

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

JULIANA MATTOS DE ALMEIDA PIANARO
MARIA SOARES DE SOUSA

REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DAS SÉRIES INICIAIS DO ENSINO
FUNDAMENTAL NA REDE MUNICIPAL DE CAMPO MAGRO E OS EFEITOS DO
PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL.

CURITIBA

2013

REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DAS SÉRIES INICIAIS DO ENSINO
FUNDAMENTAL NA REDE MUNICIPAL DE CAMPO MAGRO E OS EFEITOS DO
PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL.

Trabalho apresentado como requisito parcial à
obtenção do grau de licenciada em
Pedagogia no curso de graduação em
Pedagogia, Setor de Educação da
Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Professora Doutora Andréa
Gouveia Barbosa

CURITIBA

2013

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
CAPITULO 1 – VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS NO CONTEXTO DO FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO NO BRASIL	6
CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO EM TEMPOS DE PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL	11
2.1 REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES NA LEGISLAÇÃO.....	11
2.2 REMUNERAÇÃO E PSPN.....	15
CAPÍTULO 3- CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO	18
3.1 PLANO DE CARREIRA.....	20
3.2 AS CONDIÇÕES DE VENCIMENTO DOS PROFESSORES EM CAMPO MAGRO.....	25
3.3 ANÁLISE COMPARATIVA DA SÉRIE HISTÓRICA DOS VENCIMENTOS NO PONTO INICIAL DA TABELA.....	31
3.4 ANÁLISE DOS COMPONENTES DE REMUNERAÇÃO A PARTIR DOS CONTRACHEQUES.....	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	40

INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é discutir o impacto do Piso Salarial Profissional nacional (PSPN) na remuneração dos Professores das séries iniciais do Ensino Fundamental no município de Campo Magro, à luz do debate sobre a valorização desses profissionais através da existência de planos de carreiras, como uma das questões fundamentais para tal valorização.

Ao discutir a existência de planos de carreira no município e o impacto do PSPN na remuneração dos profissionais surge a necessidade da discussão das políticas de fundos no país e no município e um resgate histórico acerca da valorização dos profissionais e das questões referentes à remuneração na legislação no país.

Esta monografia busca apresentar dados referentes ao FUNDEF, FUNDEB e o PSPN como parte das políticas educacionais no Brasil, e o impacto dessas políticas de fundos e o PSPN na remuneração dos profissionais do município de Campo Magro.

Buscamos através da análise dos planos de carreira dos Professores das séries iniciais do Ensino Fundamental de Campo Magro no período entre 1997 a 2013, responder se tais instrumentos são suficientes para a questão do aumento de salários desses profissionais, e se o PSPN tem algum impacto nesses instrumentos para a remuneração dos professores e conseqüentemente na valorização do magistério no município.

Para realização da pesquisa utilizamos dados referentes ao Estatuto do magistério municipal para compreender o quadro dos Profissionais de Educação. Para analisar o impacto do PSPN na remuneração dos professores verificamos as tabelas de vencimento dos anos de 2006, 2009 e 2013 fazendo uma comparação histórica entre os dados, e os contracheques de duas funcionárias entre os anos de 1997 e 2013 para verificar, além do impacto do PSPN, se os professores tem uma valorização expressa na remuneração, e se os planos de carreira se efetivam nessa remuneração.

Nos dados das tabelas de vencimentos e dos contracheques foram feitas atualizações monetárias de acordo com o INPC- Índice Nacional de Preços Consumidor , disponível no Banco Central, com as datas referentes ao ano de 2013.

O trabalho está organizado em 3 (três) capítulos. No primeiro capítulo apresentaremos elementos referentes às políticas de fundos, através de um resgate histórico das legislações que tratam do financiamento da educação no Brasil.

No segundo capítulo trataremos da remuneração do magistério em tempos de Piso Salarial Profissional Nacional, buscando compreender a remuneração dos professores na legislação e a Lei do PSPN como forma de valorização dos Profissionais da Educação no país.

No terceiro capítulo analisaremos os dados empíricos compostos pelas tabelas de vencimento do município aprovadas a cada mudança de Plano ou reposição salarial; contracheques e pelo Estatuto de Cargos e Salários do município. Ao analisar os dados buscaremos responder a seguinte questão: quais foram os impactos (se houver) do Piso Salarial Profissional Nacional na remuneração dos professores das séries iniciais do Ensino Fundamental no município de Campo Magro.

1 VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO

A valorização dos profissionais do magistério é recente em nosso país e ocupa importante destaque no cenário das políticas públicas nas últimas décadas. Historicamente os docentes buscaram melhorias nas condições educacionais, não se trata de dizer que a qualidade da educação está somente ligada a valorização do magistério, no entanto, profissionais valorizados, com melhores salários e planos de carreira são um grande avanço para a educação.

Dessa maneira é na Constituição Federal de 1988 (CF/88) no artigo 206, inciso V, que a valorização dos profissionais do magistério entra em pauta. Este artigo determina que deva ser garantidos a esses profissionais, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público. (BRASIL, 1988).

Esse artigo representa um grande avanço para a questão da valorização e pela primeira vez a Constituição determina um piso salarial profissional, no entanto, a lei não indica e não prevê um período para seu cumprimento, deixando a cargo dos entes federados a criação de uma lei complementar para esse determinado fim.

Devido à dimensão territorial e as desigualdades entre os entes federados o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) não se efetivou. Com base no levantamento feito entre as Secretarias de Educação das Unidades Federativas do país referentes à Dezembro de 2012, a Revista Educação, publicou em sua edição de 25 de Março de 2013, que cinco estados brasileiros, sendo eles: Amapá, Amazonas, Paraíba, Rio Grande do Sul e Santa Catarina não pagam o PSPN aos docentes com formação de nível médio da sua rede pública, dos quais o estado do Rio Grande do Sul se destaca por pagar o menor salário. Isto evidencia o quanto o tema é importante e de difícil solução.

No ano de 1998 o inciso V, do artigo 206 desta mesma lei, através da Emenda Constitucional (EC) nº 19/98 teve sua redação alterada no que diz respeito ao regime jurídico único para as instituições de responsabilidade da União, e manteve a necessidade de estados e municípios elaborarem planos de carreira para os profissionais do ensino. (CAMARGO, JACOMINI, p.152, 2011).

Cabe lembrar que já em 1996, a LDB nº 9.394 (Brasil, 1996) que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, reafirmava a CF/1988, com artigo 67 que determina aos sistemas de ensino o dever de garantir aos profissionais da educação nos termos dos estatutos do magistério e dos planos de carreira o ingresso exclusivo por concurso público e provas de títulos, aperfeiçoamento profissional continuado, piso salarial profissional, progressão funcional baseada na titulação ou na habilitação, e na avaliação e desempenho, período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluídos na carga horária de trabalho e condições adequadas de trabalho. A LDB considera ainda, no artigo 70, como parte de manutenção e desenvolvimento do ensino as despesas destinadas à remuneração e aperfeiçoamento do pessoal docente e demais profissionais da educação. (BRASIL, 1996).

O financiamento educacional está vinculado à receita arrecada com os impostos federais, estaduais e municipais. A respeito da receita de impostos vinculada à educação o art. 212 da CF/88 define que a União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino (MDE). (BRASIL, 1988). Em 1996 a Emenda Constitucional (EC) nº 14 de 12 de setembro de 1996 subvinculou sessenta por cento dos recursos de estados e municípios para o ensino fundamental e também criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental (Fundef). (CAMARGO, 2009). A Emenda determina ainda:

§ 5º Uma proporção não inferior a sessenta por cento dos recursos de cada Fundo referido no § 1º será destinada ao pagamento dos professores do ensino fundamental em efetivo exercício no magistério.

No final do ano de 1996 foi sancionada a Lei nº 9.424 que regulamentou o Fundef e no seu art. 9º determinou que os Estados, o Distrito Federal e os municípios deveriam elaborar novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério e ainda assegurar:

I - a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério;

II - o estímulo ao trabalho em sala de aula;

III - a melhoria da qualidade do ensino.

§ 1º Os novos planos de carreira e remuneração do magistério deverão contemplar investimentos na capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção, de duração de cinco anos.

§ 2º Aos professores leigos é assegurado prazo de cinco anos para obtenção da habilitação necessária ao exercício das atividades docentes.

§ 3º A habilitação a que se refere o parágrafo anterior é condição para ingresso no quadro permanente da carreira conforme os novos planos de carreira e remuneração. (BRASIL, 2006).

Com a municipalização do Ensino Fundamental e as condições de desigualdades econômicas e sociais entre os municípios da federação a Constituição Federal de 1988, visando combater essas desigualdades, criou o Fundo de Participação dos Municípios (FPM), descentralizando assim os recursos do governo central. No entanto, essa descentralização não foi o suficiente. Segundo Arelalo (s.d.) as responsabilidades também foram descentralizadas após 1988. O FUNDEF é um fundo similar à lógica do FPM, porém só atua nos recursos para educação. Segundo a mesma autora o FUNDEF foi uma forma que o Governo Federal encontrou para investir ainda menos na educação, pois de um investimento de 16,7 bilhões em 1995, reduziu-se para 13 bilhões em 2002, ou seja, uma redução de 20% em investimento. No entanto, a municipalização do Ensino Fundamental aumentou consideravelmente o número de alunos matriculados nos sistemas municipais de ensino. De 31% em 1996 para 59,6% em 2005 na rede pública de ensino, sendo assim, aumentou o número de alunos, mas não os recursos em educação.

