitidos 567 professores no regime de 20 horas e 47 pediram demissão no mesmo ano. Em 2012, 196 foram admitidos e 83 pediram demissão e em 2013, outros 141 foram admitidos e 44 pediram demissão.

Nesse sentido, como mostram os dados dessa dissertação, conclui-se que o plano de carreira dos professores, instituído em 2010, no município de Ponta Grossa, trouxe baixa atratividade na carreira docente.

Nesse momento, cabe analisar os dados relativos às receitas destinadas e recebidas do FUNDEF/FUNDEB no município de Ponta Grossa, a fim de verificar se ocorre alguma alteração no pagamento dos profissionais do magistério no referido município.

Tabela 7 – Receita do FUNDEF/FUNDEB no município de Ponta Grossa, nos anos de 2006, 2009 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE)

Ponta Grossa - Receita FUNDEF/FUNDEB - 2006, 2009 e 2013			
Ano	2006	2009	2013
Receita destinada	23.179.809	34.623.483	42.344.897
Receita recebida	48.169.520	66.399.019	84.454.283
Valor por matrícula*	1.872	2.326	2.734

Fonte: SIOPE (2006, 2009 e 2013). Elaborada pela autora.

*Foi considerado o cálculo: receita recebida do FUNDEF/FUNDEB dividida pelo número de matrícula em cada ano.

A tabela 7 mostra que, no município de Ponta Grossa, a receita recebida é maior que a receita destinada no FUNDEF e FUNDEB. Em 2006, o município teve um aumento de 108% na receita recebida, se comparada à receita destinada. No ano de 2009, o município recebeu aproximadamente 92% a mais, quando comparada à receita destinada, tendo um saldo de R\$ 31.775.536,00. Vale salientar que, em 2009, o FUNDEB já estava implantado integralmente.

Em 2013, o município obteve um acréscimo de 99%, aproximadamente, na receita recebida, tendo um saldo de R\$ 42.109.386. Nesse mesmo ano, destinou 22% a mais ao fundo, quando comparado à 2009 e teve um acréscimo na receita recebida de 27% de 2009 para 2013.

Além dessas questões, o valor por matrícula teve aumento no período, sendo que, de 2006 para 2009, o aumento foi de aproximadamente 24% e, de 2009 para 2013, de 17%.

Dessa maneira, cabe analisar os gastos com profissionais do magistério, em especial educação infantil e ensino fundamental.

Tabela 8 – Pagamentos dos profissionais do magistério no município de Ponta Grossa, com recursos do FUNDEF/FUNDEB, nos anos de 2006, 2009 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE)

Ponta Grossa – Pagamento dos profissionais do magistério - 2006, 2009 e 2013							
Ano	2006	2009	%	Variac ão % 06-09	2013	%	Variacão % 09-13
PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO (despesa liquidada)	0	40.414.528	80%	-	71.626.232	83%	77%
Educação Infantil	0	6.742.957	13%	-	15.561.589	18%	131%
Ensino Fundamental	41.689.45 1	33.671.571	66%	-19%	56.064.643	65%	67%
Outras despesas	0	10.368.711	20%	-	15.140.182	17%	46%
Total	41.689.45 1	50.783.240	100%	22%	86.766.414	100%	71%

Fonte: SIOPE (2006, 2009 e 2013). Elaborada pela autora.

A partir da tabela 8 pode-se perceber que grande parte da receita recebida do FUNDEB é utilizada para o pagamento dos profissionais do magistério, visto que a

receita do fundo exige que, pelo menos 60% da receita recebida seja gasta com o pagamento dos profissionais do magistério. Em 2006, cerca de 75% da receita do FUNDEF foi utilizada para o pagamentos dos professores do ensino fundamental, considerando-se o total recebido pelo fundo e o valor total de pagamentos.

Em 2009, 80% do total de despesas foram gastos com o pagamento dos profissionais do magistério, em que se teve um decréscimo de 19% no pagamento dos professores de ensino fundamental, se comparado a 2006.

No ano de 2013, foram utilizados mais recursos advindos do FUNDEB para pagamento desses profissionais, tendo um acréscimo de 77% dos gastos com profissionais do magistério em relação aos gastos de 2009. A educação infantil foi a etapa da educação básica que obteve maior avanço em relação aos gastos com pagamento de professores, com um aumento de 131%, em 2013.

O gasto com o pagamento dos profissionais do ensino fundamental consumiu grande parte da receita do fundo, nos três anos. Entretanto, em 2009, o gasto foi maior, 66% do total, enquanto em 2013, foi de 65%.

Nas despesas totais, o município registrou um aumento de 71% no ano de 2013, quando comparado a 2009.

Analisando os gráficos relativos ao vencimento inicial e final dos professores presentes no quadro em extinção, pode-se compreender que, no ano de 2009, houve uma diminuição do vencimento inicial nas formações em nível de magistério e graduação. Em 2013, os professores com formação em nível médio obtiveram um aumento no vencimento inicial, enquanto os professores com graduação obtiveram certa diminuição. Quanto ao vencimento final, ambas as formações possuem elevação no ano de 2013 e diminuição no ano de 2009.

Em relação ao PSPN, pode-se concluir que no município de Ponta Grossa, em 2008, ano de implantação do piso, o vencimento inicial dos professores com nível de formação em ensino médio (magistério) correspondia a R\$ 1.092,44³¹ para quarenta horas semanais, enquanto o piso exigido em lei, no ano de 2008, correspondia a R\$ 950,00.

Nos anos de 2010 e 2011, o município cumpriu o piso, em que os vencimentos iniciais correspondiam a R\$ 1.216,72 e R\$ 1.295,92, respectivamente,

³¹ A jornada foi duplicada a fim de obter o valor para quarenta horas semanais, visto que o piso é estabelecido para essa jornada. Ademais, os valores tanto de reajuste do piso quanto dos vencimentos estão sem a aplicação do índice de correção INPC.

enquanto o valor os reajustes para esse ano foram de R\$ 1.024,67³² e R\$ 1.187,00, considerando-se uma jornada de quarenta horas semanais.

Todavia, evidencia-se que, entre os anos de 2012 e 2013, o município de Ponta Grossa não cumpriu o valor reajustado do piso, os quais seriam R\$ 1.451,00 e R\$ 1.567,00, respectivamente. Nesses mesmos anos, o vencimento inicial no município foi R\$ 1.362,02 em 2012, e R\$ 1.563,46 em 2013.

Por fim, percebe-se que o vencimento final dos professores, tanto com nível de formação em magistério, quanto com formação em licenciatura, obtêm maiores reajustes no decorrer dos anos, ao contrário dos vencimentos iniciais, ao quais mantêm um reajuste inferior. Esse fenômeno pode ser uma medida da administração pública do município utilizada para redução de gastos, em virtude da reforma gerencial, pois,

O resultado da reforma legal implementada na carreira docente no município pesquisado, segundo o entendimento gerencial, tem saldo positivo, visto que houve redução significativa de custos em médio prazo, pois os profissionais já integrantes da carreira não tiveram seus salários reduzidos, mas os ingressantes não terão o mesmo avanço salarial e as condições adequadas para buscar melhor qualificação (FLACH, 2013, p. 80).

Dessa maneira, tal medida tomada pelo governo local pode proporcionar, como demonstraram os dados até aqui, a desvalorização docente no município de Ponta Grossa.

A próxima seção analisará os dados relativos ao número de matrícula, MDE e pagamento dos profissionais do magistério, os quais permitem compreender melhor a dinâmica dos vencimentos nos três municípios.

2.4. PANORAMA DAS MATRÍCULAS, DE MDE E DO PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO.

Esta seção tem por objetivo analisar os dados relativos à matrícula, aos gastos com MDE e um panorama geral dos gastos com o pagamento dos profissionais do magistério nos municípios de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa.

