

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

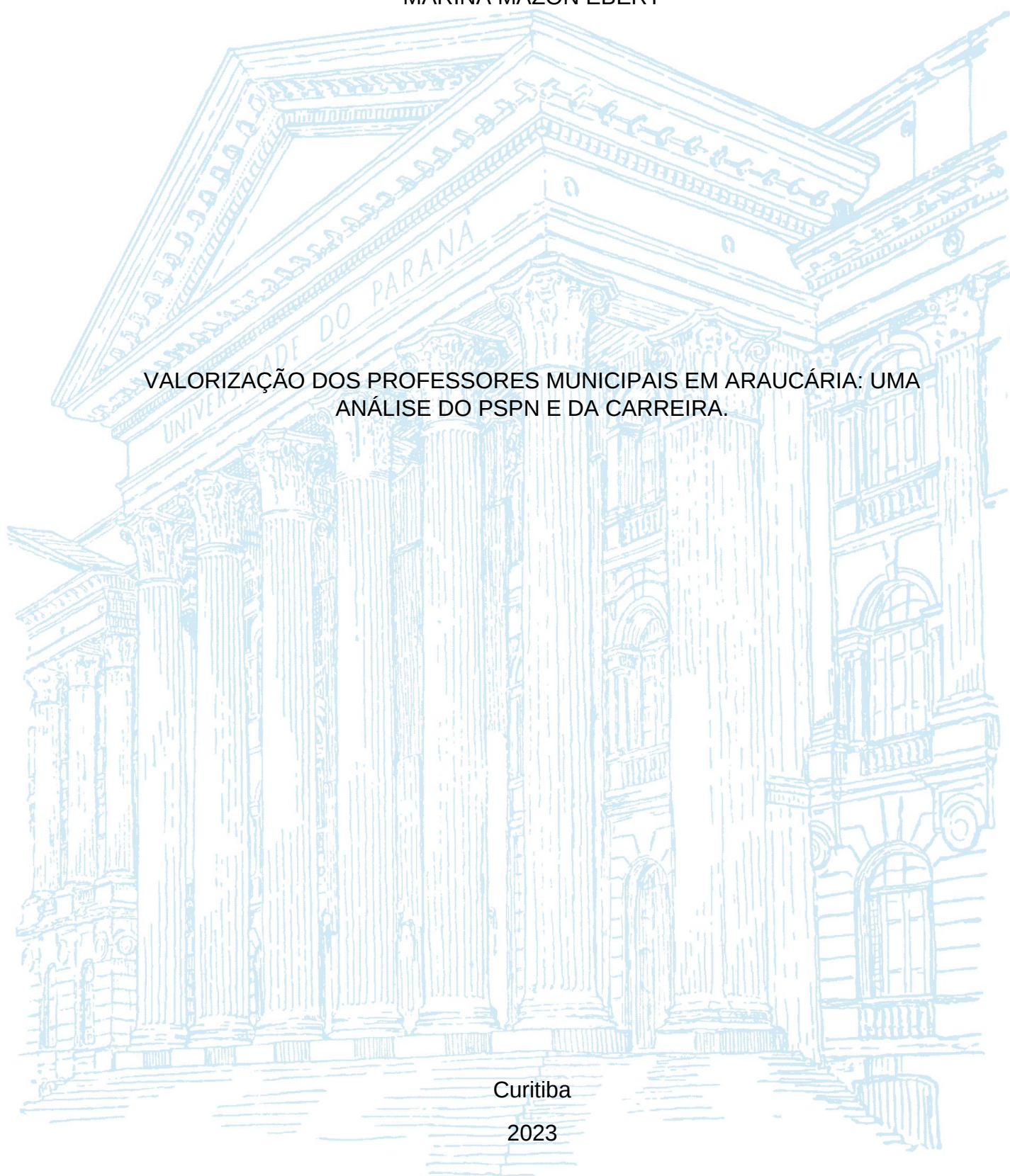
JÉSSICA DOMINGUES GRANDI

MARINA MAZON EBERT

VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES MUNICIPAIS EM ARAUCÁRIA: UMA
ANÁLISE DO PSPN E DA CARREIRA.

Curitiba

2023



JÉSSICA DOMINGUES GRANDI
MARINA MAZON EBERT

VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES MUNICIPAIS EM ARAUCÁRIA: UMA
ANÁLISE DO PSPN E DA CARREIRA.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para a obtenção do título de
Pedagogia pela Universidade Federal do Paraná.

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

Curitiba
2023

TERMO DE APROVAÇÃO

JÉSSICA DOMINGUES GRANDI

MARINA MAZON EBERT

VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES MUNICIPAIS EM ARAUCÁRIA: UMA ANÁLISE DO PSPN E DA CARREIRA.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Pedagogia da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Licenciado em Pedagogia.

Prof(a). Dr(a). ANDRÉA BARBOSA GOUVEIA

Orientador(a) – Departamento Planejamento e Administração Escolar/UFPR

Prof(a). Dr(a). BARBARA CRISTINA HANAUER TAPOROSKY

Avaliadora: Pós-Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Educação/
UFPR

Curitiba, 11 de dezembro de 2023.

Dedicamos este trabalho à nossa amizade.

AGRADECIMENTOS

Agradecimentos Jéssica:

Sou Grata a minha dupla e melhor amiga Marina. Sem ela não seria possível realizar um trabalho tão interessante e significativo para nós duas. Obrigada por fazer cada momento ser especial, ter paciência comigo e proporcionar as melhores memórias e risadas de nossa vida acadêmica e também fora dela.

Agradeço a minha família por sempre acreditarem em mim e me apoiarem em tudo que eu preciso, também aos meus colegas de trabalho que sempre me incentivaram a chegar à onde estou.

Agradecimentos Marina:

Primeiramente, agradeço a minha dupla e melhor amiga Jéssica. A realização do curso de Pedagogia se tornou mais leve com sua presença. Juntas, passamos os melhores e piores momentos, tanto na vida acadêmica quanto fora dela. Que essa parceria perdure por toda a vida!

Agradeço também, as duas mulheres mais fortes que conheço, minha mãe e minha avó. Sempre acreditaram em minha capacidade e incentivaram a seguir a carreira docente. Sem elas, nada disso seria possível.

Agradecimento especial:

Por fim, agradecemos a Prof^a Dr^a Andrea Barbosa Gouveia. Uma pessoa maravilhosa e dedicada, que leciona de maneira humanizada. É perceptível seu amor por tudo aquilo que faz. Nossas trocas de conhecimento e experiências foram incríveis e, com certeza, abriram novos horizontes dentro de nossa formação na área de educação. Obrigada por acreditar e confiar em nosso potencial!

“Ensinar é um exercício de imortalidade. De alguma forma continuamos a viver naqueles cujos olhos aprenderam a ver o mundo pela magia da nossa palavra. O professor, assim, não morre jamais.” (ALVES, 2000 p.5.)

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar a valorização dos professores que atuam na etapa dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental com foco na remuneração especialmente considerando o Piso Salarial Profissional Nacional e o Plano de Cargos e Carreiras do Município de Araucária. As discussões referentes ao PSPN, no âmbito Nacional vem sendo cada vez mais presentes em relação ao seu cumprimento. Além disso, várias Leis como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional 9394/96, a Constituição Federal e o Plano Nacional de Educação, reforçam a garantia da existência de Plano de Carreira com forma de tornar a carreira mais atrativa e valorizada para o professor. A pesquisa enfoca o período recente na política municipal, os dados apresentados quanto ao número de professores e formação acadêmica são da Sinopse Estatística da Educação Básica do ano de 2022. O período utilizado para análise da remuneração dos professores foi dos anos de 2019 a 2023, juntamente com o PCCR do Município de Araucária do ano de 2019. Os resultados indicam em síntese que o município cumpre o PSPN, mas não tem garantido a aplicação dos reajustes anuais ao conjunto da tabela provocando de certa forma um achatamento da carreira.

Palavras-chave: políticas educacionais, valorização docente; plano de carreira, cargos e remuneração profissional de Araucária; piso salarial profissional nacional.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the appreciation of teachers who work in the Early Years stage of Elementary Education in relation to the remuneration related to the National Professional Salary Floor and the Positions and Careers Plan of the Araucária Municipality. Discussions regarding the PSPN at the National level have been increasingly present in relation to its compliance. Furthermore, several Laws such as the National Education Guidelines and Bases Law 9394/96, the Federal Constitution and the National Education Plan, reinforce the guarantee of the existence of a Career Plan with a way of making the career more attractive and valued for the teacher. The data presented regarding the number of teachers and academic training are from the Statistical Synopsis of Basic Education for the year 2022. As the main analysis instrument, the period used to analyze teacher remuneration was from 2019 to 2023, together with the PCCR of Araucária Municipality in 2019.

Keywords: education policies, teacher appreciation; career path; Araucaria professional positions and remuneration; national professional salary floor.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – ARAUCÁRIA DENTRO DO PARANÁ.....	23
FIGURA 2 – ARAUCÁRIA E SEUS LIMITES	23

LISTA DE QUADROS E TABELAS

QUADRO 1 – OBJETIVOS DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E REMUNERAÇÃO PROFISSIONAL DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA.....	27
QUADRO 2 – CONCEITOS FUNDAMENTAIS DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E REMUNERAÇÃO PROFISSIONAL DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA.....	28
QUADRO 3 – DENOMINAÇÃO DOS NÍVEIS PREVISTOS NO PPCR DE ARAUCÁRIA	29
TABELA 1 – VALORES DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL	19
TABELA 2 – ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO NO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA	24
TABELA 3 – VENCIMENTOS INICIAIS E FINAIS POR NÍVEL, PCCR, ARAUCÁRIA, 2023	30
TABELA 4 – REMUNERAÇÃO INICIAL DOS PROFESSORES DE ARAUCÁRIA 2019-2023	32
TABELA 5 – REMUNERAÇÃO FINAL DOS PROFESSORES DE ARAUCÁRIA 2019-2023	33

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

AIEF	- Anos Iniciais do Ensino Fundamental
CF	- Constituição Federal
PNE	- Plano Nacional de Educação
FUNDEB	- Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
FUNDEF	- Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério
PCCR	- Plano de Cargos e Carreiras
CNE/CEB	- Conselho Nacional de Educação/Câmara Básica da Educação
PSPN	- Piso Salarial Profissional Nacional
LDE	- Laboratório de Dados Educacionais da UFPR
PCCR	- Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração Profissional
LDBN	- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
REPAR	- Refinaria Presidente Getúlio Vargas
CIAR	- Centro Industrial de Araucária
IDH	- Índice de Desenvolvimento Humano
QPM	- Quadro Próprio do Magistério
PSS	- Processo Seletivo Simplificado

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 CONCEITO E LEGISLAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE.....	15
2.1 ALGUNS APONTAMENTOS HISTÓRICOS SOBRE O TEMA.....	15
3 APRESENTANDO ARAUCÁRIA.....	23
4 PLANO DE CARREIRA E CARGOS DO QUADRO PRÓPRIO DO MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA.....	26
4.1 AS CONDIÇÕES DE REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DE ARAUCÁRIA HOJE.....	3
5 CONCLUSÃO.....	34
REFERÊNCIAS.....	3
ANEXO 1 TABELA DO MAGISTÉRIO- LEI MUNICIPAL 1.835/2008 ARAUCÁRIA/PR. 2019.....	39
ANEXO 2 TABELA DO MAGISTÉRIO- LEI MUNICIPAL 1.835/2008- ARAUCÁRIA/PR. 2013.....	39
APÊNDICE.....	40
APÊNDICE 1 REVISTA ANO 2018.....	40
APÊNDICE 2 REVISTA ANO 2019.....	41
APÊNDICE 3 REVISTA ANO 2020.....	44
APÊNDICE 4 REVISTA ANO 2021.....	45
APÊNDICE 5 REVISTA ANO 2022.....	45

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como objetivo principal analisar o plano de carreira dos professores que atuam na rede municipal de ensino de Araucária/ Paraná, cidade que faz parte da região metropolitana de Curitiba. Teremos como foco principal os professores que atuam nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental (AIEF). Previsto pela Constituição Federal de 1988 (CF/88), piso salarial e plano de carreira são aspectos fundamentais para a valorização dos professores. Ressaltasse que a Lei N. 11.738/2008 que definiu o Plano Nacional de Educação (PNE) prevê que todos os profissionais da docência devem ser atingidos pelo plano de carreira e remuneração.

