

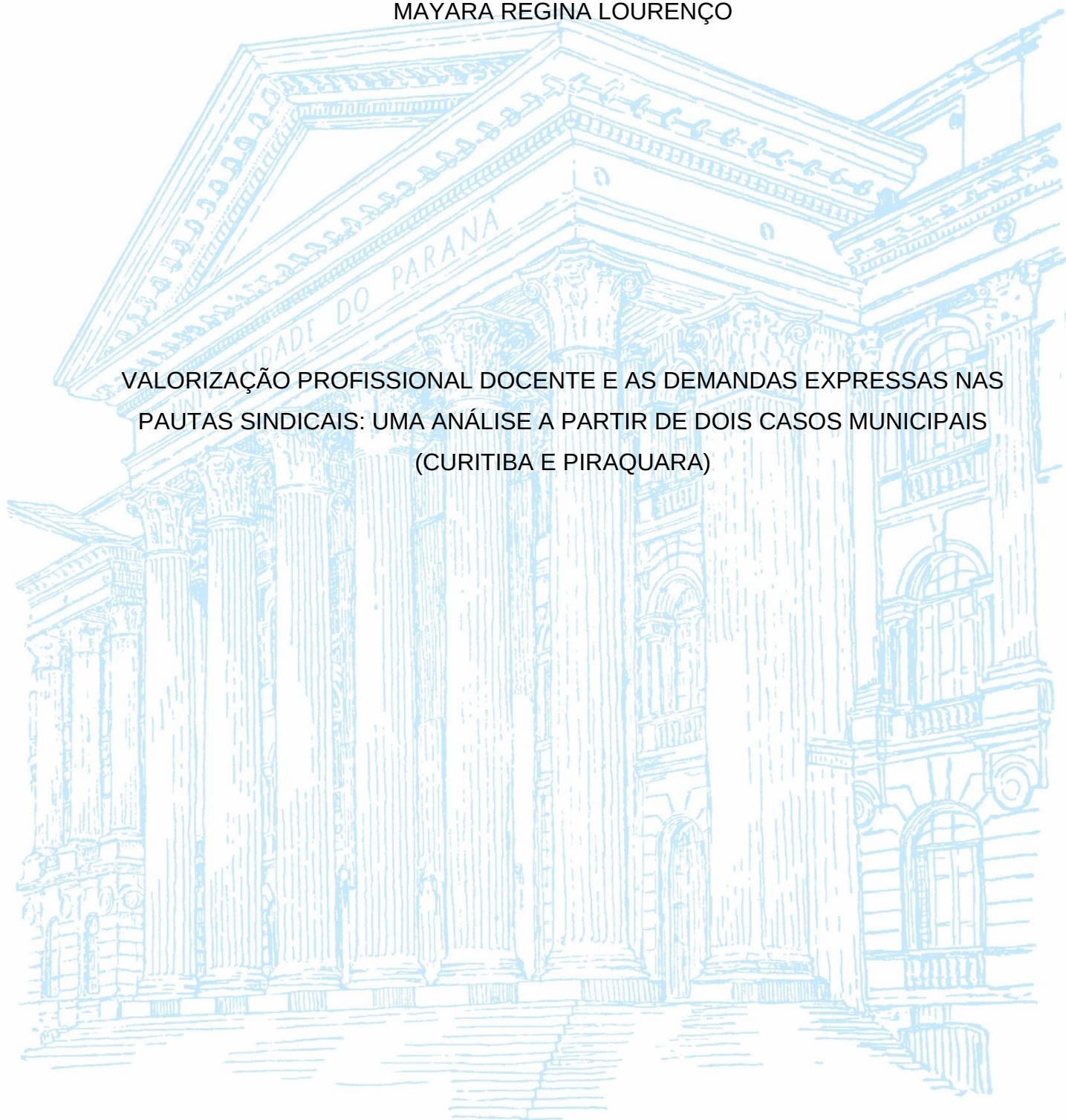
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

MAYARA REGINA LOURENÇO

VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE E AS DEMANDAS EXPRESSAS NAS
PAUTAS SINDICAIS: UMA ANÁLISE A PARTIR DE DOIS CASOS MUNICIPAIS
(CURITIBA E PIRAQUARA)

CURITIBA

2020



MAYARA REGINA LOURENÇO

VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE E AS DEMANDAS EXPRESSAS NAS
PAUTAS SINDICAIS: UMA ANÁLISE A PARTIR DE DOIS CASOS MUNICIPAIS
(CURITIBA E PIRAQUARA)

Monografia/TCC apresentada ao curso de Graduação em Pedagogia, Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de licenciada em Pedagogia.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Andréa Barbosa Gouveia

CURITIBA
2020

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar quero agradecer a Prof^a Dr^a Andréa Gouveia, que me orientou nesta monografia com muita paciência e carinho. Gostaria de dizer que me sinto privilegiada por ter tido a oportunidade de aprender tanto com uma professora tão presente e que se dedica tanto a luta política pela educação. Expresso aqui a minha gratidão, admiração e carinho.

Em seguida, agradeço a minha família que esteve me apoiando em todos os anos do curso, me ouvindo e auxiliando no que foi possível. Com a ajuda de vocês pude ir mais longe.

Agradeço também ao Bruno, meu namorado, que me apoiou imensamente e sempre esteve disponível para ajudar. Suas contribuições foram preciosas.

Por último, agradeço a cada professor e professora que estiveram presentes em minha trajetória, doando um pouco de suas vidas à profissão docente e inspirando a pessoa que sou hoje.

“Que tempos são estes, em que temos que defender o óbvio?”

Bertolt Brecht

RESUMO

Esta pesquisa se propõe a analisar quais são as demandas por Valorização expressas nas Pautas de Reivindicação sindicais do Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba e da Associação dos Professores Municipais de Piraquara, de 2016 a 2020. A valorização dos profissionais da educação é um princípio constitucional, e tema de diversas leis como o FUNDEB, PSPN e o PNE de 2014, contudo ainda é cercado por embates políticos. O objetivo desta pesquisa é analisar quais dimensões e valorização estão expressas como demandas nas pautas sindicais nos municípios de Curitiba e Piraquara, considerando o cenário de crise econômica e social no país. Para tal análise foi realizada a caracterização das condições de financiamento da educação de cada município, caracterização das condições de trabalho, caracterização das duas entidades sindicais, análise documental das Pautas de Reivindicação relativas à Remuneração e Carreira, considerando o cenário de crise econômica e a análise das Pautas de Reivindicação relativas à valorização da profissão docente, no contexto social. A metodologia empregada foi a revisão de literatura da produção acadêmica sobre os temas de Valorização, Financiamento da Educação e Sindicalismo Docente, análise dos dados do Sistema de Informação Sobre Orçamento Público em Educação (SIOPE) relativos ao financiamento da educação nos municípios, análise dos dados do Censo Escolar sobre a composição do quadro de docentes e a análise documental das Pautas de Reivindicação. Como principal resultado, foi possível identificar que as demandas por valorização que mais aparecem nas Pautas de Reivindicação dizem respeito à Carreira, Remuneração, Condições de Trabalho e Saúde e Previdência.

Palavras-Chave: Políticas Educacionais. Valorização do Magistério. Sindicalismo Docente.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - OCORRÊNCIA DE REIVINDICAÇÕES POR FORMAÇÃO, CONCURSO PÚBLICO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DE 2016 A 2019	68
GRÁFICO 2 - OCORRÊNCIA DE REIVINDICAÇÕES POR CONDIÇÕES DE TRABALHO E SEGURANÇA DE 2016 A 2019.....	70
GRÁFICO 3 - OCORRÊNCIA DE REIVINDICAÇÕES POR GESTÃO DE SISTEMA, GESTÃO DEMOCRÁTICA, INFRAESTRUTURA E FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO DE 2016 A 2019.....	72
GRÁFICO 4 - OCORRÊNCIA DE REIVINDICAÇÕES POR SINDICATO E ESTRATÉGIA DE AÇÃO DE 2016 A 2019.	73

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - COMPOSIÇÃO DAS CATEGORIAS DE REIVINDICAÇÕES.....	65
QUADRO 2 - AÇÕES SINDICAIS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS.....	74

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - VALORES DO PSPN ATUALIZADOS POR ANO	36
TABELA 2- TOTAL DA RECEITA DE IMPOSTOS PRÓPRIOS E TRANSFERÊNCIAS (VALORES REAIS)	51
TABELA 3 - RESULTADOS LÍQUIDO DAS TRANSFERÊNCIAS DO FUNDEB. (VALORES REAIS)	52
TABELA 4 - NÚMERO DE MATRÍCULAS.....	53
TABELA 5 - RECEITA DE TRANSFERÊNCIAS DO FNDE. (VALORES REAIS)	53
TABELA 6 - TOTAL DE APLICAÇÃO EM MDE. (VALORES REAIS)	54
TABELA 7 - RECURSOS DO FUNDEB APLICADOS EM REMUNERAÇÃO (VALORES REAIS)	55
TABELA 8 - NÚMERO DE DOCENTES POR ESCOLARIDADE	56
TABELA 9 - NÚMERO DE DOCENTES POR SEXO	58
TABELA 10 - NÚMERO DE DOCENTES POR TIPO DE VÍNCULO	59
TABELA 11 - REMUNERAÇÃO DE PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DE 2017 A 2019	61
TABELA 12- TOTAL DE REIVINDICAÇÕES POR ANO - 2016 A 2019	67
TABELA 13 - VALORES DE CADA QUARTIL CORRESPONDENTE À TABELA 11	90

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

ADIN	Ação Direta de Inconstitucionalidade
APMP	Associação dos Professores Municipais de Piraquara
BCB	Banco Central do Brasil
BNCC	Base Nacional Comum Curricular
CAQ	Custo Aluno Qualidade
CAQi	Custo Aluno Qualidade inicial
CF de 1988	Constituição Federal de 1988
CMEI	Centro Municipal de Educação Infantil
CNE/CEB	Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Básica
CNTE	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
CPB	Confederação dos Professores do Brasil
CPPB	Confederação dos Professores Primários do Brasil
DEM	Democratas
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EC	Emenda Constitucional
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FINEDUCA	Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação
FNDE	Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização do Magistério
FUNDEF	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério

IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPCA	Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MDE	Manutenção e Desenvolvimento do Ensino
MEC	Ministério da Educação
OMS	Organização Mundial da Saúde
PEC	Projeto de Emenda Constitucional
PIB	Produto Interno Bruto
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PME	Plano Municipal de Educação
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNAE	Programa Nacional de Alimentação Escolar
PNATE	Programa Nacional de Transporte Escolar
PNE	Plano Nacional de Educação
PSL	Partido Social Liberal
PSPN	Piso Salarial Profissional Nacional
PT	Partido dos Trabalhadores
RIT	Regime Integral de Trabalho
SIOPE Educação	Sistema de Informações Sobre Orçamentos Públicos em Educação
SISMMAC	Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba
UFPR	Universidade Federal do Paraná

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 1 – VALORIZAÇÃO DOS/AS PROFESSORES/AS: CONCEITOS INICIAIS	16
1.1 O TEMA VALORIZAÇÃO DOS/AS PROFESSORES/AS NA PRODUÇÃO ACADÊMICA	16
1.2 FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO: UMA DISCUSSÃO INICIAL	22
1.3 SINDICALISMO E ASSOCIATIVISMO DOCENTE: HISTÓRIA E CONTRIBUIÇÕES	27
CAPÍTULO 2 – AS LEGISLAÇÕES E A VALORIZAÇÃO EM DISCUSSÃO	31
2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E AS LEIS INFRACONSTITUCIONAIS	31
2.2 PARECERES E RESOLUÇÕES DO CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO	38
2.3 PLANO NACIONAL E MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO	42
CAPÍTULO 3 – CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS/AS DOCENTES DAS REDES DE ENSINO DE CURITIBA E DE PIRAQUARA	48
3.1 ALGUNS ELEMENTOS DO CONTEXTO NACIONAL QUE TENSIONAM OS CONTEXTOS LOCAIS	48
3.2 CONDIÇÕES FINANCEIRAS: CURITIBA E PIRAQUARA EM DISCUSSÃO	51
3.3 UM OLHAR SOBRE OS/AS PROFISSIONAIS DAS REDES DE CURITIBA E PIRAQUARA	56
3.4 DEMANDAS EXPRESSAS NAS PAUTAS DE REIVINDICAÇÃO SINDICAIS	63
3.4.1 FORMAÇÃO, CONCURSO PÚBLICO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO	67
3.4.2 SAÚDE E PREVIDÊNCIA, CONDIÇÕES DE TRABALHO E SEGURANÇA	69
3.4.3 GESTÃO DE SISTEMA, GESTÃO DEMOCRÁTICA, INFRAESTRUTURA E FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO	71
3.4.4 SINDICATO E ESTRATÉGIA DE AÇÃO	72
3.4.5 2020: AÇÕES SINDICAIS NO CONTEXTO DA PANDEMIA	74
CONSIDERAÇÕES FINAIS	79
REFERÊNCIAS	83
APÊNDICE	90

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como objetivo analisar a relação entre valorização profissional dos trabalhadores em educação e as demandas presentes nas Pautas de Reivindicação Sindicais de dois municípios do Estado do Paraná, Curitiba e Piraquara, na ação de seus respectivos sindicatos: Sindicato do Magistério Municipal de Curitiba (SISMMAC) e a Associação dos Professores Municipais de Piraquara (APMP).

Podemos entender Valorização Profissional Docente a partir de Grochoska (2015), que compreende a valorização como condição para qualidade da educação, mas também como condição para qualidade de vida para o/a docente. A autora conceitua Valorização a partir de questões ligadas à Formação, Condições de Trabalho e Remuneração. Desta forma, compreendemos aqui as pautas sindicais como um instrumento de reivindicação que expressa a luta pela valorização, e pode revelar aspectos da disputa da agenda política para a educação a partir tanto do enfoque da qualidade da educação quanto da qualidade de vida dos trabalhadores.

No período de 2017 a 2019 participei do Programa de Iniciação Científica, inserida no tema de Sindicalismo Docente, sob a orientação da Professora Doutora Andréa Gouveia. Esta experiência permitiu ampliar meu olhar sobre a importância da ação sindical em defesa dos/as trabalhadores/as da educação, e me aproximou do tema de Políticas de Valorização do Trabalho Docente.

A Valorização aparece em diversas leis, tais como: a Constituição Federal de 1988, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996 (Lei 9.394/96) e a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (Lei 11.738/08), para garantir que haja condições dignas para o exercício da profissão, bem como o desenvolvimento da educação.

[...] a realização do trabalho docente requer condições de trabalho aos profissionais, ou seja, oferta de conjunto de variáveis que possibilitam o desenvolvimento da tarefa de ensinar, tais como salário, jornada de trabalho, regime de contratação de trabalho, número de estudantes por sala de aula e formação continuada. (CARISSIMI, 2016, p. 90)

Neste sentido procuraremos responder ao longo da pesquisa a seguinte questão: quais são as demandas por condições de valorização docente expressas nas pautas sindicais em contextos municipais em um período de crise no país?

Assim sendo, buscaremos analisar a conjuntura nacional e local, bem como as demandas da categoria em busca de seus direitos e melhores condições de trabalho.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar que dimensões de valorização profissional estão expressas como demandas nas pautas sindicais nos municípios de Curitiba e Piraquara, considerando o cenário de crise econômica e social no país.

Como objetivos específicos temos:

- a) Caracterizar as condições de financiamento da educação de Curitiba e Piraquara.
- b) Caracterizar as condições de trabalho dos/as docentes das redes municipais de educação de Curitiba e Piraquara.
- c) Caracterizar as duas entidades sindicais (SISMMAC e APMP), para compreender suas especificidades.
- d) Analisar as demandas presentes nas pautas sindicais relativas à remuneração e carreira, considerando a cenário de crise econômica.
- e) Analisar as demandas presentes nas pautas sindicais relativas à valorização da profissão docente, no contexto social.

A pesquisa utiliza a abordagem quali-quantitativa, para analisar os casos municipais. Neste sentido, a primeira etapa dedica-se à revisão de literatura sobre valorização docente, financiamento da educação e sindicalismo docente. Esta foi realizada a partir do levantamento da produção acadêmica nas seguintes plataformas: *Scielo*, *Redalyc* e a Revista *FINEDUCA*. Na pesquisa realizada foram encontrados 50 artigos científicos. Também foram utilizadas teses (CARISSIMI, 2016; GROCHOSKA, 2015; GINDIN, 2011) como referências para a compreensão do tema. A segunda etapa dedica-se a pesquisa sobre legislações acerca do tema da valorização. Na terceira etapa da pesquisa temos a análise dos dados de financiamento da educação nos municípios de Curitiba e Piraquara, dados do Censo Escolar sobre número de professores e a análise documental das Pautas de Reivindicação das entidades sindicais SISMMAC e APMP.

O levantamento de dados sobre financiamento da educação se deu por meio do Sistema de Informação Sobre Orçamento Público em Educação (SIOPE), com o objetivo de analisar as condições financeiras dos dois casos. A consulta dos dados

sobre profissionais da educação dos municípios de Curitiba e Piraquara foi feita por meio do Sistema de Informação Sobre Orçamento Público em Educação e do Censo Escolar, com o objetivo de caracterizar as condições de trabalho dos/as docentes. Os dados do Censo Escolar foram consultados por meio da Plataforma de Dados Educacionais da UFPR, e posteriormente organizada no banco de dados da pesquisa.

Cabe destacar o tratamento dos dados de remuneração. Esta análise foi realizada a partir da organização dos dados por quartil, entre os anos de 2017, 2018 e 2019, foi realizada usando a linguagem de programação Python (versão 3.6.9). Para a análise de quartil, foi calculada a média salarial anual de cada profissional listado nas tabelas, com esses valores, nome do/a profissional e a média salarial anual, foi possível separar os/as profissionais com média salarial anual incluída dentro dos respectivos quartis. Foi calculada a quantidade de profissionais encontrados em cada quartil, o que permitiu realizar um cálculo da média de vencimentos por quartil. Dessa forma, obteve-se uma estimativa da distribuição salarial dos municípios nos anos analisados.

O Mapeamento e a análise dos documentos das pautas de reivindicações sindicais em relação a valorização dos/as profissionais no contexto de crise, foram obtidos por meio de consulta à internet e contato direto com as entidades sindicais.

A composição do banco de dados desta pesquisa se deu por meio do programa Excel do pacote Office da Microsoft, reunindo todos os dados levantados pela pesquisa.

Este trabalho de conclusão de curso está organizado em 3 capítulos e considerações finais. No capítulo 1 temos a revisão de bibliografia acerca dos temas de Valorização, Financiamento da Educação e Sindicalismo Docente. Este capítulo faz um levantamento da produção acadêmica recente, trazendo autores/as como Grochoska (2015), Carissimi (2016), Gouveia (2019), Gindin (2011), Pinto (2018), entre outros.

No capítulo 2 foi realizada uma pesquisa das legislações sobre o tema da Valorização, trazendo um panorama histórico pós Constituição Federal de 1988. Este capítulo se dedica a falar sobre a Constituição Federal de 1988 e as Leis

Infraconstitucionais, Pareceres e Resoluções do Conselho Nacional de Educação e Plano Nacional e Municipal de Educação.

O capítulo 3 apresenta os resultados e discussão da caracterização das condições financeiras dos casos analisados, a caracterização dos/as profissionais da educação, a caracterização das entidades sindicais SISMMAC e APMP, e por último os dados relativos as Pautas de Reivindicação da categoria. Os dados nos permitem traçar um perfil dos municípios e dos profissionais da educação, para então compreender quais são as demandas por Valorização evidentes entre os/as profissionais da educação de Curitiba e Piraquara.

CAPÍTULO 1 – VALORIZAÇÃO DOS/AS PROFESSORES/AS: CONCEITOS INICIAIS

1.1 O TEMA VALORIZAÇÃO DOS/AS PROFESSORES/AS NA PRODUÇÃO ACADÊMICA

O termo “valorização dos profissionais da educação”, aparece pela primeira vez na Constituição Federal de 1988, como sendo um dos princípios que organizam a educação, assegurado na forma da lei, planos de carreira e ingresso na rede pública através de concurso público de provas e de títulos. O artigo 206, menciona também, em seu inciso VIII a garantia do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), proposto pela Emenda Constitucional 53 de 2006. (BRASIL, 2006)

Segundo Alves e Sonobe (2018), dispositivos legais voltados à remuneração dos/as professores, como 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), A Lei do PSPN e as metas do PNE (2014 -2024) avançam em reconhecer que os/as profissionais da educação não são adequadamente valorizados, e que esta seria condição para que o direito à educação pública de qualidade seja efetivado.

Duarte e Melo (2013) afirmam a Valorização como um conjunto de elementos articulados e não aspectos isolados, como condições de trabalho, carreira, jornada, ingresso na carreira, formação, tempo para estudo, reconhecimento social e dignidade profissional. As autoras também afirmam que há uma naturalização na degeneração da ideia de valorização e de que a escola pública oferta educação de baixa qualidade. Essa degeneração acontece quando há precarização do trabalho e da remuneração docente, pois os/as profissionais da educação muitas vezes trabalham em jornadas exaustivas para obter uma renda digna, bem como a privação do acesso à cultura, comprometendo assim seu desempenho pedagógico em sala de aula.

Podemos compreender a valorização dos/as profissionais como premissa para o padrão de qualidade da educação pública, desta forma, é por meio de condições melhores de trabalho que os/as docentes poderão desempenhar bem suas tarefas pedagógicas. (CARISSIMI, 2016). Não são raras as vezes que os/as

profissionais da educação são responsabilizados pela qualidade da educação, porém as condições de trabalho que são impostas à categoria não permitem que o/a docente possa avançar no desenvolvimento de suas funções com êxito, neste caso as políticas educacionais para valorização deveriam propor ações e avanços mais significativos para que a qualidade educacional possa ser efetivada.

Neste sentido, Ens et al (2019) reflete que há muitas inseguranças em ingressar na profissão docente, pois o quesito valorização pesa em relação à escolha de uma profissão. Ainda segundo os autores, há um quadro de descontentamento entre os profissionais, que se sentem desvalorizados perante as políticas educacionais e demais profissões, o que reflete em frequentes campanhas de reivindicações.