O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), instituído pela Lei Emenda Constitucional nº 14, de 12 de Setembro de 1996, e regulamentado pela Lei nº 9.424, de 24 de

Dezembro do mesmo ano, e pelo Decreto nº 2.264, de 27 de junho de 1997. Sua implantação deu-se no dia 1º de Janeiro de 1998 em todo o país com exceção do Estado do Pará, que por força de Lei Estadual implantou-o em julho de 1997.

O FUNDEF foi uma inovação na estrutura de financiamento do Sistema Educacional Público no Brasil, subvinculando uma parcela de recursos para a educação no Ensino Fundamental.

O Fundo é composto, basicamente, por recursos dos próprios Estados e Municípios, originários de fontes já existentes, sendo constituído de 15% do:

- Fundo de Participação dos Estados – FPE.
- Fundo de Participação dos Municípios – FPM.
- Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços – ICMS (incluindo os recursos relativos à desoneração de exportações, de que trata a Lei Complementar nº. 87/96).
- Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às exportações – Iplexp. (Manual de Orientação do FUNDEF. Brasília: Mec, Maio/2004, p.7).

Mesmo aplicando corretamente os recursos do FUNDEF os municípios não estão isentos para educação os outros 40% de suas receitas de impostos e transferências incluídas no Fundo na Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental (Emenda Constitucional 14), e aplicar no mínimo 25% das receitas e transferências de impostos não incluídos na cesta do fundo na educação (BRASIL, 1998, Art. 212.)

Após uma década o FUNDEF foi substituído pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais do Magistério (FUNDEB) através da Emenda Constitucional (EC) nº 53/06. Dessa maneira a valorização dos profissionais do magistério continuou sendo uma questão central, no entanto, mudanças significativas ocorreram relacionadas ao financiamento, a vinculação orçamentária, as etapas atingidas pelo fundo, que na lei anterior contemplava apenas o ensino fundamental e passaram a contemplar toda a educação básica, incorporando a educação infantil, o ensino médio e a educação de jovens e adultos.

Com a regulamentação da Lei do FUNDEB pela Lei 11.494/07, estados e municípios tiveram especificadas suas responsabilidades na questão da valorização dos profissionais do magistério. Estados, municípios e Distrito Federal segundo o

artigo 40 deverão implantar Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica.

A Lei ainda definiu em seu artigo 41, o dia 31 de agosto de 2007 como limite para o poder público fixar em lei específica o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. (BRASIL, 2007).

O FUNDEB trouxe algumas modificações em relação ao FUNDEF em relação ao financiamento educacional, aumentou o compromisso da União com a educação, pois antes o seu financiamento era apenas para o Ensino Fundamental e com o FUNDEB este financiamento atingiu toda a educação básica, ou seja, todas as etapas e modalidades. Porém, os recursos destinados à educação, estão longe de ser suficiente para uma educação de qualidade, o custo aluno é inferior ao de boa parte das escolas privadas e de outros países se considerado a igualdade das moedas. Com o valor que corresponde a menos de 80 reais aluno/mês não será suficiente para garantir um padrão mínimo de qualidade (PINTO, 2007). Outro aspecto segundo Pinto é a questão do controle social do Fundo, no Capítulo 6 da Lei nº 14.494/2007 é garantido o fortalecimento da comunidade escolar, pois, pelo menos dois pais e dois estudantes e um responsável do Conselho Tutelar participarão dos Conselhos de âmbito Municipal, acompanharão e fiscalizarão os gastos com os recursos do FUNDEB.

Os conselhos podem ajudar no debate da valorização dos professores se atuarem com efetividade pensando em uma gestão financeira participativa e mais transparente.

2 REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO EM TEMPOS DE PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL

2.1 REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES NA LEGISLAÇÃO

Este capítulo apresentará uma trajetória sobre a história da remuneração na legislação brasileira para compreender melhor a relação entre a remuneração e o financiamento público, a composição das carreiras e a evolução dos salários dos profissionais da educação e o PSPN.

Para abordar tal assunto é necessário primeiramente definir o que se entende por “salário”, “vencimento” e “remuneração”. Juridicamente nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o salário é definido como uma contribuição do empregador para o empregado paga de forma direta pelo trabalho realizado pelo empregado. Dessa maneira, somente o montante pago pelo empregador a título de retribuição é considerado “salário”. (CAMARGO, 2009). O termo “vencimento” segundo a CF Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, art. 40 é definido como “retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei”, a mesma lei (art. 41) define “remuneração” como o vencimento do cargo efetivo, acrescido de vantagens permanentes definidas em lei. (BRASIL, 1990).

Assim, entende-se que “vencimento” é a retribuição fixada por Lei, que um servidor público ganha por determinada função que exerce. A “remuneração” é o valor total da retribuição do vencimento acrescido de demais bonificações, como auxílio alimentação e transporte, e avanços de carreira. No caso do magistério público, será utilizado neste trabalho o termo “vencimento inicial” para os vencimentos fixados em lei.

Ainda segundo Camargo a remuneração dos professores deve ser similar aos de outros profissionais com o mesmo nível de formação. Ou seja, se os professores possuem curso superior seus vencimentos deveriam ser equivalente a outros profissionais com o mesmo nível de formação, o que nem sempre acontece. Mesmo que o professor esteja em estágio probatório sua remuneração deve ser a mesma de um professor titular. A diferença de remuneração só pode acontecer seguindo alguns critérios como: tempo de serviço, cursos de qualificação, etc. E essas

diferenças devem se manter dentro de certos limites previstos nos planos de carreira. (CAMARGO, 2009).

A respeito desta problemática Alves e Pinto (2011) concluíram a partir da análise de dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e dados do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) que a remuneração dos professores é desproporcional a sua formação se comparada a dos demais profissionais com o mesmo nível de escolaridade, em seu estudo "Remuneração e Características do Trabalho Docente no Brasil: Um Aporte" - 2011, os autores explicitam a disparidade salarial dos profissionais com ensino superior no Brasil.

Os resultados mostraram que para as ocupações de nível superior há diferenças significativas entre o rendimento médio dos professores do ensino superior, engenheiros civis, advogados, contadores e auditores, arquitetos e agrônomos. (ALVES e PINTO, 2011, p.631).

Retornando as questões históricas sobre as políticas de financiamento e remuneração no país, o primeiro marco histórico na legislação referente à remuneração surgiu com o Decreto - Lei Imperial promulgado por D. Pedro I, no dia 15 de outubro de 1827, do qual três dos dezessete artigos são voltados à remuneração docente. O art. 3º especificava a remuneração docente em uma faixa salarial e propunha a capacidade desse pagamento a partir dos contextos sociais de cada local. No art.º 13 a redação estabelecia a igualdade da remuneração aos mestres e mestras e o art.º 10 determinava uma gratificação anual por tempo de trabalho aos docentes em exercício efetivo de 12 anos de trabalho, não ultrapassando a terça parte do ordenado. (BRASIL, 1827). Segundo Subirá apesar do grande feito do Imperador D. Pedro I sobre a remuneração, a ausência de mecanismos de regulação específica a respeito do cumprimento da lei, possibilitou diferenciadas remunerações aos docentes e assim evidenciou-se que os salários permaneciam baixos, mesmo após a lei. (SUBIRÁ, 2012).

No ano de 1932 o Manifesto dos Pioneiros propunha pensar na remuneração de forma nacional, independente do grau de ensino que o professor lecionasse e que a formação e a remuneração deveriam ser equivalentes, e tornar a profissão digna e valorizada. (SUBIRÁ, 2012). Os Pioneiros da Educação Nova foram os primeiros a pensar em um plano nacional de educação, na criação de fundos para

que as escolas pudessem ter autonomia sobre suas ações, ao Estado caberia à oferta de educação em seu território e ficaria a encargo da União oferta na capital e nos locais onde faltassem recursos, além da vigilância dos princípios constitucionais. (GODOY, 2011)

A Constituição de 1934, influenciada pelo “manifesto” pela primeira vez define a vinculação de recursos para a educação, no título V, *da família, da Educação e da Cultura*, em seu capítulo segundo, artigo 156, traz descrito que “A União e os Municípios aplicarão nunca menos de 10%, e os Estados e o Distrito Federal nunca menos de 20%, da renda resultante dos impostos na manutenção e no desenvolvimento dos sistemas educativos.” (BRASIL, 1934). Essa mesma Constituição dedicou um Capítulo à educação, com dez artigos, quanto à remuneração dizia que deveria ser condigna, mas não estabelecia valores. Nesta mesma legislação a docência passa a ser considerada profissão (SUBIRÁ, 2012).

Em 1937 a Constituição outorgada por Getúlio Vargas não definiu nem faz menção aos direitos dos professores.

A LDB nº 4024/1961, estabeleceu que a vinculação mínima de impostos “deveria ser 12% para a União e 20% para os Estados e Municípios e especificava o que deveria ser considerado como gasto em Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE).” Mais uma vez, conceito e valor em termos de remuneração condigna não foram especificados. (BRASIL, 1961).