De acordo com a meta 18 do Plano Nacional de Educação (PNE), um dos compromissos dos sistemas de ensino deve ser a partir da aprovação da lei do PNE:

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).

Outro dispositivo legal importante para os docentes é o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), constituído em 2006 e que substituiu o antigo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF). Estes fundos garantem uma subvinculação dos recursos para pagamentos dos profissionais da educação. O FUNDEB tornou-se permanente em 2020, a partir da Emenda Constitucional 108 e fixou esta subvinculação em 70% dos recursos.

Com base nisso, nosso tema foi estabelecido através de interesses pessoais, ligados as disciplinas de políticas e financiamento da Educação no Brasil. O fator determinante foi nossa atuação na esfera pública da educação. Ao longo do ano de 2022, discutimos e comparamos, em conversas informais, os Planos de Carreira dos Professores de Araucária e Curitiba e cravamos como temática a análise de um. Em uma conversa com a Professora Dr.^a Andréa Gouveia, decidimos conduzir os estudos e análises ao Município de Araucária, pelo fato de existirem poucos estudos sobre essa temática sobre esta cidade.

A revisão de literatura inicial evidenciou que para entender a remuneração dos professores, primeiro é necessário compreender de que maneira ela é constituída. A mesma seguiu o critério de análise da revista FINEDUCA, demarcando o recorte temporal de 2018 até 2022, localizada no apêndice do trabalho.

No Texto “Dinâmica dos Vencimentos e sua Relação com o FUNDEB e o PSPN” o vencimento é apresentado como centro da remuneração, adicionado de vantagens fixas (tempo de carreira, entre outros) e vantagens variáveis (gratificação de cargo comissionado, entre outros). Estes itens estão juntos no Plano de Cargos e Carreiras (PCCR) dos municípios/estados/federação (CAMARGO, NASCIMENTO, MEDINA, NETO e SANTOS, 2021).

A articulação entre piso salarial e carreira aparecia no parecer CNE/CBE n.10/1997 da segunda forma:

a) Piso Salarial Nacional - sob o fundamento de que o dispositivo constitucional contido no art. 206, inciso V estabelece, entre outros princípios, a "valorização dos profissionais do ensino, garantindo, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional..." (grifo do autor), o entendimento é o de que a Constituição remete a questão do piso à lei própria, no caso à LDB. Esta, por seu turno, ao abordar o assunto no artigo 67, atribui competência, neste particular, "explicitamente aos sistemas de ensino (federal, estaduais e municipais)", tornando tais entes federativos os responsáveis pela valorização dos profissionais da educação, entre outras medidas, "assegurando-lhes piso salarial profissional (...) nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público" (CNE/CBE n.10/1997).

Em 2009, a Resolução nº2/2009 do Conselho Nacional de Educação/Câmara Básica da Educação (CNE/CEB) ratificou a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), conforme esta resolução a constituição dos Planos de Carreiras, devem incentivar a jornada única com teto máximo de 40 horas semanais, e define que parte dessa jornada de trabalho seja direcionada para as atividades extraclasse, sendo assim garantindo a hora-atividade dos professores.

Período previsto na Lei PSPN, a hora-atividade corresponde a um terço da jornada de trabalho total da atuação docente, o Parecer CNE/CEB N. 4/2020 regulamenta essa jornada, assim, professores que atuam 40 horas semanais, tem direito a 13,33 hora-atividade, 30 horas semanais tem direito a 10 hora-atividade e 20 horas semanais tem direito a 6,66 hora- atividade.

O PNE, ainda nos traz em suas metas, indicações que compõem a valorização docente. Na Meta 17, preconiza-se a equiparação de rendimentos dos professores

aos demais profissionais com mesmo nível de escolaridade até o final do sexto ano do PNE, que ocorreria até o final de 2020, no entanto, com a aprovação da Emenda Constitucional 95/2016 congelando recursos federais da educação, as condições da política educacional no país sofreram forte revés, não possibilitando o cumprimento de todas as metas vigentes até 2024.

Ao longo do trabalho, dando ênfase às políticas educacionais, remuneração, tempo de carreira, formação docente no município de Araucária, responderemos a seguinte questão: Considerando a importância do Plano de Carreira para um professor, o município de Araucária tem atendido as demandas legais para a garantia da valorização docente?

Esta pesquisa tem como objetivo geral: analisar o plano de carreira dos professores que atuam na rede municipal de ensino de Araucária/ Paraná.

- A. Mapear características e aspectos principais que compõem o plano de carreira dos professores no município de Araucária.
- B. Analisar a realidade da remuneração docente no município no período recente.

A pesquisa utiliza uma metodologia de estudo de caso com uso de análise de dados e estatísticas educacionais sobre a Educação Brasileira, análise de documentos e de dados financeiros. As fontes utilizadas foram: Cadernos Municipais do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES) com intuito de contextualizar econômica e socialmente a cidade de Araucária; Censo Escolar do INEP/ MEC dos anos de 2021 e 2022 para caracterizar a rede municipal de ensino de Araucária; Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração Profissional (PCCR) do Município de Araucária e as tabelas salariais dos anos de 2019 à 2023, para analisar as diferenças e mudanças significativas que ocorreram durante esse período na remuneração e no crescimento da carreira dos profissionais do município.

Este TCC (Trabalho de Conclusão do Curso) está organizado em três capítulos, além desta introdução e da conclusão. O capítulo intitulado “O contexto e a legislação sobre o Trabalho Docente” trata-se de apontamentos históricos e legais sobre a valorização docente. O capítulo “Apresentando Araucária” trata-se de uma aproximação ao Município de Araucária. E o último capítulo “Plano de Carreira de Carreira e Cargos do Quadro Próprio do Magistério do Município Araucária” analisando seu PCCR e as condições de remuneração dos professores.

2. O CONTEXTO E A LEGISLAÇÃO SOBRE O TRABALHO DOCENTE.

2.1 ALGUNS APONTAMENTOS HISTÓRICOS SOBRE O TEMA.

Neste capítulo abordaremos o conceito geral de plano de carreira, dessa forma trataremos aspectos que devem compô-lo conforme a legislação nacional define> Para dar início abordaremos a Constituição da República Federativa Do Brasil de 1988, onde se encontra a garantia legal do plano de carreira como direito para profissionais da educação e também determinações que devem contemplar todo plano de carreira. É interessante ressaltar que o primeiro plano de carreira se deu antes mesmo da obrigatoriedade na Constituição Federal de 1988. Por exemplo, o Estado do Rio Grande do Sul, sancionou a Lei nº 6.672 em 1974, juntamente com a capital Porto Alegre, que apresenta um dos Planos de Carreira mais antigos entre as capitais, contido na lei nº 6.151 de 19/88 (Estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal; dispõe sobre o respectivo Plano de Pagamento e dá outras providências).

Em contrapartida, os mais novos são os do Estado de Tocantins que aprovou apenas no ano de 2014 um PCCR e da cidade do Rio de Janeiro que estabeleceu o Plano Municipal mais recente entre as capitais por meio da Lei Ordinária nº 5.623/13 (Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos funcionários da Secretaria Municipal de Educação e dá outras providências). Também podemos encontrar outros marcos legais anteriores a CFB, que remetem a carreira docente, a Lei nº 5.692 de 1971 que fixava Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e outras providências referentes a formação dos professores, garantia de remuneração e a necessidade da criação de um Estatuto para cada sistema de ensino:

Artigo 36. Em cada sistema de ensino, haverá um estatuto que estruture a carreira de magistério de 1º e 2º graus, com acessos graduais e sucessivos, regulamentando as disposições específicas da presente Lei e complementando-as no quadro da organização própria do sistema (Brasil, 1971).

Os artigos 30, 38 e 40 estabeleciam aspectos voltados a formação dos professores:

Artigo 30. Exigir-se-á como formação mínima para o exercício do magistério:

- a) no ensino de 1º grau, da 1ª à 4ª séries, habilitação específica de 2º grau;
- b) no ensino de 1º grau, da 1ª à 8ª séries, habilitação específica de grau superior, ao nível de graduação, representada por licenciatura de 1º grau obtida em curso de curta duração;
- c) em todo o ensino de 1º e 2º graus, habilitação específica obtida em curso superior de graduação correspondente a licenciatura plena. (Brasil, 1971)

O artigo 38 "reforçava a necessidade de aperfeiçoamento constante, como um dos fatores que poderiam contribuir na melhoria da qualidade dos professores e consequentemente do ensino" (SONOBE e PINTO, 2015), já o artigo 40 determinava que a formação profissional, dava-se por órgão do Ministério da Educação e Cultura.

Referente à remuneração o artigo 39 trazia:

Art. 39. Os sistemas de ensino devem fixar a remuneração dos professores e especialistas de ensino de 1º e 2º graus, tendo em vista a maior qualificação em cursos e estágios de formação, aperfeiçoamento ou especialização, sem distinção de graus escolares em que atuem. (Brasil, 1971)

Destaca-se que já em 1971 havia uma preocupação com a igualdade de condições de remuneração independente da etapa de ensino que os professores atuassem.

Com a promulgação da Constituição Federativa do Brasil 1988 fica estabelecido:

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, 1988).

VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

Vale ressaltar que os dois princípios estabelecidos na Constituição Federal, foram alterados e inseridos pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006. Dessa maneira percebemos que a CF estabelece a necessidade do Plano de carreira para profissionais Docentes e também o conceito de Piso Salarial Profissional Nacional que garanta igualdade nas políticas de remuneração dos professores.

A aprovação da Constituição Federal demandou uma atualização também da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBN), aprovada em 1996 a LDBN traz em sua composição, diversos fatores que norteiam a educação como um todo, inclusive pensado no plano de carreira dos profissionais da educação, o artigo 3 estabelece os princípios pelos quais a educação deve ser ministrada e dedica o capítulo VII ao tema da "valorização do profissional da educação escolar".

O artigo 67 determina:

Art. 67º. 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)

Como observado nos artigos acima, a LDBN/96 apresenta aspectos que passam a constituir obrigаторiedades que devem existir em um Plano de Carreira, dessa forma para ingresso dos professores nos sistemas de ensino passa a ser exigência obrigatória a aprovação no concurso público tendo provas teóricas, práticas e de título; durante sua carreira o professor tem direito a formação continuada, essas podendo ser oferecidas pelo órgão responsável, como exemplo cursos e palestras, ou graduações e especializações devidamente licenciadas e remuneradas; na remuneração, piso salarial inicial de carreira determinado pela lei nacional, progressão e crescimento na carreira de acordo com a apresentação de títulos, tempo de carreira e avaliação do profissional, direito a hora atividade remunerada condizente com a jornada e, por último, condições adequadas de trabalho.