É consenso na literatura sobre o tema que um dos aspectos para valorização é a Formação, fator que permite que o/a docente se atualize e avance em sua práxis educativa. Porém, para que estes/as profissionais tenham acesso à formação é necessário garantir condições para que essa dimensão da valorização esteja presente na carreira e no cotidiano da categoria. Neste sentido, cabe citar Ens et al (2019), sobre a dimensão Formação nas legislações:

O uso recorrente do termo “formação”, presente nas legislações educacionais para salientarem uma das dimensões da valorização do professor, tende a responsabilizar o próprio docente por sua formação e pela própria (des) valorização. Isso porque pensar a educação exige possibilitar aos professores o acesso ao capital cultural, em seu estado institucionalizado, já que muitos não possuem o capital cultural em seu estado incorporado [...] (ENS et al, 2019, p. 266)

Os autores utilizam Bourdieu para explicar o conceito de capital cultural, incorporado e institucionalizado, revelando a relação entre professores/as e os fatores socioeconômicos que influenciam condições de formação diferentes. O capital cultural incorporado seria aquele que é absorvido desde a infância, em situações cotidianas do ambiente familiar, portanto, as classes dominantes possuem a vantagem de estar em contato com uma cultura que é valorizada pela instituição escolar, e que facilitará sua relação com o capital cultural institucionalizado, que viria a ser aquele que é relacionado à certificação institucional. Neste sentido, Ens et al (2019) problematiza que grande parte destes profissionais provém das classes mais desfavorecidas, e que não possuem capital cultural incorporado valorizado pela escola, e que o capital institucionalizado não poderia sozinho suprir a falta deste.

O texto também traz a questão da responsabilização dos/as docentes sobre suas formações. Levando em consideração a falta condições melhores de trabalho, que propiciem ao profissional tempo para investir em sua formação (JACOMINI; PENNA, 2016), e a inexistência de planos de carreira em muitas redes de ensino (DUARTE; MELO, 2013), podem contribuir para que haja pouca procura por formação ou ampliação desta.

Assim sendo, é possível refletir que para que haja avanços no quadro de valorização do magistério seria necessário ampliar os programas de formação inicial e continuada, possibilitando o acesso dos/as professores/as, e assim garantindo avanços também na qualidade da educação pública.

A Remuneração é defendida por muitos autores como uma das condições para que haja um cenário de valorização (ALVES; SONOBE, 2018; FERNANDES; GOUVEIA; BENINI, 2016; GROCHOSKA, 2015; HECK, 2019). Sobre essa temática, Alves e Sonobe (2018), afirmam que a categoria dos/as docentes possui uma remuneração média menor em relação a outros profissionais com o mesmo nível de formação (ensino superior), com a jornada de 40 horas semanais. Esse dado nos permite verificar que há uma condição de desvalorização dos/as profissionais da educação, que faz com que a carreira se torne menos atrativa.

Conforme Duarte e Melo (2013), a lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) foi um marco importante em um país onde há grandes diferenças econômicas entre as regiões, e o Piso seria um instrumento para garantir em forma de lei, remuneração inicial digna, ainda que nem todos os entes federados ainda a cumpram.

A baixa remuneração reflete em grandes consequências para as redes de ensino e a qualidade da educação, por exemplo, provocando grande rotatividade de profissionais, que desistem da carreira devido à essas condições. Duarte e Melo (2013), argumentam que a falta de professores/as em algumas áreas do conhecimento é um termômetro e retrata o desinteresse de profissionais licenciados, devido às condições precárias de trabalho e de valorização.

Os baixos salários e a ausência de plano de carreira desestimulam os docentes a permanecer nas redes, considerando que não se vislumbra a ascensão profissional por meio de incentivos e benefícios que lhes proporcionem uma melhor remuneração. (DUARTE; MELO, 2013, p. 217)

No eixo remuneração é necessário entender que ela é composta por vencimento, gratificações e adicionais como pagamento pelos serviços prestados (GROCHOSKA, 2015). O debate sobre o vencimento, elemento que compõe a remuneração, está atrelado à três condicionantes: de ordem política, econômica e social, conforme Gouveia et al (2016). As autoras afirmam que dada a diversidade de planos de carreira e as diferentes realidades socioeconômicas torna-se difícil a tarefa da valorização profissional em âmbito nacional.

Neste estudo, as autoras fazem uma análise dos vencimentos dos/as professores/as da rede municipal de Curitiba no período de 1996 e 2015, e afirmam que as mudanças na carreira permitiram avanços em relação à valorização.

O incremento dos vencimentos de forma articulada à formação permite identificar um movimento de valorização mais expressivo, porém, cabe ponderar que a ênfase na formação individualiza as trajetórias de valorização. (GOUVEIA ET AL, 2016, p. 10)

Com relação a Remuneração, cabe ainda destacar que a literatura aponta para o fato de haver diferenciação entre vencimentos nas diferentes etapas da educação, sendo que os/as profissionais da educação infantil sofrem com as menores médias salariais (HECK, 2019). As maiores médias salariais encontram-se entre os/as professores do ensino médio, “Assim, levando-se em conta que, diante das condições de oferta da educação básica no Brasil, os empregos de professores de ensino médio tenderiam a estar nas dependências administrativas com mais condições de oferta [...]” (FERNANDES; GOUVEIA; BENINI, 2012, p. 344).

Fica evidente que há a necessidade da ampliação do Financiamento da Educação, para reduzir a grande diferença entre as médias salariais e o cumprimento da Meta 17 do Plano Nacional de Educação 2014-2024 (BRASIL, 2014). A meta prevê que a remuneração dos/as docentes seja equiparada à de outras profissões com o mesmo nível de escolaridade, por meio do Piso Salarial Profissional Nacional, indicadores oficiais, planos de carreira, entre outras estratégias que visam desenvolver a carreira docente.

Contudo, temos observado um cenário de austeridade no país que impede a ampliação dos gastos com educação, por meio da Emenda Constitucional 95/2016 (EC 95), aprovada no exercício do então Presidente da República Michel Temer (PMDB), que institui um teto de gastos com despesas primárias como, por exemplo, em Saúde e Educação por 20 anos. (AMARAL, 2017; SILVA; CRUZETTA, 2019; ROSSI et al, 2019). Essa política de austeridade apesar de ser diretamente relativa

ao orçamento federal induz grandes retrocessos também em estados e municípios, segundo a literatura, comprometendo os avanços no financiamento da educação, e consequentemente na remuneração e condições de trabalhos dos/as profissionais. Um exemplo desta consequência no âmbito subnacional pode ser encontrado em Curitiba que também adotou uma política de congelamento semelhante à da EC 95 no ano de 2017, e desta forma, Silva e Cruzetta (2019) afirmam que os efeitos dela podem levar a ações semelhantes em outros municípios.

Outro aspecto da valorização são as Condições de Trabalho, Grochoska (2015, p. 102), apresenta quatro subelementos que fazem parte do eixo Condições de Trabalho: “Jornada, número de alunos, hora-atividade, saúde do trabalhador” e afirma que sozinho, esse eixo não avança no quadro de valorização, mas representa maior qualidade de vida para os/as trabalhadores/as.

Conforme Jacomini e Penna (2016), muitos/as professores/as, a partir da década de 1970, ampliaram suas jornadas de trabalho para compensar os baixos salários, trabalhando muitas vezes em mais que uma rede de ensino, prejudicado assim a qualidade do trabalho exercido. Duarte e Melo (2013) também destacam essa condição de desvalorização, afirmando que 45% dos/as docentes, em sua pesquisa, precisam trabalhar em mais que uma instituição de ensino para obterem salários mais condizentes com suas necessidades.

Grochoska (2015) alega que jornadas excessivas são prejudiciais à qualidade de trabalho dos profissionais, mas também para a saúde e qualidade de vida destes. Com a saúde do/a trabalhador/a prejudicada, aumentam os números de atestados e afastamentos, que implicam diretamente na precariedade da educação nas redes públicas de ensino que não oferecem condições mais dignas aos/as docentes.

[...] evidencia-se a necessidade de definição da carreira e do salário dos professores em consonância com o valor e a importância que esses profissionais têm na sociedade contemporânea, inclusive para atrair pessoas com boa formação e permitir uma jornada de trabalho compatível com a especificidade do trabalho docente. (JACOMINI; PENNA, 2016, p. 196)

O termo atratividade aparece em diferentes autores (ALVES; SONOBE, 2018; DUARTE; MELO, 2013; HECK, 2019; JACOMINI; PENNA, 2016) e apresenta grande relevância, pois redes com maiores avanços na valorização (remuneração, condições de trabalho e formação) tendem a atrair profissionais mais qualificados e que permaneçam no quadro de profissionais por mais tempo.

A hora atividade pode ser definida como tempo destinado para atividades extraclasse, que se referem a planejamento, estudo, e demais atividades relacionadas a prática docente. A lei do PSPN define que esta deve ser no mínimo 1/3 (33,3%) da jornada. A Lei prevê a jornada de 40 horas semanais, e como existem diferentes formatos desta, é entendido que se pode aplicar a proporcionalidade. No entanto, recentemente em um estudo de 2016, Gouveia e Ferraz (2016) afirmam que poucos entes federados cumpriam a lei, sendo possível observar que em diferentes redes municipais apenas 20% da jornada era destinada à hora-atividade.

A hora-atividade é um elemento significativo para a qualidade do ensino, melhores condições de trabalho e consequentemente representa mais qualidade de vida para o/a docente, visto que o tempo destinado às atividades fora de sala é importante para que não haja acúmulo de tarefas e a realização das mesmas fora do horário de trabalho.

É consenso na produção acadêmica sobre o tema, que melhores condições de trabalho para os/as docentes possibilitam que estes cumpram com suas funções com maior qualidade.

Outro elemento que nesta análise se faz importante apresentar é o Reconhecimento Social, que influencia na percepção que a categoria possui sobre valorização. Atualmente é possível observar o aumento de notícias relacionadas a agressões e ameaças que os/as professores/as vêm sofrendo, principalmente após a popularização do Movimento Escola Sem Partido.¹

A maneira como vemos uma realidade é algo arbitrário, construído socialmente e que está imbricada com nossas disposições físicas e mentais e também pela nossa posição no espaço social. Atravessamos e somos atravessados pelas posições e percepções de outros agentes. Nossa percepção é, portanto, uma construção dada por um conjunto de forças advindas da realidade objetiva e simbólica. (HECK, 2019, p. 153)

Portanto, podemos refletir que há um cenário de crise socioeconômica, que perpassa a educação, e a desvalorização social é tão relevante quanto a econômica pois atravessa os indivíduos e modifica os sentidos da profissão.

¹ O Movimento Escola Sem Partido é iniciativa do advogado Miguel Nagib, e recentemente, a partir de 2015, tornou-se pauta em diversas câmaras municipais e assembleias legislativas como proposta de projeto de lei. Penna (2018) define como um movimento antipolítico e antidemocrático, pois tenta abolir o debate democrático das escolas, demonizando os professores/as e incentivando denúncias. O movimento defende que os professores/as deveriam assumir papel de burocratas na educação.

Jacomini e Penna (2016) afirmam que há uma responsabilização do/a professor/a pela qualidade da educação pública, portanto, desvalorização social dos mesmos. “Ao mesmo tempo em que se exige muito dos professores, se oferecem poucas recompensas monetárias e pouco reconhecimento social.” (JACOMINI; PENNA, 2016, p. 185).

Em 2020, o mundo começou a vivenciar a crise ocasionada pela pandemia do novo Coronavírus (COVID19), que teve a China com epicentro inicial da doença em 2019. Essa crise atingiu o sistema de saúde brasileiro, mas também abalou a economia nacional, e como consequência da quarentena a educação não deixou de ser afetada. Com o país em quarentena, foi necessário fechar as escolas e demais atividades que provocassem aglomeração de pessoas, com o objetivo de achatar a linha de transmissão da doença. No entanto, houve constante negacionismo por parte do governo federal e desrespeito às recomendações da Organização Mundial de Saúde (OMS).

A valorização profissional docente, portanto, é um conjunto de elementos que dizem respeito ao trabalho dos/as professores/as em relação com o desenvolvimento da carreira e da educação no país, pois essas duas dimensões estão atreladas. Nesse sentido, há a necessidade da ampliação das discussões em torno dos sentidos da valorização, em seus aspectos sociais e econômicos.

1.2 FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO: UMA DISCUSSÃO INICIAL

O financiamento é condição essencial para a educação pública. Partindo dessa consideração, entendemos o financiamento como um dos pilares para a valorização, garantindo (ou não) este princípio.

Pinto (2018), afirma que é possível dividir a história da destinação de recursos para educação brasileira em três períodos. O primeiro refere-se à época dos jesuítas, que se estendeu de 1549 a 1759. O segundo trata-se das Aulas Régias e o Subsídio Literário, que era destinado ao salário dos/as professores/as. Conforme Macedo e Dias (2011, p. 167) “Com o objetivo de garantir um financiamento mais estável, o Marquês de Pombal instituiu em 1772 o *subsídio literário* cuja fonte era a aguardente e a carne.” As autoras declaram que é possível refletir que já havia uma tendência em descentralizar a educação pública, revelando uma responsabilização de governos

locais, que não possuíam recursos suficientes, sendo possível observar traços dessa característica ainda hoje.

E o terceiro período, que começa a partir de 1934, com a vinculação de recursos para a educação, estabelecidos em Constituição, permanecendo até os dias de hoje.

Segundo Pinto (2018), o terceiro período sofreu alterações importantes como, a política de fundos (FUNDEF e FUNDEB) e a destinação de recursos que garantam um padrão mínimo na qualidade do ensino, estipulados pelo Plano Nacional de Educação (2014 - 2024), por meio do Custo Aluno Qualidade Inicial (CAQi), porém esta última medida não foi efetivada devido à EC 95/2016, que congelou gastos com despesas primárias como a educação.

O autor ainda afirma que após os movimentos políticos e sociais do começo da década de 1930, foi aprovada a Constituição de 1934, que previa a vinculação de impostos para desenvolver a educação. Ele destaca a importância dos educadores envolvidos no Manifesto dos Pioneiros da Escola Nova, em especial Anísio Teixeira.

Essa norma constitucional teve uma história atribulada, ficando ausente na CF de 1937, retornando em 1946, sendo novamente suprimida na CF de 1967, retornando apenas para os municípios com a EC nº 1, em 1969. É restabelecida, em 1983, por meio da Emenda Calmon e se consolida na CF de 1988 [...] (PINTO, 2018, p. 849)

A Constituição Federal de 1988 foi um marco importante para a educação, reconhecendo-a como direito social e subjetivo. Estabeleceu também como se daria o financiamento para educação, ampliando o percentual a ser aplicado pela União na Educação. (LUNELLI, 2019; MACEDO; DIAS, 2011).

Art. 212. A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino. (BRASIL, 1988)

Pinto (2018) afirma que houve um aumento no percentual de gastos com educação em relação ao Produto Interno Bruto (PIB) do país, que em 1970 (período que corresponde à ditadura militar) era de 2,8% do PIB. Após a CF de 88, esse percentual foi para 4% do PIB do país. O autor também argumenta que os gastos com educação passaram a se limitar em Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE), que em 1996 com a nova LDB (Lei 9.395/96) ficou definido que gastos seriam enquadrados em MDE e o que não seria.

A principal fonte de recursos que constitui o Financiamento da Educação é a receita de impostos, federais, estaduais e municipais. Outra fonte de recursos complementar para a educação é o Salário-Educação, que é obrigatório para empresas que possuam mais de 100 funcionários. (FARENZENA, 2017; LUNELLI, 2019; MACEDO; DIAS, 2011; PINTO, 2018).

[...] criado inicialmente pela Lei nº 4.440/1964, no primeiro ano do golpe militar, que adquiriu status constitucional na CF de 1969, outorgada pelos militares em plena vigência do Ato Institucional Número 5 (AI5) e que continua existindo, com alterações, até hoje. (PINTO, 2018, p. 851)

Conforme Farenzena (2017), o Salário-Educação é a segunda fonte mais significativa para a composição do financiamento da educação, sendo que em 2016 representava 6% dos recursos. Destina-se à programas, projetos e ações na educação, sendo que foi estendido à educação básica após a Emenda Constitucional 53/2006, pois até então era destinado apenas ao Ensino Fundamental. A contribuição social do Salário-Educação é distribuída proporcionalmente ao número de estudantes matriculados em cada rede de ensino (estadual/municipal). A autora problematiza que só o critério de distribuição por matrícula não é suficiente, e que seria necessário levar em consideração a repartição de acordo com a arrecadação de cada ente federado para que o salário educação pudesse cumprir um papel de combate às desigualdades.

Para discutir o Financiamento da Educação, é necessário levar em consideração o regime de colaboração entre os entes federados, que ficam responsáveis por manter etapas distintas da educação. Os municípios são responsáveis por manter a Educação Infantil e Ensino Fundamental, prioritariamente. Os Estados são responsáveis pelo Ensino Fundamental e Ensino Médio. Já a União é responsável pelas instituições de Educação Superior públicas e demais institutos federais, possuindo a função de prestar assistência técnica e financeira aos Estados e Municípios.

A Emenda Constitucional 14 de 1996, dá a seguinte redação para a responsabilidade da União, no parágrafo 1º do artigo 211 da CF de 88:

§ 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)

Esse fato faz com que a responsabilidade pela educação básica fique diretamente ligada aos municípios e estados, desobrigando a União da oferta direta das etapas citadas. Gouveia e Ferraz (2011), afirmam que há um movimento de municipalização do ensino, que se iniciou no Brasil na década de 1970, e os municípios tiveram dificuldades financeiras em absorver a demanda do ensino obrigatório. Ainda segundo os autores, após a promulgação da Constituição de 1988, o processo de municipalização se intensificou, no Paraná, na década de 1990, os municípios já respondiam por quase todas as matrículas nas séries iniciais. (GOUVEIA; FERRAZ, 2011). Este processo pode agravar as diferenças nas condições de trabalho e valorização dos/as docentes, colaborando para que haja grandes disparidades entre as diferentes regiões do país, pois existem condições de arrecadação de impostos distintas em cada município.

Gouveia e Souza (2015) colocam como exemplo, os dados da arrecadação de impostos dos estados em 2012, onde é possível verificar que São Paulo foi responsável por 27% da arrecadação, e 10 estados tiveram arrecadação de apenas 1% do total. Esse dado ilustra o potencial de diferenças de condições de investimento em educação

Gouveia e Souza (2015), afirmam que o sistema tributário é desigual, e a política de fundos foi um meio para o enfrentamento desta questão no campo educacional. Neste sentido, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), foi criado em 1996 por meio da Emenda Constitucional Nº. 14, e previa a redistribuição de recursos provenientes da arrecadação de impostos dos entes federados, destinados ao ensino fundamental.

O fundo, de natureza contábil, era distribuído entre os Estados e os seus municípios de acordo com as matrículas no ensino fundamental, por meio de um valor mínimo por aluno. Conforme Gouveia e Souza (2015, p. 51), o Fundef foi pensado a partir de “contenção de despesas da União e racionalização de gastos nos entes federados.”

O Fundef teve duração de 10 anos, e tinha como objetivo equalizar os gastos com educação, a fim de diminuir as desigualdades, porém, Gouveia e Souza (2015) esclarecem que a política não cumpriu completamente o que propunha, já que ainda

existia grandes diferenças nos gastos com educação entre os entes federados, devido a arrecadação própria de impostos de cada unidade. Muitos problemas foram levantados com o Fundef, como a importância de maior complementação da União, a inclusão das outras etapas da educação básicas e suas diferentes modalidades bem como o desequilíbrio na carreira docente, observado entre profissionais de diferentes etapas da educação. Essas problemáticas foram debatidas durante a construção do novo fundo, mobilizando diversos grupos. (GOUVEIA; SOUZA, 2015)

Após o fim do FUNDEF passou a vigorar o FUNDEB, instituído pela EC 53 no ano de 2006, este novo fundo abrange a educação básica (educação infantil, ensino fundamental e ensino médio), sendo vigente até o ano de 2021.

A Lei 11.494/07 que regulamentou o FUNDEB, fundo de natureza contábil, prevê a Valorização dos/as profissionais da educação como uma de suas aplicações, e condição para a qualidade na educação.

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

- I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;
- II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;
- III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem. (BRASIL, 2007)

O artigo 40, da referida lei, institui que sejam criados Planos de Carreira, para garantir que a remuneração condigna tenha possibilidade de ser efetivada nas redes de ensino, por meio de progressões na carreira por tempo de serviço e titulação.

Outro mecanismo que a Emenda Constitucional que aprovou o FUNDEB apresenta é a criação do Piso Salarial Profissional Nacional, que foi amplamente debatido e contestado por alguns estados após a promulgação da lei 11.738/08 que fixou o Piso e jornada de trabalho. (GOUVEIA; FERRAZ, 2016; DUARTE; MELO, 2013)

No texto da lei, também fica prevista a dimensão formação, como condição para a valorização: “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)

O fundo contempla Salários e Formação como dimensões importantes para a valorização profissional, e foi um grande passo na busca por maior equidade entre os estados e municípios quanto ao financiamento. Apresenta de forma clara que a valorização é uma condição importante para que a promessa de educação de qualidade possa ser cumprida.

O FUNDEB, ainda que tenha contribuído para os avanços na qualidade do ensino e na valorização profissional, apresenta recursos insuficientes, bem como não estipulou um valor mínimo anual por aluno/a que ampliaria as condições de qualidade, combatendo as desigualdades educacionais em todos os territórios do Brasil (GOUVEIA; SOUZA, 2015; PINTO, 2018).

Fica evidente na literatura sobre o tema, que se faz necessário expandir os debates em torno do Custo Aluno Qualidade (CAQ) e da ampliação dos recursos destinados à educação a fim de desenvolver o ensino no país, e desta forma possibilitar também qualidade ao trabalho docente.

1.3 SINDICALISMO E ASSOCIATIVISMO DOCENTE: HISTÓRIA E CONTRIBUIÇÕES

O sindicalismo tem sua história ligada à profissão docente, contribuindo de forma extremamente significativa para organização da categoria e reivindicação de melhores condições de trabalho, bem como valorização destes/as profissionais.