Na Lei 5692/71 são contemplados os aspectos ligados à formação inicial dos professores e das demais funções do magistério e fixava diretrizes em seus artigos relacionados à remuneração, habilitação mínima para a docência, o regime de trabalho, a forma de ingresso no magistério, o aperfeiçoamento, a criação de estatuto que estruture a carreira do magistério, e a fixação de remuneração. (BRASIL, 1971). Em seu artigo 39, estava previsto que “os sistemas de ensino deveriam 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.” (BRASIL, 1971).

O cenário a favor da remuneração e valorização do magistério começa a modificar na década de 1980, com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que continha em sua redação o percentual mínimo de vinculação de recursos a Manutenção e Desenvolvimento do Ensino, em 18% à União nunca menos, e em

25% aos Estados e municípios. (BRASIL, 1988) O artigo 206, inciso V, da CF/88 a respeito dos planos de carreira do magistério público define que:

O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

[...]

V- valorização dos profissionais do ensino, garantido, 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, assegurado regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União. (BRASIL, 1988)

Pela primeira vez a Lei trata de um piso salarial profissional, mas não indica valores e não prevê um período para o cumprimento da Lei, assim como o Decreto de Lei Imperial. (SUBIRÁ, 2012) Segundo a mesma autora, após a CF/88, quatro mecanismos legais se destacaram no cenário das políticas educacionais, vinculados à remuneração docente: a Ementa Constitucional nº 14/1996 criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), A Lei de Diretrizes e Bases nº 9.394/1996, a Ementa Constitucional nº 53/2006 que criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos profissionais da Educação (FUNDEB), e a Lei nº 11.738/2008. Mas somente esta última lei fez menção à remuneração docente ao instituir o Piso Salarial Profissional Nacional.

O quadro 1 apresenta de forma objetiva um comparativo dos dispositivos legais que configuraram a remuneração dos professores no cenário brasileiro até o ano de 2008 com a fixação da Lei do PSPN baseado no quadro elaborado por SUBIRÁ (2012).

Ano	Dispositivo legal	Especificação de remuneração	Especificação do termo remuneração em lei	Especificação do trabalhador docente
1827	Decreto-Lei Imperial, art.3º	200\$000 a 500\$000	Ordenado	Professor
1934	Constituição Federal de 1934, art. 36º		Remuneração condigna	Professor (Profissão)
1946	Decreto- lei nº 8530, Capítuo V, art. 49, inciso 4		Remuneração condigna	Corpo Docente Professores
1961	Lei de Diretrizes e Bases nº 4024, Título V, art.16, alínea d		Remuneração condigna	Professor
1971	Lei de Diretrizes e Bases nº 5692, Capítulo V, art. 39		Fixar remuneração	Professores e especialistas de ensino
1988	Constituição Federal de 1988, Capítulo V, art. 206, inciso V		Piso Salarial Profissional	Profissionais do ensino
1996	Lei de Diretrizes e Bases nº 9394, art.67		Piso Salarial Profissional	Profissionais da educação
1996	Lei de Diretrizes e Bases nº 9394, art.70		Remuneração e aperfeiçoamento do pessoal docente	Profissionais da educação
2008	Lei nº 11.738/2008	R\$950,00	Piso Salarial Profissional Nacional	Profissionais do magistério

QUADRO 1 - COMPARATIVO DOS DISPOSITIVOS LEGAIS COM A REMUNERAÇÃO E A NOMENCLATURA ATRIBUÍDA AOS TERMOS REMUNERAÇÃO E PROFESSOR FONTE: BRASIL (1827, 1934, 1946, 1961, 1971, 1988, 1996, 2008).Baseado no quadro elaborado por SUBIRÀ (2012) e reelaborado pelas autoras.

2.2 REMUNERAÇÃO E PSPN

A lei nº 11.738 de 16 de Julho de 2008, criou o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), ela estabeleceu um valor mínimo a nível Federal, onde Estados e Municípios não poderiam pagar um salário menor que o estipulado pela mesma. Os entes federados teriam até Dezembro de 2009 para adequar os salários de seus profissionais da Educação Básica ao valor determinado por esta lei, o qual foi fixado em R\$950,00 mensais para uma jornada de 40 horas semanais, para formação em

nível médio na modalidade Normal, formação mínima exigida para o exercício da docência.

Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se 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, 1998).

O valor do piso deve ser atualizado anualmente, no mês de janeiro, tendo por base de cálculo o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno, referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano previsto no FUNDEB. De acordo com Camargo (2009) "Os vencimentos dos profissionais do magistério, seja em início ou final de carreira, deverão ser corrigidos proporcionalmente ao valor do PSPN".

A criação dos planos de carreira é determinante fundamental para a valorização profissional, tendo em vista que permite tanto um retorno na remuneração quanto a melhoria na qualidade do trabalho docente, se o plano de carreira estiver vinculado à formação dos profissionais. (GODOY, 2011).

Outra questão para a valorização do magistério contida na Lei está no artigo 2º, inciso 4º, que define o limite máximo de dois terços da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos, o restante da carga horária poderia ser utilizado pelos professores para preparação de suas aulas e outras práticas pedagógicas referentes a seu trabalho docente. Tal dispositivo tem forte impacto nas redes municipais e estaduais, pois demanda contratação de novos profissionais; além dos impactos inegáveis para os inúmeros planos de carreira em curso (ou a serem construídos) no país. (CAMARGO, 2009).

A lei do PSPN trouxe muitos avanços para a valorização profissional, no entanto, no dia 30 de outubro de 2010 os governadores dos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, Mato Grosso do Sul e Ceará entraram com uma ação direta de inconstitucionalidade (ADIN 4167) no Supremo Tribunal Federal (STF) contra o artigo 5º da lei que institui o PSPN. Os estados desejavam alterar o critério

de reajuste do piso que leva em conta o aumento no valor gasto por aluno no Fundeb. Os governadores defendiam um novo parâmetro que permita um menor impacto nas contas públicas, pois dessa maneira haveria um impacto no orçamento dos estados que poderia comprometer os demais serviços dos governos estaduais e municipais e inviabilizar investimentos. Os governadores questionavam ainda a retroação do valor estabelecido no piso e a transformação do piso em vencimento básico e argumentavam que a lei do piso interferia na autonomia dos entes federados previsto na Constituição Federal. Em maio de 2011, o STF julgou a Lei do Piso e decidiu que sua fixação é constitucional.

Em consideração à EC 53/06, às leis n. 11.494/07 e 11.738/08 e pareceres anteriores, o CNE/CEB aprovou o Parecer n. 9/2009, que trata da revisão da Resolução n. 3/97 e da Resolução n.2/2009, e fixa as novas diretrizes para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da Educação Básica. Dessa maneira estados e municípios devem criar ou reformular os planos de carreira dos profissionais da Educação Básica de acordo com as recentes legislações. (CAMARGO, JACOMINI, p.159, 2011). Isto justifica o estudo sobre remuneração em cada município, no caso deste trabalho, no município de Campo Magro.

3 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO

O distrito de Campo Magro, no município de Almirante Tamandaré foi criado pela lei nº 970, de 9 de abril de 1910. Somente no ano de 1995, através da lei estadual nº 11.221, de 11 de dezembro, Campo Magro foi desmembrado do município de Almirante Tamandaré tornando-se um novo município localizado na região metropolitana de Curitiba. A instalação deu-se no dia 1º de janeiro de 1997.

A cidade tem 24.843 habitantes (IBGE, 2010), as principais atividades econômicas do município são agrícola, caracterizada pela produção familiar, a criação de animais; atividades artesanais como produção de vinho, doces, compotas, queijos e derivados do leite e artesanato utilitário, e conta com empresas moveleiras e empreendimentos comerciais, e o turismo rural. O setor de serviços representa a maior atividade produtiva, como mostra o gráfico 1.

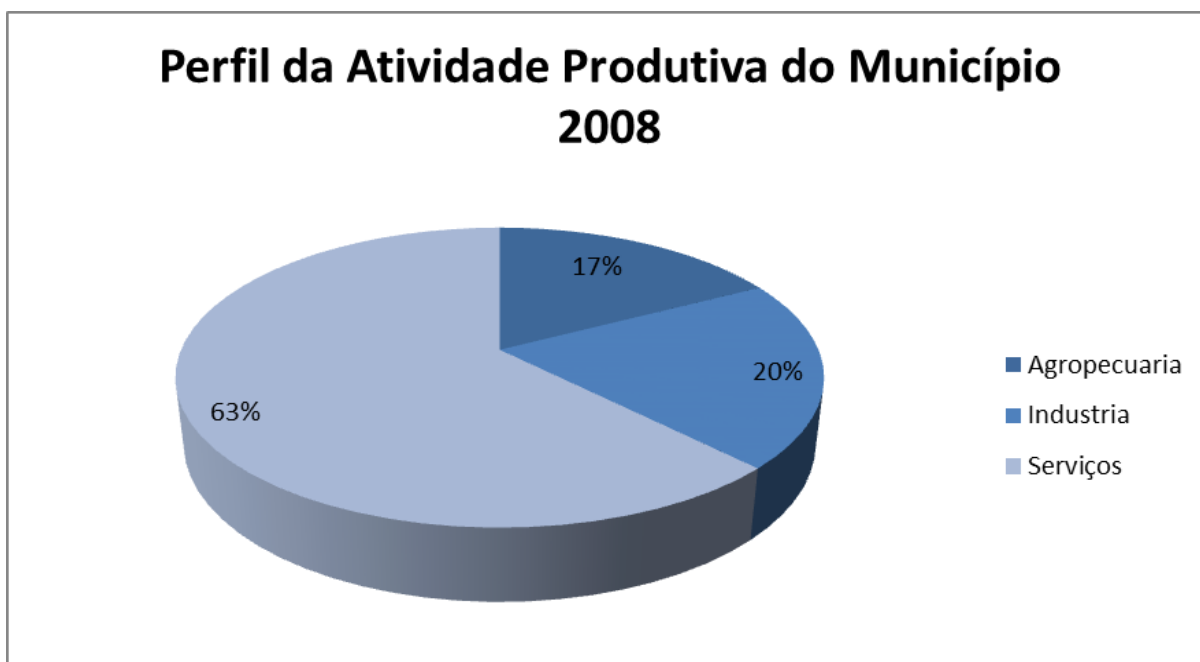


Gráfico 1: Perfil da Atividade Produtiva do Município de Campo Magro, ano 2008.