³² Os valores reajustados foram consultados no Portal do MEC, no link notícias. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=buscageral&Itemid=164¶ms\[search_relevance\]=reajuste+piso+salarial+profissional+nacional¶ms\[de\]=¶ms\[ate\]=¶ms\[cated\]=¶ms\[search_method\]=all¶ms\[ord\]=pr&limitstart=20](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=buscageral&Itemid=164¶ms[search_relevance]=reajuste+piso+salarial+profissional+nacional¶ms[de]=¶ms[ate]=¶ms[cated]=¶ms[search_method]=all¶ms[ord]=pr&limitstart=20)> Acesso em 08 set. 2014.

2.4.1 NÚMERO DE MATRÍCULAS

Esta seção analisa o número de matrícula nos municípios de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa, nos anos de 2006, 2009 e 2009; e o número de professores, nos anos de 2006 e 2013, de forma a dimensionar a evolução do atendimento na rede de ensino dos três municípios.

A tabela 9 mostra o número de matrículas no município de Cascavel.

Tabela 9 – Número de matrícula no município de Cascavel, nas etapas da educação básica, nos anos de 2006, 2009 e 2013.

Matrícula- Cascavel				
	2006	2009	2013	Variação % 06-13
Creche	1.214	1.611	2.526	108%
Pré-escola	5.313	3.250	4.162	-22%
Educação Especial	981	519	663	-32%
1ª a 4ª série do ensino fundamental	18.491	19.006	18.080	-2%
5ª a 8ª série do ensino fundamental	0	0	0	--
EJA	1.202	755	348	-71%

Fonte: Censo Escolar (2006, 2009 e 2013). Elaborado pela autora.

O município de Cascavel, de um modo geral, teve diminuição no número de matrículas, com exceção da creche, a qual teve um aumento de 108% de 2006 para 2013.

As etapas de EJA e Educação Especial obtiveram maiores índices de diminuição, sendo de 71% e 32%, respectivamente. A pré-escola teve um decréscimo no número de matrículas de 22% de 2006 para 2013, entretanto, de 2009 para 2013, teve um crescimento de 28%.

O município de Cascavel, no ano de 2006, não mantinha a etapa dos anos finais do ensino fundamental, a qual foi estadualizada.

Analisando os dados fornecidos pela prefeitura de Cascavel quanto ao número de professores na rede municipal, pode-se dizer que o número de professores no município acompanha a taxa de diminuição das matrículas, visto que, em 2006, a rede municipal contava com 231 professores com magistério e 484

professores com graduação. Em 2013, os números decaíram para 102 professores com magistério e aumentou-se o número de professores com graduação, passando a 554.

A tabela 10 traz os dados relativos ao número de matrícula em Maringá.

Tabela 10 – Número de matrícula no município de Maringá, nas etapas da educação básica, nos anos de 2006, 2009 e 2013.

Matrícula- Maringá				
	2006	2009	2013	Varição % 06-13
Creche	2.786	3.550	5.330	91%
Pré-escola	5.183	3.822	4.986	-4%
Educação Especial	187	246	298	59%
1ª a 4ª série do ensino fundamental	11.197	14.505	15.645	40%
5ª a 8ª série do ensino fundamental	3.896	1.208	0	-100%
EJA	888	944	662	-25%

Fonte: Censo Escolar (2006, 2009 e 2013). Elaborado pela autora.

Por meio da tabela 10, pode-se compreender que o município de Maringá obteve um crescimento de 91% das matrículas na etapa da educação infantil (creche) e um decréscimo de 4% na pré-escola.

O ensino fundamental teve um crescimento de 40% no número de matrículas de 2006 para 2013, enquanto a etapa de Educação Especial obteve 59%. A etapa de EJA obteve uma diminuição de 25% no número de matrículas.

Pode-se compreender, por meio dos dados da tabela 8, que o município de Maringá atendia a etapa dos anos finais do ensino fundamental em 2009, sendo que, em 2013, as matrículas já estavam estadualizadas³³.

A tabela 11 mostra os dados relativos à Ponta Grossa, sobre o número de matrícula.

³³ Os dados acerca do número de professores no município de Maringá não foram disponibilizados. Foram enviados requerimentos e e-mails, todavia, o Secretário Municipal de Recursos Humanos, Gilmar José Benkendorf Silva, concedeu como indeferido o pedido, não justificando o motivo.

Tabela 11 – Número de matrícula no município de Ponta Grossa, nas etapas da educação básica, nos anos de 2006, 2009 e 2013.

Matrícula - Ponta Grossa				
Ano	2006	2009	2013	Variação % de 06-13
Creche	545	1.051	2.306	323%
Pré-escola	2.108	3.697	4.702	123%
Educação Especial	141	296	403	186%
1ª a 4ª série do ensino fundamental	21.936	22.963	23.921	9%
5ª a 8ª série do ensino fundamental	0	0	0	--
EJA	997	530	179	-82%

Fonte: Censo Escolar (2006, 2009 e 2013). Elaborado pela autora.

Pode-se compreender que o município de Ponta Grossa tem ampliado o número de matrículas na etapa da educação infantil (creche e pré-escola), tendo um aumento de 323% na creche e de 123% na pré-escola, de 2006 para 2013. Além disso, o município teve um aumento nas matrículas da educação especial de 189% e decréscimo de 82% na etapa de EJA. As matrículas do ensino fundamental, anos iniciais, aumentaram 9%.

Constata-se que, no ano de 2006, o município já havia estadualizado as matrículas da etapa dos anos finais do ensino fundamental para o estado do Paraná.

Os dados acerca do número de professores na rede municipal de Ponta Grossa, os quais foram fornecidos pela prefeitura do referido município, revelam que o aumento das matrículas tem desencadeado o aumento do número de professores. No ano de 2006, o município contava com 435 professores com magistério e 1.048 com graduação. No ano de 2013, o número de professores com magistério diminuiu para 154. Essa queda pode ser justificada pelo novo plano de carreira implantado, o qual previa o ingresso de professores exclusivamente com graduação³⁴. A rede

³⁴ No ano de 2014 o município passou a realizar concursos públicos para professores com magistério, os quais integram o cargo de “auxiliares” na etapa da educação infantil.

municipal tinha 2.538 professores com graduação em 2013, número muito maior se comparado a 2006.

Analisando os três municípios acerca do número de matrículas, pode-se concluir que Cascavel constitui-se um caso atípico, ao ser comparado aos demais municípios, visto que o número de matrículas e de professores diminuiu nos anos pesquisados. Todavia, vale ressaltar que o número de professores diminuiu no total, mas elevou-se o grau de formação.

Os municípios de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa possuem características semelhantes em relação ao crescimento do número de matrículas na etapa de educação infantil (creche), pois todos obtiveram aumento entre 2006 e 2013.

Em relação ao tamanho da rede municipal, Ponta Grossa é o município com maior número de matrículas no ensino fundamental, enquanto Maringá possui o maior número de matrícula na etapa da educação infantil e EJA; já Cascavel possui o maior número de matrículas na educação especial.

Todavia, considerando a taxa de crescimento, compreende-se por meio dos dados que o município de Ponta Grossa teve aumento no número de matrículas na maior parte das etapas da educação básica atendidas pelo município.

Nessa perspectiva, a próxima seção busca mostrar os dados relativos a despesa com MDE nos municípios.

2.4.2 DESPESAS COM MDE

Esta seção busca analisar os dados relativos às despesas de MDE nos municípios de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa, como mostra a tabela 12.