Instituído a partir da Lei n.º 9.424/98, o fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), foi implantado nacionalmente e passou a vigorar a nova sistemática de redistribuição dos recursos destinados ao Ensino Fundamental, estabelece em seu 9º artigo:

Art. 9º. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de seis meses da vigência desta Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a assegurar:

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

II - o estímulo ao trabalho em sala de aula;

III - a melhoria da qualidade do ensino.

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

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

§ 3º A habilitação a que se refere o parágrafo anterior é condição para ingresso no quadro permanente da carreira conforme os novos planos de carreira e remuneração (Brasil, 1996).

Posteriormente após a revogação do FUNDEF, e sua substituição pela lei nº 11.494/07 – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), tiveram algumas complementações em relação as políticas de valorização de professores, destaca-se que no artº 40 o FUNDEB determina:

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

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

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

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

Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino (Brasil, 2007, p. 1)

É interessante perceber que os artigos estabelecidos pelo antigo FUNDEF, passaram a exigir formação mínima para o exercício do magistério, o que implica diretamente a valorização da profissão.

Em 2008 a lei nº 11.738/08 é sancionada, a mesma passa a instituir o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica. A lei prevê normas referentes a Remuneração, que devem estar presentes em todo Plano de carreira, dentro delas, referente a Remuneração, a União, os Estados, os Distritos Federais e os Municípios, não podem ter Remuneração abaixo ao que está estabelecido no piso para uma jornada de no máximo 40 horas de trabalho semanal.

O artigo 5º e 6º preveem:

Art. 5º O piso salarial profissional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009.

Art. 6º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal. (Brasil, 2008)

Podemos observar algumas determinações muito significativas para a composição do plano de carreira dos professores que deve contemplar a Remuneração digna dos professores, assim o Piso Salarial passa a ser atualizado anualmente a partir do cálculo do crescimento do percentual mínimo por aluno do FUNDEB conforme definido nos termos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. E

estipula prazo para que os entes federativos elaborem ou adequem seus Planos de Carreira conforme o Piso Salarial Pré-estabelecido.

A tabela 1 apresenta o histórico do reajuste salarial do piso dos professores tendo como referência a jornada de 40 horas semanais, sua vigência a partir de 2009, o ano que se definiu o PSPN até o ano de 2023, onde teve sua última atualização.

TABELA 1: VALORES DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL

ANO	PISO SALARIAL (40 horas semanais)	PORCENTAGEM DO REAJUSTE
2009	R\$ 950,00	0%
2010	R\$ 1.024,67	7,97%
2011	R\$ 1.187, 97	15,85%
2012	R\$ 1.451,00	22,22%
2013	R\$ 1.567,00	7,97%
2014	R\$ 1.697,39	8,32%
2015	R\$ 1.917,78	13,01%
2016	R\$ 2.135,64	11,36%
2017	R\$ 2.298,80	7,64%
2018	R\$ 2.455,35	6,82%
2019	R\$ 2.557,74	4,17%
2020	R\$ 2.886,15	12,84%
2021	Reajuste zero	0%
2022	R\$ 3.845,34	33,23%
2023	R\$ 4.420,55	14,95%

Fonte: MEC (2023)

Essa tabela, como já salientado acima, refere-se ao padrão para pagamento de 40 horas semanais, o mesmo pagamento poderá ser proporcional ao padrão de 20 ou 30 horas semanais.

Em 2009 o MEC, a partir da resolução N°2, de 22 de maio de 2009, fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica, entrando em conformidade com a Lei 11.738/2008, com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federativa, da LDB e da Lei 9.394/2007. Conforme a mesma resolução os Planos de Carreira e Remuneração dos

Professores nas redes de ensino da União, dos Estados e Distritos federativos deverão ser elaborados com base no Parecer 9/2009.

A resolução fortalece dispostos já determinados na Lei, como, a determinação dos profissionais do magistério nas etapas e modalidades distintas (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Profissional, Educação Indígena) conforme a formação considerada mínima. Piso Salarial pré-determinado e atualizado anualmente com os percentuais definidos pelo FUNDEB.

Em termos de princípios para valorização dos professores esta resolução determina:

- II - acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;
- III - remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº 11.738/2008;
- IV - reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;
- V - progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;
- VI - valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado, que será utilizado como componente evolutivo;
- VIII - incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar;
- X - apoio técnico e financeiro, por parte do ente federado, que vise melhorar as condições de trabalho dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais (Brasil, 2009)

Dentre os princípios são destacados elementos que vão além dos termos referentes a remuneração e crescimento na carreira, mas também se referem a valorização do professor como um todo, levando em consideração tempo e experiência para crescimentos. Outro aspecto a se destacar são os aspectos que contemplam melhores condições no trabalho, a curto e a longo prazo, como também a prioridade de trabalho em unidade fixa. O referencial da continuidade fixando a partir do artigo 5º diretrizes que a União, Estados, Distrito Federal e Municípios devem contemplar ao adequar seus planos de carreira.

Dentre as diretrizes destacam-se:

- III - determinar a realização de concurso público de provas e títulos para provimento qualificado de todos os cargos ou empregos públicos ocupados pelos profissionais do magistério, na rede de ensino público, sempre que a vacância no quadro permanente alcançar Publicada no DOU de 29/5/2009, Seção 1, p. 41 e 42. percentual que possa provocar a descaracterização do projeto político-pedagógico da rede de ensino, nos termos do Parecer

CNE/CEB nº 9/2009, assegurando-se o que determina o artigo 85 da Lei nº 9.394/96, o qual dispõe que qualquer cidadão habilitado com a titulação própria poderá exigir a abertura de concurso público de provas e títulos para cargo de docente de instituição pública de ensino que estiver sendo ocupado por professor não concursado, por mais de seis anos;

V - diferenciar os vencimentos ou salários iniciais da carreira dos profissionais da educação escolar básica por titulação, entre os habilitados em nível médio e os habilitados em nível superior e pós-graduação lato sensu, e percentual compatível entre estes últimos e os detentores de cursos de mestrado e doutorado;

VI - assegurar revisão salarial anual dos vencimentos ou salários iniciais e das remunerações da carreira, de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores, nos termos do inciso X do artigo 37 da Constituição Federal;

VIII - promover, na organização da rede escolar, adequada relação numérica professor-educando nas etapas da Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, bem como número adequado de alunos em sala de aula nos demais anos do Ensino Fundamental e no Ensino Médio, prevendo limites menores do que os atualmente praticados nacionalmente de alunos por sala de aula e por professores, a fim de melhor prover os investimentos públicos, elevar a qualidade da educação e atender às condições de trabalho dos educadores;

No inciso III, é interessante destacar qualquer cidadão titulado com formação adequada, pode exigir a realização do concurso público se comprovado que vagas do quadro permanente da instituição estão sendo ocupados por professores do quadro temporários por mais de 6 anos. Isso dá a garantia que os concursos públicos continuem a ser realizado permanentemente se necessário, conforme a oferta de vagas, entretanto este dispositivo não tem assegurado a interrupção da prática de contratos temporários de professores nas redes de ensino públicas

A partir deste panorama histórico da legislação recente para proteção do trabalho docente pode-se, em síntese, definir que uma política de valorização precisa garantir aspectos voltados a remuneração, crescimento na carreira e condições adequadas de trabalho para o docente, principalmente para professores que estão atuando em sala de aula.

Ao longo dos anos, é possível observar a longa trajetória de criação de leis, que contemplam o profissional do magistério e que ao mesmo tempo passam a criar políticas de valorização da educação como um todo. Sendo principalmente observado através da Constituição Federal, da LDB, do FUNDEB, das Metas do PNE e da Lei PSPN, que norteiam aspectos que envolvem a criação e dão como base referência ao que devem conter em um Plano de Carreira.

O plano de carreira é essencial para orientar o desenvolvimento profissional do professor, trazendo estabilidade e segurança, de forma que o mesmo possa estabelecer metas para sua progressão, promovendo melhoria no ensino, pois o

profissional adquire habilidades e experiências beneficiando a educação como um todo.

Cordeiro e Gouveia (2021), trazem, como a existência do Plano de Carreira, não garantem a valorização do Professor. Sendo assim, o PCCR deve “assegurar a transição dos profissionais entre os níveis e classes previstos, principalmente, por meio do reconhecimento da formação continuada e do tempo de serviço” (CORDEIRO e GOUVEIA, 2021, p. 10), ou seja, é necessário que o Município cumpra dentre aquilo que está posto anteriormente, em seu PCCR. Garantido que os professores realmente, tenham possibilidade de crescer em sua carreira, nas diferentes progressões e na remuneração condigna e adequada.

Assim, os professores devem buscar conhecer seus direitos e o que lhe está assegurado, para que possam ter respaldo em seu âmbito de trabalho, principalmente considerando a garantia de boas condições de trabalho e crescimento na carreira, para que não ocorra desanimo e desvalorização do profissional da educação ao longo de sua trajetória e vida escolar.

3. APRESENTANDO ARAUCÁRIA

Localizado no Estado do Paraná, o município de Araucária tem 470,017 km² de área territorial. Foi instalado em 01 de março de 1890 através do desmembramento de Curitiba e São José dos Pinhais. Faz parte da Região Metropolitana de Curitiba, com distância de 28,60 km da capital.

FIGURA 1- ARAUCÁRIA DENTRO DO PARANÁ



FONTE: IPARDES (2023)

Como detalhado no mapa abaixo, o município faz limite com Campo Largo, Balsa Nova, Contenda, Quitandinha, Mandirituba, Fazenda Rio Grande e a capital do Estado, Curitiba.

FIGURA 2- ARAUCÁRIA E SEUS LIMITES.



FONTE: IPARDES (2023)

A cidade inicia através de imigrantes escravos com interesses agrícolas, os quais cultivavam hortaliças, raízes, tubérculos, frutas e criação de aves. Com a construção da Refinaria Presidente Getúlio Vargas (REPAR) e o Centro Industrial de Araucária (CIAR) na década de 1970, Araucária estabeleceu um polo industrial, o que resultou na instalação de novas fábricas e indústrias e no aumento populacional, focados no setor petroquímico e da agroindústria.

Segundo os dados do ano de 2021 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a cidade tem população estimada em 148.522 habitantes. Seu Produto Interno Bruto per capita é de R\$ 134.901, o que o coloca em 1º lugar no ranking de municípios do Paraná. Sua arrecadação de impostos em 2021 foi de R\$ 1.475.731.969,10.

Conforme quadro abaixo, Araucária apresenta um Índice de Desenvolvimento Humano- IDHm de 0,740, considerado alto segundo as faixas de desenvolvimento humano estipuladas. Além disso, apresenta uma expectativa de vida alta de 76,11 anos de longevidade. Destaca-se que quando se desagrega o IDH o menor índice na composição é o IDHM educação, especialmente com baixo indicador na escolaridade da população adulta.