Podemos caracterizar o movimento sindical docente a partir de Gindin (2011, p. 2) como “[...] entidades com demandas eminentemente trabalhistas, agentes legítimos de formas de pressão coletiva que baseiam a sua ação em uma rede de lideranças de base.”

No Brasil, o sindicalismo só foi regulamentado a partir da Constituição Federal de 1988, porém, os/as professores/as já se organizavam em entidades representativas desde o final do Segundo Império (GOUVEIA; FERRAZ, 2013). A organização em associações passou a se intensificar no século XX, à medida que os/as professores/as construía sua identidade e se reconheciam enquanto

trabalhadores/as, que precisam reivindicar melhores condições de trabalho e remuneração. (GINDIN, 2011).

Com a ampliação da obrigatoriedade do ensino no período da ditadura militar, mais professores/as foram incorporados aos sistemas de ensino, muitos com formações aligeiradas ou até mesmo a ausência desta, o que gerou um aumento em número da categoria. Esse período foi marcado por condições de trabalho precárias, o que contribuiu para que os docentes se unissem em associações e entidades representativas para reivindicarem seus direitos. (GOUVEIA; FERRAZ, 2013; GINDIN, 2011).

Ao longo do século XX perdeu centralidade a ideia do professor como modelo de conduta cívica, legitimou-se a categoria como sujeito de reivindicações econômicas e consolidou-se a posição dos docentes como trabalhadores de base de sistemas burocratizados dirigidos por especialistas. (GINDIN, 2011, p. 21)

Em 1960 foi criada a Confederação dos Professores Primários do Brasil (CPPB), a partir do Congresso dos Professores Primários do Brasil. Anos mais tarde, em 1973, a CPPB deixou de representar apenas os/as professores/as municipais, então ela passou a se chamar Confederação dos Professores do Brasil (CPB), reunindo também professores das outras etapas da educação.

A partir da década de 1970, iniciou-se um período chamado de “Novo Sindicalismo”, marcado por participações em greves e intensa atividade política. Neste período fica mais evidente a identificação dos/as professores/as com a classe trabalhadora.

Com a Constituição Federal de 1988 os/as docentes puderam consolidar seus sindicatos, e na década de 1990 as demandas das entidades foram majoritariamente trabalhistas e de atuação local, pois as reformas educacionais refletiam nas condições de trabalho docente (CARISSIMI, 2016).

Em 1990, a CPB passou a se chamar Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), reunindo diversos sindicatos docentes do país. Este fato se deu em razão da Constituição de 1988 prever a regulamentação da associação em sindicatos, permitindo que funcionários públicos se organizassem sindicalmente, em defesa dos direitos da classe trabalhadora. (GINDIN, 2011; GOUVEIA; FERRAZ, 2013). Atualmente, a CNTE atua promovendo congressos e debates em torno de temas como a qualidade da educação e valorização profissional,

bem como discussões em torno do financiamento da educação, tendo papel importante para unificação das pautas de reivindicação da categoria, e a união das entidades que representam os/as docentes e trabalhadores/as em educação.

Segundo Carissimi (2016), a partir do ano de 2003, amplia-se o diálogo do governo (do então Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, do Partido dos Trabalhadores - PT) com as entidades sindicais em torno das reivindicações da categoria, fato que levou ao avanço no debate sobre a educação pública e as condições de trabalhos dos/as docentes. A lei do Piso Salarial Profissional Nacional e a ampliação dos recursos para a educação foram algumas das conquistas importantes para a categoria, durante o governo do Partido dos Trabalhadores.

“A atuação sindical tem servido também para expressar a posição dos trabalhadores diante das políticas educativas.” (CARISSIMI, 2016. p. 63). Isto posto, podemos concluir que as políticas educacionais influenciam diretamente a categoria dos/as profissionais da educação, e que as demandas sindicais vêm de encontro ao contexto político-educacional.

A ação dos sindicatos, neste sentido, é reunir as pautas da categoria e promover ações coletivas em disputa pela agenda política, em reflexo ao contexto nacional/local que interfere no exercício da profissão e na qualidade da educação pública.

A ação sindical se produz na construção das reivindicações da categoria e nas disputas travadas em torno delas demarcando mecanismos de pressão e luta, a fim de determinar uma agenda política, que se materializa a partir de negociações com o governo. (CARISSIMI, 2016, p. 35)

Dada a importância da ação sindical, frente as demandas da categoria, faz-se necessário compreender também de que forma a estrutura sindical se estabelece no Brasil. Conforme a Constituição de 1988, em seu artigo 8º, inciso II, é vedada a criação de mais de uma entidade sindical por categoria conforme a base territorial. Neste sentido, só pode haver uma entidade que represente os/as trabalhadores/as da educação nas redes municipais e estaduais de cada localidade.

Sobre as entidades que tem como base profissionais que atuam na educação básica, Gindin (2011) afirma que no Brasil existem sindicatos próprios da categoria de professores/as estaduais, sindicatos de professores municipais e em alguns casos, associações municipais ligadas ao sindicato estadual. Os professores das redes privadas se organizam em entidades a parte, que unem os/as trabalhadores/as do setor privado.

Gouveia (2019), em sua pesquisa sobre a organização sindical no Estado do Paraná, afirma que há a existência de sindicatos de servidores municipais que agregam docentes e demais trabalhadores/as da educação. A autora lista também a ocorrência de entidade intermunicipal, que é uma organização da categoria de um conjunto de municípios próximos. Segundo a autora, a base pode variar também, sendo constituída em alguns casos por docentes e pedagogas/os, em outros casos é formada por trabalhadores/as da educação ou por servidores municipais em conjunto.

Dito isto, é possível observar uma diversidade na forma de representação e organização da categoria, que dado a trajetória local e contextos diversos opta por um tipo de estrutura sindical para defender seus interesses trabalhistas.

A ação sindical tem forte relação com o contexto local/nacional, no que diz respeito às políticas educacionais vigentes e a disputa pela agenda política. Mesmo sendo constituída por diferentes formas de organização, as entidades possuem o mesmo objetivo, que é representar os/as trabalhadores/as em defesa dos interesses corporativos e classistas.

CAPÍTULO 2 – AS LEGISLAÇÕES E A VALORIZAÇÃO EM DISCUSSÃO

2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E AS LEIS INFRACONSTITUCIONAIS

Diversos dispositivos legais preveem a valorização profissional, com o foco no desenvolvimento do ensino e melhores condições de trabalho, como exemplo a LDB, o FUNDEF e o FUNDEB, a lei do PSPN e o Plano Nacional de Educação. Essas leis foram aprovadas após a CF de 1988, que foi um marco importante para a redemocratização nacional, bem como a primeira Constituição Federal a assegurar a valorização docente como um dos princípios da educação brasileira. (SONOBE; PINTO, 2015)

O artigo 206 da CF de 1988 em sua redação original, estabeleceu os princípios para organização da educação, e dentre eles estão a valorização dos/as profissionais da educação, garantia de padrão de qualidade, e Piso Salarial Profissional. O inciso V do artigo 206 estabeleceu que a valorização seria assegurada por meio de Plano de Carreira e ingresso exclusivo via concurso público para as instituições mantidas pela União.

Na CF de 1988, em sua redação original, o artigo 206, inciso V expressava a ideia de valorização por meio de plano de carreira, piso salarial profissional nacional e ingresso por meio de concurso público. E neste sentido, Gouveia e Tavares (2012), afirmam que a redação do inciso V passava a ideia de uma política unitária para definir o que asseguraria a valorização profissional.

Conforme as autoras, a EC 19 que alterou primeiramente este artigo, “tinha como foco específico a reforma da administração pública com vistas a modernizar a gestão, aproximando-a de modelos gerenciais mais típicos da administração de mercado.” (GOUVEIA; TAVARES, 2012, p. 191). A EC 19 alterou a redação para “planos de carreira” no plural, expressando a descentralização dessa política de valorização, abrindo a possibilidade para a existência de diferentes planos de carreira, conforme os contextos locais, que segundo as autoras, significa estar distante de um tratamento único em relação à valorização.

Em 2006, a EC 53 alterou novamente o artigo 206, e deu a seguinte redação para o inciso V, que permanece atualmente:

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas; (BRASIL, 2006)

A EC 53 também acrescentou o inciso VIII, que dispõe sobre a criação do Piso Salarial Profissional Nacional, que antes estava incluído no inciso V.

A ideia de um piso salarial nacional contribui para um cenário de valorização profissional mais unitário, conforme Gouveia e Tavares (2012). Sendo assim, mesmo que os planos de carreira abram a possibilidade para diferenças locais, o piso seria um instrumento para reduzir as desigualdades no quesito remuneração.

A EC 53 também definiu a denominação “profissionais da educação escolar”, representando avanço na discussão sobre valorização, pois indica que todos os/as profissionais que atuam nas instituições de ensino devem ser valorizados e contribuem para a qualidade do ensino. (GOUVEIA; TAVARES, 2012; SONOBE; PINTO, 2015)

A Valorização Profissional também aparece na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei 9.394/96, que a estabelece como um princípio da educação nacional, bem como a garantia do padrão de qualidade. A LDB, em seu artigo 47, determina como se dará a Valorização:

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 remunerado para esse fim;
- III. piso salarial profissional;
- IV. progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V. período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI. condições adequadas de trabalho. (BRASIL, 1996)

Podemos observar neste artigo a explicitação no corpo da lei das dimensões Formação, Condições de Trabalho e Remuneração, que segundo Grochoska (2015), são necessárias para que haja valorização.

Para melhor compreensão e análise das políticas de valorização docente, é importante saber a quem elas se destinam. A Lei de Diretrizes e Bases em seu artigo 61, define os/as profissionais da educação como:

- I. professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;
- II. trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;
- III. trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim.
- IV. profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação ou experiência profissional, atestados por titulação específica ou prática de ensino em unidades educacionais da rede pública ou privada ou das corporações privadas em que tenham atuado, exclusivamente para atender ao inciso V do caput do art. 36;
- V. profissionais graduados que tenham feito complementação pedagógica, conforme disposto pelo Conselho Nacional de Educação. (BRASIL, 2008)

Neste sentido, a LDB afirma que os profissionais da educação são aqueles responsáveis pelo ensino (professores/as) e pelo suporte pedagógico (diretor/a, coordenador/a pedagógico/a, entre outros), atuando em conjunto na educação.

A CF de 1988 e a LDB estabelecem que um dos instrumentos para garantir condições de qualidade para os/as profissionais do magistério seriam os planos de carreira, que definem por exemplo o cargo, a jornada e a remuneração inclusive as possibilidades de crescimento da remuneração por tempo de serviço, titulação, avaliação de desempenho, entre outras possibilidades. A lei que regulamentou o Fundef (Lei 9.424/96) previa que 60% do valor por ente federado deveria ser aplicado na remuneração, e que estipulou prazo para que estados, municípios e o Distrito Federal elaborassem o plano de carreira para os/as servidores/as da educação. (JACOMI; PENNA, 2016)

Conforme Jacomini e Penna (2016), foi a partir da metade da década de 1990 que os estados e municípios elaboraram ou readequaram seus planos de carreira, em consequência do Fundef. As autoras afirmam que o Conselho Nacional de Educação, publicou em 1997 a Resolução nº 3 e o Parecer nº 10, estabelecendo diretrizes para a formulação dos planos de carreira.

Anos mais tarde, o Fundeb (regulamentado pela lei 11.494/2007), trouxe à discussão novamente a necessidade de planos de carreira. A lei prevê que os estados, municípios e o Distrito Federal implantem planos de carreira para assegurar a remuneração condigna, trabalho individual integrado a proposta pedagógica da

instituição, bem como a melhoria da qualidade da educação. (BRASIL, 2007) A lei do Fundeb também estabeleceu que os planos de carreira contemplem formação continuada, como ferramenta para alcançar o avanço da qualidade do ensino.

Contudo, há grandes disparidades na constituição das carreiras e remunerações para estes/as profissionais no território brasileiro. Como exemplo, temos o caso de Curitiba e Piraquara, a que essa pesquisa se destina a analisar. Na capital Curitiba, há dois planos de carreira diferentes para os/as profissionais da educação municipal, sendo que um deles (Lei 14.544/14) compreende profissionais do magistério como Docência I, Docência II, Pedagogia Escolar e Assistência Pedagógica, com jornada de trabalho de 20 horas semanais, e 1/3 da jornada reservada a hora atividade (destinada a estudo, planejamento, avaliação e entre outros). (CURITIBA, 2014)

O segundo plano de carreira (Lei 14.580/14), destina-se ao cargo de Professor de Educação Infantil, com formação mínima de Ensino Médio na modalidade Magistério, compreende profissionais de Educação Infantil e Assistência Pedagógica, com jornada de 40 horas semanais, e 1/5 destinado a hora atividade (que poderá ser gradualmente ampliada até 1/3). (CURITIBA, 2014)

O caso de Piraquara apresenta apenas um plano de carreira para o magistério municipal, compreendendo as funções de docência, atividades de suporte pedagógico, direção, coordenação, assessoramento, administração, planejamento e pesquisa. A formação mínima exigida para atuar como docente (educação infantil, séries iniciais do ensino fundamental na modalidade regular, educação de jovens e adultos – EJA e educação especial) é o Ensino Médio com formação de nível médio na modalidade normal. Já para os cargos de Coordenador/a Pedagógico/a e Diretor/a escolar é exigida a formação em nível superior e ter concluído o estágio probatório. A jornada é de 20 horas semanais, com 20% (1/5) destinado a hora atividade, com previsão de ampliação para até 35%. (PIRAQUARA, 2012)

Estes dois casos ilustram bem algumas diferenças importantes que acontecem nos diferentes sistemas de ensino brasileiros. Curitiba separa os profissionais que atuam na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental em planos de carreira diferentes, com composições de jornada

diferentes. O que chama a atenção é que os Professores/as de Educação Infantil possuem uma carga horária menor destinada a hora atividade, e a formação mínima exigida em nível médio. Tal fato revela que há menos condições de valorização, em relação aos profissionais que atuam nas séries iniciais do ensino fundamental, mostrando a histórica desvalorização que a educação infantil sofre.

Já em Piraquara, todos/as os/as profissionais da educação estão incluídos no mesmo plano de carreira, mas a formação mínima exigida também é em nível médio. A jornada é de 20 horas semanais, porém não cumpre com o previsto pelo PSPN, de no mínimo 33% destinado a hora atividade. O ponto positivo em relação à valorização, é que não há diferenciação entre professores da educação infantil e das séries iniciais do ensino fundamental.

Outro destaque importante a se fazer sobre o Fundeb, em relação à valorização, é a exigência de que fosse criado o Piso Salarial Profissional Nacional até o mês de agosto do ano de 2007. Entretanto a aprovação da lei só se deu em 2008, e ainda, os governadores dos estados do Paraná, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul, Ceará e Rio Grande do Sul, entraram com uma ação direta de inconstitucionalidade (ADIN), alegando que a norma aprovada extrapolava a competência de uma lei federal. Em 2011 o STF julgou improcedente a ADIN. (GOUVEIA; FERRAZ, 2016; JACOMINI; PENNA, 2016)

O PSPN regulamenta o piso salarial, previsto na Constituição de 1988, como meio para atingir condições de valorização profissional docente. O valor estipulado inicialmente foi de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais), para formação inicial em nível médio Normal, e conforme o artigo 5º da referida lei, deverá sofrer reajustes anualmente no mês de janeiro, a partir do ano de 2009.

§ 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais. (BRASIL, 2008)

A lei também dispõe sobre a jornada de trabalho, que deve ser de no máximo 40 horas semanais, composta de no máximo 2/3 (dois terços) de atividades em sala de aula e interação com o educando, e 1/3 (um terço) de hora-atividade, que seria o

tempo disponível para preparar aulas, produzir recursos didáticos, estudos, pesquisa e outras atividades pedagógicas.

TABELA 1 - VALORES DO PSPN ATUALIZADOS POR ANO

Ano	Piso	Variação	IPCA dez 2019	Valor Real
2008	950,00	0%	1,8442639	1.752,05
2009	950,00	0%	1,76961290	1.681,13
2010	1.024,67	7,86%	1,67520780	1.716,54
2011	1.187,00	15,84%	1,5708871	1.864,64
2012	1.451,00	22,22%	1,48851220	2.159,83
2013	1.567,00	7,97%	1,40725200	2.205,16
2014	1.697,00	8,32%	1,32067600	2.241,19
2015	1.917,78	13,01%	1,19543960	2.292,59
2016	2.135,68	11,36%	1,1173642	2.386,33
2017	2.298,80	7,64%	1,086894	2.498,55
2018	2.455,00	6,81%	1,044625	2.564,55
2019	2.557,74	6,81%	1,01150000	2.587,15
2020	2.886,24	12,84%	-	-

FONTE: (FNDE; MEC; BCB)

A Tabela 1 apresenta informações sobre os valores fixados pelo PSPN por ano desde a sua aprovação, bem como a taxa de variação em relação ao valor anterior. Os valores foram corrigidos conforme o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), resultando no Valor Real, que estima quanto significaria cada quantia atualmente. Podemos verificar que houve reajustes anuais, sendo que o maior valor percentual foi no ano de 2012 (período do governo Dilma, do PT), e o menor valor foi em 2018 e 2019 (final do governo Temer do PMDB e início do governo Bolsonaro, sem partido). É possível observar que após os eventos ocorridos em 2016, resultando na saída da Presidenta Dilma do governo federal, o valor percentual de reajuste do piso caiu, e só voltou a subir no ano de 2020, anunciado antes do início da pandemia do Coronavírus (COVID 19) no Brasil. Esta queda tem relação direta com a queda na arrecadação dos entes federados, pois o percentual de reajuste é definido pela variação do valor anual do FUNDEB, que depende da arrecadação da cesta de impostos que compõe o fundo. Apesar da recuperação em 2020, a crise da pandemia mundial provavelmente terá efeitos negativos também na manutenção do PSPN.

Os direitos que a categoria conquistou ao longo do tempo foram resultado de muitas disputas e reivindicações, feitas em grande parte pelas associações e sindicatos, que movidos pelos interesses coletivos atuou em defesa dos/as trabalhadores/as em educação. Um dos exemplos, que também se faz muito importante na discussão sobre condições de valorização, refere-se à aposentadoria.

A CF de 1988, estabelece que para os cargos efetivos da administração pública a aposentadoria voluntária se dá ao completar, para os homens 65 (sessenta e cinco) anos de idade, e para as mulheres 62 (sessenta e dois) anos de idade. Para o magistério, no entanto, o artigo 40, parágrafo 5, prevê as regras para a aposentadoria, e assegura que os/as professores/as serão exceção, podendo obter a aposentadoria voluntária ao completar 50 (cinquenta) anos de idade e 25 (vinte e cinco) anos de contribuição se for professora, e 60 (cinquenta e cinco) anos de idade e 30 (trinta) anos de contribuição se for professor. Conforme Sonobe e Pinto (2015), essa medida expressa um incentivo para que os/as docentes permaneçam na carreira.

Mas para essa medida chegar ao texto da lei em 1988, houve grande mobilização e luta sindical pela CPB, desde o início da década de 1970. Com a proletarianização da categoria, que ocorreu em consequência da expansão do ensino obrigatório e a grande contratação de profissionais durante o período da ditadura militar no Brasil, a luta pela aposentadoria especial aos 25 anos de serviço contribuiu para a formação de uma identidade profissional, conforme Ferreira Jr (2013). Esse foi um marco para a categoria e para a CPB, que se mobilizou em defesa dos direitos dos/as trabalhadores/as durante um período de regime ditatorial, atuando em defesa da democracia.

Conforme Gouveia (2019), a redação do artigo 40 da Constituição Federal de 1988 sofreu alterações com a EC 20 em 1998, que restringiu a aposentadoria especial apenas para os/as professores/as da educação básica. A autora argumenta que por si só, a aposentadoria especial não resolve a questão da valorização, pois há um grande conjunto de elementos, como condições de trabalho, que permanece em condições precárias.

Em um estudo recente sobre a aposentadoria na carreira docente, Gouveia (2019) analisa dados dos anos de 2008 e 2016, e argumenta que os/as professores/as chegam à aposentadoria conforme suas trajetórias individuais, revelando condições diferentes de remuneração e tempo de contribuição entre os/as profissionais. A autora também afirma que a média de idade tem aumentado, ou seja, os/as professores estão levando mais tempo para se aposentar, após a reforma previdenciária de 2003.

Em 2019 foi aprovado a EC 103, que alterou novamente as regras previdenciárias, mudando as condições para aposentadoria dos/as trabalhadores/as, aumentando o tempo de contribuição e idade. Os/as professores/as são afetados pela reforma, conforme o artigo 4º parágrafos 4 e 5.

§ 4º Para o titular do cargo de professor que comprovar exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio, os requisitos de idade e de tempo de contribuição de que tratam os incisos I e II do **caput** serão:

I - 51 (cinquenta e um) anos de idade, se mulher, e 56 (cinquenta e seis) anos de idade, se homem;
 II - 25 (vinte e cinco) anos de contribuição, se mulher, e 30 (trinta) anos de contribuição, se homem;
 III - 52 (cinquenta e dois) anos de idade, se mulher, e 57 (cinquenta e sete) anos de idade, se homem, a partir de 1º de janeiro de 2022.

§ 5º O somatório da idade e do tempo de contribuição de que trata o inciso V do **caput** para as pessoas a que se refere o § 4º, incluídas as frações, será de 81 (oitenta e um) pontos, se mulher, e 91 (noventa e um) pontos, se homem, aos quais serão acrescidos, a partir de 1º de janeiro de 2020, 1 (um) ponto a cada ano, até atingir o limite de 92 (noventa e dois) pontos, se mulher, e de 100 (cem) pontos, se homem. (BRASIL, 2019)

Essa medida aumenta o tempo que os/as docentes levariam para alcançar a aposentadoria, podendo desestimular assim a categoria a permanecer em uma profissão tão desgastante e pouco valorizada social e economicamente. Conforme Gouveia (2019) se faz necessário ampliar os debates sobre quais efeitos o aumento do tempo de contribuição e idade pode causar à saúde do/a trabalhador/a em educação e o seu desempenho profissional. A partir destes elementos básicos, o próximo item tratará das legislações complementares sobre valorização de professores.