Tabela 12 – Despesas com Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE), nos municípios de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa, nos anos de 2006, 2009 e 2013 - em valores reais, atualizados pelo INPC (dez/2013) – Brasil (IBGE)

Município	Níveis de ensino	2006		2009		2013		Variação 06-13
		Valor	%	Valor	%	Valor	%	
Cascavel	Educação Infantil	9.957.631	15%	18.132.038	19%	28.628.638	24%	188%
	Ensino Fundamental	55.515.620	85%	75.781.809	81%	89.067.978	76%	60%
	Total	65.473.251	100%	93.913.847	100%	117.696.616	100%	80%
Maringá	Educação Infantil	21.944.550	39%	44.825.515	43%	63.257.741	42%	188%
	Ensino Fundamental	34.083.890	60%	60.449.660	57%	87.666.365	58%	157%
	Total	56.465.555	100%	105.275.175	100%	150.924.106	100%	167%
Ponta Grossa	Educação Infantil	10.326.863	14%	21.393.382	25%	33.446.004	26%	224%
	Ensino Fundamental	59.839.100	83%	64.700.303	75%	96.358.730	74%	61%
	Total	71.933.255	100%	86.093.686	100%	129.804.735	100%	80%

Fonte: SIOPE (2006, 2009, 2013). Elaborado pela autora.

De um modo geral, pode-se compreender que as despesas com MDE aumentaram com o decorrer do período analisado. Vale salientar que os municípios devem destinar, no mínimo, 25% da receita resultante de impostos³⁵ para a MDE (BRASIL, 1988).

Nos anos analisados, Maringá foi o município que apresentou maiores despesas com MDE, sendo estas, significativamente crescentes. Considerando os valores de 2006 para 2013, a etapa da educação infantil teve um aumento de 188%, enquanto a etapa do ensino fundamental obteve 157% de aumento, sendo que os gastos totais aumentaram 167%.

Tomando para análise o ano de 2006, todos os municípios obtiveram maiores gastos na etapa do ensino fundamental, visto que até esse ano, estava em vigência o FUNDEF, o qual destinava recursos do fundo para o ensino fundamental.

No ano de 2009, Maringá foi o município que exibiu maiores despesas com MDE, em que os gastos com a etapa da educação infantil e ensino fundamental obtiveram acréscimo de 104% e 77%, respectivamente, se comparado a 2006. Os municípios de Cascavel e Ponta Grossa tiveram aumento significativo nos gastos com as etapas da educação infantil, comparando-se 2009 com 2006, sendo de 82% e 107%.

³⁵ Os três municípios, em suas Leis Orgânicas, discorrem quanto a aplicação de nunca menos que 25% da receita resultantes de impostos em educação (CASCAVEL, 1990), (MARINGÁ, 2011), (PONTA GROSSA, 1990).

Os gastos com a etapa do ensino fundamental obtiveram crescimento no ano de 2013, entretanto, os gastos com a etapa da educação infantil foram maiores nos municípios de Ponta Grossa e Cascavel. No município de Maringá, o aumento de gastos foi maior com a etapa do ensino fundamental.

O aumento dos gastos em MDE com a etapa da educação infantil pode ser explicado pela implantação do FUNDEB, o qual possibilitou que os recursos do fundo fossem destinados a todas as etapas da educação básica. Além disso, os municípios pesquisados são superavitários com os fundos, tendo em vista que recebem mais do que destinam.

O aumento de despesas pode estar relacionado ao número de professores na rede municipal no período pesquisado, ou seja, constata-se que o número de professores com graduação, nível que exige um vencimento mais elevado, aumentou nos três municípios.

Nessa perspectiva, cabe realizar um panorama dos gastos com o pagamento dos profissionais do magistério nos três municípios.

2.4.3 PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

A Lei que instituiu o FUNDEF e, posteriormente, o FUNDEB traz que 60% dos recursos recebidos pelos fundos devem ser destinados ao pagamento dos profissionais do magistério. Dessa maneira, esta seção busca compreender os percentuais destinados ao pagamento dos profissionais do magistério pelos municípios de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa, comparando-os.

De maneira geral, pode-se compreender que os três municípios cumpriram o disposto em lei, visto que todos destinaram mais que 60% ao pagamento do magistério, utilizando quase todo o recurso do FUNBEB para o pagamento dos profissionais do magistério.

Em 2006, os percentuais de gasto com o pagamento dos profissionais do magistério em Cascavel e Maringá era inferior, comparando-se a 2009 e 2013. Nesse período, a porcentagem era destinada apenas ao pagamento dos professores do ensino fundamental, sendo que o Fundef estava em vigência.

Com a implantação do FUNDEB, os gastos com o pagamento dos profissionais do magistério obteve aumento nos três municípios, em que Cascavel e Maringá utilizaram todo o recurso advindo do FUNDEB para o pagamento.

O município de Ponta Grossa destinou 87% dos recursos advindos do FUNDEF para o pagamento dos professores do ensino fundamental. Em 2009, os gastos caíram para 76%, sendo destinado ao pagamento dos profissionais da educação básica e em 2013, destinou mais do que recebeu do fundo.

2.5 CONSIDERAÇÕES SOBRE A TRAJETÓRIA DOS VENCIMENTOS NOS MUNICÍPIOS PARANAENSES NA VIGÊNCIA DO FUNDEB E PSPN

Esta seção destina-se a análise dos vencimentos dos professores das redes municipais de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa, considerando os dados analisados no capítulo anterior, conciliando com a política de fundos (FUNDEF E FUNDEB) e PSPN.

Considerando os planos de carreira, constata-se que os três municípios os reformularam após a implantação da política de fundos, visto que previam a elaboração do mesmo por parte de Estados, Municípios e Distrito Federal. Gatti e Barreto afirmam os planos de carreira para a profissão docente

[...] até quase o final dos anos 1990 não contava na maioria dos municípios e em alguns estados com um marco regulatório. Isto vem a se realizar em maior escala, na segunda metade dos anos 1990, na medida da implementação pelo governo federal do Fundo de Desenvolvimento do Ensino Fundamental, hoje da Educação Básica (Fundef/Fundeb) [...] (2009, p. 248).

Compreende-se que os planos têm passado por alterações durante os anos pesquisados, aumentando-se o tempo para chegar-se ao fim da carreira. Essas alterações estão relacionadas à formação docente, em que o número de professores com graduação e pós-graduação tem aumentado, visto que o maior grau de formação enquadra os professores em referenciais mais elevados na carreira e no valor do vencimento. Com o aumento dos vencimentos, conseqüentemente, aumenta-se as despesas com o pagamento dos profissionais do magistério.

Considerando-se que os professores estão buscando uma melhor formação, este elemento pode estar demandando alterações na carreira dos municípios, especificamente, na extensão da carreira, as quais devem contemplar seu maior grau de formação, visto que podem estar em posições próximas do final.

Esse aspecto pode ser observado no número de professores nos municípios analisados nessa pesquisa, visto que entre 2006 a 2013, diminuiu o número de

professores com magistério e aumentou o número de professores com graduação. Além disso, os municípios de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa admitem professores concursados apenas com graduação, mesmo assim os professores têm buscado melhorar ainda mais suas formações profissionais em nível de pós-graduação.

Grochoska salienta que,

[...] a formação, enquanto um mecanismo para a valorização do professor deve ser pensada a partir do entendimento de uma política educacional, de forma contínua e, não somente definida por meio de programas de governo. Deve ser construída de forma que ultrapasse a visão da vontade do indivíduo de realizar este ou aquele “curso”, estando inserido dentro de um projeto de sociedade, que visa a melhoria da educação pública nacional (2014, p. 3).

O PNE, implantado em 2014, tem como uma de suas metas o regime de colaboração entre União, Estados, Distrito Federal e Municípios para que efetivem uma política nacional de formação dos profissionais do magistério da educação, além de assegurar que todos os professores possuam formação em nível superior (Brasil, 2014, Meta 15). Além disso, a meta 16 traz,

[...] formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino (BRASIL, 2014).

Nessa perspectiva, Pimentel, Palazzo e Oliveira abordam a questão da valorização docente além da questão salarial, afirmando que,

Em suma, a valorização do educador não está unicamente ligada ao salário que recebe, mas sim ao reconhecimento de seu papel de agente mediador de conflitos frente às dificuldades econômicas, sociais, culturais da sociedade. Dessa forma, percebe-se que, quanto maior a qualificação do professor nas diversas áreas do conhecimento, maior a sua capacidade de transformar conflitos em reflexões acerca dos problemas sociais (2009, p. 361).