TABELA 2- ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO (IDHM) - 2010

INFORMAÇÃO	ÍNDICE (1)	UNIDADE
Índice de Desenvolvimento Humano (IDHM)	0,740	
IDHM - Longevidade	0,852	
Esperança de vida ao nascer	76,11	anos
IDHM - Educação	0,639	
Escolaridade da população adulta	0,56	
Fluxo escolar da população jovem (Frequência escolar)	0,67	
IDHM - Renda	0,743	
Renda per capita	814,39	R\$ 1,00
Classificação na unidade da federação	54	
Classificação nacional	764	

FONTE: Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil - PNUD, IPEA, FJP

NOTA: Os dados utilizados foram extraídos dos Censos Demográficos do IBGE.

(1) O índice varia de 0 (zero) a 1 (um) e apresenta as seguintes faixas de desenvolvimento humano municipal: 0,000 a 0,499 - muito baixo; 0,500 a 0,599 - baixo; 0,600 a 0,699 - médio; 0,700 a 0,799 - alto e 0,800 e mais - muito alto.

Fonte: IPARDES (2023)

Para entender o contexto educacional, utilizaremos os dados da Sinopse Estatística da Educação Básica do ano de 2022 que sintetiza os dados do Censo Escolar/INEP. Araucária tem 36.106 matrículas na Educação Básica, que abrangem

as etapas da Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio, com as dependências administrativas estadual, municipal e particular.

Como este trabalho tem objetivo analisar o PCCR do Profissional do Magistério, Professor de Docência I, daremos ênfase nos dados da etapa Anos Iniciais do *Ensino Fundamental*, área de atuação destes professores. O número de matrículas é de 11.291, sendo 9.588 matrículas na rede municipal e 1.703 na rede privada. Estas matrículas estão distribuídas entre 50 estabelecimentos, sendo 34 da rede municipal e 16 da rede privada.

Outro dado importante é o Número de docentes. Na etapa dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental, atuam 843 professores, sendo 708 profissionais na rede municipal e 135 profissionais na rede particular. Os dados em dependências administrativas federais e estaduais são iguais a zero. Outros dados apresentados no levantamento são o sexo e faixa etária destes profissionais. O Município apresenta 776 mulheres e 65 homens, o que representa a prevalência do sexo feminino na atuação. Em ambos os sexos, a faixa etária com maior número é entre 40 e 49 anos, sendo 339 mulheres e 20 homens.

Com relação a formação acadêmica, os dados mostram que 4 profissionais apresentam Ensino Fundamental e 22 profissionais apresentam Ensino Médio como formação. São 815 profissionais que tem graduação, entre eles, 799 profissionais têm graduação com licenciatura e 16 têm graduação sem licenciatura. Com relação as Pós- Graduações, 657 profissionais apresentam especialização, 28 profissionais apresentam mestrado e apenas 1 profissional apresenta doutorado. Comparando com os dados gerais do Brasil, o país tem 763.048 docentes na etapa dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental. Destes, 1.540 apresentam Ensino Fundamental e 100.703 apresentam Ensino médio. Avançando a escolaridade, 648.189 têm graduação com licenciatura e 12.616 têm graduação sem licenciatura. As pós-graduações apresentam os seguintes números: Especialização- 368.747 profissionais, Mestrado- 10.128 profissionais e Doutorado- 1.400 profissionais. Com esta comparação, é possível perceber que o Brasil apresenta um número de profissionais com especialização abaixo da metade do número total de docentes na etapa em questão, o que difere do Município de Araucária que apresenta um número superior à metade o que torna uma rede de ensino altamente qualificada.

[Clique aqui para inserir texto.](#)

O único tipo de vínculo apresentado nos dados de Araucária é o efetivo com 708 profissionais na rede municipal. Outros dados não são apresentados.

4 PLANO DE CARREIRA E CARGOS DO QUADRO PRÓPRIO DO MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

Iniciando a temática, é necessário entender a importância de um Plano de Carreira e o seu impacto na jornada docente. Desde a Constituição de 1988, existem leis que garantem e promovem o incentivo à criação de PCCR. Dentre elas, a LDB de 1996 e, a mais recente, a Lei 13.005 que estabelece o Plano Nacional da Educação (2014), em vigência até 2024. Este, apresenta diretrizes, estratégias e vinte metas para alcançar um Sistema Educacional de qualidade; garantir o acesso e permanência no sistema educacional de qualidade; melhorar a taxa de escolaridade dos brasileiros; assegurar a educação inclusiva e a formação e valorização dos profissionais do Magistério.

Destaca-se especificamente sobre o tema da valorização, a Meta 18, que tem por objetivo:

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. (PNE, 2014)

Em Araucária a Lei Municipal nº. 1.835 de 3 de janeiro de 2008 regulamenta o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro Próprio do Magistério do Sistema Municipal de Educação, portanto anteriormente ao PNE o Município já cumpria a regra de assegurar PCCR. Composta por seis capítulos, sessenta e dois artigos e quatro anexos, esta lei tem por objetivo geral a definição das normas da carreira e a melhoria e garantia da qualidade da Educação Básica, através da valorização do docente. Em 2019, a Lei Municipal N. 3.479 de 05 de junho de 2019, alterou a redação do Plano de Carreira, definindo a composição do quadro próprio do magistério.

O QPM (Quadro Próprio do Magistério,) - Quadro Próprio do Magistério é definido nesta última lei pela categoria dos Profissionais do Magistério formada por Professores da Educação Infantil, Professores de Docência I que atuam nos Anos

Iniciais do Ensino Fundamental, Professores de Docência II que atuam nos Anos Finais do Ensino Fundamental e Professores Pedagogos efetivos que atuam em todas as etapas da Educação Básica. Não há previsão de regime suplementar de trabalho, como por exemplo, Processo Seletivo Simplificado (PSS) utilizado na rede estadual de ensino.

Este trabalho focará em Professores de Docência I que são concursados com padrão de 20 horas semanais, e atendem os Anos Iniciais do Ensino Fundamental- 1º ao 5º ano em Instituições Escolares. No município de Araucária, atualmente, nenhum professor desta modalidade está com lotação em Centro Municipal de Educação Infantil.

O Artigo 12 estabelece a formação necessária para o ingresso do Profissional de Docência I nos seguintes termos: “formação em Nível Superior em Curso de Licenciatura Plena na área da Educação, acrescido Magistério de Nível Médio ou Curso Normal Superior ou Curso Superior que habilite para a Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental.”(ARAUCÁRIA, 2008) O que significa que para atuar nos anos iniciais do EF o município aceita, além da licenciatura em Pedagogia que habilita o professor de anos iniciais, outras licenciaturas agregando a formação mínima prevista na LDB - nível médio na modalidade normal.

Ao longo da redação, destacam-se objetivos do PCCR, apresentados abaixo no quadro 1:

QUADRO 1- Objetivos do plano de carreira, cargos e remuneração profissional do município de Araucária

I - Promover a educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa e o exercício da cidadania;
II - Garantir a liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos princípios da democracia;
III - Participar da gestão democrática do Ensino Público Municipal;
IV - Garantir ao integrante do Magistério Público Municipal os meios necessários para a aquisição de conhecimentos e valores compatíveis com o contexto contemporâneo;
V - Estimular o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização do integrante do Quadro Próprio do Magistério Público Municipal, bem como a melhoria do seu

desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município de Araucária;

VI - Incentivar a realização de atividades de pesquisa no Município.

FONTE: Adaptado de Lei Municipal 1.835/2008- Araucária/PR.

A lei define também conceitos fundamentais para organizar o PCCR. O quadro próprio do magistério tem sua carreira organizada em classes, níveis e referências. Os principais conceitos estão sintetizados no Quadro 2:

QUADRO 2- Conceitos fundamentais do plano de carreira, cargos e remuneração profissional do município de Araucária

II - Cargo: centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria e em número certo, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

III - Carreira: conjunto de Níveis e Referências que definem a evolução funcional e remuneratória do integrante do Quadro Próprio do Magistério Público Municipal;

IV - Classe: divisão da Carreira de acordo com o cargo;

V - Nível: divisão na Classe, de acordo com o grau de escolaridade e titulação, para promoção do integrante do Quadro Próprio do Magistério Público Municipal;

VI - Referência: posição na tabela de vencimentos caracterizada pela progressão existente no mesmo nível, determinada pelo tempo de serviço associado com o desempenho, configurando a amplitude entre os maiores e menores vencimentos de cada nível;

VII - Grade: conjunto de matrizes de vencimento referente ao cargo;

VIII - Evolução Funcional: é o desenvolvimento na Carreira do integrante do Quadro Próprio do Magistério Público Municipal;

IX - Atividade de Magistério: à docência e o suporte pedagógico, incluindo-se atividades de direção, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, administração, planejamento e pesquisa desenvolvidos na área de Educação;

X - Profissional do Magistério: servidor investido em cargo previsto nesta Lei, que exerce atividades de docência ou auxílio à docência, e de suporte pedagógico direto à docência;

XI - Professor Docência I: conjunto de atividades pedagógicas e didáticas de atendimento direto aos alunos da educação básica e de assessoramento pedagógico, compreendendo a Educação Infantil e do 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental;

FONTE: Adaptado de Lei Municipal 1.835/2008- Araucária/PR.

Além disso, apresenta as classes em que podem estar distribuídos os professores do QPM: Profissional do Magistério- Professor Docência I; Profissional do Magistério- Professor Docência II e Profissional do Magistério- Professor Pedagogo; Profissional do Magistério- Professor de Educação Infantil, pertencentes às Classes 1, 2 e 3 respectivamente.

Como dito anteriormente, o trabalho dará enfoque a Classe 1- Professor Docência I, que conta com seis níveis com vinte referências cada um conforme explicado no quadro 3. As referências dentro de cada nível são representadas por letras de A até T.

QUADRO 3- Denominação dos níveis previstos no PPCR de Araucária.

I - Nível I: Formação Nível Médio na modalidade Normal;	Quadro em extinção
II - Nível II: Formação Nível Médio na modalidade Normal e Formação Nível superior na modalidade Licenciatura Curta;	Quadro em extinção
III - Nível III: Formação Nível Médio na modalidade Normal e Formação Nível superior na modalidade Licenciatura Plena;	Nível para concurso
IV - Nível IV: Formação Nível Médio na modalidade Normal e Formação Nível superior na modalidade Licenciatura Curta ou Plena e Especialização;	
V - Nível V: Formação Nível Médio na modalidade Normal e Formação Nível superior na modalidade Licenciatura Curta ou Plena e Mestrado.	
VI - Nível VI: Formação Nível Médio na modalidade Normal e Formação Nível superior na modalidade Licenciatura Curta ou Plena e Doutorado. (Redação acrescida pela Lei nº 2394/2011)	

FONTE: Adaptado de Lei Municipal 1.835/2008- Araucária/PR

Ao ingressar no município, o Profissional do Magistério permanece por três anos em Estágio Probatório. Apesar da tabela salarial iniciar a carreira tendo como vencimento o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério, não há mais concursos nos níveis I e II.

Seguindo, o documento apresenta os acréscimos de remuneração entre os níveis apresentados acima. Na passagem do nível I para o II o professor terá direito a um acréscimo de 25% no vencimento; na passagem entre os níveis II e III terá direito a 20%; 10% entre os níveis III e IV; e de 15% entre os níveis IV e V. Estes acréscimos percentuais representam a valorização da formação continuada, que, mesmo após a efetivação do profissional em seu cargo é importante. Durante a carreira há possibilidades de progressões entre os níveis se o professor cursar especializações, mestrado e doutorado. Este processo denomina-se progressão vertical.