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Contas Nacionais, Produto Interno Bruto do Município 2004-2008.

A tabela 1 mostra o número de empregos formais no município que caracterizam as atividades econômicas acima descritas. É possível observar que o número de mulheres é maior apenas no setor da administração pública, onde a

maior ocupação de cargos é no setor de educação. Segundo o Censo Demográfico, no ano de 2010, no resultado da amostra referente a trabalho, em Campo Magro, 368 mulheres com 10 anos ou mais de idade, exerciam como trabalho principal a educação, e 82 homens na mesma função. (IBGE, 2010). No restante dos setores prevalece o sexo masculino, como na construção civil e serviços, como mostra a tabela 1.

IBGE Setor	Masculino	Feminino	Total	Remuneração Média
Comércio	360	147	507	1.134,43
Agropecuária	33	11	44	808,02
Constr. Civil	167	3	170	1.176,94
Serviços	693	374	1.067	1.526,77
Extr. Mineral	4	4	8	1.122,61
Ind. Transf.	772	301	1.073	1.270,04
Adm. Pública	165	480	645	1.503,48
Total	2.194	1.320	3.510	

Tabela 1: Número de empregos formais em 31 de dezembro de 2011 – Campo Magro. Fonte: RAIS/M.T. E disponível em: http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_isper/index.php

Os indicadores sociais do município mostram um índice IDH-m de 0,701, e o coeficiente de Gini, que mede desigualdade de distribuição de renda, é de 0,37. Os dados revelam que o município tem um índice de desigualdade baixo, mas é um município pobre e que depende do funcionalismo público e do setor de serviços para manter a distribuição de renda na média. Apesar do baixo índice de desigualdade de renda, ainda tem muito a superar. Seu PIB per capita a preços correntes é de 8.402,43 (IBGE, 2010).

No ano de 2012, segundo dados do Tribunal de Contas o município de Campo Magro teve um total de arrecadação da receita de R\$31.171.421,20 (valores nominais). Deste total, 10,1% são impostos próprios R\$ 3.168.332,76(valores nominais) e o restante R\$28.003.088,45 (valores nominais) que representam 89,9%

da receita total são provenientes de transferências. Assim o município depende em grande parte das receitas de transferências.

O número de alunos da rede no mesmo ano totalizou 3002 alunos matriculados, incluindo alunos matriculados na creche, pré-escola, anos iniciais do ensino fundamental, EJA presencial fundamental I e educação especial. Gerando um gasto aluno/ano no valor de R\$ 2.595,84. Um valor muito baixo em relação a escolas particulares de boa qualidade.

O total de receitas destinadas ao FUNDEB gerado pelo total das receitas foi de 108,89% em relação à previsão orçamentária. No entanto, o município recebeu de retorno do FUNDEB o percentual de 86,48% do que havia previsto no orçamento. Ainda assim teve um ganho de recursos do FUNDEB de 22,96% das receitas de outros municípios ou estado¹.

A rede municipal de ensino possui nove escolas de pré-escola e séries iniciais do ensino fundamental, e três centros de educação infantil que atendem do berçário à pré-escola. Conta com 127 professores e educadores infantis concursados. (IBGE, 2010).

3.1 PLANO DE CARREIRA

O Estatuto e Plano de Cargos e Salários do Profissional da Educação do município de Campo Magro atual estão definidos na Lei municipal nº. 540/2009. Esta lei de 2009 foi uma mudança no antigo estatuto do magistério e significou um avanço para a valorização dos professores. Um dos avanços foi que a lei instituiu uma Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Profissional da Educação Municipal, objetivando orientar a implantação e operacionalização do Plano de Carreira.

§1º - A Comissão de Gestão, com composição paritária, será presidida pelo Secretário Municipal de Educação e integrada por representantes das Secretarias Municipais: da Educação, de Administração, de Finanças e Profissionais da

¹ No entanto, ao calcular dados fornecidos pela tabela do tribunal de Contas do Estado do Paraná, os valores divulgados pelo site são maiores que os resultados calculados. Ficando a questão se há algum problema na distribuição do Fundo.

Educação indicados pelos seus pares, com mandato definido por um ano, com o objetivo de acompanhar e exigir o cumprimento dos preceitos legais nele estabelecidos. (CAMPO MAGRO, 2009)

O ingresso na carreira para o cargo de professor na classe inicial se faz no Nível NSP da tabela de vencimentos. A Carreira do Profissional da Educação tem como princípios básicos aqueles estabelecidos no artigo 30 desta lei:

- I – Ingresso mediante aprovação em concurso público de provas e títulos;
- II - reconhecimento da importância do profissional da Educação por meio de progressão funcional por critérios de desempenho, habilitação e formação profissional;
- III – qualificação e formação continuada com remuneração digna e condições adequadas de trabalho;
- IV – liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais da Democracia;
- V – gestão democrática das instituições da Rede Municipal da Educação Básica do município, mediante consulta à comunidade escolar, por meio de eleições para a escolha dos diretores dos estabelecimentos de ensino;
- VI – crescimento na carreira, através da promoção nos níveis e da progressão nas classes;
- VII - período reservado na carga horária de trabalho do Profissional da Educação para estudos, planejamento e avaliação, 1/5 da carga horária;
- VIII – vaga fixa conforme padrão e disponibilidade de instituições de acordo com critérios pré-estabelecidos em portaria da Secretaria de Educação do Município de Campo Magro (SEDUC). (CAMPO MAGRO, 2009).

O Estatuto inclui os artigos referentes a forma das vagas ~~que estabelecem~~ que os profissionais concursados assumem:

Art. 18 – Vaga Fixa (VF) é a concessão da administração para que o Profissional da Educação lotado na SEDUC, preste serviço em determinada unidade da Rede Municipal de Ensino, obedecida a ordem de classificação em concurso de remanejamento.

Art.19 – Vaga Transitória (VT) é a concessão da administração para que o Profissional da Educação, detentor de vaga fixa em unidade administrativa da SEDUC preste serviço a convite, em exercício de Função Gratificada, Cargo em Comissão ou Cargo

Eletivo da Secretaria Municipal da Educação ou em outra unidade administrativa da SEDUC.

Art.20 – Vaga Substituta (VS) é a concessão da administração para que o Profissional da Educação, lotado na SEDUC, substitua o detentor da vaga fixa (VF) ou vaga transitória (VT), conforme o artigo anterior ou afastamento igual/superior a 120 (cento e vinte) dias concedido na forma da legislação, obedecidos todos os requisitos do remanejamento por classificação.

Art.21 – Vaga Provisória (VP) é a concessão da administração para que o Profissional da Educação, lotado na SEDUC, ocupe vaga em qualquer das instituições no período de cumprimento do estágio probatório ou a pedido do servidor, enquanto aguarda vaga fixa (VF) na instituição no decorrer do ano letivo. (CAMPO MAGRO, 2009).

Isto significa para a vida profissional do professor a oportunidade de ocupar determinada vaga em instituições de ensino no município sem correr o risco de perder sua vaga por questões pessoais ou políticas, ou ocupar vagas como substituto sem perder sua vaga fixa.

Quanto a composição do plano de carreira para os profissionais professores, serão atribuídos 3 (três) níveis: I – NEP que caracteriza o Nível em Extinção formado por professores com habilitação inferior à exigida para início da carreira; II –NSP é o Nível Superior de acordo com a formação exigida em legislação específica para a carreira de magistério e III – NPP definido como Nível de pós-graduação com formação exigida em legislação específica para a carreira de magistério.

A classe na tabela de vencimentos é determinada pela posição identificada por letras em ordem crescente de A a L, correspondente ao acréscimo horizontal, dentro de cada nível.

A Lei define ainda no artigo 33 incisos I e II, para o exercício do cargo de direção é necessário curso superior, experiência de 5 anos de docência no município, e atenda a regulamentação da lei específicos para eleição do cargo; e para os cargos de coordenação, planejamento, supervisão e orientação educacional a formação exigida é o Curso de Pedagogia ou equivalente, ou Curso de Licenciatura Plena numa das áreas do conhecimento com pós-graduação específica para atuação numa das áreas da Pedagogia, reconhecidas pelo MEC.

O artigo 36 determina que o professor que se encontrar em estágio probatório na data da entrada em vigor do decreto de enquadramento, será posicionado na

classe A, do Nível NSP, tendo avanço imediato para a classe B ao concluir o estágio probatório.