A partir dessa constatação, compreende-se que a busca pela melhoria da formação dos professores, em nível superior, ainda é constante.

Considerando o número de professores com magistério em Cascavel e Ponta Grossa, constata-se que o município de Cascavel teve uma queda de 56% no

número de professores nesse nível de formação de 2006 para 2013 e o município de Ponta Grossa apresentou uma queda de 64% no número de professores com essa formação.

Em relação aos professores com graduação, os dois municípios obtiveram aumento. Cascavel, de 2006 para 2013, teve um acréscimo de 14% no número de professores, enquanto Ponta Grossa teve um aumento de 142%.

Deve-se considerar que a rede municipal de Ponta Grossa, com relação ao número de professores e matrículas, é maior, se comparada a Cascavel. A formação mais elevada no município de Ponta Grossa pode ter ocasionado a extensão na carreira, em que se aumentaram as referências.

A extensão para o quadro em extinção justifica-se pelo fato de que os professores já deveriam estar no fim da carreira. Quanto ao quadro permanente, instituído em 2010, entende-se que o aumento refere-se ao grau de formação em que os professores adentram na carreira, sendo considerado como o mínimo a graduação. Assim, aumentaram-se as referências devido o aumento no número de professores com essa formação.

Os professores que estão na tabela em extinção, com magistério, não se encontram no início de carreira. Assim, o novo plano de carreira foi reestruturado, passando de quinze (2004), para noventa referências (2010), com o objetivo de prolongar a carreira e conter gastos.

O município de Cascavel e Maringá também aumentaram as referências nos planos de carreira, todavia, não tanto quanto Ponta Grossa.

O município de Cascavel inseriu no plano de carreira e, conseqüentemente, na tabela de vencimento, a promoção por tempo de serviço. Esse elemento pode ser considerado positivo, visto que além das classes e referências, a cada cinco anos o vencimento do professor aumenta.

Em relação ao PSPN, compreende-se que a Lei do Piso não teve efeitos nos municípios, em relação ao valor mínimo a ser fixado, haja vista que os três municípios pagavam um valor a mais do que aquele estabelecido no piso já 2008.

Todavia, o município de Ponta Grossa possui uma particularidade em relação aos vencimentos antes e após a instituição do PSPN. Até o ano de 2009, o município pagava além do exigido pela Lei instituída em 2008. Em 2010, ano do novo plano de carreira, nota-se que os valores dos vencimentos iniciais, especialmente na graduação, diminuíram, ocasionando o achatamento da carreira.

O PSPN pode não ter incidido especificamente no valor mínimo estabelecido no município de Ponta Grossa, porém, pode ter trazido repercussões ao decorrer da tabela de vencimentos, como é o caso dos professores com graduação.

Comparando os vencimentos iniciais e finais dos professores nos municípios de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa constata-se que são baixos, considerando as demais profissões que exigem formação de nível equivalente. Esse aspecto vem sendo abordado por diversos autores da área de educação, tais como: Gouveia et al (2006), Gatti e Barreto (2009), Alves e Pinto (2011), Camargo et al (2009), Fernandes e Fernandes (2013), entre outros. Constata-se que,

Os professores brasileiros ganham menos que outros profissionais do setor público do país, bem menos que seus colegas de outros países de renda per capita equivalente, possuem uma estrutura de carreira pouco estimulante a permanecer na profissão e constata-se uma grande discrepância salarial entre Estados da federação e entre redes de ensino (INEP et al apud CAMARGO 2009, p. 347).

Dos municípios analisados, Ponta Grossa destaca-se pela baixa atratividade na carreira, especialmente após a implantação do plano de carreira de 2010. Os vencimentos, dos professores com graduação, a partir desse ano, são bem menores se comparados aos anos anteriores, os quais estavam sob vigência do plano de carreira de 2004. Tomando como análise o ano de 2013, os vencimentos iniciais dos professores com graduação, nos municípios de Cascavel e Maringá foram, respectivamente R\$ 1.024,00 e 1.160,00, enquanto Ponta Grossa exibiu R\$ 899,00.

Em relação ao vencimento final para o mesmo nível de formação, o vencimento final em Cascavel, em 2013, era de R\$ 2.080,00, Maringá era de R\$ 1.901 e Ponta Grossa, R\$ 1.120,00. Constata-se que o vencimento, tanto inicial, quanto final no município de Ponta Grossa, é menor, quando comparado aos demais municípios. Esse fato não pode ser justificado pelo número de referências na carreira, visto que Cascavel contém vinte e seis, Maringá contém trinta e seis e Ponta Grossa contém trinta referências, ou seja, o número de referências não é tão baixo que possa justificar o valor inferior do vencimento.

Compreende-se, de maneira geral, que a atratividade na carreira docente é baixa no Brasil, visto que a não valorização permeia o cenário brasileiro. Afirmam Gatti e Barreto que,

Em média, ela não pode ser considerada atraente quando comparada a outras profissões com exigência de grau universitário. Ao se olhar o conjunto de dados relativos a salários, constata-se que há regiões em que a remuneração dos professores tem sido sistematicamente muito baixa. Claro que cabe considerar aqui a oferta de empregos. Porém, para certo conjunto de jovens o magistério não é uma carreira que estimula sua procura. (2009, p. 240).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No contexto em que entrou em vigor a legislação sobre o FUNDEB e o PSPN a pesquisa empreendida nos três municípios paranaenses de grande porte populacional revelou semelhanças e particularidades na trajetória das matrículas, no financiamento da educação e no vencimento dos professores de suas redes de ensino.

No que se refere às matrículas por meio da quais são redistribuídos os recursos do FUNDEB, constata-se, de um modo geral, que os municípios de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa aumentaram o número de matrículas na etapa da educação infantil, em específico da creche.

Dentre os municípios pesquisados, Ponta Grossa obteve maior aumento no número de matrícula, além de que é a maior rede municipal. Cascavel, com exceção da etapa da educação infantil, teve diminuição no número de matrícula nas demais etapas.

No tocante às despesas com MDE pode-se compreender de maneira geral que os gastos cresceram nos três municípios nos anos analisados, 2006, 2009 e 2013.

Das despesas com MDE, o ensino fundamental é a etapa de ensino que mais consome recursos. Todavia, a etapa da educação infantil obteve um aumento significativo de despesa no período.

O aumento nas despesas com a etapa da educação infantil está relacionado com as matrículas, visto que os municípios de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa obtiveram aumento no número de matrículas dessa etapa. O município de Maringá, por exemplo, ao ser comparado com os outros dois municípios, obteve no ano de 2009 um aumento significativo nos gastos com a creche. Esse fato pode ser explicado pelo número de matrículas na rede, que passou de 2.786 de 2006 para 3.550 em 2009. Os outros dois municípios tinham nesses mesmos anos menos que 2.000 matrículas.

Os três municípios destinaram grande parte da receita do FUNDEB em despesas com a remuneração dos professores. Contribuiu para esse resultado o aumento no número de professores com graduação, fato que ocasiona mais gastos, visto que professores com esse nível de formação justificariam vencimentos mais elevados.

Contraditoriamente, o município de Ponta Grossa, apesar de ter apresentado grande aumento no número de professores com graduação, obteve diminuição no pagamento dos professores a partir de 2010, visto que neste ano teve-se a implantação de um novo plano de carreira. A implantação de um novo plano de carreira, o qual admitia o ingresso apenas com graduação, poderia ocasionar aumento nas despesas, fato que pode estar relacionado à diminuição dos vencimentos para os concursados a partir de 2010.

Quanto aos gastos com os professores constatou-se que no último ano analisado, 2013, os três municípios utilizaram o valor total recebido pelo FUNDEB no pagamento dos profissionais do magistério. Em 2009, Cascavel e Maringá já utilizam o total dos recursos para esse fim enquanto o município de Ponta Grossa não utilizava o total de recursos.