Outros critérios utilizados para a valorização que compõem o PCCR são o tempo de serviço e a avaliação de desempenho. Através de Referências que são designadas pelas letras A, B, C, D, E, F, o percentual de aumento é de 4%; das letras G, H, I, J, K, L, percentual de 3%; e das letras M, N, O, P, Q, R, S, T, o percentual fica em 2%.

Em seu artigo 13, a Lei apresenta os tipos de progressões existentes no PCCR. A progressão horizontal tem como critérios o tempo de serviço e a avaliação de desempenho. Esta se dá a cada três anos de exercício, passando de uma letra-referência para a subsequente (exemplo: A para B).

A promoção vertical, detalhada na Seção II do artigo 13, tem como critério nova titulação ou habilitação, em instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação MEC. Com um prazo mínimo de três anos, considerando os cursos concluídos após o ingresso no cargo, resultando na passagem de nível dentro da respectiva classe (exemplo: Nível I para Nível II).

Para a progressão vertical, o professor deve protocolar os documentos de titulação necessários no período de 2 de janeiro a 30 de abril de cada ano, após o Estágio Probatório e respeitando o prazo mínimo de três anos a cada ação.

Os valores salariais correspondentes a este processo de progressões estão exemplificados na tabela 1:

TABELA 3- VENCIMENTOS INICIAIS E FINAIS POR NÍVEL, PCCR, ARAUCÁRIA, 2023

Nível	Inicial 2023 Letra A	Final 2023 Letra T	Dispersão
III- Licenciatura Plena	3.110,35	5.398,02	1,73
IV- Especialização	3.421,38	5.937,80	1,73
V- Mestrado	3.934,37	6.828,49	1,73
VI- Doutorado	4.736,80	8.220,72	1,73

Fonte: Adaptada de SISMMAR/SINDICATO. 2023- ARAUCÁRIA/PR.

A dispersão total na carreira, ou seja, a diferença entre o ponto final da carreira (nível VI-T) e o ponto inicial (nível III –A) é de 2,64 vezes. Chama atenção que a dispersão em todos os níveis é igual, o que mostra a valorização igualitária e cumprimento das normas descritas no PCCR do município.

Para melhor entendimento, utilizaremos um exemplo fictício: uma professora que ingressou no concurso com a licenciatura plena de pedagogia (nível III, letra A) tinha a remuneração de R\$ 3.110,35. Após o estágio probatório, ela passou para a letra B e sua remuneração passou para R\$ 3.234,77. Então, no mesmo ano, faz uma especialização e passa ao nível IV, letra B com salário de R\$ 3.558,23. Passam-se 10 anos e ela tem o salário de R\$4.002,52 (nível IV, letra E). Protocola seu mestrado e passa a ter a remuneração de R\$ 4.602,89 (nível V, letra E). Passando mais 15 anos, seu salário será de R\$ 5.603,33 (nível V, letra K). Esta professora soma ao todo 28 anos de tempo de serviço e se aposenta sem chegar no final das progressões horizontais.

Ao analisar a tabela, percebe-se que para o profissional atingir o final da tabela precisará de um período de 60 anos de tempo de serviço. Isto indica que poucos chegarão a última coluna pelo vasto tempo de serviço somado a idade mínima de 18 anos.

Outro fator a se destacar referente a valorização dos professores diz respeito a hora-atividade. O PCCR do Município de Araucária traz em seu art 46º, inciso 1º o

comprimento de 33% de hora-atividade, para a Classe I, estando dentro do que está previsto por Lei.

4.1 AS CONDIÇÕES DE REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DE ARAUCÁRIA HOJE.

Levando em consideração, como analisamos nos capítulos anteriores, o que é necessário ser contemplado em um plano de carreira, e seguindo o mesmo pensamento, apresentamos o plano de carreira do Município de Araucária. Neste capítulo pretendemos analisar se o Município de Araucária realmente atende as demandas de valorização referente a remuneração condigna de professores conforme estabelecido pela Lei PSPN, atualizando todos os níveis da carreira previstos.

O PCCR do Município de Araucária traz em seu 3º artigo:

art. 3 ° O Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal visa o incentivo ao aperfeiçoamento profissional contínuo para a melhoria da qualidade da educação básica e a valorização do profissional por meio de **remuneração condigna**, estimulando-o ao efetivo exercício da docência e da atividade pedagógica. (Araucária, 2019, p1, grifo nossos).

Já é possível notar como o mesmo, apresenta aspectos que falam sobre o incentivo profissional, qualidade na educação e valorização do professor, destacando-se a remuneração adequada. Ao longo do capítulo apresenta-se quais foram os reajustes dos anos de 2019 até 2023, referentes a atualização da remuneração dos professores, levando em consideração o piso inicial da carreira, até chegar no último crescimento possível, equiparando os crescimentos conforme cada nível que o professor se encontra.

A tabela 4 apresenta a remuneração inicial, das quatro titulações possíveis (Licenciatura Plena, Especialização, Mestrado e Doutorado) para ingresso do professor e seu crescimento ao longo da carreira, dos anos de 2019 a 2023.

Tabela 4 - Remuneração Inicial dos Professores de Araucária 2019-2023

Titulação	Níveis	Remuneração 2019	Remuneração 2023	Crescimento
Licenciatura Plena	NÍVEL-III	2.718,03	3.110,35	14,43%
Especialização	NÍVEL-IV	2.989,84	3.421,38	14,43%
Mestrado	NÍVEL-V	3.438,31	3.934,37	14,43%
Doutorado	NÍVEL-VI		4.736,80	

FONTE: Adaptado de Lei Municipal 1.835/2008- ARAUCÁRIA/PR.

É interessante salientar que os valores utilizados no ano de 2019, estão atualizados conforme a inflação de 2023 medida pelo INPC. Desse modo trabalhamos com os valores reais para analisar quais foram os crescimentos iniciais apresentados na tabela, no ano de 2019 até o ano de 2023. No ano de 2019, referente ao nível VI (Doutorado), não houve reajuste na tabela salarial. O que pode ser justificado através da pouca quantidade de professores com Título de Doutorado no Município.

Ao analisar a tabela é perceptível que os níveis referentes a Licenciatura Plena, Especialização e Mestrado, estabeleceram a mesma porcentagem de crescimento durante os anos. Os mesmos crescimentos que aconteceram no nível inicial foram aplicados aos demais níveis. Outro fator destacável é que o município de Araucária cumpre a Lei do PSPS, realizando o pagamento da remuneração acima do valor estabelecido pela lei nacional, demonstrando que valoriza o professor nesse aspecto.

Segue tabela 5 de remuneração salarial com níveis finais de crescimento na carreira, do ano de 2019 até a atualização salarial de 2023:

Tabela 5 - Remuneração Final dos Professores de Araucária 2019-2023

Titulação	Níveis	Remuneração 2019	Remuneração 2023	Crescimento
Licenciatura Plena	NÍVEL-III	5.785,13	5.398,02	-6,69%
Especialização	NÍVEL-IV	6.363,61	5.937,80	-6,69%
Mestrado	NÍVEL-V	7.654,42	6.828,49	-10,79%
Doutorado	NÍVEL-VI		8.220,72	

FONTE: Adaptada de SISMMAR/SINDICATO 2019-2023- Araucária/PR.

A tabela mostra que os crescimentos finais da carreira dos professores nos anos de 2019 até 2023, mesmo com os as atualizações de crescimento salarial no

ano de 2023, não foram suficientes para cobrir os valores salariais reais atualizados após a inflação. Os níveis de crescimento nas titulações licenciatura Plena, Especialização e Mestrado (III, V E VI) se mostraram abaixo da atualização da tabela salarial de 2019, ou seja, os professores tiveram perda no seu poder de compra.

Ao comparar as duas tabelas salariais¹, na remuneração inicial e final do ano de 2019 e no ano de 2023, é possível perceber que não houve equiparação salarial da remuneração inicial ao chegar na remuneração final da carreira. Portanto, os professores ficam com a base salarial muito próxima, mesmo com a diferença de tempo na carreira. Como já citado anteriormente a tabela de 2019 não apresenta reajuste salarial no nível VI (doutorado), somente no ano de 2023.

Isso mostra desvalorização na carreira do professor, pois mesmo ele crescendo a partir dos níveis, referências e tempo de serviço, os reajustes salariais, não contemplaram todos os profissionais de maneira igualitária. Isto não é um caso isolado, Gouveia e Bassi (2016), apontam em suas análises de remuneração referentes aos Estado do Paraná e Santa Catarina, como as atualizações salariais ao longo da carreira, não foram suficientes para cobrir a inflação do período específico analisado, também é trazido a preocupação de como PSPN, podem se tornar um teto salarial, se não houver boa articulação e igualitária nos crescimentos da carreira dos professores.

Além disso, mesmo com as possibilidades de crescimento na carreira, são poucos professores que conseguem alcançar a remuneração final da tabela, caracterizada pela referência T. Pois, levando em consideração os anos de trabalho do professor, pouquíssimos professores atingem o crescimento final e aumento salarial, apresentado na tabela. Pode-se considerar que o acesso aos cursos de mestrado e doutorado também são complicadores no processo de progressão.

¹ As tabelas salariais de 2019-2023, com todos os níveis, crescimentos de A até T, inicial e final com todas as titulações, estarão em anexo.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho teve como principal objetivo analisar o Plano de Carreira do Município de Araucária e entender se há valorização docente na carreira através da remuneração, dialogando com as leis vigentes. Os objetivos específicos foram traçados a partir da contextualização da Lei do PSPN e apontamentos históricos sobre a valorização docente, observando as tabelas de vencimento da classe I com recorte temporal dos anos de 2019 a 2023.

Como determinado na LDB, a criação de plano de carreira e a garantia do piso salarial profissional nacional para o quadro próprio do magistério fazem parte das políticas para que os profissionais consolidem uma carreira e que se sintam motivados para exercer suas funções. Dentre aquilo que envolve a concepção de valorização, é possível abranger um leque de tópicos que envolvem aspectos como garantia da remuneração adequada e igualitária para todos, possibilidades de crescimento na carreira, formação continuada e qualidade nas condições de trabalho para atuar em sala de aula.

O Município de Araucária está localizado no estado do Paraná e faz parte da Região Metropolitana de Curitiba. Sua população é de 148.522 habitantes. Sua arrecadação de Imposto é uma das maiores do Estado, devido seu Centro Industrial forte especialmente no setor petroquímico e da agroindústria.

Focando na área da educação do município, Araucária apresenta 708 docentes dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental com vínculo efetivo em sua rede de ensino e não apresenta vínculos temporários. Estes profissionais têm formação acadêmica inicial de Licenciatura Plena. Grande parte seguiu a formação e tem o título de especialização. Os números de titulados em pós-graduação strictu sensu, Mestrado e Doutorado, diminuem drasticamente, uma hipótese pode se dar pela falta de atrativos para se chegar até este nível da carreira.

Após a análise dos vencimentos iniciais e finais dos anos de 2019 e 2023, é possível concluir que o Município de Araucária valoriza monetariamente sim os professores atuantes, porém ainda existem pontos que poderiam ser ajustados na atualização da tabela salarial de forma a contemplar os professores de maneira igualitária. Em tese todos os valores apresentados nas duas tabelas, que estão divididos entre crescimentos de Níveis (progressão vertical) e Referências

(progressão horizontal), estão acima da remuneração determinada pela Lei do PSPN. No entanto, as remunerações não seguem a mesma porcentagem de crescimento, principalmente nos valores finais da tabela, assim, refletindo diretamente na valorização dos professores que detém mais tempo em sua carreira ou crescimentos por níveis de titulações. Em síntese o município cumpre o PSPN, mas não tem garantido a aplicação dos reajustes anuais ao conjunto da tabela provocando de certa forma um achatamento da carreira.