Dos Cargos, Níveis e classes da carreira, mantém a estrutura da lei anterior, dividindo os cargos em Níveis de acordo com a titulação acadêmica e dividida em dois grupos: I - Quadro especial em extinção, Nível EP (NEP) é constituído de níveis que a habilitação não se encontra mais na legislação vigente ou é inferior à escolaridade mínima prevista para os titulares de cargos do quadro permanente; e II – Quadro permanente que é composto pelos Níveis: I – Nível SP (NSP) que é integrado pelos professores com escolaridade superior; II - Nível PP (NPP) é integrado pelos professores com curso de Licenciatura Plena, mais curso de pós-graduação *lato sensu* voltado para a Educação Básica com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas. Cada Nível é composto por 12 (doze) classes, com acréscimo de 3% (três por cento) de uma classe para outra, na linha do avanço horizontal. (CAMPO MAGRO, art. 49, 2009).

§1º - O crescimento horizontal será ofertado aos integrantes dos quadros especial e permanente observado o interstício de vinte e quatro meses de efetivo exercício em funções do magistério.

§2º - O crescimento horizontal será concedido se o Profissional da Educação atingir os critérios estabelecidos para a progressão, podendo avançar até duas classes mediante avaliação de títulos e desempenho, entre outros critérios determinados em regulamento próprio. (CAMPO MAGRO, 2009).

A progressão na carreira se dará de forma vertical e horizontal. O crescimento vertical ocorrerá nos meses de fevereiro e agosto, para avanços do professor ao nível NSP ou para o nível NPP, dentro da mesma classe de atuação, com salário atualizado no mês subsequente. O percentual de acréscimo para os professores será de : I – 35% (trinta e cinco por cento) entre os níveis NEP e NSP; II – 10% (dez por cento) entre os níveis NSP e NPP.

A remuneração definida pelo artigo 67 da lei determina que corresponda ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontre o professor, conforme a tabela de vencimentos com acréscimo das vantagens a que fizer jus. O vencimento básico é o fixado para o nível e classe de enquadramento, e todos os acréscimos a que tiver direito com exceção da função gratificada, serão

calculados sobre o vencimento básico do nível e classe em que se encontram. (CAMPO MAGRO, 2009).

O artigo 68 estabelece a aplicação dos seguintes coeficientes sobre o valor do vencimento básico da carreira referente às classes da Carreira do Profissional da Educação: “É fixado em \$566,42 (quinhentos e sessenta e seis reais e quarenta e dois centavos) o valor do vencimento básico do cargo do professor, para uma jornada de 20 (vinte) horas semanais.” (CAMPO MAGRO, 2009)

A seguir a tabela 2 com os coeficientes sobre o valor do vencimento básico da carreira.

Classe 1 = 1,00	Classe 2 = 1,03	Classe 3 = 1,06
Classe 4 = 1,09	Classe 5 = 1,13	Classe 6 = 1,16
Classe 7 = 1,19	Classe 8 = 1,23	Classe 9 = 1,27
Classe 10 = 1,30	Classe 11 = 1,34	Classe 12 = 1,38

Tabela 2 – Coeficientes sobre o valor básico da Carreira dos professores do Município de Campo Magro. Fonte: Estatuto e Planos de cargos e Salários do Profissional da Educação do Município de Campo Magro. Lei complementar nº 540/2009.

O valor dos vencimentos que correspondem aos níveis da Carreira do Profissional da Educação será obtido através da aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento de cada classe: do cargo do professor – Nível EP-1,00; II – Nível SP – 1,35 e III – Nível PP – 1,49.

É possível compreender que se o profissional cumprir suas funções como determina a Lei, avançará até o final da carreira em 24 anos, ou em 12 anos se subir duas classes por vez. No entanto, o estatuto não define quais são os critérios de avaliação de títulos e desempenhos para a progressão na carreira no crescimento horizontal, ficando a encargo de uma regulamentação própria para este fim, que a cada ano em que há um avanço horizontal segue uma determinação. No entanto, essa regulamentação própria não especifica quais são os critérios e títulos a serem utilizados e como mudam a cada data de progressão, dificulta aos Profissionais de Educação saber quais os critérios e quantidades de títulos serão necessários quando houver a data para avanço.

Os Profissionais da Educação além do vencimento inicial farão jus à percepção de vantagens pecuniárias: I- gratificações; II – Adicional por tempo de serviço; III – Adicional pelo exercício de docência na Educação Especial; IV- Indenização de transporte; V- vale alimentação; VI - plano odontológico e de saúde. (CAMPO MAGRO, 2009). Porém, desde o ano de 2008 os profissionais não recebem o vale alimentação garantidos pelo estatuto.

Quanto aos recursos, o município aplicará 60% (sessenta por cento) dos recursos provenientes do FUNDEB para a remuneração dos Profissionais da Educação em efetivo exercício do magistério, e as despesas decorrentes da aplicação da lei do FUNDEB correrão à conta dos recursos consignados no orçamento municipal. (CAMPO MAGRO, art. 76 e art.77, 2009).

O estatuto ainda define, no art. 79 que anualmente, a Secretaria de Educação juntamente com a Comissão de Gestão do Plano de Cargos e Salários dos Profissionais da Educação, fará no primeiro semestre de cada ano estudos de viabilidade econômica e impacto financeiro, verificando a possibilidade de reajuste salarial para os profissionais do magistério. (CAMPO MAGRO, 2009). Para tanto, devem fazer o reajuste salarial anual como determina a Lei do PSPN. Como determina a lei o reajuste salarial anual ocorre, porém, no ano de 2011 o valor só foi repassado no mês de novembro sem que os professores recebessem o valor retroativo devido, o que posteriormente incentivou os funcionários a uma greve de 10 dias no início do ano de 2012, greve esta que reivindicava o reajuste anual e o pagamento dos valores retroativos.

Quanto a Comissão de Gestão do Plano de cargos e Salários efetivamente ocorrem reuniões para discussão do estatuto de cargos e salários; e estudos sobre os impactos financeiros e sobre a viabilidade dos reajustes anuais, no entanto, os responsáveis da secretaria de educação apenas repassam valores e impõem suas determinações sem que a comissão de fato possa modificar algo.

3.2 AS CONDIÇÕES DE VENCIMENTO DOS PROFESSORES EM CAMPO MAGRO

A luz do debate sobre o Estatuto e Plano de Cargos e Salários do Profissional da Educação do município e considerando as condições de desenvolvimento municipal expressas na arrecadação de impostos e indicadores sociais, passaremos a analisar as condições de vencimento dos professores de Campo Magro. Para isto observe-se a primeira coluna expressa na tabela 3, que define as classes e níveis da tabela de vencimentos para o cargo profissionais do magistério para 20 (vinte) horas semanais. Onde o N1 caracteriza o nível de estágio probatório. N1.1 é integrado pelos profissionais com magistério nível médio. O N2 para profissionais com escolaridade superior compreendendo, normal superior; licenciatura plena em Pedagogia, com habilitação para Educação Infantil e para as séries iniciais do Ensino Fundamental; licenciatura plena em uma das áreas do conhecimento da Educação Básica, precedida de formação de magistério de nível médio. N3 Integrado por profissionais com curso superior de licenciatura plena, acrescido de curso de pós-graduação *lato sensu* voltado para a Educação Básica, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

Durante a carreira o profissional poderá avançar de níveis e classes segundo determina a Lei do Estatuto de Cargos e Salários do Profissional a Educação. Após a conclusão do estágio probatório o profissional será submetido a avaliações anuais ou bienais de desempenho nos termos de regulamento próprio, conforme determinação da Secretaria de Educação Municipal com objetivo de promoção na carreira para crescimento horizontal.

Para avanço horizontal entende-se a progressão de uma classe para outra dentro do mesmo nível, mantido um percentual e 3% (três por cento) conforme a tabela de vencimentos, observando-se a qualidade de trabalho, exercício de funções relevantes, disciplina e qualidade, interesse e cooperação no trabalho, assiduidade e pontualidade e relação humana no trabalho. A avaliação de desempenho e a aferição da qualificação serão realizadas com critério definido por regulamentação própria. (CAMPO MAGRO, 2006). Fica evidente que para a progressão horizontal o profissional necessita de um bom desempenho observado por uma comissão da Secretaria de Educação e pelo diretor/diretora da instituição, o que de fato não determina o desempenho real do profissional que tanto pode ser beneficiado por questões políticas e pessoais, ou prejudicado pelas mesmas questões.

O crescimento vertical é a passagem de um para outro nível imediatamente superior, observando o interstício de 6 (seis) meses, após término do estágio probatório, e acontece nos meses de junho e dezembro de cada ano, através do critério exclusivo da formação escolar do Professor para elevação ao nível superior ou pós-graduação *lato sensu*, mas dentro da mesma classe de atuação. (CAMPO MAGRO, 2006). O crescimento vertical será concedido após análise dos documentos comprobatórios de escolaridade, sendo 9 % (nove por cento) do N1 para N1; 28,5 % (vinte e oito e meio por cento) do N1 para o N2 e 10% (dez por cento) do N2 para o N3, conforme tabela 3.

É possível compreender através da tabela 3 que um profissional do magistério no município de Campo magro, no ano de 2006 iniciava sua carreira com o valor de R\$ 500,02 (quinhentos reais e dois centavos) e somente após 3 (três) anos receberia um aumento em seu vencimento inicial, e somente avançaria de nível e classe se estivesse no mês e ano correspondente a determinação para avanço. E levaria de 12 a 24 (dependendo da regulamentação para o avanço horizontal) anos para chegar ao final da tabela, caso aprovados na avaliação de desempenho, ou conforme sua capacidade de desempenho.