Por fim, em relação à carreira e aos vencimentos, nos municípios que abrangem esta pesquisa constatou-se que todos criaram ou reorganizaram um plano de carreira próprio para o magistério durante a vigência do FUNDEF atendendo assim o que a lei deste fundo determinou e, além disso, também reorganizaram os planos na vigência do FUNDEB. O município de Cascavel criou o plano de carreira para o magistério no ano de 2001, reorganizando-o em 2006. O município de Maringá criou o plano de carreira próprio para o magistério em 1998, reorganizando-o em 2009. Ponta Grossa criou o plano de carreira em 1999, reorganizando em 2004 e 2010.

Além disso, os três municípios estenderam a carreira, aumentando o número de referências para chegar-se ao fim da mesma. O caso mais contundente diz respeito à Ponta Grossa, em que para o quadro em extinção aumentou-se setenta e cinco referências e para o quadro permanente quinze referências. O maior número de professores integra o quadro permanente. Vale salientar que os professores que estão no quadro em extinção não se encontram no início de carreira, visto que o município até o ano de 2013 não admitia professores concursados com magistério.

Todavia, constata-se que os professores do quadro permanente levarão o dobro de tempo para chegar ao fim da carreira comparado ao plano de carreira anterior de 2004, além de que os vencimentos são mais baixos.

De um modo geral, pode-se concluir que dentre os municípios pesquisados, Maringá possui os maiores vencimentos, tanto inicial como final. O município de Ponta Grossa possui os menores vencimentos.

O município de Ponta Grossa possui particularidades comparadas a Cascavel e Maringá. O quadro em extinção, com magistério, possui semelhanças nos vencimentos comparadas aos outros municípios. Vale salientar que, em todos os municípios, criaram-se cargos em extinção para o nível de magistério, fato que está interligado com o contexto do piso e maior grau de formação dos professores.

Os casos de Ponta Grossa e Maringá revelaram que ambos os municípios tiveram achatamento na carreira, considerando-se que se aumentou o tempo para chegar-se ao fim da carreira.

No entanto, Ponta Grossa revela um caso mais particular, em que além do achatamento da carreira como um todo, teve-se diminuição dos vencimentos para os professores ingressantes a partir de 2010.

Nessa perspectiva, pode-se concluir que, em relação aos vencimentos iniciais e finais nos municípios analisados nessa pesquisa, a não valorização docente está presente, como os dados demonstraram.

Além disso, a reestruturação dos planos de carreira e conseqüentemente o prolongamento da mesma, sem o aumento considerável dos vencimentos pode revelar questões quanto ao enxugamento dos gastos com os profissionais do magistério por parte do poder administrativo, expressando a não valorização docente.

O PSPN propiciou que um piso salarial nacional fosse implantado. Nos municípios pesquisados, o valor dos vencimentos era maior comparado ao exigido pela lei que implantou o piso. Todavia, constata-se que no município de Ponta Grossa, a partir de 2010, teve-se diminuição no vencimento inicial dos professores com graduação comparados aos demais anos, fato que pode estar relacionado com a implantação do piso, visto que um novo plano de carreira foi elaborado logo após a lei que instituiu o piso.

Nessa pesquisa teve-se como hipótese que municípios mais populosos e de grande podem ter melhores recursos financeiros para o pagamento dos profissionais do magistério. De um modo geral, pode-se concluir que dentre os municípios pesquisados, os quais são mais populosos do estado do Paraná, Maringá é o mais populoso, com PIB *per capita* mais elevado e o que apresenta maiores vencimentos, tanto iniciais quanto finais, aos professores.

Os municípios de Cascavel, quinto mais populoso e Ponta Grossa, quarto mais populoso, até o ano de 2010, apresentavam certa semelhança nos valores dos

vencimentos, Todavia, a partir desse ano, Ponta Grossa diminuiu consideravelmente o valor dos vencimentos no novo plano de carreira em relação ao anterior. Além disso, Ponta Grossa tem o PIB *per capita* um pouco mais elevado que Cascavel.

Nessa perspectiva, pode-se compreender que municípios de grande porte e com disponibilidade financeira, considerando os dados dos municípios estudados nesta pesquisa, possuem melhores condições financeiras para o pagamento dos professores. O caso do município de Ponta Grossa traz particularidades, porém, entende-se que a diminuição nos valores dos vencimentos pode estar mais relacionada com políticas realizadas em âmbito local. Além disso, os três municípios tiveram de fazer alterações e adequações importantes nos planos de carreira de seus professores e nos valores dos seus vencimentos de modo a atender a legislação sobre valorização do magistério e a absorver o impacto financeiro das mesmas em suas despesas educacionais.

REFERÊNCIAS

ABICALIL, C. A. Piso Salarial: Constitucional, legítimo, fundamental. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 2, n. 2-3, p. 67-80, jan./dez., 2008. Disponível em: <www.esforce.org.br/index.php/semestral/article/download/125/228> Acesso em: 02 set. 2013.

ABREU, D. C de. **Carreira e perfil do profissional da educação na rede municipal de Curitiba**: história e impacto da política brasileira de valorização do magistério. 2008. 204 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.

ALVES, T. PINTO, J. M. de R. Remuneração e Características do Trabalho Docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, v. 41, n. 143, mai./ago. 2011, p. 606-639.

ARELARO, L. R. G. **FUNDEF**: uma avaliação preliminar dos dez anos de sua implantação. In: ANPEd, 2007, Minas Gerais. Disponível em: <<http://www.fef.br/biblioteca/arquivos/manual-art-cient-oficial.pdf>> Acesso em: 24 ago. 2014.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm> Acesso em: 12 dez. 2013.

_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm> Acesso em 09 dez. 2013.

_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm> Acesso em 09 dez. 2013.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 15 jan. 2014.

_____. **Emenda Constitucional nº 59**, de 11 de novembro de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc59.htm> Acesso em: 18 jan. 2014.

_____. **Lei nº. 8.529**, de 2 de janeiro de 1946. Lei Orgânica do Ensino Primário. Disponível em: <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/navegando/fontes_escritas/6_Nacional_Desenvol>

vimento/lei%20org%C2nica%20do%20ensino%20prim%C1rio%201946.htm>
Acesso em 21 jun. 2014.

_____. **Lei nº. 4.024**, de 20 de dezembro de 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação nacional. Disponível em: <<http://www.fc.unesp.br/~lizanata/LDB%204024-61.pdf>> Acesso em: 13 jul. 2014.

_____. **Lei nº. 5.692**, de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5692.htm> Acesso em: 03 ago. 2014.

_____. **Lei nº. 11.494**, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências (Lei do FUNDEB). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm> Acesso em: 01 nov. 2013.

_____. **Lei nº. 11.738**, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm> Acesso em: 15 mai. 2013.

_____. **Lei nº. 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm> Acesso: em 03 dez. 2013.

_____. **Lei nº. 9.424**, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9424.htm> Acesso em: 06 jul. 2012.

_____. **Lei nº. 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm> Acesso em: 03 mar. 2015.

_____. Ministério da Educação e Cultura (MEC). **Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação**, 19 de outubro de 1994. Brasília, DF, 18 p.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura (MEC). **Parecer CNE/CEB nº 2**, de 26 de fevereiro de 1997. Diretrizes para a carreira e remuneração do magistério público. Disponível em:

<http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=13255:parecer-ceb-1997> Acesso em: 24 ago. 2014.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura (MEC). **Parecer CNE/CBE nº 3**, de 8 de outubro de 1997b. Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, Distrito Federal e Municípios. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>> Acesso em: 11 set. 2014.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura (MEC). **Plano Decenal de Educação para Todos**. Brasil: Brasília, 1993. Disponível em: <<http://biblioteca.planejamento.gov.br/biblioteca-tematica-1/textos/educacao-cultura/texto-167-o-que-e-o-plano-decenal-de-educacao-para-todos.pdf>> Acesso em: 01 mar. 2015.