Concluimos a partir desta pesquisa referente a análise de um PCCR quais são os pontos principais que devem envolver a criação de um Plano de Carreira para a valorização do professor. A remuneração, o crescimento na carreira e condições adequadas de trabalho, são aspectos de destaque. De maneira geral, nos fazem perceber que nem todas as políticas de valorização são realmente efetivas para a classe de professores. Além disso, considerando a remuneração, indagamos: A partir do crescimento de Níveis, os professores recebem remuneração condigna em sua carreira? É possível perceber que o município de Araucária atende a lei do PSNP, no entanto, os professores com mais tempo de serviço, enquadrados em outros níveis da carreira, não recebem a remuneração adequada e reajustada.

REFERÊNCIAS

ARAUCÁRIA. **Lei nº 1.835/2008**. Institui e disciplina o plano de cargos, carreiras e vencimentos no quadro próprio do magistério de Araucária, conforme específica. Araucária, PR. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/pr/a1/araucaria/lei-ordinaria/2008/183/1835/lei-ordinaria-n-1835-2008-institui-e-disciplina-o-plano-de-cargos-carreiras-e-vencimentos-do-quadro-proprio-do-magisterio-de-araucaria-conforme-especifica>. Acesso em: 20 nov. 2023.

ARAUCÁRIA. **Lei nº 3.479, de 05 de junho de 2019**. Altera dispositivos da Lei Municipal nº 1.835, de 3 de janeiro de 2008, conforme específica. Araucária, PR. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/pr/a1/araucaria/lei-ordinaria/2019/347/3479/lei-ordinaria-n-3479-2019-altera-dispositivos-da-lei-municipal-n-1835-de-3-de-janeiro-de-2008-conforme-especifica>. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. **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. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm#art1. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. **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. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.005/2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: <https://pne.mec.gov.br/18-planos-subnacionais-de-educacao/543-plano-nacional-de-educacao-lei-n-13-005-2014>. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971**. Fixa diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5692-11-agosto-1971-357752-publicacaooriginal-1-pl.html#:~:text=Os%20sistemas%20de%20ensino%20devem,Art..> Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF. Disponível em:

<https://www.dca.fee.unicamp.br/~leopini/consu/reformauniversitaria/ldb.htm>. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. **Parecer CNE/CEB nº 9/2009**. Revisão da Resolução CNE/CEB nº 3/97. Brasília, DF. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/pceb009_09.pdf. Acesso em 20 nov. 2023.

BRASIL. **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. Brasília, DF. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf. Acesso em: 20 nov. 2023.

GOUVEIA, A. B.; BASSI, M. E. Vencimento dos professores no contexto das finanças públicas do Paraná e de Santa Catarina, Brasil. **Revista Educação em Questão**, [S. l.], v. 54, n. 40, p. 101–128, 2016. DOI: 10.21680/1981-1802.2016v54n40ID9850. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/9850>. Acesso em: 3 dez. 2023.

IBGE. **Produto interno bruto dos municípios**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/curitiba/pesquisa/38/47001?tipo=ranking&indicador=47001>. Acesso em: 20 nov. 2023

INEP. **Educação básica – sinopses estatísticas da educação básica**. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica>. Acesso em: 20 nov. 2023.

LIMA, Márcio Alexandre Barbosa; Azevedo, Alexandre Ramos de. Os impactos dos planos de carreira na valorização dos professores da educação básica pública municipal. **Cadernos de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais: estratégias do Plano Nacional da Educação II**, v. 6, p. 147-179. 2022.

LINHARES, Francisco Reginaldo; FONTE-BOA, Mariana; SILVA, Thiago Moreira Melo e; SANTOS, Vanessa Santana dos. A efetividade da carreira do magistério municipal de Pilões/RN em tempos de austeridade econômica e retirada de direitos. **Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 12, n. 22, p. 1-19. 2022.

MEC. **Fundo de manutenção e desenvolvimento do ensino fundamental e de valorização do magistério**. Disponível em: <http://mecsrv04.mec.gov.br/sef/fundef/funf.shtm#:~:text=O%20FUNDEF%20%C3%A9%20caracterizado%20como,coeficientes%20de%20distribui%C3%A7%C3%A3o%20estabelecidos%20e>. Acesso em: 20 nov. 2023.

MEC. **Plano de carreira e remuneração do magistério**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal/323-secretarias->

112877938/orgaos-vinculados-82187207/12896-planos-de-carreira-e-remuneracao-do-magisterio. Acesso em: 20 nov. 2023.

MEIRA CORDEIRO, D.; BARBOSA GOUVEIA, A. Valorização do professor da educação básica e as metas do PNE: um estudo do caso de Piraquara/ PR. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação - Periódico científico editado pela ANPAE**, [S. l.], v. 37, n. 1, p. 87–108, 2021. DOI: 10.21573/vol37n12021.104640. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/rbpae/article/view/104640>. Acesso em: 3 dez. 2023.

NASCIMENTO, A. P. S.; NETO, J.Q.; SANTOS, J. B. S.; MEDINA, R. A.; CAMARGO, R. B. Dinâmica dos Vencimentos e sua Relação com o FUNDEB e o PSPN. Disponível em: <https://play.google.com/books/reader?id=oNRjEAAAQBAJ&pg=GBS.PP1.w.4.0.9&hl=pt>. Acesso em: 20 nov. 2023.

PREFEITURA DE ARAUCÁRIA. **Dados gerais do município**. Disponível em: <https://araucaria.atende.net/cidadao/pagina/dados-gerais>. Acesso em 20 nov. 2023.

SISMMAR. **Tabelas de reajustes de salários do magistério**. Disponível em: <https://sismmar.com.br/wp-content/uploads/2023/08/TABELA-MAGISTERIO-TODAS.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2023.

SONOBE, Aline Kazuko; PINTO, José Marcelino de Rezende. Um olhar sobre a evolução da legislação acerca da valorização docente no Brasil. **Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 5, n. 5, p. 1-19. 2015.

SONOBE, Aline Kazuko; PINTO, José Marcelino de Rezende; RIBEIRO, Josete Maria Cangussú. Análise da evolução dos gastos por aluno em alguns estados brasileiros, suas respectivas capitais e sua relação com o Fundeb. **RBPAE**, v. 34, n. 2, p. 395-411. 2018.

TREIN, Laura Dexheimer; GIL, Juca. Mapa dos planos de carreira docente no Brasil. **Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 5, n. 2, p. 1-17. 2015.

SISMMAR. **Tabela de Vencimento Julho de 2019**. Disponível em: <https://sismmar.com.br/download/tabela-de-vencimentos-julho-de-2019/>. Acesso em: 16 nov. 2023.

Clique aqui para inserir texto.

Clique aqui para inserir texto.

ANEXO 1 – TABELA DO MAGISTÉRIO- LEI MUNICIPAL 1.835/2008-
ARAUCÁRIA/PR. 2019

TABELA DO MAGISTÉRIO - LEI MUNICIPAL 1835/2008																					
Tabela em vigor a partir de 1º de junho de 2019, com reajuste de 5,07%. Lei Municipal 3.492/2019																					
CLASSE I - Professoras(es) do 1º ao 5º ano																					
Código	Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
C0101A	Nível I	1.721,64	1.790,51	1.862,13	1.936,61	2.014,08	2.094,64	2.178,42	2.243,78	2.311,09	2.380,42	2.451,84	2.525,39	2.601,15	2.653,18	2.706,24	2.760,36	2.815,57	2.871,88	2.929,32	2.987,91
C0102A	Nível II	2.152,02	2.238,10	2.327,62	2.420,73	2.517,56	2.618,26	2.722,99	2.804,68	2.888,82	2.975,49	3.064,75	3.156,69	3.251,39	3.316,42	3.382,75	3.450,41	3.519,41	3.589,80	3.661,60	3.734,83
C0103A	Nível III	2.582,43	2.685,73	2.793,16	2.904,88	3.021,08	3.141,92	3.267,60	3.365,83	3.456,59	3.570,59	3.677,71	3.788,04	3.901,68	3.979,72	4.059,31	4.140,50	4.223,31	4.307,77	4.393,93	4.481,81
C0104A	Nível IV	2.840,66	2.954,29	3.072,46	3.195,36	3.323,17	3.456,10	3.594,34	3.702,17	3.813,24	3.927,64	4.045,47	4.166,83	4.291,83	4.377,67	4.465,22	4.554,53	4.645,62	4.738,53	4.833,30	4.929,97
C0104A	Nível V	3.266,75	3.397,42	3.533,32	3.674,65	3.821,64	3.974,50	4.133,48	4.257,49	4.385,21	4.516,77	4.652,27	4.791,84	4.935,60	5.034,31	5.134,99	5.237,69	5.342,45	5.449,30	5.558,28	5.669,50
	0-2 anos			3-5 anos		6-8 anos			9-11 anos		12-14 anos		15-17 anos		18-20 anos			21-23 anos		24-26 anos	27-29 anos
CLASSE II - Professoras(es) do 6º ao 9º ano e pedagogas(os)																					
Código	Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
C0201A	Nível I	2.152,02	2.238,10	2.327,62	2.420,73	2.517,56	2.618,26	2.722,99	2.804,68	2.888,82	2.975,49	3.064,75	3.156,69	3.251,39	3.316,42	3.382,75	3.450,41	3.519,41	3.589,80	3.661,60	3.734,83
C0202A	Nível II	2.582,43	2.685,73	2.793,16	2.904,88	3.021,08	3.141,92	3.267,60	3.365,63	3.466,59	3.570,59	3.677,71	3.788,04	3.901,68	3.979,72	4.059,31	4.140,50	4.223,31	4.307,77	4.393,93	4.481,81
C0203A	Nível III	2.840,66	2.954,29	3.072,46	3.195,36	3.323,17	3.456,10	3.594,34	3.702,17	3.813,24	3.927,63	4.045,46	4.166,83	4.291,83	4.377,67	4.465,22	4.554,53	4.645,62	4.738,53	4.833,30	4.929,97
C0204A	Nível IV	3.266,75	3.397,42	3.533,32	3.674,65	3.821,64	3.974,50	4.133,48	4.257,49	4.385,21	4.516,77	4.652,27	4.791,84	4.935,59	5.034,30	5.134,99	5.237,69	5.342,44	5.449,29	5.558,28	5.669,44
C0205A	Nível V	4.083,45	4.246,79	4.416,66	4.593,33	4.777,06	4.968,14	5.166,87	5.321,87	5.481,53	5.645,98	5.815,35	5.989,81	6.169,51	6.292,90	6.418,76	6.547,13	6.678,08	6.811,64	6.947,87	7.086,83
OBS*	0-2 anos			3-5 anos		6-8 anos		9-11 anos		12-14 anos		15-17 anos		18-20 anos		21-23 anos		24-26 anos		27-29 anos	
			0-2 anos		3-5 anos		6-8 anos		9-11 anos		12-14 anos		15-17 anos		18-20 anos		21-23 anos		24-26 anos		27-29 anos
*OBS: Pedagogas(os) nomeadas(os) antes de 01/01/2008																					
OBS: Pode haver diferenças de centavos, devido a tabela ser em planilha e o cálculo efetua-se com mais de uma casa decimal após a vírgula e no sistema de folha de pagamento o cálculo é feito com duas casas decimais após a vírgula.																					