2.2 PARECERES E RESOLUÇÕES DO CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO

O Conselho Nacional de Educação (CNE) é um órgão colegiado e deliberativo que atua juntamente ao Ministério da Educação (MEC) na formulação e avaliação das políticas públicas para a educação, buscando assegurar a participação da sociedade no desenvolvimento da educação pública.

Para este estudo, analisaremos duas Resoluções do CNE/Câmara de Educação Básica (CEB) que dizem respeito as Políticas de Valorização do Trabalho Docente, sendo elas as Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (Resolução nº 3 de 1997) e as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública (Resolução nº 2 de 2009).

A lei 9.424 de 1996, que regulamentou o Fundef, em seu artigo 9º, dispunha sobre a criação de novos planos de carreira e remuneração observando as diretrizes que seriam instituídas pelo CNE. Desta forma, Abreu (2014, p. 68) afirma que o CNE/CEB publicou o Parecer nº 02/97, o qual seguia três eixos básicos: “os preceitos constitucionais relacionados à valorização dos profissionais da educação; a educação como direito social; os princípios para a carreira, baseados na valorização e qualificação profissional”. Contudo, o Parecer nº 2 de 1997 não foi aprovado, em razão de divergências entre o CNE e o MEC.

Isso ocorreu devido a interesses divergentes entre o MEC e o CNE. O então ministro da educação, Paulo Renato Sousa, apresentou à Câmara de Ensino Básico do CNE um pedido de reconsideração do que haviam deliberado. A partir disso, o prazo determinado pela LDB foi suspenso e as diretrizes do CNE só foram publicadas em 13 de outubro de 1997, por meio da Resolução n. 03/97, após a homologação do Parecer n. 10/97 (CNTE, 1999). (ABREU, 2014, p. 70)

Ao se comparar o Parecer nº 2 de 1997 e a Resolução aprovada nº 3 de 1997, pode-se observar que as divergências estavam entre o Piso Salarial Profissional Nacional e o Custo Aluno Qualidade. O MEC justificou que o piso salarial deveria ser instituído pelos entes federados em suas redes de ensino, isto é, sem ser unificado. Com relação ao custo aluno qualidade, o Ministério da educação considerou que as propostas eram prematuras e careciam de maiores estudos. (ABREU, 2014).

A Resolução ao apenas repetir o previsto na LDB não avança, como no artigo 4º que admite a qualificação mínima em nível médio normal para atuar na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental. No artigo 6º podemos observar também, que com relação aos planos de carreira, a orientação é a seguinte: “I - não serão incluídos benefícios que impliquem afastamento da escola, tais como faltas abonadas, justificativas ou licenças, não previstas na Constituição Federal;” (BRASIL, 1997). Abreu (2014) identifica que essa Resolução permite o acúmulo de 50 horas-aula em duas funções docentes, que pode ser considerada uma condição para a desvalorização e precarização do trabalho docente.

Para Grochoska (2015), a Resolução nº 3 de 1997 foi um referencial que reafirmou elementos significativos para a valorização profissional, como o ingresso, jornada, formação, hora atividade (20%), progressões e remuneração. No entanto, a autora afirma que esta Resolução se consolidou somente com mais um documento de orientação que contribuiu com os debates, pois as diretrizes não chegaram a vigorar efetivamente nas redes de ensino naquele momento. A Resolução nº 3 de 1997 traz poucos elementos diferentes do que já estava proposto na LDB, e não avançou significativamente com relação às políticas para valorização.

Com a criação do Fundeb por meio da EC 53, renovaram-se as discussões acerca dos planos de carreira, pois a lei que regulamentou o fundo trouxe novamente essa exigência, visto que nem todas as redes cumpriam com o que estava disposto nas legislações. Assim, o CNE/CEB atualizou o parecer, pois a EC 53 também estabeleceu a criação do PSPN, dessa forma os planos de carreira deveriam ser reformulados para estarem de acordo com o piso salarial, que depois foi regulamentado e fixado pela lei 11.738 de 2008.

Nesse contexto foi homologado o Parecer nº 9 de 2009 e a Resolução nº 2 de 2009, instituindo as novas diretrizes para a formulação dos planos de carreira. Com relação ao ingresso na carreira, a nova Resolução reitera que este deve acontecer por meio de concurso público. Sobre remuneração, afirma a necessidade de planos de carreira que estejam de acordo com o PSPN, respeitando o valor mínimo destinado ao pagamento de professores/as.

Art. 3º Os critérios para a remuneração dos profissionais do magistério devem pautar-se nos preceitos da Lei nº 11.738/2008, que estabelece o Piso Salarial Profissional Nacional, e no artigo 22 da Lei nº 11.494/2007, que dispõe sobre a parcela da verba do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da

Educação Básica e Valorização do Magistério (FUNDEB) destinada ao pagamento dos profissionais do magistério, bem como no artigo 69 da Lei nº 9.394/96, que define os percentuais mínimos de investimento dos entes federados na educação. (BRASIL, 2009)

Abreu (2014) afirma que um elemento importante que essa nova resolução traz, é a importância das progressões salariais, por titulação, desempenho, experiência, atualização e aperfeiçoamento profissional. Esse mecanismo é uma ferramenta importante para a valorização profissional, bem como para a atratividade da carreira, configurando-se em um incentivo para que os/as docentes permaneçam e possam avançar conforme os critérios estabelecidos pelas redes, efetivando o reconhecimento de suas trajetórias.

Conforme Grochoska (2015), a Resolução nº 2 de 2009 traz características mais abrangentes, e avança com relação à resolução anterior. Alguns exemplos de avanço nas novas diretrizes podem ser identificados na concessão de licenças para estudo e aperfeiçoamento profissional, na previsão de ampliação da hora atividade, na necessidade de apoio por meio das redes para prevenir e erradicar doenças no ambiente de trabalho, e na menção da equiparação salarial com outros profissionais de mesma formação, que já era uma pauta das entidades representativas da categoria. Ainda segundo a autora, é possível observar vários limites nas diretrizes instituídas pela Resolução nº 2 de 2009, como a falta de regulamentação sobre o número de estudantes por turma, de acordo com as etapas de ensino. Por mais que as novas diretrizes mencionem a importância de que seja regulamentado o número de estudantes por turma, ela não indica como será realizado e nem quando. E com relação a ampliação da hora atividade, a Resolução não menciona o que foi estabelecido no PSPN (1/3 da jornada destinado a hora atividade).

Abreu (2014) ressalta a importância de tais diretrizes, mas afirma que elas ainda não são totalmente efetivas no país, como por exemplo a exigência de ingresso na carreira por meio de concurso público, pois sabe-se que ainda há a contratação em regime temporário em diversas redes de ensino.

Mesmo com limitações, as diretrizes para a formulação dos planos de carreira dos estados, municípios e distrito federal, são importantes ferramentas para redução das desigualdades de condições que a profissão docente enfrenta, abrindo possibilidades de reivindicação por parte dos trabalhadores e trabalhadoras para que seus direitos sejam cumpridos.

2.3 PLANO NACIONAL E MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

O Plano Nacional de Educação (PNE) é um conjunto de metas, estratégias e diretrizes que norteiam as políticas educacionais, estando previsto na Constituição Federal de 1988, conforme a redação dada pela EC 59 de 2009. Pereira e Alves (2015) afirmam que o PNE já estava previsto na LDB de 1996, porém com a exigência constitucional houve maior relevância. A EC 53 de 2009 prevê que o PNE seja de duração decenal, para assegurar a manutenção e desenvolvimento do ensino, por meio de ações integradas entre todos os entes federados. (BRASIL, 2009)

O PNE amplia o debate e conduz os entes federados ao compromisso com a educação, estabelecendo metas, diretrizes e estratégias que devem ser implementadas em todo o território nacional, visando o desenvolvimento do ensino em todas as esferas (municipal, estadual e federal). Cada estado e município deve desenvolver seus planos de educação baseadas no PNE, dado os diferentes contextos, esta é uma forma de reduzir as desigualdades na educação.

O PNE aprovado em 2014 (Lei 13.005 de 2014) e vigente atualmente estabelece 10 diretrizes, e dentre elas está a valorização profissional, desta forma, esta pesquisa privilegiara a análise das metas para a valorização dos trabalhadores e trabalhadoras em educação. Podemos identificar quatro metas (Metas 15, 16, 17 e 18) que estão fortemente ligadas aos princípios de valorização, nas categorias: Formação e Remuneração, sendo que não há uma meta específica sobre Condições de Trabalho.

O texto da meta 15 refere-se especificamente à questão da formação:

Meta 15: garantir, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam. (BRASIL, 2014)

A meta 15 diz respeito a implementação de uma política pública de formação para a atuação na educação básica, de forma que assegure que todos/as os/as profissionais da educação tenham formação em nível superior, visto que esse

problema ainda não foi resolvido no Brasil. Em comparação com os Planos Municipais de Educação (PME) das redes de Curitiba e Piraquara, é possível observar que as metas são semelhantes e assumem o mesmo compromisso.

Curitiba estabelece 14 estratégias para essa meta, como: o levantamento da demanda por formação, ampliação de vagas para a formação inicial em instituições públicas, ampliação do programa de iniciação à docência para estudantes em formação inicial, sugestão de reformas curriculares às instituições de ensino superior nos cursos de licenciatura (considerando a BNCC), garantia da dispensa aos/as profissionais de educação para realização de práticas de estágio supervisionado, implementação de cursos de formação para profissionais que não tenham a formação em nível superior ou que este seja em área diferente da que atua, entre outras. Piraquara estabelece 5 estratégias: asseguramento de que os/as professores tenham formação em nível superior, estímulos para que os/as funcionários/as da escola concluam o ensino médio, incentivo para que os/as professores/as busquem formação em nível superior de qualidade e estudo da possibilidade de ofertar bolsas de estudo para graduação ou pós graduação.

A meta 16 tem como foco a formação em pós-graduação:

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)

A meta 16 assume o compromisso em ampliar o acesso a pós-graduação, para que 50% dos/as profissionais da educação acessem esse nível de formação. A meta também faz referência à garantia da existência de formação continuada em todas as redes de ensino. Analisando as metas dos PMEs, observamos que seguem em consonância com o PNE, porém a rede de Curitiba assume o compromisso de garantir que 100% dos/as professores/as tenham a formação em pós-graduação até o último ano de vigência do PME. Piraquara, em sua meta 16 estabelece que ocorrerá estímulos para que os/as profissionais da educação possam buscar a formação em pós-graduação *Stricto Sensu*, e garantir que haja formação continuada para atender a rede. Curitiba estabelece 7 estratégias para esta meta, que se referem ao asseguramento da formação continuada e cultural para os/as profissionais da

educação, e a ampliação da oferta de bolsas de estudo para pós-graduação. Piraquara estabelece 4 estratégias que se referem a garantia da formação continuada e divulgação das produções e experiências pedagógicas dos/as professores/as por meio de simpósios, conferências, entre outros.

A meta 17 tem foco na remuneração:

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 17 traz o princípio da valorização por meio da remuneração, buscando tornar os rendimentos dos/as professores/as próximo das demais profissões com a mesma escolaridade. Segundo Pereira e Alves (2015), o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) elaborou em 2014 um estudo técnico comparando o rendimento médio de professores/as municipais e estaduais em comparação com outras profissões com escolaridade equivalente (ensino superior), para avaliar as transformações na carreira docente. De acordo com os autores, houve um aumento no rendimento médio dos/as docentes no período entre 2002 e 2013, que se deve ao PSPN e aos repasses do FUNDEB. Entretanto, a remuneração média a nível de Brasil, deveria apresentar um crescimento de 50,1% nas redes estaduais, e 83,8% nas redes municipais de educação para alcançar o rendimento médio das demais profissões. (PEREIRA; ALVES, 2015)

Isto posto, podemos observar que as redes municipais tendem a apresentar as menores médias de remuneração, devido a fragilidade de muitos municípios com relação a arrecadação de impostos e investimento em educação.

A meta 17, nos PMEs analisados possuem a redação semelhante e só diferem no número de estratégias. Curitiba apresenta 4 estratégias, que se referem a criação de um fórum de acompanhamento do PSPN e dos indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), cumprimento do plano de carreira e a ampliação do investimento em educação, para no mínimo 35% da receita municipal (Curitiba, 2015). Piraquara apresenta 2 estratégias, que são o cumprimento do PSPN por meio do plano de carreira e a própria equiparação salarial às demais profissões com escolaridade equivalente.

O tema da meta 18 são os 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)

A meta 18 reforça a importância da existência de planos de carreira em todas as redes de educação básica e superior, em consonância com a CF de 1988 e Fundeb. Os planos de carreira devem tomar como base o PSPN, como valor mínimo fixado para a remuneração dos/as profissionais da educação.

O PME de Curitiba apresentou 6 estratégias, como o estabelecimento de carreira única para todos os/as profissionais da educação municipal, estruturação da rede para que todos/as os/as profissionais da educação ocupem cargos efetivos, implantação de programa de acompanhamento de profissionais novos/as na rede, oferta de licenças remuneradas que possibilitem a qualificação em pós-graduação stricto sensu, preenchimento do censo escolar considerado também os/as funcionários/as de escola, e a criação de comissão para acompanhamento dos planos de carreira.

Para cumprir esta meta, Piraquara estabeleceu 23 estratégias, apresentando temas como os planos de carreira, avaliação da prática profissional, ingresso por meio de concurso público de provas e títulos, promoção anual do processo de remoção e lotação dos/as profissionais da educação, garantia de isonomia de função dos/as profissionais, estudo da possibilidade de implantação de cargos de 30 ou 40 horas semanais no próximos concursos públicos, implementação gradual do cumprimento da jornada integral em uma instituição (para professores/as), discussão sobre possibilidade de implantação de licença prêmio, cumprimento da lei do piso no que se refere à hora-atividade, estudos sobre a possibilidade de ampliação da hora-atividade para 50% da jornada, ações voltadas a saúde do/a trabalhador/a em educação, estudos sobre a possibilidade de hora-atividade para coordenação pedagógica e formação mínima para ingresso na carreira em nível médio na modalidade normal.

As Condições de Trabalho dignas são um dos quesitos para a valorização profissional dos/as trabalhadores/as em educação, porém não há nenhuma meta

específica para garantia desse direito no PNE de 2014. No entanto, no PME de Curitiba, essa categoria aparece nas metas 19, 20 e 21. A meta 19, visa a redução do número de estudantes por turmas, a meta 20 trata da implementação do direito a 1/3 de hora atividade, que é expresso na lei do PSPN (Lei nº 11.738/2008), bem como a ampliação para 50% da jornada até o quarto ano de vigência do PME. A meta 21, se refere à ampliação do quadro de auxiliares de serviços escolares em todas as instituições. (CURITIBA, 2015)

A criação de metas específicas para Condições de Trabalho denota a preocupação em valorizar os/as trabalhadores/as em educação, mas também ampliar as condições de qualidade da educação municipal. As metas dispõem sobre redução de estudantes por turma, implementação da hora-atividade de 1/3 da jornada e ampliação gradativa para 50% e a ampliação e manutenção do quadro de funcionários/as auxiliares de serviços escolares em todas as instituições.

Piraquara foi mais sucinta no que diz respeito às estratégias, na maior parte das metas analisadas, em decorrência de ser uma rede menor. A meta 18 foi a que mais apresentou estratégias, que estão ligadas aos planos de carreira, processo de remoção e lotação, hora-atividade, saúde do/a trabalhador, ingresso na carreira e jornada, que podem ser identificadas como questões voltadas a carreira e condições de trabalho.

Finalizando este capítulo, é possível observar um panorama da evolução recente das legislações voltadas ao tema da Valorização dos/as Profissionais da Educação, ficando evidente que houveram avanços e retrocessos nas políticas educacionais. As leis são resultado de muitas disputas políticas entre a categoria e o empregador (que neste caso são os governos) os quais possuem interesses diversos na maioria das vezes, assim sendo, as entidades sindicais e de representação da categoria atuam levando as demandas identificadas e realizando ações em disputa pela agenda política em favor da valorização. Os Planos Municipais de Educação cumprem papel essencial nesse processo, constituindo-se em um compromisso dos governos municipais com a educação e com os/as trabalhadores/as, trazendo demandas de nível nacional para serem adequadas à realidade local e assim possibilitando que esses temas entrem na agenda política dos governos.

No próximo capítulo iremos avaliar os efeitos das políticas públicas para a valorização dos/as professores nas redes de ensino de Curitiba e Piraquara, verificando se houve mudanças ocasionadas pela crise socioeconômica, por meio da análise de dados que nos possibilitem realizar a caracterização das condições financeiras de cada município e a caracterização dos profissionais da educação, bem como suas condições de trabalho.

CAPÍTULO 3 – CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS/AS DOCENTES DAS REDES DE ENSINO DE CURITIBA E DE PIRAQUARA

3.1 ALGUNS ELEMENTOS DO CONTEXTO NACIONAL QUE TENSIONAM OS CONTEXTOS LOCAIS

O período de 2016 a 2020 no Brasil, é marcado por muitas tensões e embates políticos, econômicos e sociais, que se acentuaram ainda mais com a pandemia do Coronavírus no ano de 2020, culminando em altas taxas de desemprego, crise na saúde pública (devido à grande quantidade de casos graves de Coronavírus), fechamento das escolas, necessidade de ensino remoto, congelamento de salários e queda do Produto Interno Bruto Nacional.

A série histórica começa em 2016, ano em que a Presidenta Dilma (PT), eleita democraticamente, sofre o impeachment sem a comprovação de crime de responsabilidade, e assume a presidência o então Vice-Presidente Michel Temer (PMDB) que ficou no poder até o ano de 2018. Durante o governo provisório, Michel Temer aprovou a EC 95 de 2016, que se constituiu como o ponto chave de uma política de austeridade fiscal, que tem por objetivo estabelecer um teto de gastos com despesas primárias do governo federal, como saúde e educação, por um período de 20 anos. O Novo Regime Fiscal começa a partir de 2017, baseado nas despesas de 2016 e corrigido inicialmente em 7,2%. Nos anos posteriores, o investimento em despesas primárias deverá ser corrigido conforme o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA (BRASIL, 2016). A EC 95 congela despesas primárias do orçamento federal relativas ao Poder Executivo, Poder Judiciário, Poder Legislativo, Tribunal de Contas da União, Ministério Público da União e Defensoria Pública da União, estabelecendo um limite de acordo com o ano base (2017) (SILVA; CRUZETTA, 2019).

Rossi et al (2019), afirmam que as políticas de austeridade são tomadas por muitos governos com o discurso de que desta forma seria possível reduzir a dívida, reequilibrar a economia e aumentar o crescimento econômico do país, entretanto, os autores argumentam que políticas de austeridade em momentos de crise provocam ainda mais a queda no crescimento econômico e aumentam a dívida externa.

Além de gerar retração econômica, a austeridade ainda pode piorar a situação fiscal. Em uma economia em crise, a austeridade pode gerar um círculo vicioso em que o corte de gastos reduz o crescimento, o que deteriora a arrecadação e piora o resultado fiscal, levando a novos cortes de gastos. (ROSSI et al, 2019, p. 6)

Sobre a política de austeridade, que se materializa pela EC 95, Rossi et al (2019) alegam que com o teto de gastos, não será possível ampliar a oferta educacional, impedindo o cumprimento de diversas metas previstas no PNE de 2014. Ainda segundo os autores, a EC 95 institui que o gasto mínimo em educação seja de 18% da receita líquida de impostos de 2017 por um período de 20 anos, fazendo com que as despesas reais com educação sejam congeladas ao nível de 2017. Desta forma, “ao longo do tempo, o valor mínimo destinado à educação cai em proporção das receitas e do PIB”. (ROSSI et al, 2019, p. 11)

Este cenário, ao longo do tempo, causará um achatamento das despesas primárias, resultando em cortes e prejuízos ao financiamento da educação. É possível compreender essa política como um projeto de desvalorização da educação pública, já que diverge das metas propostas no PNE significando, portanto, uma desvalorização dos/as trabalhadores/as em educação por consequência.

No ano de 2019 assumiu a Presidência da República Jair Bolsonaro (PSL), agravando a crise política já instalada no país, com discursos de ódio às minorias, relativização de mortes, envolvimento em escândalos de corrupção, e repressão às críticas. Em seu governo, até o presente momento, foi aprovado a Reforma da Previdência que muda as regras para aposentadoria, aumentando o tempo de contribuição dos/as trabalhadores/as, e a Lei Complementar 173 de 2020, que institui o congelamento dos salários de servidores públicos para que os entes federados tenham acesso à recursos federais para o enfrentamento da crise ocasionada pelo Coronavírus, em decorrência da queda da receita de impostos. Também tramita no Congresso Federal a Reforma Administrativa, por meio do Projeto de Emenda Constitucional (PEC) 32/2020 proposta pelo executivo, que pretende realizar mudanças no funcionalismo público, como a proibição de concessão de reajustes salariais retroativos, realização de contratação por meio de processos seletivos simplificados, mudanças na estabilidade do/a servidor/a, férias, extinção de licença-prêmio, proibição de progressão ou promoção somente por tempo de serviço, entre outras mudanças.

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), é possível identificar uma tendência de crescimento muito baixo do Produto Interno Bruto (PIB) até o ano de 2019, primeiro de ano de governo do Presidente Jair Bolsonaro. Em 2020, a tendência de queda pode se aprofundar devido à crise ocasionada pelo Coronavírus e com efeitos na receita de impostos dos estados e municípios. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2020, a taxa de desemprego da população brasileira é de 13,8%, maior taxa desde 2017 (IBGE, 2020), um dos principais indicativos de crise.

Em março de 2020, a Organização Mundial de Saúde declarou a Pandemia de Coronavírus, momento em que o Brasil começou apresentar um aumento no número de casos da doença. Neste contexto, são adotadas medidas de isolamento e distanciamento social no país, bem como a suspensão das atividades presenciais nas escolas, com o objetivo de reduzir a taxa de transmissão do vírus. No decorrer dos meses, o Brasil vivenciou um grande aumento do número de infectados e mortos pela Covid19, crescimento do dólar, alta nas taxas de desemprego e nos preços dos alimentos.