CAMARGO, R. B et al. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. **Revista Brasileira de Políticas e Administração Escolar**, v. 25, n. 2, p. 341-363, mai./ago. 2009. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/rbpae/article/view/19501/11325>> Acesso em 02 mar. 2015.

CARISSIMI, A. C. V. TROJAN, R. M. A valorização do professor no Brasil no contexto das tendências globais. **Jornal de Políticas Educacionais**, n. 10, p. 57-69, ago./dez. 2011. Disponível em: <http://www.jpe.ufpr.br/n10_6.pdf> Acesso em: 02 fev. 2015.

CARREIRA, D. e PINTO, J.M.R. **Custo Aluno-Qualidade Inicial**: rumo à educação pública de qualidade no Brasil. São Paulo: Global : Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2007.

CASCAVEL. **Lei Orgânica Municipal de Cascavel**. Disponível em: <<http://camaracascavel.pr.gov.br/lei-organica-municipal/file.html>> Acesso em 12 mar. 2015.

_____. **Lei nº 3.334**, de 22 de dezembro de 2001. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira, Remuneração e de Valorização do Magistério da rede pública municipal de ensino do município de Cascavel – PR., e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/pr/c/cascavel/lei-ordinaria/2001/334/3334/lei-ordinaria-n-3334-2001-dispoe-sobre-o-plano-de-cargos-carreira-remuneracao-e-de-valorizacao-do-magisterio-da-rede-publica-municipal-de-ensino-do-municipio-de-cascavel-pr-e-da-outras-providencias?q=3334>> Acesso em: 15 jul. 2014.

_____. **Lei nº 4.212**, de 30 de março de 2006. Dispõe sobre reestruturação do Plano de Cargos, Carreira, Salários e Valorização dos professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel - PR, e da outras providências. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/pr/c/cascavel/lei-ordinaria/2006/422/4212/lei-ordinaria-n-4212-2006-dispoe-sobre-reestruturacao-do-plano-de-cargos-carreira-salarios-e-valorizacao-dos-professores-da-rede-publica-municipal-de-ensino-de-cascavel-pr-e-da-outras-providencias?q=4212>> Acesso em 15 jul. 2014.

_____. **Lei nº 6.008**, de 28 de março de 2012. Dispõe sobre alterações no Plano de Cargos, Vencimentos e Carreiras do Servidor Público Municipal, Lei Municipal nº 3.800/2004 e na Lei Municipal nº 4.212/2006, Plano de Cargo, Carreira, Salários e Valorização dos Professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/pr/c/cascavel/lei-ordinaria/2012/601/6008/lei-ordinaria-n-6008-2012-dispoe-sobre-alteracoes-no-plano-de-cargos-vencimentos-e-carreiras-do-servidor-publico-municipal-lei-municipal-n-3800-2004-e-na-lei-municipal-n-4212-2006-plano-de-cargo-carreira-salarios-e-valorizacao-dos-professores-da-rede-publica-municipal-de-ensino-de-cascavel?q=6008>> Acesso em 12 jul. 2014.

CNE. **Parecer nº 10/97**. Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, 1997. Disponível em: <http://www.crmariocovas.sp.gov.br/pdf/diretrizes_p0317-0330_c.pdf> Acesso em 03 mar. 2015.

CURY, C. R. J. Estado e Políticas de Financiamento em Educação. **Educação e Sociedade**. Campinas, v. 28, n. 100, out. 2007, p. 831-855.

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

DASSOLER, O. B. LIMA, D. M. S. **A formação e profissionalização docente**: características, ousadias e saberes. IX Anped Sul, Caxias do Sul – RS, p. 1-12, 2012. Disponível em: <<http://www.uces.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/9anpedsul/paper/viewFile/3171/522>> Acesso em: 12. Fev. 2015.

FERNANDES, M. D. E. FERNANDES, S. J. Remuneração salarial de professores em redes públicas de ensino. **Educação em Revista**, v. 29, n. 4, dez. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-46982013000400008&script=sci_arttext> Acesso em 02 mar. 2015.

FLACH, S. de F. Quanto vale o trabalho do professor? Desvelando o processo de desvalorização salarial em Ponta Grossa – PR. **Revista Práxis Educativa**: Ponta Grossa, v. 8, n. 1, p. 63-84, jan./jul. 2013. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/praxiseducativa>> Acesso em: 15 nov. 2013.

FNDE. **Dados estatísticos.** Disponível em: <<http://www.fnde.gov.br/financiamento/fundeb/fundeb-dados-estatisticos>> Acesso em 20 fev. 2015.

GATTI, B. A. BARRETO, E. S. de S. **Professores do Brasil**: impasses e desafios. Brasília: Unesco, 2009.

GERMANO, J. W. **Estado Militar e Educação no Brasil 1964/1985**: Um estudo sobre a Política Educacional. 1990. 461f. Tese. (Doutorado em Filosofia e História da Educação. Universidade Estadual de Campinas – Campinas, SP.

GOUVEIA, A. B. et al. Condições de trabalho docente, ensino de qualidade e custo-aluno-ano. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 22, n. 2 p. 253-276, jul./dez. 2006. Disponível em: <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CCcQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.seer.ufrgs.br%2Frbpae%2Farticle%2Fdownload%2F18883%2F10998&ei=g9UAVb_NGNHtgwSfg4SgBQ&usg=AFQjCNGRcKHHIFzs vGVodgvHJefZJg4K_g&sig2=J2cCplqGRsl5GVAGWikFQ&bvm=bv.87920726,d.eXY> Acesso em: 25 fev. 2015.

GOUVEIA, A. B. SILVA, I. F. O gasto-aluno no Paraná (Brasil) e a situação de financiamento da educação nas regiões metropolitanas do Estado. **Revista Perspectiva**: Florianópolis, v. 30, n. 1, p. 305-331, jan./abr. 2012. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/.../2175.../22196>> Acesso em: 11 mar. 2015.

GROCHOSKA, M. A. Os planos de carreiras dos municípios do primeiro anel da região metropolitana de Curitiba: a formação como um elemento de valorização do professor. X Anped Sul, Florianópolis, out. 2014, p. 1-15. Disponível em: <http://xanpedsul.faed.udesc.br/arq_pdf/1248-0.pdf> Acesso em: 04 mar. 2015.

Haidar, M.; de L. M.; TANURI, L. M.. A Educação Básica no Brasil: dos Primórdios até a Primeira Lei de Diretrizes e Bases. In: MENESES, J. G. de C (Org.). **Estrutura e Funcionamento da Educação Básica**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, p. 59/101, 1999.

IBGE. **Pesquisas de informações básicas municipais**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/home/disseminacao/eventos/missao/principais_enderecos.shtm> Acesso em: 5. Fev. 2014.

INEP. **Censo Escolar**. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-matricula>> Acesso em 01 fev. 2015.

IPARDES. **Paraná em números**. 2010. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/index.php?pg_conteudo=1&cod_conteudo=1> Acesso em: 05. Fev. 2014.

_____. **Perfil avançado dos municípios**. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/perfil_municipal/MontaPerfil.php?codlocal=43&btOk=ok> Acesso em 24 de fev. de 2015.

_____. **IDH por município**. 2010. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/pdf/indices/IDHM_municipios_pr.pdf> Acesso em: 3 mar. 2015.

LARCHER, M.; POMPEU, C. **Parlamentares retiram assinaturas de recurso e PNE segue para o Senado**. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/agencia/noticias/EDUCACAO-E-CULTURA/425541-PARLAMENTARES-RETIRAM-ASSINATURAS-DE-RECURSO-E-PNE-SEGUE-PARA-O-SENADO.html>> Acesso em 15 jul. 2013.