Fonte: SISMMAR (2019)

ANEXO 2 - TABELA DO MAGISTÉRIO- LEI MUNICIPAL 1.835/2008-
ARAUCÁRIA/PR. 2013

TABELA DO MAGISTÉRIO - ANEXO - II - LEI MUNICIPAL Nº 1.835/2008																					
TABELA A																					
REPOSIÇÃO DE 3,83% COM VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/06/2023 - LEI MUNICIPAL Nº 4186/2023.																					
CLASSE - I																					
CÓDIGO	NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
C0101A	NÍVEL - I	2.073,59	2.156,83	2.242,79	2.332,50	2.425,80	2.522,83	2.623,75	2.702,46	2.783,53	2.867,04	2.953,05	3.041,64	3.132,89	3.195,55	3.259,46	3.324,65	3.391,14	3.458,96	3.528,14	3.598,71
C0102A	NÍVEL - II	2.591,96	2.695,63	2.803,46	2.915,60	3.032,22	3.153,51	3.279,65	3.378,04	3.479,38	3.583,76	3.691,28	3.802,02	3.916,08	3.994,40	4.074,29	4.155,77	4.238,89	4.323,66	4.410,14	4.498,34
C0103A	NÍVEL - III	3.110,35	3.234,77	3.364,16	3.498,72	3.638,67	3.784,22	3.935,59	4.053,65	4.175,27	4.300,52	4.429,54	4.562,42	4.699,30	4.793,28	4.889,15	4.986,93	5.086,67	5.188,41	5.292,17	5.398,02
C0104A	NÍVEL - IV	3.421,38	3.558,23	3.700,56	3.848,58	4.002,52	4.162,63	4.329,13	4.459,00	4.592,77	4.730,56	4.872,47	5.018,65	5.169,21	5.272,59	5.378,04	5.485,61	5.595,32	5.707,22	5.821,37	5.937,80
C105A	NÍVEL - V	3.934,67	4.091,95	4.255,63	4.425,85	4.602,88	4.787,00	4.978,48	5.127,84	5.281,67	5.440,12	5.603,33	5.771,43	5.944,57	6.063,46	6.184,73	6.308,43	6.434,59	6.563,29	6.694,55	6.828,44
C0205A	NÍVEL - VI	4.736,80	4.926,27	5.123,33	5.328,26	5.541,39	5.763,04	5.993,57	6.173,37	6.358,57	6.549,33	6.745,81	6.948,19	7.156,63	7.299,76	7.445,76	7.594,67	7.746,57	7.901,50	8.059,53	8.220,72
CLASSE - II																					
CÓDIGO	NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
C0201A	NÍVEL - I	2.591,95	2.695,63	2.803,46	2.915,59	3.032,22	3.153,51	3.279,65	3.378,04	3.479,38	3.583,76	3.691,27	3.802,01	3.916,07	3.994,39	4.074,28	4.155,77	4.238,88	4.323,66	4.410,13	4.498,33
C0202A	NÍVEL - II	3.110,35	3.234,77	3.364,16	3.498,72	3.638,67	3.784,22	3.935,59	4.053,65	4.175,26	4.300,52	4.429,54	4.562,42	4.699,30	4.793,28	4.889,15	4.986,93	5.086,67	5.188,40	5.292,17	5.398,01
C0203A	NÍVEL - III	3.421,37	3.558,23	3.700,55	3.848,58	4.002,52	4.162,62	4.329,13	4.459,00	4.592,77	4.730,55	4.872,47	5.018,64	5.169,20	5.272,59	5.378,04	5.485,60	5.595,31	5.707,22	5.821,36	5.937,79
C0204A	NÍVEL - IV	3.934,67	4.091,95	4.255,63	4.425,85	4.602,88	4.787,00	4.978,48	5.127,83	5.281,67	5.440,12	5.603,32	5.771,42	5.944,57	6.063,46	6.184,73	6.308,42	6.434,59	6.563,28	6.694,55	6.828,44
C0205A	NÍVEL - V	4.918,22	5.114,95	5.319,55	5.532,33	5.753,62	5.983,77	6.223,12	6.409,81	6.602,11	6.800,17	7.004,18	7.214,30	7.430,73	7.579,34	7.730,93	7.885,55	8.043,26	8.204,13	8.368,21	8.535,57
CLASSE - III																					
CÓDIGO	NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
	NÍVEL - I	3.110,35	3.234,77	3.364,16	3.498,72	3.638,67	3.784,22	3.935,59	4.053,65	4.175,26	4.300,52	4.429,54	4.562,42	4.699,30	4.793,28	4.889,15	4.986,93	5.086,67	5.188,40	5.292,17	5.398,01
	NÍVEL - II	3.887,94	4.043,46	4.205,20	4.373,41	4.548,34	4.730,28	4.919,49	5.067,07	5.219,08	5.375,66	5.536,93	5.703,03	5.874,12	5.991,61	6.111,44	6.233,67	6.358,34	6.485,51	6.615,22	6.747,52
	NÍVEL - III	4.665,83	4.852,15	5.046,24	5.248,09	5.458,01	5.676,33	5.903,39	6.080,49	6.262,90	6.450,79	6.644,31	6.843,64	7.048,95	7.189,93	7.333,73	7.480,41	7.630,21	7.782,61	7.938,27	8.097,03
	NÍVEL - IV	5.132,06	5.337,36	5.550,86	5.772,89	6.003,81	6.243,96	6.493,72	6.688,53	6.889,19	7.095,86	7.308,74	7.528,00	7.753,84	7.908,92	8.067,09	8.228,44	8.393,00	8.560,86	8.732,08	8.906,72
	NÍVEL - V	5.901,89	6.137,97	6.383,48	6.638,82	6.904,38	7.180,55	7.467,77	7.691,81	7.922,56	8.160,24	8.405,04	8.657,20	8.916,81	9.095,25	9.277,16	9.462,70	9.651,95	9.844,99	10.041,89	10.242,73
	NÍVEL - VI	7.377,36	7.672,46	7.979,36	8.298,53	8.630,47	8.975,69	9.334,72	9.614,76	9.903,20	10.200,30	10.506,31	10.821,50	11.146,14	11.369,06	11.596,44	11.828,37	12.064,94	12.306,24	12.552,36	12.803,41
Obs. Pode haver diferenças de centavos, devido a tabela ser em planilha e o cálculo efetua-se com mais de uma casa decimal após a vírgula e no sistema de folha de pagamento o cálculo é feito com duas casas decimais após a vírgula.																					

Fonte: SISMMAR (2023)

ÂPENDICE 1– REVISTA ANO 2018

Há um total de 13 artigos, dos quais selecionamos 5 textos.

Título	Os reflexos no financiamento do sistema estadual de ensino público da Bahia resultantes da nova política de financiamento da educação básica no Brasil
Autor	Jean Mário Araújo Costa; Jean Mário Araújo Costa; Cláudia Sá Malbouisson Andrade;
Palavras-chave	Políticas Públicas. Financiamento da Educação Básica. Financiamento da Educação Pública no Estado da Bahia.
Resumo	O presente artigo discute as mudanças na política de financiamento da educação básica brasileira pós Constituição Federal de 1988 e seus reflexos no financiamento do sistema estadual de ensino da Bahia, no período de 2009 a 2016. Parte-se dos principais marcos dessa política, tendo como foco os percentuais da receita de impostos aplicados em educação; o montante de recursos aportados e recebidos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação; e a projeção de complementação desse Fundo para a garantia do Custo Aluno Qualidade Inicial (CAQi). A metodologia do estudo contemplou a análise documental e o levantamento bibliográfico. Os resultados revelaram efeitos significativos e peculiares no financiamento desse sistema, contudo, não evidenciam os meios para uma política de financiamento sustentável e efetiva, no sentido de superação das desigualdades regionais e o alcance de uma educação pública de qualidade.
Acesso	https://doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v8-83560

ÂPENDICE 2 – REVISTA ANO 2019

Há um total de 37 arquivos, das quais selecionamos 7 textos.

Título	Remuneração de Professores da Educação Básica em Tempos de FUNDEB, PSPN e PNE 2014-2024
Autor	Marcos Edgar Bassi; Maria Dilneia Espíndola Fernandes; Rosana Maria Gemaque Rolim;
Palavras-chave	Política educacional, financiamento da educação, remuneração dos professores
Resumo	Prezadas leitoras, prezados leitores, este número da revista Fineduca traz um dossiê de artigos em torno da temática da remuneração do magistério público da educação básica. Os artigos selecionados são resultado do esforço de pesquisadoras e pesquisadores atentos ao contexto recente das políticas educacionais que ressaltou entre seus temas em pauta, à concretização de uma das mais caras reivindicações do movimento dos trabalhadores em educação.
Acesso	https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/91139

Título	A Política de Remuneração de Professores da Rede de Ensino do Estado do Pará
Autor	Rosana Maria Gemaque Rolim; Charles Alberto de Souza Alves; Charles Alberto de Souza Alves;
Palavras-chave	Remuneração. Professores. Educação Básica. Estado do Pará.
Resumo	O artigo analisa dados, extraídos das folhas de pagamento dos professores da rede de ensino do estado do Pará, visando compreender a remuneração a partir da análise dos elementos de composição, ou seja, vencimento e vantagens pecuniárias, referentes ao período de 2006 a 2014. Os itens que compõem a remuneração foram agrupados em subcategorias que compreendem a mesma intenção, o que possibilitou identificar os elementos mais significativos na sua composição, como também a permanência, exclusões e inclusão de algumas gratificações e abonos. O maior peso entre os componentes da remuneração está no vencimento, porém a sua proporção em relação aos demais componentes está diminuindo, principalmente em relação às vantagens pessoais, grupo com aumento mais expressivo. Isso remete a um tipo de política de remuneração que focaliza grupos específicos, em detrimento do coletivo, com rebatimentos positivos para o orçamento, mas negativos para a organização e valorização da carreira.
Acesso	https://doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v9-68631

Título	Remuneração Docente na Educação Básica da Cidade de São Paulo
Autor	Márcia Aparecida Jacomini; José Quibao Neto; Katia Aparecida dos Santos Imbó;
Palavras-chave	Remuneração de Professores. Rede Municipal de Ensino de São Paulo. Valorização Docente.
Resumo	Neste artigo, a remuneração dos professores da rede municipal de ensino de São Paulo é analisada com base nos dados da folha de pagamento dos anos de 2008 a 2013. O objetivo é discutir a valorização docente sob o prisma da remuneração. Em termos metodológicos, a pesquisa tem característica quanti-qualitativa, estabelecendo conexões entre o estudo documental e a análise das folhas de pagamento. A média salarial dos professores municipais foi comparada ao Salário Mínimo Necessário do Dieese, ao Piso Salarial Profissional Nacional e à média salarial de não professores com formação equivalente, de acordo com os dados do documento Linha de Base – Plano Nacional de Educação para o ano de 2013, estado de São Paulo. Constatou-se que a maioria dos professores da rede municipal de São Paulo é efetiva, trabalha em jornada de 40 horas-aula e recebe remuneração média acima do PSPN, do SMN do Dieese e da média salarial de não professores, de acordo com dados do documento Linha de Base – PNE.
Acesso	https://doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v9-85923

Título	Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual do Acre: a configuração da carreira dos professores
Autor	Pelegriño Santos Verçosa Pelegriño Santos Verçosa
Palavras-chave	Política Educacional. Financiamento da Educação. Valorização do Magistério. Plano de Carreira Docente. Remuneração do Professor.
Resumo	O objetivo do artigo é identificar, descrever e analisar as configurações assumidas pelo plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público do estado do Acre em contexto de políticas públicas nacionais e locais de valorização do magistério em relação à sua remuneração. O estudo é de caráter documental, com levantamento e análise da legislação educacional promulgada a partir dos anos 1990. O cotejamento dos dados sustenta-se em revisão da literatura. No plano estadual, o estudo foca as análises sobre a legislação que instituiu o plano até as últimas alterações, em 2017. Contribui com as discussões em torno do quadro do magistério, a intensa relação e os conflitos entre as entidades de classe e o governo estadual. Destaca as conquistas, a movimentação, as mudanças na organização e a perda de valor da remuneração dos professores estaduais.