No cenário educacional, aumentaram os conflitos e embates em torno dos direitos dos/as trabalhadores/as da educação e da continuidade de atividades remotas, respeitando as medidas de isolamento e distanciamento social. Em âmbito nacional, a CNTE tem feito discussões em defesa das demandas da categoria, principalmente com relação a não retomada presencial das aulas, que põe em risco a saúde dos/as estudantes, profissionais da educação e suas famílias (GOUVEIA, 2020). Na nota pública “Aulas presenciais somente com segurança e responsabilidade estatal” da CNTE, publicada em agosto de 2020, podemos observar a posição da entidade representativa da categoria, que segue contra o retorno das aulas.

Frente ao cenário atual da pandemia (ainda em descontrole), das condições físicas de nossas escolas, das debilidades de nossas cidades (especialmente nos quesitos de transporte e saúde) e da situação socioeconômica precária da maioria dos estudantes brasileiros, consideramos totalmente incogitável a reabertura das escolas nesse momento. E sempre nos posicionaremos, seja através do diálogo com gestores, parlamentos nacional e locais, poder judiciário, sociedade em geral, ou deflagrando greves, se necessário, no sentido de evitar mais tragédias e mortes nas escolas. (CNTE, 2020)

Outro ponto que impactou a educação foi a necessidade de migrar para a oferta de ensino de forma remota, contudo, houve muitas diferenças entre os procedimentos adotados pelos municípios, alguns exemplos de atividades remotas

são: aulas disponibilizadas pela televisão, atividades impressas, vídeo-aulas no YouTube, e aplicativos como o Google Classroom, com o objetivo de dar continuidade ao ano letivo. Entretanto, essa oferta ressalta ainda mais as desigualdades na educação, pois nem todos/as estudantes e professores/as possuem acesso à computadores e *smartphones* como acesso à internet para acompanhar as aulas com qualidade.

A partir da contextualização da série histórica, partiremos para a análise das condições de financiamento dos municípios de Curitiba e Piraquara, analisando quais são os efeitos das políticas nacionais e como refletem nos contextos locais.

3.2 CONDIÇÕES FINANCEIRAS: CURITIBA E PIRAQUARA EM DISCUSSÃO

Para observarmos os efeitos das políticas nacionais e como elas impactam os contextos locais, se faz necessário analisar as condições de financiamento da educação nos dois municípios em questão. Para esta análise foram utilizados dados do Sistema de Informações sobre Orçamento Público em Educação (SIOPE) dos anos de 2016 a 2019, último ano disponível. As tabelas apresentam dados sobre Total da Receita de Impostos Próprios e Transferências, Resultado Líquido de Transferências do FUNDEB, Receita de Transferências do FNDE, Total de Aplicação em MDE e Recursos do FUNDEB Aplicados em Remuneração como forma de aproximação ao elemento principal deste estudo que se refere as condições de trabalho dos profissionais da educação.

Na tabela 2, se encontram os dados sobre o total da receita de impostos próprios e transferências, que indicam as diferenças de arrecadação.

TABELA 2- TOTAL DA RECEITA DE IMPOSTOS PRÓPRIOS E TRANSFERÊNCIAS² (VALORES REAIS)

Ano	Curitiba			Piraquara		
	Valor	Crescimento %	Arrecadação Per Capta ³	Valor	Crescimento %	Arrecadação Per Capta

² Valores de junho de 2020, corrigidos de acordo com o IPCA. (BCB, 2020)

³ Para o cálculo da Arrecadação Per Capta, foram utilizados dados do IBGE Cidades de projeção de crescimento no número de habitantes. Conforme os dados do Censo, Curitiba tinha uma população de 1.751.907 habitantes em 2010 e Piraquara apresentava 93.207 habitantes no mesmo ano. Segundo as projeções do IBGE (2020), Curitiba teve um crescimento de 11,22% no número de habitantes, e Piraquara 23,34%.

2016	4.485.704.894		2.301,98	140.411.440		1.221,28
2017	4.457.565.531	-0,62	2.287,54	147.468.460	5,02	1.282,67
2018	4.470.298.532	0,28	2.294,07	147.203.707	-0,17	1.280,36
2019	4.648.812.032	3,99	2.385,68	151.002.395	2,58	1.313,40
Percentual Acumulado		3,64%			7,54%	

FONTE: SIOPE, (2016, 2017, 2018, 2019); IBGE CIDADES (2020).

Os dois municípios possuem receitas bastante distintas, sendo que Curitiba apresenta os maiores números com relação a Piraquara, isso se deve ao fato de Curitiba ser a capital do estado e agregar maior número de habitantes, indústrias e serviços, possibilitando maior capacidade de arrecadação própria de impostos. Entretanto, o maior percentual acumulado de crescimento é de Piraquara, de 2016 a 2019.

A diferença fica nítida ao observar o valor da renda per capita nos dois municípios, sendo que Curitiba apresentou um valor 55% maior que Piraquara em 2019. Curitiba apresenta uma variação pequena entre os anos de 2016 a 2019, enquanto que em Piraquara houve um crescimento maior.

Esse dado é importante para compreendermos as diferenças e desigualdades de investimentos em educação, pois os municípios que possuem baixa arrecadação de impostos também apresentam percentual menor de investimentos em educação. O FUNDEB é o fundo que permite que haja uma redução nas desigualdades de financiamento educacional, contudo ainda é possível observar as grandes disparidades nas tabelas a seguir.

Na tabela 3 encontram-se os dados dos resultados líquidos das transferências do FUNDEB, onde podemos observar uma tendência de crescimento significativo.

TABELA 3 - RESULTADOS LÍQUIDO DAS TRANSFERÊNCIAS DO FUNDEB. (VALORES REAIS)

Ano	Curitiba			Piraquara		
	Valor Líquido	Crescimento do Valor Líquido %	% Sobre a Receita ⁴	Valor	Crescimento do Valor Líquido %	% Sobre a Receita
2016	221.988.176		4,95	21.000.898		14,96
2017	255.681.892	15,17	5,74	22.710.722	8,14	15,40
2018	282.679.867	10,55	6,32	22.417.030	-1,29	15,23
2019	279.653.694	-1,07	6,02	24.576.325	9,63	16,28

⁴ Percentual sobre o Total da Receita de Impostos Próprios e Transferências (tabela 2)

Percentual Acumulado	25,97	17,03
-----------------------------	-------	-------

FONTE: SIOPE, (2016, 2017, 2018, 2019).

O percentual da Receita Líquida do FUNDEB sobre a receita de impostos próprios e transferências são bem distintos comparando os dois casos. Em 2019, observamos um valor percentual de 6,02% do total da receita de impostos em Curitiba, e em Piraquara, no mesmo ano, o percentual é de 16,28, esse dado explicita que as transferências do FUNDEB geram impacto maior município de Piraquara.

Ao observar a série histórica de resultado líquido das transferências do FUNDEB, podemos identificar um crescimento dos valores nos dois casos, sendo que os maiores percentuais se encontram em Curitiba, que é o município que possui também o maior número de matrículas na educação básica. Em 2019 Piraquara apresentou uma pequena queda em 2018, não associada a inflação, mesmo com crescimento no número de matrículas, que é possível observar na tabela 4.

TABELA 4 - NÚMERO DE MATRÍCULAS

Ano	Curitiba	Crescimento %	Piraquara	Crescimento %
2016	130.421		10.974	
2017	132.407	1,52	10.678	-2,69
2018	129.245	-2,38	11.184	4,73
2019	123.468	-5,77	10.915	-2,40
Percentual Acumulado		-5,33		-0,53

FONTE: Elaborado pelo Laboratório de Dados Educacionais a partir dos microdados do Censo Escolar/INEP 2016 – 2019

Com base na tabela 4, é possível perceber que em Curitiba houve um crescimento nas matrículas em 2017 e nos dois anos seguintes esse percentual caiu, totalizando em uma queda de -5,33% de 2016 a 2019. Em Piraquara as matrículas caem menos de 1% ao analisar o número de matrículas de 2016 a 2019.

A tabela 5 apresenta dados sobre a receita de transferências do FNDE, que são recursos federais destinados à educação, como o Salário Educação, Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE), o Programa Nacional de Transporte Escolar (PNATE), entre outros.

TABELA 5 - RECEITA DE TRANSFERÊNCIAS DO FNDE. (VALORES REAIS)

Curitiba	Piraquara
-----------------	------------------

Ano	Valor	Crescimento %	Valor	Crescimento %
2016	84.495.076		5.823.076	
2017	77.184.757	-8,65	5.980.668	2,70
2018	75.415.911	-2,29	5.883.875	-1,61
2019	66.755.258	-11,48	5.410.902	-8,03
Percentual Acumulado		-20,99		-7,07

FONTE: SIOPE, (2016, 2017, 2018, 2019).

Na tabela 5, de forma geral é possível observar uma tendência de queda na receita de transferências federais para programas destinados à educação básica. Essa tendência reflete o cenário nacional de cortes na educação e se intensifica no ano de 2019. Curitiba apresentou o maior percentual acumulado de queda, totalizando 20,99% de 2016 a 2019, e Piraquara 7,07%.

Os recursos federais do FNDE são de grande importância para a composição do financiamento educacional nos municípios, e a queda desses recursos geram grandes impactos para a continuidade de programas e projetos desenvolvidos na educação. Com o agravamento da crise no país em 2020, a tendência é de que os recursos federais do FNDE continuem em queda, levando em consideração a política de austeridade em curso.

A tabela 6, apresenta dados sobre o total de aplicação em Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE), juntamente com a evolução do valor aluno por ano de 2016 a 2019.

TABELA 6 - TOTAL DE APLICAÇÃO EM MDE. (VALORES REAIS)

Curitiba				Piraquara		
Ano	Valor	Valor Aluno/Ano	Crescimento %	Valor	Valor Aluno/Ano	Crescimento %
2016	1.497.883.125	R\$ 11.485		63.108.624	R\$ 5.751	
2017	1.468.251.058	R\$ 11.089	-3,44	67.440.456	R\$ 6.316	9,82
2018	1.401.474.920	R\$ 10.844	-2,21	69.798.834	R\$ 6.241	-1,18
2019	1.395.320.739	R\$ 11.301	4,21	72.957.727	R\$ 6.684	7,10
Percentual Acumulado			-1,6			16,23

FONTE: SIOPE, (2016, 2017, 2018, 2019).

O valor aluno/ano é o elemento que mais chama atenção ao comparar os dados da tabela 6, pois expressa a grande desigualdade nos investimentos em MDE entre Curitiba e Piraquara. Em 2019, Curitiba apresentou o valor de R\$ 11.301 e Piraquara R\$ 6.684, uma diferença de 40,9% entre municípios de um mesmo estado,

muito próximos geograficamente. Contudo, o maior crescimento percentual foi de Piraquara, com 16,23% acumulado de 2016 a 2019.

Esses dados expressam que somente o FUNDEB não é capaz de acabar com a desigualdade de financiamento, salientando que o estado do Paraná não recebe complementação da União, fazendo com que seu efeito de redução de desigualdades seja limitado. Neste sentido cabe citar a importância do Custo Aluno Qualidade inicial (CAQi) e do Custo Aluno Qualidade (CAQ) para que seja possível implementar um padrão de qualidade e reduzir a desigualdade de investimentos na educação.

O novo FUNDEB, aprovado pela EC 108, traz como uma das principais mudanças a ampliação gradual dos investimentos em educação, com a complementação da União sendo ampliada para 23% até 2026. Outra mudança significativa foi a inclusão do CAQ, pactuado em regime de colaboração para a implementação de um padrão mínimo de qualidade, que será regulamento em lei complementar. (BRASIL, 2020)

A EC 108, que institui o novo FUNDEB propõe que seja ampliado o percentual de aplicação em remuneração para no mínimo 70% do fundo, ampliando em 10% a aplicação, com relação ao FUNDEB anterior. Neste sentido, a tabela 7 apresenta dados sobre a aplicação do FUNDEB em remuneração nos dois casos analisados.

TABELA 7 - RECURSOS DO FUNDEB APLICADOS EM REMUNERAÇÃO (VALORES REAIS)

Ano	Valor	Curitiba		Piraquara	
		Percentual de Aplicação	Valor	Percentual de Aplicação	Valor
2016	511.013.050	95,52	32.704.335	99,01	
2017	545.845.186	99,98	39.855.394	96,06	
2018	543.716.920	99,85	38.852.151	93,5	
2019	545.978.125	97,87	40.683.336	96,21	

FONTE: SIOPE, (2016, 2017, 2018, 2019).

Com base na tabela 6, é possível perceber que Curitiba e Piraquara aplicam mais de 90% do valor recebido pelo FUNDEB para manter a folha de pagamento da educação, lembrando que são dois municípios que possuem plano de carreira para os/as docentes.

Desta forma, a regra do uso de no mínimo 70% do Novo Fundeb para pagamento dos/as profissionais não causará impactos em Curitiba e Piraquara, pois

os municípios já gastam um percentual bastante superior, chegando a ser quase 100% do valor recebido pelo fundo, ainda que seja importante a regra para continuar afirmando a prioridade da valorização dos profissionais.

Curitiba notadamente possui os maiores valores, contudo, também é o município que possui mais professores. Conforme a tabela 8, em 2019, o número de docentes em Curitiba era 18 vezes maior que em Piraquara. A partir da contextualização financeira de cada caso, surge a necessidade de verificar a composição do quadro docente, que revela as características profissionais e nos permite traçar um perfil sobre cada rede.

3.3 UM OLHAR SOBRE OS/AS PROFISSIONAIS DAS REDES DE CURITIBA E PIRAQUARA

Para a caracterização dos/as profissionais das redes de Curitiba e Piraquara foi utilizado dados do Censo Escolar sobre os/as docentes, no período de 2016 a 2019, obtidos por meio do Laboratório de Dados Educacionais da UFPR⁵. As tabelas trazem dados sobre Escolaridade, Sexo e Tipo de Vínculo Profissional, nos permitindo conhecer um pouco mais sobre a realidade dos/as docentes das redes analisadas nesta pesquisa.

Na tabela 8, apresentam-se dados sobre o número de docentes por escolaridade, organizados nas categorias Ensino Médio, Ensino Superior, Especialização, Mestrado e Doutorado.

TABELA 8 - NÚMERO DE DOCENTES POR ESCOLARIDADE⁶

Ano	Escolaridade	Curitiba	%	Piraquara	%
2016	Ensino Médio	1582	16,2	175	39,2
	Ensino Superior	5.125	53	90	20,2
	Especialização	2.961	30	180	40,4
	Mestrado	63	0,6	1	0,2
	Doutorado	5	0,05	0	0
	Total	9.736	100	446	100
2017	Ensino Médio	878	8,6	159	35
	Ensino Superior	5.015	49	90	19,8
	Especialização	4.204	41	204	44,9

⁵ Plataforma disponível em: <https://dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/#/>.

⁶ Há uma desagregação nos dados encontrados com relação a formação em Ensino Fundamental em Curitiba, e estes foram incorporados na categoria Ensino Médio. Este fato causa um estranhamento frente a contratação de Curitiba, porém não o discutiremos nesta pesquisa.

	Mestrado	102	1,0	1	0,2
	Doutorado	6	0,06	0	0
	Total	10.205	100	454	100
2018	Ensino Médio	926	9,6	164	33,7
	Ensino Superior	2.840	29	92	18,9
	Especialização	5.774	60	228	46,9
	Mestrado	139	1,4	2	0,4
	Doutorado	13	0,1	0	0
	Total	9.692	100	486	100
2019	Ensino Médio	761	8,0	124	23,7
	Ensino Superior	2.098	22	79	15,1
	Especialização	6.427	68	319	61,0
	Mestrado	211	2,2	1	0,2
	Doutorado	21	0,2	0	0
	Total	9.518	100	523	100

FONTE: Elaborado pelo Laboratório de Dados Educacionais a partir dos microdados do Censo Escolar/INEP 2016 – 2019.

Curitiba apresenta grande número de professores/as, contudo, é possível observar que o número caiu a partir de 2018. Em 2017 o número total de professores era de 10.205 mil, e em 2019 a rede apresentou 687 professores/as a menos. A queda no número de professores/as pode ter relação com aposentadorias obtidas em 2018 e 2019, e possivelmente em decorrência da política de congelamento de salários, instituída em 2017 pelo prefeito Rafael Greca (DEM). Na tabela 8, verifica-se que em Piraquara o número de professores/as aumentou ano a ano, mesmo que em pequena quantidade. Cabe destacar que em Piraquara não houve congelamento de salários no período analisado.

Com relação a escolaridade, os dois municípios apresentaram queda no número de docentes com a formação de Ensino Médio, porém em Curitiba houve um pequeno crescimento em 2018, o que causa estranhamento⁷. Cabe citar que em Piraquara, conforme o Plano de Carreira (PIRAQUARA, 2012), a formação mínima exigida para ingresso na carreira é em nível médio na modalidade normal, enquanto que em Curitiba a formação mínima necessária é o ensino superior (CURITIBA, 2014), conforme prevê a meta 15 do PNE de 2014.

⁷ Em Curitiba há duas carreiras para profissionais da educação, sendo uma para atuar na educação infantil e outra para atuar nas séries iniciais do ensino fundamental. O aumento do número de docentes com escolarização em nível médio pode estar relacionado com a carreira dos/as profissionais da educação infantil, contudo o censo escolar não diferenciou.

Os dois casos apresentam aumento no número de docentes com especialização, neste sentido, vale lembrar que o PNE dos dois municípios prevê metas e estratégias para o incentivo da formação em pós-graduação (Latu Sensu e Stricto Sensu), assim como elevação na carreira prevista nos Planos de Carreira.

Em Curitiba observa-se um crescimento no número de docentes com mestrado, de 0,6% para 2,2% de 2016 a 2020. Em Piraquara, no entanto, a rede permaneceu com somente 1 docente em 2016 e 2017, no ano de 2018 subiu para 2 e em 2019 caiu para 1 novamente. Esse dado faz refletir que não há uma política efetiva de incentivo para que os/as profissionais da educação busquem por essa formação. Com relação ao doutorado, Curitiba apresenta aumento no número de professores/as com essa formação e Piraquara não apresenta nenhuma ocorrência nessa categoria. Ao observar o Plano de Carreira, percebe-se que em Piraquara, esse nível de formação não é contemplado.

Os dados, de modo geral, nos permitem concluir que a composição das duas redes é em grande parte constituída por professores/as com formação em Ensino Superior e Especialização. Também se verifica que em Curitiba parece haver um incentivo maior para que os/as profissionais busquem formação em pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado). Desta forma, podemos compreender que as políticas de incentivo a formação são importantes para que os/as professores/as busquem elevar seu nível de formação.

Na próxima tabela, estão organizados os dados sobre número de docentes por sexo, revelando uma tendência do sexo feminino nas duas redes.

TABELA 9 - NÚMERO DE DOCENTES POR SEXO

Ano	Sexo	Curitiba	%	Piraquara	%
2016	Masculino	341	3,5	8	1,8
	Feminino	9.395	96,5	438	98,2
	Total	9.736	100	446	100
2017	Masculino	384	3,8	15	3,3
	Feminino	9.821	96,2	439	96,7
	Total	10.205	100	454	100
2018	Masculino	339	3,5	15	3,1
	Feminino	9.353	96,5	471	96,9
	Total	9.692	100	486	100
2019	Masculino	336	3,5	20	3,8

Feminino	9.182	96,5	503	96,2
Total	9.518	100	523	100

FONTE: Elaborado pelo Laboratório de Dados Educacionais a partir dos microdados do Censo Escolar/INEP 2016 – 2019

Curitiba apresenta um pequeno aumento do número de docentes do sexo masculino em 2017, porém esse número cai em 2018 e 2019. Já em Piraquara, o número de docentes do sexo masculino apresenta um pequeno aumento de 2016 a 2019.

A presença das mulheres na educação de forma geral é maior que a dos homens, principalmente a partir da segunda metade do século XIX, “O ensino de crianças, como a enfermagem, definiu-se como ofício feminino porque associou-se à características maternas e ao cuidado dos outros. Trata-se de uma associação simbólica”. (GINDIN, 2011, p. 56).

Ainda hoje há grande preconceito com relação a presença dos homens na educação infantil e séries iniciais do ensino fundamental, o que é refletido na rede por meio de percentuais tão baixos de atuação masculina. A questão de gênero ainda precisa ser amplamente debatida, para superar a ideia de que a educação de crianças é apenas tarefa feminina.

Outro ponto importante para a análise do perfil dos docentes de Curitiba é Piraquara é o tipo de vínculo que predomina nas redes. A tabela 10 apresenta os dados de tipo de vínculo nas redes de 2016 a 2019.

TABELA 10 - NÚMERO DE DOCENTES POR TIPO DE VÍNCULO

Ano	Tipo de Vínculo	Curitiba	%	Piraquara	%
2016	Concursado	9.717	99,80	426	95
	Contrato temporário	22	0,2	22	5
	Total	9.739	100	448	100
2017	Concursado	10.191	99,80	453	99,1
	Contrato temporário	17	0,2	4	0,9
	Total	10.208	100	457	100
2018	Concursado	9.660	99,10	486	97,2
	Contrato temporário	85	0,9	14	2,8
	Total	9.745	100	500	100
2019	Concursado	9.505	99,50	522	98,7

Contrato temporário	46	0,5	7	1,3
Total	9.551	100	529	100

FONTE: Elaborado pelo Laboratório de Dados Educacionais a partir dos microdados do Censo Escolar/INEP 2016 – 2019.

De forma geral, as duas redes apresentam o maior percentual de docentes concursados, porém fica evidente que há contratação temporária nos dois casos, ainda que em pequena quantidade. Cabe destacar que Curitiba apresentou um pequeno crescimento do número de contratações temporárias, enquanto que em Piraquara a quantidade de casos decaiu de 2016 a 2019.

Como já discutido neste texto, o ingresso via concurso público é um dos fatores importantes para que haja valorização profissional, previsto na CF de 1988 e na LDB de 1996, garante direitos aos/as trabalhadores/as da educação.