ANEXO I - Lei Municipal nº 416/2006													
TABELA DE VENCIMENTOS - CARGO - PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO - 20 horas semanais													
Classes Níveis	Vencimento Básico	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
N1		500,02	515,02	530,47	546,39	562,78	579,66	597,05	614,96	633,41	652,41	671,99	692,14
N1.1	480,02	545,02	561,37	578,21	595,56	613,43	631,83	650,78	670,31	690,42	711,13	732,46	754,44
N2		700,03	721,03	742,56	764,94	787,89	811,52	835,87	860,95	886,77	913,38	940,78	969,00
N3		770,03	793,13	816,93	841,43	866,68	892,68	919,46	947,04	975,45	1004,72	1034,86	1065,90

Tabela3² – Tabela de vencimentos do cargo dos Profissionais do Magistério- Município de Campo Magro- Ano 2006. Fonte: Estatuto e Planos de cargos e Salários do Profissional da Educação do Município de Campo Magro. Lei complementar nº 006/2006.

² Não obtivemos informação referente ao valor de R\$ 480,02 no nível N.1.1 antes da classe A na tabela de vencimento.

A seguir, a tabela 4 representa a tabela de vencimentos do cargo dos Profissionais do Magistério referente ao ano de 2009, onde são evidenciadas as condições de vencimentos dos professores municipais.

A tabela determina que cada nível é composto de 12 (doze) classes, conforme a tabela 3, no entanto na tabela 4 acrescentou-se a letra K, e foi retirada a letra M que havia na tabela anterior, ficando as classes denominadas pelas letras de A a L com acréscimo de 3% de uma classe para outra, que constitui a linha de progressão horizontal na carreira do professor. Os níveis são considerados na primeira coluna, e significam o avanço vertical na carreira. Para os professores serão atribuídos 3 (três) níveis, o Nível em Extinção (NEP), formado por professores com habilitação inferior à exigida para início de carreira; Nível Superior (NSP) de acordo com a formação exigida pelo Estatuto de Cargos e Salários já citada anteriormente; e o Nível de Pós-Graduação (NPP).

Na carreira do Profissional de educação no município de Campo Magro, os cargos são agrupados em níveis de acordo com a titulação acadêmica exigida para o cargo, e é dividida em dois grupos, o Quadro Especial em Extinção que é restrito ao cargo de Professor, Nível EP (NEP), onde a habilitação não está mais contemplada na legislação vigente, e o Quadro Permanente que é composto pelos níveis SP (NSP) e nível PP (NPP). (CAMPO MAGRO, 2009).

O crescimento vertical na tabela se dá mediante apresentação de documentação comprobatória de titulação de habilitação exigida, nos meses de fevereiro e agosto, através de critério exclusivo da formação escolar para elevação ao Nível Superior (NSP) ou para o Nível de Pós-Graduação (NPP). (CAMPO MAGRO, 2009.) O percentual de acréscimo descrito na tabela será de 35% (trinta e cinco por cento) entre os níveis NEP e NSP e de 10% (dez por cento) entre os níveis NSP e NPP.

Assim como na análise anterior, na tabela de 2009 o profissional de Educação em Campo Magro, necessitará de 12 a 24 anos para chegar ao final da tabela, caso consiga obter os títulos necessários para progressão. A cada ano que acontece o avanço, há uma determinação própria para a elevação, podendo o profissional avançar uma ou duas casas anualmente ou bienalmente.

O valor dos vencimentos iniciais para os profissionais da Educação em Campo Magro em qualquer nível da tabela está de acordo com a determinação da

Lei do PSPN, que determinou o valor mínimo de R\$ 950,00 para jornada de 40 horas. No entanto, a Lei não foi obedecida na íntegra quanto aos demais aspectos em que determinava, como a carga horária para hora atividade e reajuste salarial no mês de janeiro de cada ano.

ANEXO IV - Lei Municipal nº 540/2009												
TABELA DE VENCIMENTOS - CARGO - PROFESSOR - 20 horas semanais												
Classes Níveis	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
NEP	603,24	621,33	639,97	659,17	678,95	699,32	720,30	741,91	764,16	787,09	810,70	835,02
NSP	814,37	838,80	863,97	889,88	916,58	944,08	972,40	1001,57	1031,62	1062,57	1094,45	1127,28
NPP	895,80	922,68	950,36	978,87	1008,24	1038,48	1069,64	1101,73	1134,78	1168,83	1203,89	1240,01

Tabela 4 – Tabela de vencimentos do cargo dos Profissionais do Magistério- Município de Campo Magro- Ano 2009. Fonte: Estatuto e Planos de cargos e Salários do Profissional da Educação do Município de Campo Magro. Lei Municipal nº 540/2009.

Ao observar a tabela 5 a seguir em relação à tabela 4 anteriormente apresentada, a mudança ocorrida foi nos valores dos vencimentos iniciais, que significam um avanço para os Profissionais da Educação do município, e estão de acordo com a Lei do PSPN, que no ano de 2013 é no valor de R\$ 1567,00 Para uma jornada de 40 horas semanais. O grande problema do PSPN é que acaba se tornando um teto, pois como mostra a tabela os avanços na carreira se mantêm como na tabela do ano de 2009, e o reajuste do PSPN que deve ocorrer a cada início de ano apenas beneficia quem está no início da carreira, não interferindo no restante da tabela.

ANEXO I - 2013												
TABELA DE VENCIMENTOS - CARGO - PROFESSOR - 20 horas semanais												
Classes Níveis	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
NEP	783,54	807,05	830,55	854,06	885,40	908,91	932,41	963,75	995,10	1018,60	1049,94	1081,29
NSP	1057,76	1089,12	1120,46	1159,64	1190,98	1230,16	1261,50	1300,68	1339,85	1379,03	1418,21	1465,22
NPP	1167,47	1198,82	1237,99	1269,33	1308,51	1347,69	1386,17	1433,88	1473,06	1520,07	1567,08	1614,09

Tabela 5 – Tabela de vencimentos do cargo dos Profissionais do Magistério- Município de Campo Magro- Ano 2013. Fonte: Estatuto e Planos de cargos e Salários do Profissional da Educação do Município de Campo Magro.

Foi possível constatar também, após calcular cada valor correspondente na tabela de vencimentos, que esses valores não correspondem em algumas classes ao percentual de 3 % (três por cento) como estabelece o Estatuto do magistério vigente do ano de 2009. Como exemplifica a tabela 6, os valores calculados em determinados momentos ficam abaixo do que consta na tabela 5. Significando uma perda para os Profissionais da Educação no município de Campo Magro.

ANEXO I - 2013												
TABELA DE VENCIMENTOS - CARGO - PROFESSOR - 20 horas semanais												
Classes Níveis	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
NEP	783,54	807,05	831,26	856,2	881,88	908,35	935,6	963,67	992,58	1022,35	1053,02	1084,62
NSP	1057,76	1089,49	1122,17	1155,83	1190,5	1226,21	1262,99	1300,38	1339,39	1379,57	1420,95	1463,57
NPP	1167,47	1202,49	1238,56	1275,71	1313,98	1353,39	1393,99	1435,8	1478,87	1523,23	1568,92	1615,98

Tabela 6 – Projeção da Tabela de Vencimentos do Cargo dos Profissionais do Magistério de Campo Magro, a partir das regras determinadas pelo Estatuto de Cargos e Salários do município. Elaborado pelas autoras.

3.3 ANÁLISE COMPARATIVA DA SÉRIE HISTÓRICA DOS VENCIMENTOS NO PONTO INICIAL DA TABELA

Ao comparar a série histórica dos vencimentos nos anos de 2006, 2009 e 2013, no ponto inicial da tabela de vencimentos do município de Campo Magro é possível verificar na tabela 7 que, no ano de 2009, houve um aumento de aproximadamente 11% (onze por cento) no vencimento inicial dos Profissionais da Educação no município no nível NEP e um percentual de aproximadamente 16% (dezesseis por cento) nos níveis NSP e NPP, no entanto, neste mesmo período, o valor com efeito da inflação teria que ser reajustado em 17 % (dezessete por cento), sendo assim o valor do vencimento inicial no ano de 2009 está abaixo do valor corrigido pela inflação para o mesmo período.

No ano de 2013 o percentual de aumento no ponto inicial da tabela foi de aproximadamente 30% (trinta por cento) em todos os níveis, enquanto o valor corrigido da inflação no mesmo período foi de aproximadamente 26% (vinte e seis por cento), então neste caso, o aumento na tabela de vencimentos foi maior que a inflação.

Observa-se que no ano de 2009, mesmo o percentual de reajuste abaixo da inflação, o vencimento dos professores para carga horária de 20 horas estava de acordo com o valor estabelecido pelo PSPN de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) para carga horária de 40 horas (quarenta horas) para professores com formação de nível médio, e no ano de 2013 o valor do PSPN é de R\$ 1567,00 para carga horária de 40 horas (quarenta horas) semanais para professores com formação de nível médio, sendo assim o valor R\$ 783,54 determinado na tabela 7 no ponto inicial da tabela de vencimento, também está como determina a Lei do PSPN.