Acesso	https://doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v9-89827
Título	Estudo Bibliométrico da Produção Acadêmica sobre a Remuneração do Magistério da Educação Básica Pública no Brasil (2005-2015)
Autor	Luiza Freire
Palavras-chave	Remuneração do Magistério. Educação Básica. Bibliometria. Arqueologia do Saber.
Resumo	O artigo apresenta um estudo bibliométrico, extraído do capítulo metodológico da tese intitulada <i>O discurso sobre a remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil (2005-2015)</i> . Para este propósito, foi realizado um levantamento a respeito da produção acadêmica sobre a remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil, por meio de uma análise bibliométrica, entre os anos de 2005 a 2015. Sendo assim, os textos elencados são parte de um ramo de pesquisa em formação no campo do financiamento da educação e, no seu processo de construção, são por vezes polissêmicos, polifônicos, dispersos, descontínuos, intertextuais, devido à pluralidade na oferta de temas e entradas na análise do fenômeno remunerativo.
Acesso	https://doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v9-89895

Título	Carreira e Remuneração do Magistério Público de Santa Catarina: legislação estadual e seus impactos
Autor	Maria da Graça Nóbrega Bollmann, Débora de Souza
Palavras-chave	Piso Salarial Profissional. Remuneração dos Professores. Valorização Profissional. Legislação de Santa Catarina.
Resumo	O presente artigo tem por objetivo socializar mudanças nas gratificações que compõem a remuneração dos professores da educação básica pública de Santa Catarina no período de 1992 a 2015, com interesse na observação dos desdobramentos ocorridos em 2011, ano da implantação do Piso Salarial Profissional (PSPN) no estado. O ponto de partida para essa análise foi a Lei nº 1.139, de 29 de outubro de 1992, que dispunha sobre o quadro de pessoal do magistério público catarinense estabelecendo vencimentos e instituindo gratificações. Vigorou por 23 anos, quando foi praticamente substituída pela Lei nº 668, de 28 de dezembro de 2015, que consolidou o atual plano de carreira do magistério da educação básica de Santa Catarina. Os dados demonstram que a luta pela valorização dos profissionais do magistério público catarinense continua sendo um grande desafio, uma vez que o PSPN ainda não proporcionou a valorização profissional tão almejada pela categoria.
Acesso	https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/90148

ÂPENDICE 3 – REVISTA ANO 2020

Há um total de 22 artigos, dos quais selecionamos 2 artigos.

Título	A Desvalorização da Remuneração Docente na Disputa pelo Fundo Público Municipal: o caso de Curitiba-PR
Autor	Autores Marcus Quintanilha da Silva
Palavras-chave	Fundo Público. Educação. Financiamento da Educação. Remuneração Docente. Lei de Responsabilidade Fiscal.
Resumo	Este artigo tem por objetivo analisar as ações de desvalorização dos servidores municipais de Curitiba-PR, particularizando a remuneração docente, com delimitação cronológica de 2016 a abril de 2018. Em um contexto de disputa pelo fundo público municipal, a demanda atual por valorização da remuneração docente e utilizando a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) como parâmetro, foram analisadas as despesas por função, a dívida pública municipal, as despesas totais com pessoal e suas implicações ao objeto do trabalho. Os resultados evidenciaram que os processos políticos de desvalorização dos servidores do município não se baseiam no cumprimento da LRF, pois, já estava sob controle. Os indícios conduzem para decisões políticas de alocação do fundo público que não compreendem a remuneração do servidor público como investimento, particularmente dos profissionais da educação.
Acesso	https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/84842

Título	A Implementação do Piso Salarial Profissional Nacional em Minas Gerais: entre o dito, o feito e o escrito
Autor	Josielli Teixeira de Paula Costa, Clayton Lúcio Coelho, Rosimar de Fátima Oliveira
Palavras-chave	Piso Salarial Profissional Nacional. Valorização Docente. Subsídio.
Resumo	Este artigo aborda o processo de implementação do Piso Salarial Profissional Nacional no estado de Minas Gerais por meio de dois movimentos. O primeiro, de extinção dos direitos dos trabalhadores da Rede Estadual de Minas Gerais e, o segundo movimento, de ampliação desses direitos, no âmbito normativo, mas com restrições fiscais e recursos políticos limitados. O texto utiliza as evidências do processo legislativo e da organização dos trabalhadores, por meio da atividade sindical, para abordar a disputa, ainda em curso, que enseja a implementação do piso nacional em Minas Gerais.
Acesso	https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/90393

ÂPENDICE 4 – REVISTA ANO 2021

Há um total de 13 artigos, dos quais selecionamos 1 artigo.

Título	Políticas de Financiamento da Educação no Brasil: impasses para a valorização docente
Autor	Daniel Stockmann
Palavras-chave	Financiamento Educacional. Trabalho Docente. Políticas Públicas.
Resumo	Este artigo consiste em uma análise documental sobre as políticas de financiamento da educação básica brasileira ao longo do século passado e início deste. Preliminarmente o texto parte de uma abordagem qualitativa, com a releitura da bibliografia disponível sobre os percentuais de financiamento ao longo da história. Partindo da situação demográfica da sociedade, pretende-se compreender as opções econômicas e políticas do Estado brasileiro e de que maneira o protagonismo do capital orientou as políticas públicas de valorização do trabalho docente. Ao fim, foca-se no perfil dos professores, descrevendo a divisão sexual de seu trabalho e os avanços obtidos com a implementação da política de fundos, medida fundamental para a manutenção e desenvolvimento do ensino.
Acesso	https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/100305

ÂPENDICE 5 – REVISTA ANO 2022

Há um total de 25 artigos, dos quais selecionamos 4 artigos.

Título	Polêmicas ao longo das discussões em torno do novo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), Brasil
Autor	Francisco José da Silva
Palavras-chave	Educação, Educação Básica, Financiamento da Educação
Resumo	O objetivo deste artigo é discutir polêmicas em torno do novo Fundeb, que foi aprovado em agosto de 2020 por intermédio da Emenda Constitucional n.º 108. Assume-se que a origem da política de fundos na educação e do próprio Fundeb remonta às disputas travadas desde o Movimento Nacional dos Pioneiros da Educação na década de 1930 e que se estendem até pelo menos 1960, sendo retomadas pelos movimentos sociais a partir de 1990. Em termos metodológicos, recorreu-se à pesquisa bibliográfica e documental, tendo como foco artigos, marcos legais sobre fundos públicos, substitutivos à Proposta de Emenda Constitucional n.º 15/2015 e as manifestações da Fineduca sobre o novo Fundeb de fevereiro a julho de 2020. As principais descobertas são: a União deveria investir mais recursos na educação básica sem comprometer outras ações educacionais; a necessidade de se realizar pesquisas que levem em

	consideração de maneira mais aprofundada os aspectos históricos relacionados à política de fundos na educação.
Acesso	https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/107696

Título	Remuneração Docente: fatores explicativos para a variação da remuneração média entre as redes municipais de ensino básico
Autor	Rogério Lopes Craveiro
Palavras-chave	Remuneração Docente, Financiamento da Educação, Políticas Educacionais
Resumo	Em tempos de incertezas sobre a continuidade das políticas de fundos, pesquisas sobre políticas educacionais reafirmam a importância das análises quanto ao impacto do financiamento da educação na valorização dos profissionais do magistério. A valorização docente compreende vários aspectos, mas este trabalho trata especificamente da remuneração dos docentes com nível superior das escolas públicas da educação básica da rede municipal do estado do Acre, em 2017, com o objetivo de analisar alguns fatores que podem estar relacionados à desigualdade da remuneração docente entre os municípios acreanos. Utilizaram-se, como fontes, os relatórios e os dados analíticos do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação e dados do Laboratório de Dados Educacionais a partir dos microdados do Censo Escolar de 2017. O estudo não encontrou evidências suficientes que indiquem uma relação significativa entre as variáveis analisadas e a remuneração média do grupo analisado, nem comprovações claras sobre o quanto o potencial de recursos vinculados à educação explica essa desigualdade.
Acesso	https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/111148

Título	A valorização profissional docente a partir de condições de trabalho no cargo público: estudo de caso Brasil e Chile
Autor	Jorge Alberto Alarcón-Leiva; Aline VernickCarissimi; Cristina Cardoso
Palavras-chave	Chile e Brasil, Valorização Docente, Condições de trabalho, Desenvolvimento Profissional, Avaliação de Desempenho
Resumo	A valorização docente e as condições de emprego no Brasil e no Chile apresentam-se como objeto de estudo desta pesquisa. No presente artigo, pretende-se expor as especificidades de cada país e as aproximações possíveis, utilizando a análise da legislação de ambos, bem como a bibliografia a que o tema se propõe. Percebe-se que as duas nações possuem mecanismos de valorização, no entanto, a diferença que se põe na perspectiva deste estudo incide no fato de o sistema educacional chileno ser central e, no caso brasileiro, o sistema federativo descentraliza tais diretrizes. Portanto, aponta-se que nessas nações a condição sanitária imposta pela pandemia aprofunda os limites e as fragilidades já postas na carreira docente.

Acesso	https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/118298
--------	---

Título	A efetividade da carreira do magistério municipal de Pilões/RN em tempos de austeridade econômica e retirada de direitos
Autor	Francisco Reginaldo Linhares, Mariana Fonte-Boa, Thiago Moreira Melo e Silva
Palavras-chave	Política Educacional, Planos de Carreira do Magistério, Financiamento da Educação, Valorização Profissional do Magistério
Resumo	A O texto apresenta um breve panorama do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR/2006) da rede estadual de ensino do Rio Grande do Norte frente ao PCCR/2010 da rede municipal de Pilões (RME/Pilões), discutindo como o primeiro marcou o segundo. Por meio de análise dos Planos, legislação e dados coletados em campo, problematizou-se como o cenário político atual pode repercutir na consolidação e em possíveis limitações à carreira da RME/Pilões. Verificou-se que o PCCR do estado influenciou expressivamente a elaboração do de Pilões, inclusive em alguns aspectos gerenciais, e que, embora este exista apenas há uma década, cumpre a lei do piso e apresenta possibilidades razoáveis de movimentação na carreira. Apesar disso, os(as) docentes têm se deparado com a possibilidade da não efetivação de suas evoluções ou de ter o reajuste anual do piso ameaçado devido às limitações orçamentárias que assolam diversos municípios do país.
Acesso	https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/112221