O concurso público garante a impessoalidade e a objetividade, além da estabilidade no emprego, caso o servidor não cometa nenhum delito que justifique sua exoneração por processo administrativo. (JACOMINI; PENNA, 2016, p. 187)

Em 2020, a Lei Complementar 173, que estabelece o programa federativo de enfrentamento ao Coronavírus, em seu artigo 8º prevê a proibição da realização de concurso público até 31 de dezembro de 2021. Neste sentido, fica evidente que os municípios terão que optar pela contratação temporária para suprir as demandas locais.

A Remuneração, um dos elementos necessários no contexto da valorização, nos permite ampliar o olhar sobre os/as docentes das redes municipais de ensino de Curitiba e Piraquara, possibilitando visualizar o efeito dos investimentos em remuneração em cada município de 2017 a 2019.

O conjunto de vencimentos, benefícios e gratificações é chamado Remuneração. Neste sentido, de acordo com Grochoska (2015) a Remuneração está ligada a identidade do/a professor/a, e é necessária para a valorização financeira e social. Neste sentido, o PNE de 2014 estabelece como meta a equiparação do rendimento médio dos/as professores/as às demais profissões com escolaridade equivalente, em sua Meta 17, a fim de valorizar a categoria.

Grochoska (2015) pontua que uma boa remuneração possibilitará qualidade de vida aos/as professores/as, garantindo que os/as mesmos/as tenham acesso a

bens culturais e materiais, durante o exercício profissional e após, ampliando o sentido da valorização para além da qualidade educacional.

A Remuneração também é tema da lei do PSPN, que institui o piso salarial da categoria, valor ao qual a União, Estados, Municípios e Distrito Federal não podem estabelecer vencimentos inferiores, para profissionais do magistério com formação em nível médio normal para jornada de até 40 horas semanais.

Na tabela 11 apresentam-se dados relativos à salários de profissionais do magistério em Curitiba e Piraquara, no período de 2017 a 2019, nos possibilitando ampliar o olhar sobre esses/as profissionais.

TABELA 11 - REMUNERAÇÃO DE PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DE 2017 A 2019⁸

Ano		Curitiba		Piraquara	
		Média	Número de Casos	Média	Número de Casos
2017	1Q	2.090,43	3.006	1.166,55	221
	2Q	2.622,47	3.716	1.812,21	220
	3Q	2.954,74	2.399	2.430,52	220
	4Q	4.055,23	2.901	3.108,64	221
	Total de Casos		12.022		882
	Dispersão	1,94		2,66	
		Média	Número de Casos	Média	Número de Casos
2018	1Q	2.059,74	3.111	1.255,63	188
	2Q	2.554,02	2.768	2.030,95	191
	3Q	2.853,86	2.943	2.649,01	180
	4Q	3.825,91	2.936	3.374,75	187
	Total de Casos		11.758		746
	Dispersão	1,86		2,69	
		Média	Número de Casos	Média	Número de Casos
2019	1Q	2.059,23	2.835	1.323,85	193
	2Q	2.570,93	2.785	2.129,95	190
	3Q	2.915,46	2.876	2.604,18	191
	4Q	3.856,61	2.742	3.238,54	191
	Total de Casos		11.238		765
	Dispersão	1,87		2,45	

FONTE: SIOPE (2017, 2018, 2019).

⁸ Valores dos quartis no apêndice.

A tabela 11 foi organizada a partir dos dados do SIOPE referentes a Remuneração para os anos de 2017, 2018 e 2019. Não foi possível obter os dados de 2016, pois estes não se encontram disponíveis para acesso na página da internet do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE). A tabela 11 apresenta os dados organizados em quartil para cada cidade, a média de vencimentos foi calculada para cada quartil, assim como o número de casos aproximados.

Ao olhar para as médias, de forma geral, Piraquara apresenta um crescimento maior, principalmente no que diz respeito ao primeiro e segundo quartil em cada ano. Em Curitiba, no entanto, percebemos que a variação é menor, efeito da política de congelamento de salários em curso na gestão do Prefeito Rafael Greca (DEM).

Segundo os dados do SIOPE, Curitiba apresenta as maiores médias de vencimentos, com maior quantidade de casos no segundo quartil, seguido pelo primeiro (3716 e 3006 respectivamente). Já em 2018, a maior quantidade de casos se encontrava no primeiro quartil, seguido pelo terceiro (3111 e 2943 respectivamente). Em 2019, o maior número de casos estava no terceiro e no primeiro quartil (2876 e 2835 respectivamente).

Piraquara apresenta as menores médias de vencimentos, principalmente nos primeiros quartis de cada ano, indicando que os/as professores/as iniciam com uma média de vencimentos consideravelmente menor, e que a medida dos anos trabalhados essa e da formação a média cresce. Ao olhar a tabela, percebemos que o número de casos se distribui uniformemente em Piraquara, de acordo com os quartis. Em 2017, o maior número de casos se concentrava no primeiro e no quarto quartil de renda, com a mesma quantidade (221), e em 2018 muda para o segundo e o primeiro quartil (191 e 188 respectivamente). Em 2019, a maior quantidade de casos estava entre o primeiro, o terceiro e o quarto quartil, sendo que os dois últimos possuem a mesma quantidade (191).

Ao compararmos os vencimentos médios dos/as profissionais da educação Piraquara com relação a Curitiba, em termos de porcentagem, veremos que no ano de 2017 em Piraquara se recebia, para a média do primeiro quartil, 56% do que era pago em Curitiba, para a média do segundo quartil 69%, para o terceiro 82% e para a média do quarto quartil 77%. No ano de 2018, em Piraquara se recebia, para a média do primeiro quartil, 61% do que era pago em Curitiba, para a média do segundo quartil

80%, para o terceiro 93% e para a média do quarto quartil 88%. No ano de 2019, em Piraquara se recebia, para a média do primeiro quartil, 64% do que era pago em Curitiba, para a média do segundo quartil 83%, para o terceiro 89% e para a média do quarto quartil 84%. As médias de vencimentos em Piraquara que mais se assemelham às aquelas apresentadas por Curitiba estão no terceiro quartil de cada ano, e as médias que mais se diferenciam estão no primeiro quartil. Contudo, as médias que mais obtiveram crescimento em Piraquara, dizem respeito ao segundo quartil.

Com base nas médias de cada quartil, a dispersão nos ajuda a compreender a variabilidade das médias mais altas, em relação às mais baixas. Em Curitiba a dispersão fica entre 1,86 a 1,94, indicando que a diferença entre vencimento inicial e vencimento final é menor. Em Piraquara a dispersão para 2017 é de 2,66, em 2018 é de 2,69 e em 2019 cai para 2,45, o que indica que leva mais tempo para que os/as professores de Piraquara cheguem às médias mais altas de vencimentos.

Por meio da leitura dos dados apresentados, podemos perceber que há diferenças bastante evidentes entre as condições de financiamento da educação, número de docentes e remuneração entre Curitiba e Piraquara. A seguir veremos como as demandas por melhores condições de valorização são expressas nas Pautas de Reivindicação dos sindicatos que representam a categoria nas duas redes de ensino.

3.4 DEMANDAS EXPRESSAS NAS PAUTAS DE REIVINDICAÇÃO SINDICAIS

Os sindicatos são entidades de base que defendem os interesses de uma determinada categoria, e buscam representar esses/as trabalhadores/as frente às negociações com o empregador. O sindicalismo docente pode ser definido como:

Forma de organização daqueles que trabalham na docência formal, cuja finalidade central é defender e promover as condições de trabalho e de ensino junto a um empregador. A partir desse propósito, alguns sindicatos docentes também tomam posição diante das políticas educativas e das políticas do conjunto da sociedade. (CHIROQUE, 2010, S/P apud CARISSIMI, 2016, p. 63)

Em Curitiba o sindicato que representa os/as docentes municipais é o Sindicato do Magistério Municipal de Curitiba, conforme seu estatuto, tem como base sindical: “Professores, Orientadores Educacionais e Supervisores Escolares da rede municipal de Curitiba.” (SISMMAC, 2010, p. 1). Neste sentido, o SISMMAC não

abrange professores/as que atuam na educação infantil e demais trabalhadores/as da educação como merendeiras, agentes operacionais, secretários/as escolares, entre outros.

Como finalidade do sindicato, o SISMMAC define em seu artigo 2º:

Art. 2º - Constitui finalidade precípua do Sindicato visar melhoria nas condições de vida e de trabalho de seus representados, defender a independência e autonomia da representação sindical e atuar na manutenção e na defesa das instituições democráticas brasileiras. (SISMMAC, 2010)

Em Piraquara, a entidade sindical que representa os/as docentes municipais é a Associação dos Professores Municipais de Piraquara (APMP), filiada à APP-Sindicato, que representa professores da rede estadual e de algumas redes municipais no estado do Paraná. A APMP, em seu estatuto, define como base sindical: “todos aqueles que atuam na Rede municipal de educação, através dos seguintes cargos: professores, merendeiras, agentes operacionais da limpeza, auxiliares e técnicos administrativos” (APMP, 2011, p. 1). Com relação a finalidade sindical, a APMP afirma:

Artigo 2º- São finalidades da Associação dos Professores Municipais de Piraquara:

- I. Defender os interesses dos profissionais da educação;
- II. Reivindicar, juntos aos poderes competentes, condições de progressivo melhoramento técnico, cultural e econômico para todos os Profissionais da Educação;
- III. Opinar sobre iniciativas do Poder Público que de qualquer modo, envolvam assuntos da Educação ou de interesse dos Profissionais da Educação;
- IV. Lutar contra toda influência política partidária que exerça pressão no ensino e sobre os Profissionais da Educação;
- V. Promover Congressos, Encontros, Conferências, Cursos e outras reuniões culturais de aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação;
- VI. Prestar, assistência jurídica e administrativa aos associados, nas questões relacionadas à carreira funcional. (APMP, 2011, p. 1)

O Sistema diretivo do SISMMAC é constituído por Diretoria Executiva, Conselho Fiscal, Conselho de Representantes e Corpo de Suplentes e sua Diretoria é composta por Presidentes, Vice-Presidente, Primeiro Secretário, Segundo Secretário, Primeiro Tesoureiro, segundo Tesoureiro, Diretor Pedagógico e Cultural, Diretor de Imprensa e Divulgação e Diretor de Formação Sindical. (SISMMAC, 2010)

A APMP tem como poderes a Assembleia Geral, Diretoria Geral, Conselho Fiscal e Conselho de Representantes. Sua Diretoria é composta por Presidente, Vice-Presidente, Secretário, Vice-Secretário, Tesoureiro e Vice-Tesoureiro. (APMP, 2011)

Conforme os estatutos das duas entidades sindicais, as demandas da categoria são levadas a conhecimento do sindicato principalmente por meio do Conselho de Representantes, formado por representantes das instituições de ensino das redes. Segundo o SISMMAC, em seu artigo 37, “Compete ao Conselho de Representantes representar as escolas, as unidades e os departamentos nas reuniões e discussões pertinentes à categoria. (SISMMAC, 2010, p. 11). A APMP estabelece no estatuto, em seu artigo 23 que compete ao Conselho de Representantes “II- Reunir-se com seus pares e demais segmentos de sua instituição de ensino a fim de coletar dados, reivindicações, sugestões, dúvidas, entre outros para serem deliberadas no Conselho de Representantes.” (APMP, 2011, p. 3).

Neste sentido, as pautas de reivindicação sindicais surgem como um instrumento que reúne as principais demandas da categoria por melhores condições de trabalho, remuneração, saúde do/a trabalhador/a, formação, carreira, entre outras, que são organizadas pela entidade sindical e encaminhadas para o poder executivo, em disputa pela agenda política. Nesse processo são realizadas negociações e dependendo do rumo destas, o sindicato propõe outras estratégias para que a categoria seja ouvida e que possam haver novas negociações, exemplos de estratégias de ação seriam mobilizações e greves.

No quadro 1 estão organizadas as categorias e a descrição de reivindicações presentes nos documentos de Pautas de Reivindicações do SISMMAC e da APMP. No caso do SISMMAC, a análise documental se deu por meio das pautas prioritárias⁹ da categoria. O quadro 1 foi composto com base em Carissimi (2016) e agrega também especificidades da análise documental.

QUADRO 1 - COMPOSIÇÃO DAS CATEGORIAS DE REIVINDICAÇÕES

Carreira	Gestão de Sistema
• Licença para estudo • Planos de Carreira • Crescimento Vertical e Horizontal • PSPN • Valorização por tempo de serviço	• Fóruns • PME • Contratação e garantia de técnicos administrativos

⁹ Na página do SISMMAC na internet é possível encontrar três modelos de Pautas de Reivindicações: Pauta de Reivindicações Gerais, Pauta de Reivindicações Prioritárias e Pauta de Reivindicação Emergencial. Para este estudo, optou-se por analisar a Pauta de Reivindicação Prioritária. (SISMMAC, 2020)

• Enquadramento • Equiparação • Estatuto de Servidores	
Concurso Público	Gestão Democrática
• Acesso a Carreira • Contratação	• Garantia de Secretária municipal de educação professora da rede
Condições de Trabalho	Infraestrutura
• Número de estudantes por turma • Número de professores por turma • Professores das áreas específicas nos anos finais do Ensino Fundamental • Reposição de profissionais em licença • Hora-atividade • Condições adequadas de trabalho • Folga de aniversário	• Construção, reformas e ampliação • Prazos de entrega de obras
Estratégia de Ação	Remuneração
• Retirada das faltas de profissionais da educação em período de greve	• PSPN • Reajuste Salarial • Auxílio Alimentação • Auxílio transporte
Financiamento da Educação	Saúde e Previdência
• Ampliação do investimento municipal • Pagamento de ação judicial • Reajuste da verba de descentralização	• Saúde do Trabalhador • Autarquia de Atendimento Médico • Perícia Médica • Previdência
Formação	Sindicato
• Formação Continuada • Formação Política • Formação Profissional	• Debates com o executivo • Liberações sindicais • Reconhecimento do sindicato como representante da categoria
Segurança	
• Presença de guarda municipal nas instituições	

FONTE: Dados organizados pela autora.

O quadro 1 agrega diversos elementos caros à valorização docente, refletindo os principais temas que a categoria reivindica ao empregador, que neste caso são as

gestões municipais. As categorias que possuem maior número de temas relacionados são Condições de Trabalho e Carreira, indicando que podem ser as que mais influenciam diretamente a vida dos/das professores/as.

Na tabela 12, foram organizados os dados do total de reivindicações por ano, de 2016 a 2019.

TABELA 12- TOTAL DE REIVINDICAÇÕES POR ANO - 2016 A 2019

Ano	SISMMAC	APMP
2016	29	24
2017	21	23
2018	27	22
2019	32	24

FONTE: APMP (2016, 2017, 2018, 2019); SISMMAC (2016, 2017, 2018, 2019).

Ao analisar o total de reivindicações por ano, podemos identificar que o SISMMAC possui maior quantidade de reivindicações, em quase todos os anos da série histórica, porém a diferença com relação a APMP é pequena. Os anos que possuem a maior quantidade de reivindicações são 2016 e 2019, indicando que houve maior concentração de problemas apontados pela categoria.

Para compreender as maiores necessidades dos/as profissionais da educação / trabalhadores/as da educação é necessário um olhar mais focalizado nas categorias, que nos possibilitará verificar em que medida as políticas de valorização atingem (ou não) os/as profissionais das redes municipais de educação de Curitiba e Piraquara.

3.4.1 FORMAÇÃO, CONCURSO PÚBLICO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO

As categorias Formação, Concurso Público, Carreira e Remuneração estão relacionadas, pois dizem respeito a condições de ingresso e permanência na profissão, configurando-se em um mecanismo para tornar atrativa a carreira, bem como oferecer condições de valorização aos profissionais que já estão inseridos. Conforme a Constituição Federal de 1988, planos de carreira e concurso público são caminhos que conduzirão a valorização, e a formação deverá ser prioritariamente em nível superior.

Entende-se formação, a partir de Grochoska (2015) como: “[...] valorização do professor, no sentido de pensar estratégias nacionais a curto, médio e longo prazo, com o intuito de promover a melhoria da qualidade da educação.

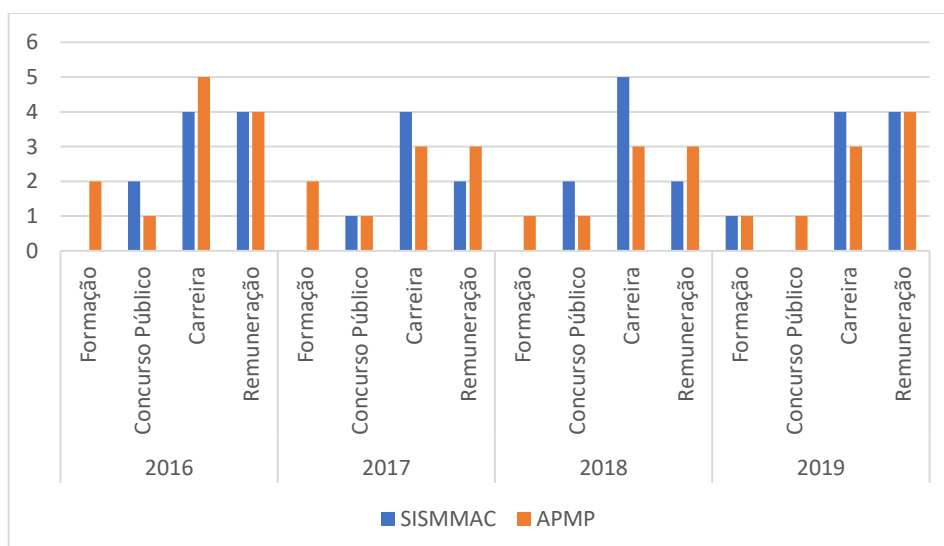
A Formação é um dos principais pilares da valorização, conforme Grochoska (2015), e ela pode ser dividida em dois grupos: Formação Inicial e Formação Continuada. A formação inicial diz respeito a formação que o/a profissional possui ao ingressar na rede de ensino e a formação continuada está ligada a cursos de pós-graduação cursados após o ingresso na carreira e a formação ofertada pelas redes de ensino para capacitação e melhoria da qualidade de ensino.

O Concurso Público, como já mencionado neste capítulo, garante direitos e estabilidade ao/a servidor/a público/a, sendo uma importante ferramenta para superar os favores políticos e indicações, garantindo impessoalidade ao processo de ingresso na carreira (JACOMINI; PENNA, 2016).

A Carreira, constituída pelos planos de carreira, compreende jornada e progressões salariais por titulação e tempo de serviço, incentivando a permanência na rede de ensino e valorizando a formação continuada. A Remuneração, amplamente discutida na lei do PSNP, integra os planos de carreira e é uma das principais reivindicações da categoria nacionalmente, sendo conteúdo da Meta 17 do PNE de 2014.

No gráfico 1, observamos as demandas relativas a essas quatro categorias, e em que quantidade são citadas nas pautas de reivindicação das duas entidades sindicais analisadas.

GRÁFICO 1 - OCORRÊNCIA DE REIVINDICAÇÕES POR FORMAÇÃO, CONCURSO PÚBLICO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DE 2016 A 2019



FONTE: Dados organizados pela autora.

Ao analisar o gráfico 1, verifica-se que as categorias com maior quantidade de reivindicações são Carreira e Remuneração, indicando que são temas que ainda precisam avançar nas negociações entre sindicato e empregador. A APMP apresenta pautas a serem mantidas, como a aplicação da totalidade do PSPN e cumprimento do Plano de Carreira, estabelecendo um compromisso entre a gestão municipal e a categoria. O SISMMAC apresenta maior número de solicitações nas categorias de Carreira e Remuneração, reivindicando principalmente a revogação do “pacotão”, que congelou os Planos de Carreira e a reposição salarial conforme a inflação. As categorias que possuem menor quantidade de reivindicações são Concurso Público e Formação, possivelmente por serem temas menos urgentes dentre o total de reivindicações, mas não menos importantes.

3.4.2 SAÚDE E PREVIDÊNCIA, CONDIÇÕES DE TRABALHO E SEGURANÇA

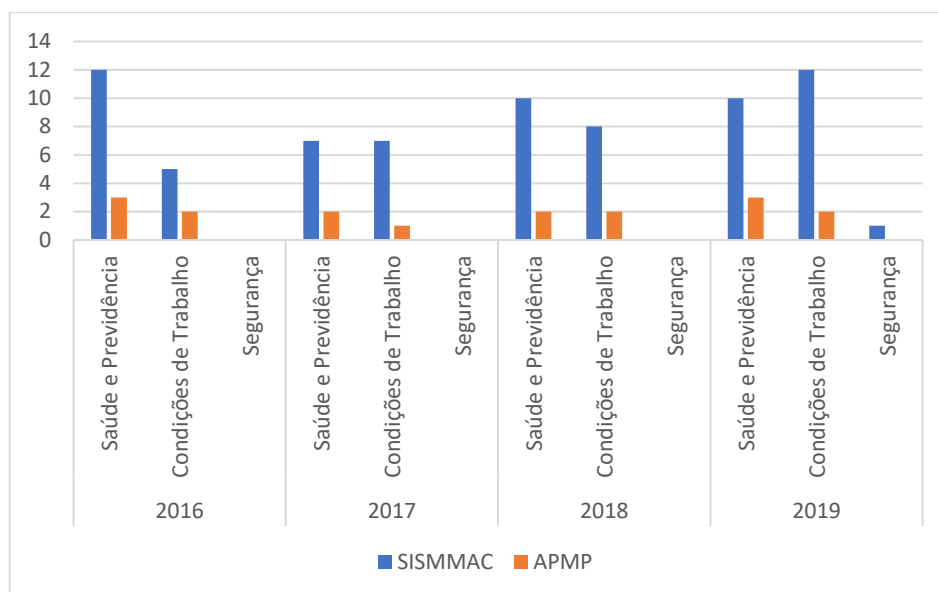
Saúde e Previdência e Condições de Trabalho são algumas das categorias que mais agregam reivindicações, pois estão ligadas diretamente a especificidade do trabalho docente e com o exercício da profissão com qualidade, trazendo ao debate sindical um foco mais corporativista. Conforme Grochoska (2015), condições de trabalho é um elemento de grande importância para a qualidade do ensino, mas também para qualidade de vida do/a trabalhador/a, assim como saúde e previdência.