Dessa maneira, o pagamento do PSPN não representou avanços suficientes para a valorização do magistério no município, visto que nos três anos analisados na tabela 7, o piso já estava sendo respeitado, mesmo no ano de 2006 anterior a aprovação da Lei. No entanto, o PSPN garante um reajuste anual para os professores o que significa um ponto positivo para esses profissionais, visto que nos anos entre 2006 e 2009, 2009 e 2013 conforme tabela 7 não houve nem o reajuste anual da inflação para os professores de Campo Magro.

	2006	Atualização para 2009	2009	Atualização para 2013	2013
NEP	545,02	640,83	603,24	760,62	783,54
NSP	700,03	823,09	814,37	1030,83	1057,76
NPP	770,03	905,40	895,80	1129,51	1167,47

Tabela 7 – Tabela comparativa da série histórica dos vencimentos no ponto inicial das tabelas do município de Campo Magro nos anos de 2006, 2009 e 2013. Fonte: Tabela elaborada pelas autoras, com valores corrigidos pelo INPC de 2013.

3.4 ANÁLISE DOS COMPONENTES DE REMUNERAÇÃO A PARTIR DOS CONTRACHEQUES

A análise dos componentes de remuneração partiu da coleta de contracheques dos anos de 1997³ até 2013, de duas professoras da rede municipal de ensino de Campo Magro. Esses documentos permitem o olhar sobre a composição da remuneração e ainda uma forma de avaliar as tabelas de vencimento e a efetivação dos planos de carreira como valorização do magistério, na progressão da carreira desses profissionais.

Foi elaborada uma planilha para organização dos dados que compõem a remuneração das duas funcionárias para trabalhar com as informações contidas nos contracheques. Mas para comparação da efetivação dos planos de carreira nos ativemos aos dados a partir de 2006 por termos acesso somente as tabelas a partir desse período.

Primeiramente a análise foi relativa ao vencimento inicial contidos nos contracheques, com valores da inflação corrigidos para o ano de 2013. Foi possível constatar que no ano de 2006 a funcionária 1 que tinha a formação em nível superior com especialização, estava no nível N3/ classe “H” e por isto o vencimento inicial era

³ 1997 foi o ano da Emancipação Política do Município.

R\$ 947,04. Observe que no ano de 2009 a mesma funcionária estava no ponto/ classe “G” na tabela de vencimento, com valor do vencimento inicial R\$ 1065,62 abaixo do valor estabelecido na tabela 4 que determinava o vencimento inicial neste ponto em R\$ 1069,64. Nos anos de 2010, 2011 e 2012 os valores do vencimento inicial da funcionária não constavam na tabela de vencimentos do ano de 2009. (tabela 4). Apenas no ano de 2013, a mesma funcionária estava no nível NPP da tabela de vencimento, na classe “K” e por isto seu vencimento inicial é de R\$ 1567,08, como determina a tabela 5.

O mesmo ocorreu com a funcionária 2 que no ano de 2006 tinha formação em nível superior, estava no nível N2/ classe “ I”, com valor inicial de R\$ 886,77. Observe que no ano de 2009 a funcionária estava no nível NSS/ classe “H” com vencimento inicial de R\$ 997,72, abaixo do valor determinado na tabela 4. Nos anos de 2010, 2011 e 2012 seu vencimento inicial não estava de acordo com os valores estabelecidos na tabela 4. Somente no ano de 2013 a funcionária se manteve no mesmo nível/ classe “K” da tabela, com vencimento inicial R\$ 1418,21.

Sendo assim, observamos que as funcionárias voltaram uma classe ao se enquadrarem na tabela de vencimentos do ano de 2009 e tiveram uma perda nos vencimentos iniciais nos anos em que a tabela 4 esteve em vigência até o ano de 2013 em que entrou em vigor a nova tabela de vencimentos.

VENCIMENTO / ATUALIZAÇÃO		VENCIMENTO / ATUALIZAÇÃO	
Funcionária '1'		Funcionária '2'	
2006	947,04	2006	886,77
Atualização	1386,3	Atualização	1274,62
2007	947,04	2007	886,77
Atualização	1321,33	Atualização	1237,24
2008	975,45	2008	913,38
Atualização	1271,43	Atualização	1190,51
2009	1065,52	2009	997,72
Atualização	1329,7	Atualização	1245,09
2010	1097,49	2010	997,72
Atualização	1321,92	Atualização	1189,42
2011	1097,49	2011	997,72
Atualização	1232,04	Atualização	1108,5
2012	1264,08	2012	1149,17
Atualização	1344,09	Atualização	1209
2013	1567,08	2013	1418,21

Tabela 9 – Tabela de vencimento com valores de inflação corrigidos para o ano de 2013. *Fonte: Contracheques. Elaborada pelas autoras.*

Posteriormente tomamos por análise a remuneração das funcionárias, que é composta pelo valor do vencimento inicial acrescido de demais bonificações, que no caso das funcionárias são quinquênio, indenização/vale transporte, gratificação, diferença salarial, abono familiar, adiantamento 13º salário, PASEP e 2º porte efetivo. Para esta análise usamos uma série histórica mais ampla.

Verificamos que a funcionária 1 entre os anos de 1997 a 2013 teve sua remuneração composta principalmente pelo vencimento inicial, e os aumentos são relativos às progressões nas tabelas de vencimento, nos períodos em que sua remuneração teve aumento significativo foi determinado por gratificações, nos anos de 2004, 2011 e 2012 como mostra a tabela 10. No ano de 2013 sua remuneração teve uma diferença salarial determinada pela lei municipal 792/13 que corrigiu os valores retroativos desde o ano de 2011 após uma greve sobre o PSPN.

REMUNERAÇÃO								
Funcionária '1'								
Ano	Vencimento	Quinquênio	Inden. Tranp./ Vale Transporte	Gratificação	Diferença Salarial	Abono Familiar	Adiant. 13º Salário	Total
1997	217,97			32,06	10,9	10,8		271,73
1998	255	12,75	30			10,8		308,55
1999	280,5	14,03	30,2			11,88	147,26	483,87
2000	294,3	14,72				9,58		318,6
2001	294,3	29,43				10,31		334,04
2002	354,47	35,45	42,11		25,51			457,54
2003	496,26	49,63	42,11					588
2004	526,48	52,65	63,16	450*				1092,29
2005	770,24	77,02	64					911,26
2006	947,04	142,06	67,2					1156,3
2007	947,04	142,06	67,2					1156,3
2008	975,45	146,32	67,2					1188,97
2009	1065,52	159,83	90,63					1315,98
2010	1097,49	164,62	90,63					1352,74
2011	1097,49	219,5	110	191,17				1618,16
2012	1264,08	252,82	117,15	213,77				1847,82
2013	1567,08	313,42			363,6			2244,1

Tabela 10 - Tabela referente à remuneração da funcionária 1 no período entre 1997 e 2013. *Fonte: Contracheques.* Elaborada pelas autoras.

A tabela 11 refere-se à remuneração da funcionária 2, que ao contrário da funcionária 1, no mesmo período⁴ teve sua remuneração composta principalmente por gratificações e apenas em 4 (quatro) anos desse período sua remuneração foi composta principalmente pelo vencimento inicial. Assim, foi possível compreender que a remuneração dos Profissionais da Educação em Campo Magro é composta em sua totalidade pelo vencimento inicial, fazendo que os profissionais deixem a sala de aula por cargos com gratificação, como é caso da funcionária 2 que na maioria do período investigado esteve em cargo de comissão com gratificação.

⁴ Os contracheques analisados foram do período entre 1998 e 2013.

REMUNERAÇÃO								
Funcionária '2'								
Ano	Vencimento	Quinquênio	FGD - Porte 2/Efetivo	Gratificação	Diferença Salarial	Abono Familiar	Adiant. 13º Salário	Total
1997								
1998	255	12,75		255*		10,8		533,55
1999	280,5	14,03		280,5*			238,64	819,77
2000	294,3	29,43		294,30*		9,58		634,23
2001	341,22	34,12	350	341,22				1066,56
2002	365,11	36,51	350	365,11	26,28			1143,01
2003	364,11	36,51		365,11				766,73
2004	488,05	54,23	54,23					596,51
2005	721,22	108,18						829,4
2006	886,77	133,02						1019,79
2007	886,77	133,02						1019,79
2008	913,38	137,01		913,38				1963,77
2009	997,72	149,66	600,04					1747,42
2010	997,72	199,54	600,04					1797,3
2011	997,72	199,54	600,04					1797,3
2012	1149,17	229,83	900					2279
2013	1418,21	283,64			322,85			2024,7

Tabela 11 - Tabela referente à remuneração da funcionária 2 no período entre 1998 e 2013. *Fonte: Contracheques.* Elaborada pelas autoras.

Verificamos que o aumento da remuneração das funcionárias ao longo do período analisado refere-se principalmente a gratificações e ao tempo de serviço. Mas foi possível perceber ainda a partir das tabelas de vencimento uma estagnação na remuneração das funcionárias e que os movimentos dos aumentos nas tabelas dependem de cada profissional conforme os avanços na tabela de vencimento.