LEÃO, L. F. de. O piso e a valorização dos/as profissionais da educação: compromissos do Estado brasileiro, retrospecto e desafios. In: XIMENES, S. B. **A lei do piso salarial no STF: debates sobre a valorização do magistério e do direito à educação**. São Paulo: ação educativa, 2011, p. 36-40.

MANIFESTO DOS PIONEIROS DA EDUCAÇÃO NOVA, 1932. Disponível em: <<http://www.pedagogiaemfoco.pro.br/heb07a.htm>> Acesso em: 17 jul. 2014.

MARINGÁ. **Lei Orgânica do Município de Maringá**, atualizada até outubro de 2011. Disponível em: <<http://www.cmm.pr.gov.br/redacao/lom.pdf>> Acesso em: 12 mar. 2015.

_____. **Lei Complementar nº 73**, de 20 de dezembro de 1994. Cria os cargos da administração direta e indireta da Prefeitura Municipal de Maringá. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/pr/m/maringa/lei-complementar/1994/8/73/lei-complementar-n-73-1994-cria-os-cargos-da-administracao-direta-e-indireta-da-prefeitura-municipal-de-maringa?q=73>> Acesso em: 01 jul. 2014.

_____. **Lei Complementar nº 272**, de 22 de dezembro de 1998. Dispõe sobre o estatuto e plano de carreira, cargos e salários do magistério público municipal e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/pr/m/maringa/lei-complementar/1998/28/272/lei-complementar-n-272-1998-dispoe-sobre-o-estatuto-e-plano-de-carreira-cargos-e-salarios-do-magisterio-publico-municipal-e-da-outras-providencias?q=272>> Acesso em: 01 jul. 2014.

_____. **Lei Complementar nº 790**, de 10 de dezembro de 2009. Dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público municipal de Maringá, revoga a lei complementar nº 272/98 e suas posteriores alterações e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/pr/m/maringa/lei-complementar/2009/79/790/lei-complementar-n-790-2009-dispoe-sobre-o-plano-de-cargos-carreira-e-remuneracao-do-magisterio-publico-municipal-de-maringa-revoga-a-lei-complementar-n-272-98-e-suas-posteriores-alteracoes-e-da-outras-providencias?q=790>> Acesso em: 03 jul. 2014.

_____. **Lei Complementar nº 855**, de 18 de julho de 2011. Altera o artigo 44, § 4º, da lei complementar nº 790, de 08 de janeiro de 2010, que dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração do quadro do magistério público municipal. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/pr/m/maringa/lei-complementar/2011/89/885/lei-complementar-n-885-2011-altera-o-artigo-44-4-da-lei-complementar-n-790-de-08-de-janeiro-de-2010-que-dispoe-sobre-o-plano-de-cargos-carreira-e-remuneracao-do-quadro-do-magisterio-publico-municipal?q=885>> Acesso em: 06 jul. 2014.

MONLEVADE, J. A. C. de. **Valorização Salarial dos Professores**: O papel do Piso Salarial Profissional Nacional como Instrumento de Valorização dos Professores da Educação Básica Pública. 2000. 317 f. Tese (Doutorado). Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação: Campinas, 2000.

OTRANTO, C. R. A Nova LDB da Educação Nacional: seu trâmite no Congresso e as principais propostas de mudança. **Revista Universidade Rural**, vol. 18, n. 1-2, dez. 1996. Disponível em: <<http://www.celia.na-web.net/pasta1/trabalho3.htm>> Acesso em 09 set. 2014.

PIMENTEL, G. S. R. PALAZZO, J. OLIVEIRA, Z. R. B. de. Os planos de carreira premiam os melhores professores? **Ensaio**: Avaliação de Política Pública em Educação. Rio de Janeiro, v. 17, n. 63, p. 355-380. Abr./jun 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v17n63/v17n63a09.pdf>> Acesso em: 11 mar. 2015.

PINTO, J. M. de R; ADRIÃO, T. Noções gerais sobre o financiamento da educação no Brasil. EcoS – **Revista Científica**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-46, jan./jul. 2006. Disponível em: <http://www.pead.faced.ufrgs.br/sites/publico/eixo5/organizacao_gestao/modulo4/texto_financiamento_marcelino_e_thereza.pdf> Acesso em: 13 jan. 2014.

PONTA GROSSA. **Lei Municipal nº 3.366 de 1 de julho de 1981**. Institui o regime jurídico dos funcionários públicos do município de Ponta Grossa, Estado do Paraná. Disponível em: <<http://camara-municipal-da-ponta-grossa.jusbrasil.com.br/legislacao/423569/lei-3366-81>> Acesso em: 02 abr. 2014.

_____. **Lei Municipal nº 4.213 de 03 de novembro de 1988**. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal de Ponta Grossa. Disponível em:

<<http://camara-municipal-da-ponta-grossa.jusbrasil.com.br/legislacao/420970/lei-4213-88#art-2>> Acesso em: 02 abr. 2014.

_____. **Lei Municipal nº 6.262 de 24 de setembro de 1999.** Aprova o regimento do quadro próprio do magistério público da rede municipal de ensino e o respectivo plano de cargos, carreira e salários. Disponível em: <<http://camara-municipal-da-ponta-grossa.jusbrasil.com.br/legislacao/414774/lei-6262-99>> Acesso em 03 abr. 2014.

_____. **Lei Municipal nº 7.720 de 28 de julho de 2004.** Aprova o regimento do quadro próprio dos profissionais da educação da rede municipal de ensino e o respectivo plano de cargos, carreira e salários. Disponível em: <<http://camara-municipal-da-ponta-grossa.jusbrasil.com.br/legislacao/409068/lei-7720-04>> Acesso em 14 nov. 2014.

_____. **Lei Municipal nº 10.375 de 20 de setembro de 2010.** Dispõe sobre o plano de empregos, carreira e remuneração do magistério público municipal de Ponta Grossa. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/pr/p/ponta-grossa/lei-ordinaria/2010/1037/10375/lei-ordinaria-n-10375-2010-dispoe-sobre-o-plano-de-empregos-carreira-e-remuneracao-do-magisterio-publico-municipal-de-ponta-grossa.html>> Acesso em: 12 nov. 2014.

_____. **Lei Orgânica do município de Ponta Grossa,** 05 de março de 1990. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/lei-organica-ponta-grossa-pr>> Acesso em: 12 mar. 2015.

RABELO, A. O. A remuneração do professor é baixa ou alta? Uma contraposição de diferentes referenciais. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 26, n. 01, p. 57-88, abr. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982010000100004> Acesso em: 27 ago. 2013.

RAFANHIM, L. Plano de Carreira dos Servidores Públicos depois da reforma previdenciária de 2013. **Seminário Plano de Carreira Educadores:** SISMUC, 2014, p. 1-4. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:p8riJX2I9WMJ:sismuc.org.br/downloads_arquivos_baixar.asp%3Farquivo%3Darquivos/doc_antigos/508_1522.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br> Acesso em 10 abr. 2015.

ROMANELLI, O. de O. **História da Educação no Brasil.** 24 ed. Petrópolis: Ed. Vozes, 2000.

ROSSINHOLI, M. **Política de Financiamento da Educação Básica no Brasil:** do FUNDEF ao FUNDEB. 2008. 173 f. Tese (Doutorado em Educação), Universidade Metodista de Piracicaba, 2008.

SAVIANI, D. **Da Nova LDB ao FUNDEB.** Campinas: Autores Associados, 2008.

SCHEIBE, L. Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo plano nacional de educação. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 112, p. 981-1000, jul./set. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v31n112/17>> Acesso em: 25 out. 2011.

SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE MARINGÁ (SISMMAR). Disponível em: <<http://www.sismmarmaringa.com.br/sobre-o-sismmar>> Acesso em 01 mar. 2015.

SIOPE. **Relatório Resumido de Execução Orçamentária**. Disponível em <https://www.fnde.gov.br/siope/relatorioRREOMunicipal2006.do?acao=pesquisar&pag=result&anos=2013&periodos=1&cod_uf=41&municipios=411990> Acesso em: 23 abr. 2014.