[...] quando falamos em condição de trabalho, falamos de jornada que está relacionada à quantidade de tempo que o professor tem na escola, que influencia o tempo com a família, para o lazer, para a leitura, para o descanso. Falando de número de alunos, nos remete que quanto maior for a quantidade, maior será a carga de trabalho, que poderá gerar a necessidade de realizar tarefas em casa, visto que não deu conta de suas atribuições na hora-atividade, o que poderá afetar sua saúde, repercutindo na sua vida dentro e fora da escola. (GROCHOSKA, 2015, p. 93)

Segurança é uma categoria pouca citada nos trabalhos acadêmicos sobre o tema, porém aparece nas Pautas de Reivindicações Prioritárias do SISMMAC como um elemento que interfere na qualidade do ensino e no desempenho das atividades pedagógicas.

O Gráfico 2 apresenta a ocorrência de reivindicações por Saúde e Previdência, Condições de Trabalho e Segurança nas Pautas de Reivindicação do SISMMAC e APMP.

GRÁFICO 2 - OCORRÊNCIA DE REIVINDICAÇÕES POR CONDIÇÕES DE TRABALHO E SEGURANÇA DE 2016 A 2019.



FONTE: Dados organizados pela autora.

Ao observar o gráfico 2, podemos perceber que no caso do SISMMAC a demanda por melhores Condições de Trabalho tem uma tendência crescente, e dobra a quantidade de 2016 a 2019. No caso da APMP, as demandas por Condições de Trabalho permanecem com pouca variação de quantidade nos 4 anos. Em Condições de Trabalho, questões como hora-atividade, número de estudantes por turma, reposição de funcionários/as em licença, folga de aniversário, condições adequadas de trabalho, entre outros, são as principais reivindicações encontradas na análise documental das Pautas de Reivindicações do SISMMAC e APMP, conforme o Quadro 1. Desta forma, esta categoria é formada por diversos problemas enfrentados pelas instituições de ensino e pelos/as profissionais da educação diariamente.

O tema Segurança aparece somente em 2019 no SISMMAC, indicando que o problema se intensificou e houve a necessidade de incluí-lo nas reivindicações.

A categoria Saúde e Previdência agrega questões relativas à saúde do/a trabalhador/a, autarquia de atendimento médico, perícia médica e previdência. O SISMMAC é o sindicato que apresenta maior quantidade de reivindicações, principalmente ligadas a problemas observados na autarquia de atendimento médico, que é responsável por atender os/as profissionais da educação da rede municipal de educação.

3.4.3 GESTÃO DE SISTEMA, GESTÃO DEMOCRÁTICA, INFRAESTRUTURA E FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO

As Reivindicações relativas à Gestão de Sistema, Gestão Democrática, Infraestrutura e Financiamento da Educação são categorias formadas a partir de demandas relativas à gestão da educação municipal, com o objetivo de reivindicar soluções para um problema observado ou manter ações já em andamento realizadas pelo executivo.

A Gestão Democrática é um princípio da educação firmado pela CF de 1988 e pela LDB de 1996, como uma estratégia para alcançar o ensino de qualidade nas escolas, baseado no respeito às diferenças e no exercício da democracia. O tema Gestão Democrática aparece também na meta 19 do PNE de 2014, ressaltando a necessidade de efetivar este princípio na educação pública:

Meta 19: assegurar condições, no prazo de 2 (dois) anos, para a efetivação da gestão democrática da educação, associada a critérios técnicos de mérito e desempenho e à consulta pública à comunidade escolar, no âmbito das escolas públicas, prevendo recursos e apoio técnico da União para tanto. (BRASIL, 2014)

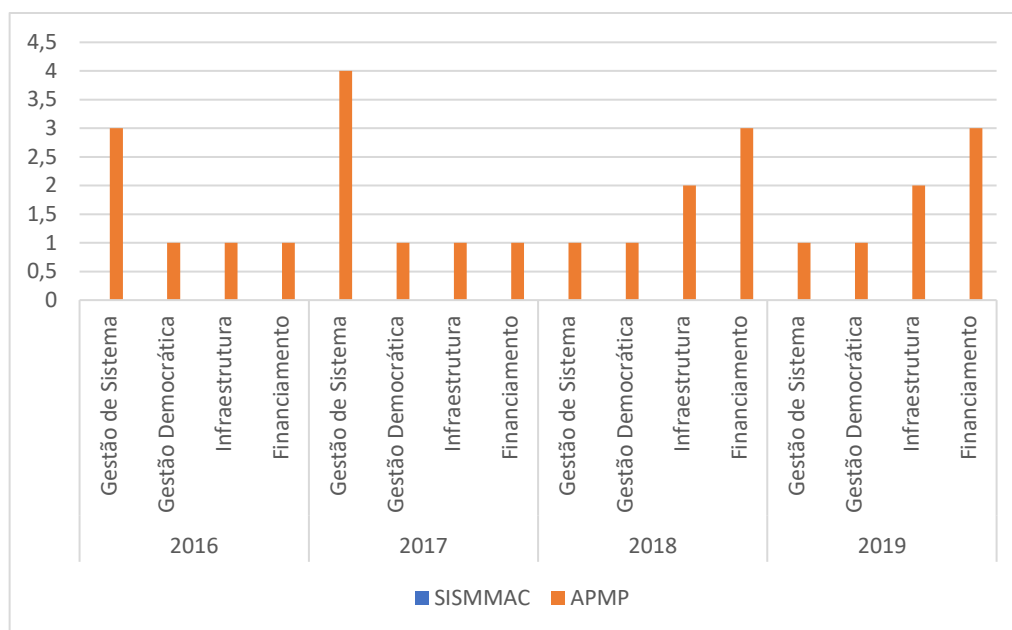
Como reivindicação por Gestão Democrática, os documentos analisados trazem a necessidade de garantia de que a Secretária de Educação seja professora da rede municipal, referendada pela categoria.

Gestão de Sistema e Infraestrutura apareceram na análise documental das Pautas de Reivindicação como temas relativos à criação de fóruns municipais, cumprimento do PME, contratação de funcionários/as técnicos administrativos, cumprimento de prazos de entrega de obras em instituições escolares e construção e reformas em instituições escolas, conforme o Quadro 1. Tais reivindicações estão relacionadas não só as condições de trabalho, mas também a ampliação da oferta educacional e qualidade do ensino.

A categoria Financiamento da Educação, agrega reivindicações sobre a ampliação do investimento municipal em educação, pagamento de ação judicial e reajuste da verba de descentralização que é direcionada às unidades escolares. O financiamento, como dito no Capítulo 1, é um elemento importante para a implementação e manutenção das políticas de valorização, bem como da qualidade do ensino, princípios constitucionais.

O gráfico 3 traz dados sobre as categorias Gestão de Sistema, Gestão Democrática, Infraestrutura e Financiamento da Educação, apresentando as quantidades de reivindicações por ano.

GRÁFICO 3 - OCORRÊNCIA DE REIVINDICAÇÕES POR GESTÃO DE SISTEMA, GESTÃO DEMOCRÁTICA, INFRAESTRUTURA E FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO DE 2016 A 2019



FONTE: Dados organizados pela autora.

Segundo o gráfico 3, apenas a APMP registrou reivindicações nas categorias mencionadas, e elas estão presentes em todos os anos. Gestão de Sistema é um dos temas com mais reivindicações, totalizando 4 em 2017, seguido por Financiamento da Educação totalizando 3 nos anos de 2018 e 2019. A reivindicação de Gestão Democrática, com relação a garantia de que a Secretária de Educação seja professora da rede municipal aparece em todos os anos analisados, sendo uma solicitação de ação a ser mantida pelo executivo.

3.4.4 SINDICATO E ESTRATÉGIA DE AÇÃO

As categorias Sindicato e Estratégia de Ação foram traçadas com base nas Pautas de Reivindicação de cada entidade sindical analisada, e trazem questões relativas à ação sindical e a sua relação com o executivo municipal. Carissimi define a ação sindical como:

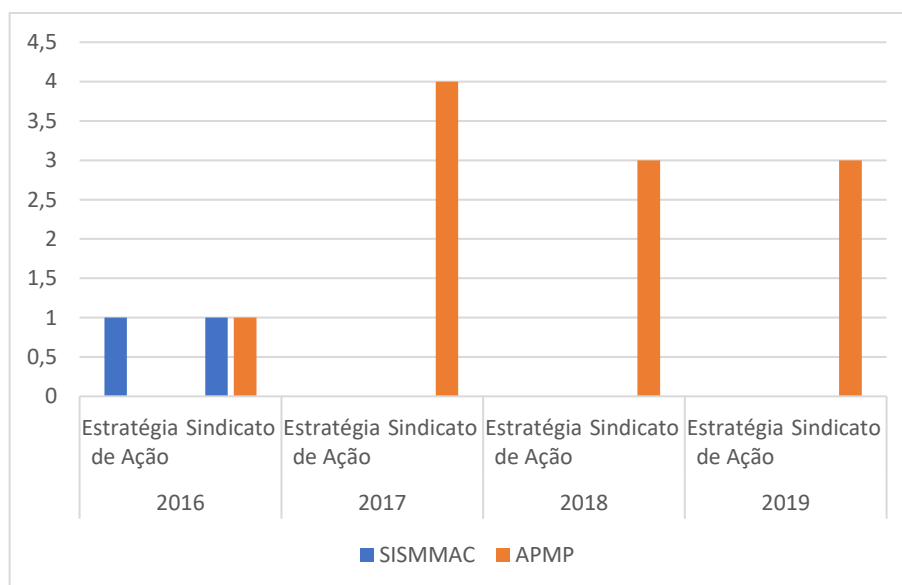
[...] podemos dizer que a ação sindical pode se traduzir na ordenação das demandas tanto específicas e corporativas de uma determinada categoria, bem como a produção dos meios de pressão para que essas demandas ascendam à agenda política dos governos, quando é o caso do serviço público. (CARISSIMI, 2016, p. 34)

Desta forma, a ação sindical tem como objetivo reunir as demandas da categoria e produzir estratégias para negociação com as gestões municipais, a fim de buscar melhores condições para o exercício do trabalho docente.

Conforme o quadro 1, essas categorias, no caso do SISMMAC e APMP, são compostas de reivindicações sobre a continuidade de debates com o executivo, liberações para atuar no sindicato, reconhecimento do sindicato como representante da categoria e a retirada de falta de profissionais da educação em período de greve.

O gráfico 4 apresenta os dados de ocorrências das categorias mencionadas nos anos de 2016 a 2020, nas Pautas de Reivindicação do SISMMAC e APMP.

GRÁFICO 4 - OCORRÊNCIA DE REIVINDICAÇÕES POR SINDICATO E ESTRATÉGIA DE AÇÃO DE 2016 A 2019.



FONTE: Dados organizados pela autora.

Ao analisar o gráfico 4, verifica-se que a APMP possui maior quantidade de reivindicações, com a maior ocorrência em 2017, contudo, muitas delas tem o objetivo de solicitar a continuação de ações que já acontecem, como: “Dar continuidade aos debates entre as instituições de ensino, APMP/APP-Sindicato e o executivo, visando conhecer os anseios da categoria e construir propostas de superação” (APMP, 2019, p. 4). O SISMMAC apresenta duas reivindicações apenas no ano de 2016, indicando

que o tema não é uma pauta prioritária entre os/as profissionais da educação de Curitiba.

De forma geral, é possível perceber diferenças entre as reivindicações das duas entidades sindicais, pois o SISMMAC em sua pauta prioritária, se concentra em temas mais especificamente corporativos, principalmente com relação à Saúde e Previdência e Condições de Trabalho.

Verifica-se que a APMP traz, em suas Pautas de Reinvidicação, maior quantidade de temas relativos ao Financiamento da Educação, Infraestrutura, Gestão de Sistema e Gestão Democrática em comparação com o documento de Pautas Prioritárias do SISMMAC. Esse dado indica que a APMP traz temas mais amplos, com relação à qualidade da educação e das instituições. Contudo, a reivindicações mais frequentes da APMP são relativas à Carreira, Remuneração, temas corporativos.

3.4.5 2020: AÇÕES SINDICAIS NO CONTEXTO DA PANDEMIA

Como já abordado no início do capítulo, em 2020 o mundo vivenciou a pandemia do Coronavírus, sendo necessário adotar medidas de isolamento social para conter o contágio, e neste sentido, as aulas presenciais foram suspensas nas redes de ensino do país. Neste contexto, a Rede Municipal de Educação de Curitiba adotou o modelo de vídeo-aulas por meio dos canais 4.2 e 9.2 da Televisão Aberta e no YouTube e a Rede Municipal de Educação de Piraquara adotou o modelo de caderno de atividades e situações de aprendizagem.

A partir da realidade dos/as profissionais da educação em 2020, surgiram novas demandas no contexto sindical, desta forma, o Quadro 2 apresenta as ações e reivindicações sindicais relacionadas com o contexto da Pandemia e das medidas de enfrentamento adotadas pelas redes de ensino.

QUADRO 2 - AÇÕES SINDICAIS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS¹⁰

SISMMAC	APMP
• Reivindicação de suspensão das aulas e ações de prevenção; • Campanha contra corte de salário dos RITs;	• Reivindicação de suspensão do calendário escolar; • Divulgação de medidas de enfrentamento ao COVID 19;

¹⁰ Dados coletados até outubro de 2020.

• Reivindicação de adiamento de cobrança de empréstimos consignados; • Reivindicação de regulamentação sobre trabalho remoto; • Ato pela renovação do RIT¹¹; • Reivindicação sobre a distribuição de EPIs¹² e protocolos de utilização; • Carta com orientações às direções de escola sobre a relação com a comunidade escolar e medidas para evitar aglomerações; • Ajuda aos/as professores/as que perderam o RIT; • Manifesto coletivo contra a educação a distância; • Produção de <i>lives</i> para a categoria; • Reivindicação referente a limpeza das instituições escolares antes e após a entrega de kits alimentação; • Reivindicação de testagem em massa dos/as profissionais; • Reivindicação de que as escolas e CMEIs¹³ abram uma vez por mês para reduzir a propagação do Coronavírus; • Solicitação de diálogo sobre protocolo de volta as aulas; • Reivindicação de afastamento de profissionais do grupo de risco; • Defesa do adiamento das eleições para direção escolar; • Campanha "Volta às aulas segura só com vacina"; • Discussões sobre volta às aulas presenciais; • Reuniões sindicais online, para evitar transmissão do vírus.	• Reuniões sindicais online, para evitar transmissão do vírus; • Produção e divulgação de <i>lives</i> para a categoria; • Campanha contra ensino a distância no município; • Manifesto coletivo contra a educação a distância; • Entrega de kits de prevenção ao Coronavírus aos associados e associadas; • Moção de apoio para os/as trabalhadores/as da saúde; • Nota de apoio: em defesa da continuidade do isolamento social; • Negociação sobre a continuidade do pagamento de promoções e progressões dos/as servidores/as da educação que foi congelado devido a lei complementar 173 de 2020; • Reivindicação solicitando mais segurança para os/as profissionais da educação nas instituições de ensino devido a ocorrência de assaltos no período de revezamento nas instituições escolares.
--	---

FONTE: SISMMAC (2020); APMP (2020).

O levantamento dos dados do Quadro 2 se deu por meio de consulta ao site do SISMMAC na internet e à página da APMP na rede social Facebook. Os dados foram filtrados e optou-se por utilizar apenas as ações e reivindicações especificamente relacionadas ao contexto da Pandemia e das medidas adotadas pelas redes de ensino, deixando de fora temas mais gerais, com o objetivo de analisar as

¹¹ Regime Integral de Trabalho.

¹² Equipamento de Proteção Individual.

¹³ Centro Municipal de Educação Infantil.

demandas da categoria em um contexto raro como uma pandemia de grandes proporções.

Conforme o Quadro 2, muitas ações foram comuns aos dois casos, como: reivindicação de suspensão das aulas e do calendário escolar, produção e divulgação de *lives* para a categoria, realização de reuniões sindicais online e o manifesto coletivo contra a educação a distância. Ações de auxílio a categoria também foram observadas nas duas entidades sindicais, e dizem respeito a ajuda financeira à profissionais que perderam o RIT, a reivindicação do adiamento da cobrança de empréstimos consignados em Curitiba e a entrega de kits de prevenção ao Coronavírus em Piraquara.

Verificamos que a APMP apresenta temas mais amplos, relacionados ao contexto geral da realidade de trabalho deste ano, enquanto que o SISMMAC traz maior quantidade de reivindicações sobre problemas encontrados no dia-a-dia dos/as profissionais da educação de Curitiba, como por exemplo a reivindicação da publicação de regulamentação para o trabalho remoto, reivindicação pela intensificação da limpeza antes e após as entregas de kits de alimentação, a reivindicação de que as instituições abram somente uma vez por mês, e o afastamento de servidores/as do grupo de risco. Neste contexto, a APMP apresenta a ação de negociação sobre a continuidade do pagamento de promoções e progressões dos/as servidores/as da educação que foi congelado devido a lei complementar 173 de 2020, e a reivindicação por segurança, em razão de assaltos que ocorreram no período de revezamento nas instituições.

Saúde do/a trabalhador/a aparece nos dois casos, sendo que a APMP realizou a entrega dos kits de prevenção, divulgação de medidas de enfrentamento ao Coronavírus, e a nota de apoio sobre a continuidade do isolamento social. O SISMMAC reivindicou a distribuição de EPIs, testagem em massa dos/as profissionais da educação e o afastamento de servidores/as do grupo de risco.

O SISMMAC também apresenta outros temas como a campanha contra corte de salários, carta com orientações às direções escolares, reivindicação de diálogo sobre protocolos de volta as aulas, defesa do adiamento de eleições para as direções escolares e campanhas e discussões sobre volta as aulas com segurança. Esses

temas se relacionam com a reação do movimento sindical às políticas que afetam a vida e as condições de trabalho dos/as profissionais do magistério.

Após analisar os dados presentes neste capítulo, é possível fazer algumas considerações acerca de quem são os/as profissionais da educação de Curitiba e Piraquara, bem como observar as demandas por valorização presentes nas Pautas de Reivindicação sindicais.

Piraquara é um município com menor capacidade de arrecadação, e consequentemente menos recursos para investir em educação, desta forma o FUNDEB tem papel essencial na folha de pagamento dos/as profissionais da rede. Curitiba, sendo a capital do estado, possui maior capacidade de arrecadação de impostos e consequentemente possui mais condições de investimento na educação, porém o FUNDEB também é utilizado de forma prioritária para a folha de pagamento em Curitiba.

Curitiba apresenta maior número de docentes, em comparação com Piraquara, indicando que é uma grande rede. Com relação a composição do corpo de docentes, este é marcado pela forte presença feminina, que nos dois casos é a que predomina em maior quantidade. Na série histórica analisada, podemos perceber que cresce o número de docentes com formação em Especialização, sendo que em 2019, a maior parte dos/as docentes se concentrava nesse nível de escolaridade. Outra característica importante, é que a grande maioria dos vínculos informados no censo escolar são de concursados.

Com relação à Remuneração, os dois casos possuem planos de carreira e garantem o piso salarial fixado pelo PSPN. Os professores de Curitiba apresentam as maiores médias de vencimentos, contudo a carreira está congelada desde 2017. Neste sentido, os/as professores/as de Piraquara foram os que tiveram maior porcentagem de reajuste salarial na série histórica analisada.

No âmbito do sindicalismo, fica evidente o movimento contínuo de reação às políticas educacionais locais/nacionais vigentes no período (ou a falta delas), refletindo a posição dos/as profissionais da educação quanto as questões que afetam suas carreiras e condições de trabalho.

De forma geral, as duas entidades sindicais apresentam maior quantidade de reivindicações corporativas, que dizem respeito a carreira, remuneração, condições de trabalho e saúde e previdência. O SISMMAC apresenta mais pautas relativas a condições de trabalho, carreira e saúde e previdência, perpassando pelos temas de falta de funcionários/professores/as, número de estudantes por turma, revogação do “pacotão” que congelou as carreiras, pagamento da reposição da inflação e questões relativas a autarquia de atendimento médico e o instituto de previdência do município. A APMP traz como principais reivindicações Carreira e Remuneração, apresentando temas como aumento na progressão horizontal, cumprimento do plano de carreira, auxílio transporte/combustível em dinheiro, reajuste anual do vale alimentação, aplicação da totalidade do PSPN, revisão do estatuto de servidores/as e alteração na lei que regulamenta as normas para distribuição e efetivação do regime suplementar.

A partir dos dados, foi possível identificar a relação entre as políticas educacionais, financiamento da educação, políticas de valorização do trabalho docente e pautas de reivindicação sindicais, que formam um ciclo de transformação da realidade dos/as profissionais da educação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme discutido nesta pesquisa, de 2016 a 2020 o Brasil vivenciou um cenário de crise nos aspectos econômicos, sociais e sanitários, afetando a educação e os/as profissionais desta área de forma bastante significativa. Entretanto, há de se levar em consideração que o cenário de crise atinge os contextos locais de diferentes formas, pois os municípios apresentam grandes disparidades entre si.

Curitiba e Piraquara possuem características bastante distintas, que vão desde arrecadação de impostos até o tamanho das redes e o número de docentes. Neste sentido, cabe destacar alguns elementos que ajudam a compor um perfil para cada caso.

A renda per capita é um dos elementos para compreender as diferenças financeiras de arrecadação de impostos. Curitiba, de forma geral apresenta crescimento na renda per capita na série histórica analisada, totalizando um valor de R\$ 2.385,68 no ano de 2019. Em Piraquara a renda per capita também cresce em todos os anos da série, e em 2019 chegou ao valor de R\$ 1.313,40, neste sentido, Curitiba apresenta um valor 55% maior que Piraquara.

Com relação ao financiamento da educação e os investimentos em MDE, Curitiba apresenta um valor aluno/ano de R\$ 11.301, com oscilação entre os anos analisados. Piraquara, de forma geral obteve crescimento no valor aluno/ano de 2016 a 2020, chegando a R\$ 6.684 em 2019. Também fica nítida a diferença, sendo que Piraquara possui um valor 40% menor.