Ao analisar a diferença entre remuneração e vencimento nos contracheques é possível perceber que a rede de ensino de Campo Magro quando utiliza de gratificações e adicionais no salário possui uma melhora na remuneração que posteriormente refletirá na aposentadoria dos Profissionais. No entanto, em sua maioria a remuneração é composta pelo vencimento inicial das tabelas, e o que está determinado nas tabelas de vencimento em determinados períodos não consta nos contracheques, ou está abaixo do que deve ser realizado, como foi observado nos casos exemplificados.

Assim, observa-se que a prefeitura não está pagando corretamente o que determina a tabela de vencimentos em alguns períodos analisados e não está havendo uma fiscalização quanto ao cumprimento da tabela, e como consequência

as progressões previstas no Plano de Cargos e Salários não estão sendo cumpridas como determina a lei.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa monografia teve como objetivo pesquisar os impactos e perspectivas que as Políticas de Fundos e o PSPN trouxeram para a remuneração dos professores das séries iniciais do Ensino Fundamental na rede municipal de Campo Magro, fazendo um resgate histórico a respeito do magistério público e das políticas de Fundos no país a partir das expectativas que trouxeram para a melhoria da remuneração docente.

Partindo da questão da remuneração como agente primordial na valorização do magistério, o debate a este respeito é recente na legislação do nosso país, pois surge apenas na década de 80, por isso tomamos como ponto de partida a Constituição Federal de 1988, onde detectamos os principais mecanismos legais que relacionam a valorização do magistério à remuneração, sendo as leis que regulamentaram a LDB, o FUNDEF, o FUNDEB e a lei do PSPN.

A LDB nº 9.394/1996 trouxe importantes contribuições aos docentes, identificando quem são os profissionais da educação escolar básica; como promover a valorização dos profissionais da educação estabelecendo a construção de estatutos do magistério e planos de carreira para o magistério público, representando um importante avanço para os docentes por se tratar de uma forma de garantir aos profissionais a não estagnação na carreira, no caso desses estatutos e planos de carreira se efetivar.

O FUNDEF reforçou o que havia sido estabelecido na LDB e apresentou uma inovação na estrutura do financiamento público no país, subvinculando uma parcela de recursos para a educação no Ensino Fundamental. O FUNDEB continuou reforçando o estabelecido pela LDB, mas passou a subvincular uma parcela de recursos para toda a educação básica e fez menção à remuneração docente ao instituir o Piso Salarial Profissional Nacional, com a determinação de seu cumprimento até 31 de agosto de 2008. E a lei do PSPN que definiu um valor mínimo determinado como Piso Salarial para Profissionais do magistério público na

educação básica, construção de Planos de carreira e Estatutos para os municípios que o tivessem. Estabeleceu ainda que o valor do Piso deverá ser reajustado anualmente no mês de janeiro, tendo como base de cálculo o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno e o mecanismo de reajuste remete-se ao FUNDEB. Mesmo considerando-se a lei do Piso um dos mais importantes avanços para os Profissionais da Educação pública, um problema encontrado na lei é de que o Piso pode acabar tornando-se um teto, visto que o reajuste é considerável apenas para o início da carreira docente, não sendo obrigado as administrações reajustar o mesmo percentual no decorrer da carreira, ou seja, os vencimentos dos profissionais do magistério, seja no início ou final de carreira podem não ser corrigidos proporcionalmente ao valor do PSPN.

No município de Campo Magro, constatamos uma tentativa em cumprimento da Lei do PSPN, que passou a vigorar no município apenas no ano de 2011, e no ano de 2013 uma nova tabela de vencimentos entrou em vigor no mês de julho. Através das análises dos contracheques e estatuto de Cargos e Salários do município ficou evidente que em determinados períodos os vencimentos iniciais das funcionárias estavam abaixo do estabelecido como vencimento inicial da tabela de vencimentos do município. E que a remuneração basicamente é composta pelo vencimento inicial das profissionais, havendo uma necessidade de assumir cargos com gratificações para que a remuneração seja mais atraente, e posteriormente possam ter uma aposentadoria com maiores valores, visto que no município a aposentadoria é baseada na remuneração e não no vencimento inicial.

É evidente que a falta de fiscalização no município quanto ao cumprimento das leis favoreça que a administração municipal demore em cumprir o que determinadas leis exigem. Como é o caso da demora na implantação da lei do Piso e pagamento abaixo do determinado nas tabelas de vencimento municipal.

Outra questão importante é a ausência de políticas referentes à reposição inflacionária sobre a remuneração dos professores, como foi constatado na análise histórica sobre o ponto inicial das tabelas de vencimento, o que reflete como diz SUBIRÁ (2012) “na corrosão da remuneração e seus impactos sobre as tabelas salariais e os planos de carreira.”.

Assim, concluímos que a lei do PSPN quanto a valorização do profissional da educação não impactou no município de Campo Magro, visto que desde o ano de

2006 o município já pagava aos profissionais de educação o valor acima do que determina a lei do PSPN. Dessa maneira a profissão no município é pouco atrativa, sendo necessário que as políticas educacionais municipais preocupem-se em incentivar e manter seus profissionais de educação, com políticas de valorização financeira que é uma questão necessária para atrair os profissionais, e um fator fundamental na construção de uma educação de qualidade em nosso país.

REFERENCIAS

ALVES, Thiago. PINTO, José Marcelino de Rezende. **Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte.** Caderno de Pesquisa - V.41 N.143. MAIO/AGO 2011.

ARELARO, Lisete. **FUNDEF: Uma avaliação preliminar dos dez anos de sua implantação.** In: ANPED 30ª Reunião Anual. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/reunioes/30ra/index.htm>>. Acesso em: 20/09/2013.

BRASIL. Constituição (1891). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao91.htm> Acesso em: 02/06/2013.

_____. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm> Acesso em: 02/06/2013.

_____. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Constituicao/Constitui%C3%A7ao46.htm>>. Acesso em: 02/06/2013.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 02/06/2013.

BRASIL. *Ementa Constitucional nº 14, 1996.* Modifica os artigos 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/pdf/e1496.pdf>>. Acesso em: 07/09/2013.

_____. *Ementa Constitucional nº 19, 1998.* Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da administração pública, servidores e agentes públicos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e da outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm>. Acesso em: 01/09/2013.

BRASIL, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Campo Magro.** Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/xtras/perfil.php?codmun=410425&search=parana|campo-magro>>. Acesso em: 12/08/2013.

BRASIL. *Lei nº 4.024/61, 20 de dezembro de 1961.* Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, 1961. Disponível em:

<<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=102346>>. Acesso em: 02/06/2013.

_____. *Lei nº 5.692*, de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus. Brasília, 1971. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5692.htm>. Acesso em 02/06/2013.

_____. *Lei nº 8.112*, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 21/09/2013.

_____. *Lei n. 9.394*, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, 1996. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/tvescola/leis/lein9394.pdf>>. Acesso em: 02/06/2013.

_____. *Lei nº 9.424*, 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do magistério. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9424.htm>. Acesso em: 07/09/2013.

_____. *Lei n. 11.494*, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo Nacional de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb. Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm>. Acesso em: 07/09/2013.

_____. *Lei n. 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. Brasília, 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/ lei/l11738.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm)>. Acesso em: 02/06/2013.

CAMARGO, Rubens Barbosa de. JACOMINI, Márcia Aparecida. **Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais.** *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*. Ano 14 - n. 17 - julho 2011 - p. 129-167.

CAMARGO, Rubens Barbosa de *et al.* **Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial.** *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*– v.25, n.2, p. 341-363, mai./ago. 2009.

CAMPO MAGRO, Prefeitura Municipal. **Histórico do município.** Disponível em: <<http://www.campomagro.pr.gov.br/nosso-municipio>>. Acesso em: 12/08/2013.

_____, Prefeitura Municipal. **Nosso município- Estatuto dos Servidores Municipais**. Disponível em: <<http://www.campomagro.pr.gov.br/nosso-municipio>>. Acesso em: 27/06/2013.

CAMPO MAGRO. *Lei Complementar n.º 006/2006*. Dispõe sobre o Estatuto e sobre o Plano de Cargos e Salários do Profissional da Educação do Município de Campo Magro. 2006.

_____. *Lei Municipal n.º 540/2009*. Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Salários do Profissional da Educação do Município de Campo Magro. 2009.

GODOY, Marina de. **As condições de Remuneração dos Professores quadro próprio do Magistério (QPM) da Rede Estadual de Ensino no Estado do Paraná**. - Curitiba, 2011.

_____. Revista Educação. Disponível em: <<http://revistaeducacao.uol.com.br/textos/107/salarios-dos-professores-279028-1.asp>>. Acesso em 21/10/2013.

_____. Manual de Orientação : FUNDEF - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de valorização do magistério. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/mo.pdf> >. Acesso em : 27/10/2013.

PINTO, José Marcelino de Rezende. **A política recente de fundos para o financiamento da educação e seus efeitos no pacto federativo**. *Edu. Soc.*, Campinas, vol. 28, n. 100 - Especial, p. 877-897, out. 2007.

SILVA, Edna Lúcia da. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação. Ester a Muszkat Menezes**, - 3^a. Ed. Ver. Atual. - Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

SUBIRÁ, Juliana Aparecida Alves. **Um panorama da remuneração inicial dos professores nos municípios do primeiro anel metropolitano de Curitiba: Configurações, impasses e perspectivas**. – Curitiba, 2012.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ. **Relatório da execução orçamentária**. Curitiba, 2012. Disponível em: <<http://www.tce.pr.gov.br>> Acesso em: 06/06/2013.