SUBIRÁ, J. **Um panorama da remuneração inicial dos professores nos municípios do primeiro anel metropolitano de Curitiba**: Configurações, impasses e perspectivas. 2012. 196 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2012.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI nº. 4.167**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=4167&processo=4167>> Acesso em: 28 nov. 2013.

TESOURO NACIONAL. **Transferências Constitucionais e Legais**. Disponível em: <<http://www.tesouro.fazenda.gov.br/transferencias-constitucionais-e-legais>> Acesso em 01 de fev 2015.

VIEIRA, J. M. D. **Piso Salarial para os Educadores**: quem toma partido?. 2012. 294 f. Tese (Doutorado em Educação), Faculdade de Educação, Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

APÊNDICES

**APÊNDICE 1 - TABELA DE VENCIMENTOS DO MUNICÍPIO DE CASCAVEL
(VALORES REAIS)**

Habilitação		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Magistério	Venc to Inicial	717,14	707,35	682,91	695,24	694,69	735,10	771,52	807,01
	Venc to Final	1.040,52	1.026,35	1.066,72	1.086,00	1.085,13	1.148,25	1.205,16	1.562,97
Graduação	Venc to Inicial	954,57	941,57	909,02	925,45	924,72	978,50	988,13	1.024,45
	Venc to Final	1.385,02	1.366,17	1.419,95	1.445,61	1.444,46	1.528,47	1.543,61	2.080,31
Educação Infantil (nível de magistério)	Venc to Inicial							797,71	807,01
	Venc to Final							1199,55	1555,69
	Venc to Inicial							877,47	875,38
Educação Infantil (nível de graduação)	Venc to final							1319,5	1711,27

**APÊNDICE 2 - TABELA DE VENCIMENTOS DO MUNICÍPIO DE MARINGÁ
(VALORES REAIS)**

Habilitação		2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Magistério	Vencio Inicial	809,77	775,84	752,29	766,70	989,14	987,99	1.007,05	1.067,21
	Vencio Final	1.135,37	1.087,80	1.054,77	1.074,97	1.640,99	1.639,07	1.670,70	1.747,44
Graduação	Vencio Inicial	1.072,39	1.027,45	996,26	1.015,33	1.077,91	1.076,64	1.097,42	1.159,83
	Vencio Final	1.694,62	1.623,61	1.574,33	1.604,48	1.788,25	1.786,16	1.820,63	1.901,11

**APÊNDICE 3 - TABELA DE VENCIMENTOS DO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA
(VALORES REAIS)**

Habilitação		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Magistério (Quadro em extinção)	Vencio Inicial	751,64	738,80	722,10	733,51	727,81	730,10	724,21	781,73
	Vencio Final	1.231,50	1.210,46	1.183,10	1.201,78	1.764,49	1.770,06	1.755,78	1.895,23
Graduação (Quadro em extinção)	Vencio Inicial	983,99	967,18	945,31	960,23	837,44	840,09	833,30	899,48
	Vencio Final	1.633,87	1.605,95	1.569,65	1.594,43	2.030,28	2.036,69	2.020,26	2.180,71
Graduação (Quadro permanente)	Vencio Inicial					837,44	840,09	833,30	899,48
	Vencio Final					1117,57	1121,09	1112,04	1220,36

APÊNDICE 4 - COMPARAÇÃO DOS PLANOS DE CARREIRA (2004 E 2010) EM PONTA GROSSA

	2004	2010 (CONTINUA)
Estruturação	Grupo I (anos iniciais do ensino fundamental) – nível A ao E. Grupo II (anos finais do ensino fundamental) – LI ao LIII	Quadro permanente – nível A ao C. Quadro em extinção e em transição – Nível A ao F
Referências	15 cada classe	Quadro permanente: 15 referências cada nível (totalizando 30 referências). Quadro em extinção: 15 referências em cada nível (totalizando 90 referências)
Diretor	Eleito pela comunidade escolar, obrigatório curso superior em Pedagogia ou Licenciaturas.	Eleito pela comunidade escolar, obrigatório curso superior em Pedagogia ou Licenciaturas; Pode exercer cargo de diretor profissionais que possuem dois empregos, com jornada de 20 horas semanais ou um emprego com jornada de 40 horas semanais; Experiência mínima de 3 anos no magistério da rede municipal de ensino.
Qualificação profissional	Não abordava	Cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização para progressão na carreira. É dever do profissional do magistério realizar seu constante aperfeiçoamento.
Evolução na carreira	Promoção (vertical) e reclassificação (horizontal)	Progressão vertical e horizontal.
Jornada de trabalho	20 horas semanais; 16 horas em sala de aula e 4 horas atividade;	20 horas semanais; 16 horas em sala de aula e 4 horas atividade;

	2004	2010 (CONTINUA)
Promoção Vertical	<p>Elevação de uma referência para outra superior;</p> <p>Por tempo de serviço, a cada 2 anos, iniciado após o cumprimento do estágio probatório;</p> <p>Merecimento (estabelecido por regulamento próprio), a cada dois anos, após o cumprimento do estágio probatório.</p>	<p>Passagem de um nível para outro superior, com interstício de dois anos, considerando a formação profissional.</p>
Progressão Horizontal	<p>Passagem de uma classe para outra superior, pelo critério de maior qualificação ou habilitação.</p>	<p>Passagem de uma referência para a seguinte, dentro do mesmo nível. Ocorre a cada dois anos, podendo avançar em até duas referências, considerando a avaliação de desempenho;</p> <p>O professor integrante do quadro em extinção deverá submeter-se a avaliação de desempenho, até a aposentadoria. Se atingir o previsto para a progressão horizontal, receberá adicional de um a dois por cento, obedecendo a pontuação realizada na avaliação.</p>
Férias	<p>30 dias consecutivos em janeiro; 15 dias de recesso escolar, em julho e dezembro, conforme calendário escolar.</p>	<p>30 dias obedecendo ao recesso escolar.</p>
Regime disciplinar	<p>Não abordava</p>	<p>Institui deveres e proibições.</p>
Faltas	<p>Não poderiam ser justificadas mais de duas faltas por mês e doze por ano.</p>	<p>Abordada como "assiduidade" na avaliação de desempenho.</p>

	2004	2010 (CONCLUSÃO)
Remuneração	<p>Ajuda de custo de 30% em escolas especificadas na Lei.</p> <p>Gratificação.</p>	<p>Gratificação;</p> <p>Adicional por tempo de serviço;</p> <p>Adicional por serviço extraordinário;</p> <p>Ajuda de custo de 30% para o quadro permanente para custear despesas com transporte, em unidades escolares que não possuam transporte coletivo urbano.</p>
Gratificação	<p>Pedagogo: 5%</p> <p>Professor na SME: 15%</p> <p>Professor em escolas especiais: 15%</p> <p>Diretor: de 15% a 20%</p> <p>Servente: 10%</p> <p>Merendeira: 15%</p> <p>Professor com mestrado: 20%</p> <p>Professor com doutorado: 30%</p>	<p>Mestrado é inserido na tabela. Entretanto, o professor que concluir o mestrado sem a conclusão anterior em especialização deverá cumprir interstício de dois anos no nível B (especialização);</p> <p>Coordenação pedagógica: 15%</p> <p>Diretor: 15% a 20%</p> <p>Professor com doutorado: 30% (calculado sobre o vencimento inicial da carreira de professor);</p> <p>Assessoramento à SME: 32%</p>
Adicional por tempo de serviço	Contava como avanço na carreira.	Três por cento do vencimento básico a cada dois anos, com limite de 45%.
Avaliação de desempenho	Não abordava	<p>Avaliações anuais aos profissionais do magistério, com objetivo de promoção na carreira (horizontal), incluindo qualidade do exercício profissional.</p> <p>A insuficiência na avaliação acarretará a dispensa.</p>