A respeito da composição do grupo de docentes surgem semelhanças entre os dois casos: a maioria dos vínculos informados no censo é de concursados/as (para todos os anos) e a presença feminina é dominante. Sobre a escolarização docente, Curitiba possuía mais professores/as com formação em Ensino Superior até 2017, e a partir de 2018 a maioria de professore/as possuía Especialização. Piraquara apresenta a maior quantidade de docentes com formação em Especialização, seguido pelo Nível Médio.

A Remuneração é outro ponto que vale a pena destacar, sendo que o foco da análise dos dados do SIOPE foi a dispersão das médias de vencimentos e o número de casos aproximados por quartil. Piraquara apresentou maior dispersão entre as

médias finais e iniciais do que Curitiba, o que significa que leva mais tempo para atingir as médias mais altas de vencimentos. Em Piraquara a distribuição de número de casos por quartil de vencimentos é bastante equilibrada e há pouca diferença de quantidade, contudo ao olhar de forma geral, nota-se que o primeiro quartil apresenta mais casos, com pequena diferença.

Em Curitiba, a diferença de número de casos por quartil de vencimentos é mais acentuada, e em 2017 a maior quantidade de profissionais do magistério estavam entre o segundo e o primeiro quartil. Em 2018, o quartil com maior número de casos foi o primeiro, em 2019 o terceiro, porém com pouca diferença entre os demais quartis de vencimentos.

A partir disso, buscamos responder quais foram as demandas por valorização expressas nas Pautas de Reivindicação sindicais, verificando as diferenças e semelhanças entre os casos de Curitiba e Piraquara.

Em relação aos casos analisados, os dados evidenciam que as principais demandas de Curitiba por valorização dizem respeito a Condições de Trabalho, Saúde e Previdência e Carreira, demonstrando serem pautas de teor corporativo que impactam no exercício da profissão e na qualidade de vida dos/as trabalhadores/as.

Em Piraquara, as principais demandas são relativas à Carreira e Remuneração. Outras pautas como Sindicato aparecem com frequência, porém estas estão relacionadas a solicitações de que sejam mantidas ações que já acontecem no município. As demandas por Carreira e Remuneração impactam diretamente na vida do/a trabalhador, dentro e fora da escola, portanto reivindicar valorização profissional nessas áreas também significa reivindicar qualidade de vida.

A remuneração é um dos pontos prioritários para que haja valorização, e neste caso, os dados evidenciam que os/as profissionais da educação de Curitiba possuem as médias de vencimentos maiores, contudo os salários estão congelados desde 2017. Piraquara apresenta médias de vencimento menores, porém, foi possível observar que há crescimento das médias nos anos analisados, indicando que há atualização salarial e movimento na carreira.

A crise econômica parece ter afetado mais os/as profissionais da educação de Curitiba, que tiveram seus salários congelados e pouco resultado nas negociações

acerca disso. Em Piraquara, que segundo os dados, possui uma renda per capita inferior, não houve congelamento de salários, no entanto o município é mais afetado pela desigualdade de condições de investimentos em educação.

Em 2020 o país vivenciou a Pandemia de Coronavírus, e as medidas governamentais de enfrentamento a Covid- 19 adotadas afetaram em grande medida a educação, que passou por grandes mudanças nesse período. Neste sentido, muitas ações sindicais foram comuns entre o SISMMAC e a APMP, como a reivindicação de suspensão das aulas e do calendário escolar, manifesto coletivo contra a educação a distância, realização de reuniões sindicais online e ações de auxílio ao enfrentamento da Pandemia.

As duas entidades sindicais, SISMMAC e APMP, apresentam intensidade na ação sindical, unindo a categoria e negociando melhores condições de valorização. Entretanto, o SISMMAC representa os/as profissionais da educação de uma rede municipal de educação maior, e neste caso a divulgação das ações sindicais que ocorrem durante o ano, são divulgadas de forma mais ampla em seu site na internet, que traz notícias com mais frequência. A APMP concentra a divulgação das ações sindicais em sua página na rede social Facebook, em menor escala, e neste sentido foi necessário contato com a direção para obter documentos como as Pautas de Reinvidicação da categoria na série histórica aqui trabalhada.

Com relação ao âmbito social da valorização, a pesquisa se limitou a análise dos dados das Pautas de Reinvidicações. Neste sentido, a APMP traz demandas da categoria relacionadas à gestão democrática, porém, de forma pontual. Não foi possível identificar a valorização social na Pauta de Reinvidicações Prioritária do SISMMAC. Desta forma, somente a análise das Pautas de Reinvidicação não foi suficiente para conhecer os anseios da categoria por valorização no contexto social.

A pesquisa aponta que a categoria de profissionais da educação reage às políticas educacionais em curso, e por meio da organização sindical disputam a agenda política, buscando negociar avanços no quadro de valorização profissional, sendo que esse processo é possibilitado pela democrática Constituição Federal de 1988.

A produção acadêmica, em âmbito nacional, aponta para avanços nas políticas de valorização do trabalho docente, principalmente após a Constituição

Federal de 1988. Alguns exemplos como o FUNDEB, o PSPN e o PNE de 2014, são grandes conquistas para a categoria e para a educação como um todo, resultados de intensas reivindicações das entidades representativas dos/as trabalhadores/as da educação.

Esta pesquisa evidencia que Valorização e Sindicalismo Docente são temáticas fortemente próximas e que se relacionam no cotidiano da educação pública. E que por meio das reivindicações da categoria é possível observar o impacto das políticas educacionais na vida e no exercício profissional desses/as trabalhadores/as.

REFERÊNCIAS

ABREU, D. C. Conceção, **Regulação e Gestão da Carreira Docente no Brasil e no Chile no Contexto das Reformas Educacionais**. 220 f. Tese (Doutorado). Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-graduação em Educação. Curitiba, 2014.

ALVES, T. SONOBE, A. K. Remuneração Média como Indicador da Valorização Docente no Mercado de Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**. V.48, N.168, p.446-476. abr./jun. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0100-15742018000200446&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 27 jan 2020.

AMARAL, N. C. Com a PEC 241/55 (EC 95) haverá prioridade para cumprir as metas do PNE (2014-2024)? **Revista Brasileira de Educação** v. 22 n. 71. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v22n71/1809-449X-rbedu-s1413-24782017227145.pdf>. Acesso em: 27 jan 2020.

APMP. **Estatuto da associação dos professores municipais de Piraquara – APMP**. Piraquara, 2011.

_____. **Carta compromisso com a educação**. Piraquara: 2016.

_____. **Carta compromisso com a educação**. Piraquara: 2017.

_____. **Carta compromisso com a educação**. Piraquara: 2018.

_____. **Carta compromisso com a educação**. Piraquara: 2019.

APMP. **Associação dos Professores Municipais de Piraquara**. Piraquara, 2020. Facebook: Página do Facebook. Disponível em: <https://www.facebook.com/apmpiraquara>. Acesso em: 05 nov 2020.

BCB. **Banco Central do Brasil**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/>. Acesso em: 10 out 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Planalto**, Brasília, DF, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 05 dez 2019.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Planalto**: Brasília. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 20 maio 2020.

_____. **Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação** aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Planalto**: Brasília. 2006. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm. Acesso em: 20 maio 2020.

_____. Lei nº 11.494 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. **Planalto**, Brasília, DF, 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm. Acesso em: 27 abr 2020.

_____. 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. **Planalto**: Brasília. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 01 jun 2020.

_____. Lei Nº 13.005, de 25 de Junho de 2014. **Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Planalto, Brasília, DF, 2014.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em 26 fev 2020.

_____. Emenda Constitucional nº 103 de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. **Planalto**: Brasília. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em 23 jul 2020.

CARISSIMI, A. C. V. **Ação sindical na construção da agenda política: um estudo sobre as reivindicações e negociações da app- sindicato com os governos entre os anos de 2003 e 2015**. 203 f. Tese (Doutorado). Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-graduação em Educação. Curitiba, 2016.

CNE. Resolução Nº 3 de 8 de Outubro de 1997. Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. **Portal MEC**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/conselho-nacional-de-educacao/atos-normativos--sumulas-pareceres-e-resolucoes?id=12816>. Acesso em: 11 set 2020.

CNE. Resolução Nº 2 de 28 de Maio de 2009. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. **Portal MEC**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/conselho-nacional-de-educacao/atos-normativos--sumulas-pareceres-e-resolucoes?id=12816>. Acesso em: 11 set 2020.

CNTE. Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação. **Nota Pública: Aulas presenciais somente com segurança e responsabilidade estatal**. CNTE, 2020. Disponível em: <https://www.cnte.org.br/index.php/menu/comunicacao/posts/notas-publicas/73360-aulas-presenciais-somente-com-seguranca-e-responsabilidade-estatal>. Acesso em: 03 out 2020.

CURITIBA. Lei Nº 14.544, De 11 de Novembro de 2014. Institui o Plano de Carreira do Profissional do Magistério de Curitiba. **Leis Municipais**, 2014. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pr/c/curitiba/lei-ordinaria/2014/1454/14544/lei-ordinaria-n-14544-2014-institui-o-plano-de-carreira-do-profissional-do-magisterio-de-curitiba>. Acesso em: 22 jun 2020.

_____. Lei Nº 14.580, De 22 De Dezembro De 2014. Reestrutura A Carreira Dos Profissionais Da Educação Infantil Da Prefeitura Municipal De Curitiba. **Leis Municipais**, 2014. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pr/c/curitiba/lei-ordinaria/2014/1458/14580/lei-ordinaria-n-14580-2014-reestrutura-a-carreira-dos-profissionais-da-educacao-infantil-da-prefeitura-municipal-de-curitiba>. Acesso em: 22 jun 2020.

_____. Lei nº 14.681 de 24 de junho de 2015. Aprova o Plano Municipal de Educação- PME, da Cidade de Curitiba. **Leis Municipais**, 2015. Disponível em: <https://educacao.curitiba.pr.gov.br/conteudo/plano-municipal/5388>. Acesso em: 25 jun 2020.

DUARTE, A; MELO, S. D. Qualidade da educação e política de remuneração docente: quais as implicações dessa relação? **Revista Educação em Questão**, vol. 46, n. 32, mai-agosto, 2013, pp. 202-225. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563959981010>. Acesso em: 28 jan 2020.

ENS, R. T.; et al. Valorização do Professor: prioridade política, tensão ou incerteza? **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v.49 n.172 p.260-283 abr./jun. 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742019000200260&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 20 jan 2020.

FARENZENA, N. Políticas de Assistência Financeira da União no Marco das Responsabilidades (Inter) Governamentais em Educação Básica. ANPED/ GT 5 (Estado e Políticas Educacionais) Intercâmbio: “Federalismo e Políticas educacionais na efetivação do direito à educação no Brasil” Curitiba, 12 e 13 de agosto de 2010.

FERNANDES, M. D. E; GOUVEIA, A; BENINI, E. G. Remuneração de professores no Brasil: um olhar a partir da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 38, n. 2, p. 339-356, abr./jun. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-97022012000200005&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 26 fev 2020.

FERREIRA Jr., A. A Confederação dos Professores do Brasil e a aposentadoria aos 25 anos. In: GINDIN, J.; FERREIRA, M. O. V.; DAL ROSSO, S. (Org.). **Associativismo e sindicalismo em educação: teoria, história e movimentos**. 1ed.Brasília: Paralelo 15, 2013, v. 2, p. 151-165.

FNDE. **Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação**. Ministério da Educação, 2020. Disponível em: <https://www.fnde.gov.br/>. Acesso em: 02 set 2020.

GINDIN, J. J. *Por nós mesmos. As práticas sindicais dos professores públicos na Argentina, no Brasil e no México*. 280 f. Tese (Doutorado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Programa de Pós-graduação em Sociologia. Rio de Janeiro, 2011.

GOUVEIA, A. B. A Organização Sindical de Professores das Redes Municipais de Ensino do Paraná: um mapa da relação entre a representação sindical e a remuneração docente. **Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**, Vol. 27, No. 92, 2019. Disponível em: <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/4239/2286>. Acesso em 27 abr 2020.

GOUVEIA, A. B. Quem são os professores que chegam à aposentadoria? Uma aproximação a partir dos dados da RAIS de professores da Educação Básica no Estado do Paraná. **FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 9, n. 17, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.22491/fineduca-2236-5907-v9-89888>. Acesso em: 10 jul 2020.

GOUVEIA, A. B. **Sindicalismo docente no Brasil e nos Estados Unidos: nós críticos na luta em defesa dos professores e disputas nas políticas educacionais**. Relatório Estágio de Pós Doutorado. Universidade do Estado do Arizona. Arizona, 2020. No Prelo.

GOUVEIA, A. B.; FERRAZ, M. A. Política educacional pública e sindicalismo docente na Região Metropolitana de Curitiba (PR). **Jornal de políticas educacionais**. nº 10, p. 12–27, agosto-dezembro de 2011. Disponível em: <http://revistas.ufpr.br/jpe/article/view/26293>. Acesso em 06 abr 2020.

GOUVEIA, A. B; FERRAZ, M. A. S. Sindicalismo docente e política educacional: tensões e composições de interesses corporativos e qualidade da educação. **Educar em Revista**, nº 48, p. 111- 129, abr./jun. 2013

GOUVEIA, A. B. FERRAZ. M. A. S. Financiamento da Educação e Luta Sindical: conflitos em uma grande rede de ensino. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 37, nº. 134, p.285-302, jan.-mar., 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302016000100285&script=sci_abstract&tlng=pt .Acesso em: 26 fev 2020.

GOUVEIA, A. B. et al. O vencimento dos profissionais do magistério em duas décadas (1996-2015): limites e alcances da valorização. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 6, n. 8, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v6-67666>. Acesso em: 23 abr 2020.

GOUVEIA, A. B. SOUZA, A. R. A política de fundos em perspectiva histórica: mudanças de concepção da política na transição Fundef e Fundeb. **Em Aberto**, Brasília, v. 28, n. 93, p. 45-65, jan./jun. 2015. Disponível em: <http://rbep.inep.gov.br/ojs3/index.php/emaberto/article/view/2520>. Acesso em 06 abr 2020.

GOUVEIA, A. B; TAVARES, T. M. O magistério no contexto federativo Planos de carreira e regime de colaboração. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 6, n. 10, p. 185-197, jan./jun. 2012. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>>. Acesso em: 02 maio 2020.

GROCHOSKA, M. A. **Políticas Educacionais e a Valorização do Professor: Carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do município de São José Dos Pinhais/Pr**. 271 f. Tese (Doutorado). Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-graduação em Educação. Curitiba, 2015.

GOUVEIA, A. B; TAVARES, T. M. O magistério no contexto federativo Planos de carreira e regime de colaboração. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 6, n. 10, p. 185-197, jan./jun. 2012. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>>. Acesso em: 02 maio 2020.

HECK, B. T. M. **Carreira de Trabalhadoras Docentes da Educação Infantil e o Reconhecimento Social como Dimensão da Valorização Profissional**. 213f. Tese (Doutorado). Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Educação. Curitiba, 2019.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2020. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: segundo trimestre de 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. Acesso em: 20 out 2020.

IBGE CIDADES. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2020. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/>. Acesso em: 20 out 2020.

JACOMINI, M. A; PENNA, M. G. O. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Pro. Posições**. v. 27, n. 2 (80) | maio/ago. 2016. p. 177 – 202. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pp/v27n2/1980-6248-pp-27-02-00177.pdf>. Acesso em: 27 jan 2020.

LABORATÓRIO DE DADOS EDUCACIONAIS. UFPR, Curitiba, 2020. Disponível em: <https://dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/#/>. Acesso em: 02 out 2020.

LUNELLI, P. O Fundo Público e os Recursos Destinados à Educação: uma análise sobre dois municípios do estado do Paraná. **FINEDUCA** – Revista de Financiamento da Educação, Porto Alegre, v. 9, n. 12, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.22491/fineduca-2236-5907-v9-89582>. Acesso em: 06 abr 2020.

MACEDO, L. C; DIAS, A. A. A política de financiamento da educação no Brasil e a educação infantil. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v.27, n.2, p. 165-184, maio/ago. 2011. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/rbpae/article/view/24768>. Acesso em: 06 abr 2020.

PENNA, F. DE A. O discurso reacionário de defesa do projeto “Escola sem Partido”: analisando o caráter antipolítico e antidemocrático. **Quaestio - Revista de Estudos em Educação**, v. 20, n. 3, p. 567-581, 17 dez. 2018. Disponível em: <http://periodicos.uniso.br/ojs/index.php/quaestio/article/view/3240/3058>. Acesso em: 02 mar 2020.

PEREIRA, G. L. ALVES, T. Contribuições da produção acadêmica recente sobre remuneração docente para discussão da Meta 17 do PNE. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 5, n. 1, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v5-67696>. Acesso em: 01 ago 2020.

PINTO, J. M. R. O Financiamento da Educação na Constituição Federal de 1988: 30 anos de mobilização social. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 39, nº. 145, p.846-869, out.-dez., 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0101-73302018000400846&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 06 abr 2020.

PIRAQUARA. Lei nº 1192/2012 de 03 de julho de 2012. Dá Nova Redação a Lei nº 947/2008, de 02 de Abril de 2008 e Dá Outras Providências. **Piraquara**, 2012. Disponível em: [http://www.piraquara.pr.gov.br/aprefeitura/secretariaseorgaos/educacao/uploadAddress/plano_de_carreira_professores\[6468\].pdf](http://www.piraquara.pr.gov.br/aprefeitura/secretariaseorgaos/educacao/uploadAddress/plano_de_carreira_professores[6468].pdf) Acesso em: 25 jul 2020.

PIRAQUARA. Lei nº 1491/2015. Institui o Plano Municipal de Educação do Município de Piraquara – PME e Dá Outras Providências. **Leis Municipais**. Piraquara: 2015. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pr/p/piraquara/lei-ordinaria/2015/149/1491/lei-ordinaria-n-1491-2015-institui-o-plano-municipal-de-educacao-do-municipio-de-piraquara-pme-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 25 jul 2020.

ROSSI, P; et al. Austeridade Fiscal e o Financiamento da Educação no Brasil. **Educação e Sociedade**, Campinas, v.40, e0223456, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302019000100328. Acesso em: 27 jan 2020.

SILVA, M. Q; CRUZETTA, D. D. A Disputa do Fundo Público no Município de Curitiba/PR pela Ótica da Lei n. 101/2000 e a Emenda Constitucional n. 95: implicações na remuneração docente. **FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 9, n. 15, 2019. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/89718>. Acesso em: 05 dez 2019.

SIOPE. Sistema de Informações Sobre Orçamento Público em Educação. **Relatórios Municipais**, 2016. Disponível em: https://www.fnde.gov.br/index.php/fnde_sistemas/siope/relatorios/relatorios-municipais. Acesso em 15 out 2020.

SIOPE. Sistema de Informações Sobre Orçamento Público em Educação. **Relatórios Municipais**, 2017. Disponível em: https://www.fnde.gov.br/index.php/fnde_sistemas/siope/relatorios/relatorios-municipais. Acesso em 15 out 2020.

SIOPE. Sistema de Informações Sobre Orçamento Público em Educação. **Relatórios Municipais**, 2018. Disponível em: https://www.fnde.gov.br/index.php/fnde_sistemas/siope/relatorios/relatorios-municipais. Acesso em 15 out 2020.

SIOPE. Sistema de Informações Sobre Orçamento Público em Educação. **Relatórios Municipais**, 2019. Disponível em: https://www.fnde.gov.br/index.php/fnde_sistemas/siope/relatorios/relatorios-municipais. Acesso em 15 out 2020.

SISMMAC. **Estatuto do Sindicato de Servidores do Magistério Municipal de Curitiba**. Curitiba: 1989. Disponível em: <http://www.sismmac.org.br/estatuto>. Acesso em: 25 set 2020.

_____. **Pauta de reivindicações 2016**. Curitiba: 2016. Disponível em: http://sismmac.org.br/disco/arquivos/negociacoes/PAUTA%20DE%20REIVINDICA%C3%87%C3%95ES%202016_alterado.pdf. Acesso em: 25 set 2020.

_____. **Pauta prioritária de reivindicações 2017**. Curitiba: 2017. Disponível em: http://www.sismmac.org.br/disco/arquivos/organizacao-do-magisterio/20170221_pauta_prioritaria.pdf. Acesso em: 25 set 2020.

_____. **Pauta prioritária de reivindicações 2018**. Curitiba: 2018. Disponível em: http://sismmac.org.br/disco/arquivos/negociacoes/2018_pauta_prioritaria_final.pdf. Acesso em: 25 set 2020.

_____. **Pauta prioritária de reivindicações 2019**. Curitiba: 2018. Disponível em: http://sismmac.org.br/disco/arquivos/negociacoes/2018_pauta_prioritaria_final.pdf. Acesso em: 25 set 2020.

SISMMAC. **Página na internet do Sindicato de Servidores do Magistério Municipal de Curitiba**. Curitiba: 2020. Disponível em: <http://www.sismmac.org.br/>. Acesso em 02 nov 2020.

SONOBE, A. K; PINTO, J. M. R. Um olhar sobre a evolução da legislação acerca da valorização docente no Brasil. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 5, n. 5, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v5-68057>. Acesso em: 20 maio 2020.

APÊNDICE

TABELA 13 - VALORES DE CADA QUARTIL CORRESPONDENTE À TABELA 11

ANO		CURITIBA		PIRAQUARA
2017	1Q	1.532 - 2.338	1Q	940 - 1.371
	2Q	2.339 - 2.751	2Q	1.372 - 2.156
	3Q	2.752 - 3.126	3Q	2.157 - 2.721
	4Q	3.127 - 7.884	4Q	2.722 - 3.913
2018	1Q	1.673 - 2.323	1Q	1.150 - 1.489
	2Q	2.324 - 2.708	2Q	1.490 - 2.317
	3Q	2.709 - 3.041	3Q	2.318 - 2.980
	4Q	3.042 - 6.720	4Q	2.981 - 4.831
2019	1Q	1.728 - 2.349	1Q	1.228 - 1.514
	2Q	2.350 - 2.745	2Q	1.515 - 2.447
	3Q	2.746 - 3.096	3Q	2.448 - 2.908
	4Q	3.097 - 6.924	4Q	2.909 - 4.544

FONTE: SIOPE (2017, 2018, 2019)