

REMUNERAÇÃO E CARREIRA DOCENTE NOS MUNICÍPIOS GOIANOS APÓS IMPLANTAÇÃO DO FUNDEB

Renato Ribeiro Leite¹

Resumo: A busca por melhores salários e efetivação de Planos de Carreira dos Profissionais do Magistério da Educação Básica, nas últimas décadas, foi objeto de lutas constantes por parte dos professores das redes públicas em todo país. Desde a Constituição Federal de 1988 (CF/88) até a criação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), em 2009, um longo caminho de idas e vindas vem sendo trilhado na valorização do magistério público da educação básica brasileira. O presente artigo busca verificar se a remuneração dos professores e a implantação de estatutos e planos de carreira de fato se tornaram efetivos aos professores das redes municipais públicas do Estado de Goiás.

Palavras-chave: Valorização do magistério, Plano de carreira, Fundeb.

Abstract: The search for better wages and the effectuation of Career Plans of Teaching Professionals of basic education in recent decades has been the subject of constant struggles by teachers of public networks throughout the country. Since the Constitution of 1988 (CF / 88) to the creation of the National Professional Wage Floor (PSPN) in 2009, a long way of comings and goings has been trodden in the appreciation of the Brazilian public teaching of basic education. This article seeks to verify if the remuneration of teachers and the implementation of statutes and fact of career paths have become effective teachers of public municipal networks of the State of Goiás.

Keywords: Enhancement of teaching, Career Path, Fundeb.

1. Introdução

A questão da valorização dos profissionais do ensino está prevista no Art. 206, inciso V da Constituição Federal de 1988 (CF/88). Esse inciso determina, como princípio educacional, a garantia na forma da lei de planos de carreira para o magistério público e piso salarial profissional, além de ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, que são importantes desdobramentos para educação nacional.

A Lei nº 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes bases da educação nacional (LDB/96), reforça tal dispositivo. No Art. 67, determina que os sistemas de ensino promovam a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive, nos termos dos estatutos e dos planos de carreira:

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

¹ Doutor em Políticas Públicas – Professor de Políticas Educacionais na Universidade Estadual de Goiás (UEG) – leiterr@uol.com.br

- 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.

Essa lei contempla ainda, no Art. 70, a remuneração dos profissionais da educação como despesa de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE).

A Emenda Constitucional nº. 14, de 02 de setembro de 1996, que criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef) determinou que no mínimo 60% dos recursos financeiros do fundo deveriam ser utilizados para o pagamento dos vencimentos dos professores do ensino fundamental em efetivo exercício do magistério. A Lei n.º 9.424, de 24 de dezembro de 1996, que regulamentou o Fundo, também determinou, no Art. 9º, o estabelecimento de plano de carreira e remuneração do magistério que assegurasse: I – a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público em efetivo exercício no magistério; II – o estímulo ao trabalho em sala de aula; e III – a melhoria da qualidade do ensino.

Com a substituição do Fundef pelo Fundeb, a questão da valorização profissional do magistério continuou central. Por isso, a Lei n. 11.494/07, de 20 de junho de 2007, que regulamentou o Fundeb, passou a especificar as responsabilidades de Estados e municípios com a política de valorização dos profissionais da educação da seguinte forma:

- 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 da 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, 1997).

A referida lei também determinou, no Art. 41, o dia 31 de agosto de 2007 como prazo final para o poder público fixar o PSPN para os profissionais do magistério público da educação básica.

A Lei n. 11.738/08, que criou o piso salarial profissional nacional (PSPN), foi sancionada pelo Presidente da República em 16 de julho de 2008 da seguinte forma:

- Art. 1º Esta Lei regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica a que se refere a alínea “e”

do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 2º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (BRASIL, 2008).

Em 2009, o Conselho Nacional de Educação (CNE), por meio da Câmara de Educação Básica (CEB), editou a Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009 que fixa as diretrizes para elaboração dos Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica. Essa resolução se fez necessária para dar conformidade à lei nº 11.738/08, que criou o PSPN. Dentre as 22 diretrizes emanadas pela Resolução se destacam as seguintes:

I – assegurar a aplicação integral dos recursos constitucionalmente vinculados à manutenção e ao desenvolvimento do ensino, além de outros eventualmente destinados por lei à educação;

II – fazer constar nos Planos de carreira a natureza dos respectivos cargos e funções dos profissionais da educação à luz do artigo 2º desta Resolução;

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 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;

IV – fixar vencimento ou salário inicial para as carreiras profissionais da educação, de acordo com a jornada de trabalho definida nos respectivos Planos de carreira, devendo os valores, no caso dos profissionais do magistério, nunca ser inferiores ao do Piso Salarial Profissional Nacional, diferenciados pelos níveis das habilitações a que se refere o artigo 62 da Lei nº 9.394/96, vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional;

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 (BRASIL, 2009).

Um dos objetivos explícitos do Fundef e do Fundeb é a valorização dos trabalhadores em educação, incluindo uma remuneração condigna e o estabelecimento do piso salarial para os profissionais do magistério público da educação básica.

Em 2009, o PSPN foi estipulado em R\$ 950,00 para os professores do magistério público com formação em nível médio na modalidade normal. Após cinco anos de vigência do piso, em 2013, o seu valor foi estipulado em R\$ 1.567,00. Nesse período, o piso foi

reajustado em mais de 60%. Descontada a inflação do período, a valorização do piso foi de quase 40%².

Na análise que se segue, será abordada a valorização salarial do magistério público municipal em onze municípios³ goianos por meio da apreciação da evolução dos vencimentos durante cinco anos (2007-2011) dos professores com formação em nível médio (magistério) e com formação superior (licenciatura). Também serão analisados os estatutos do magistério e os seus respectivos planos de carreira.

A escolha dos municípios analisados foi feita em função da própria dinâmica de repartição dos recursos financeiros do Fundeb. Nessa perspectiva, optou-se pelos dois extremos porque os impactos nas finanças desses municípios são consideráveis. Enquanto os municípios maiores tiveram impacto positivo, por meio de recebimento de recursos novos para aplicarem em educação, os municípios menores tiveram perdas financeiras.

2. Valorização salarial

Os vencimentos dos professores não é o único fator preponderante na valorização do magistério, mas é o que mais expressa a valorização perante a sociedade. Para Monlevade (2000, p. 269), “o salário não é determinante da valorização do professor. Mas ele expressa, simboliza, manifesta como que um grau de valorização. E o sustenta materialmente [...]”. Nessa perspectiva, se buscou analisar a valorização do magistério a partir dos salários dos professores.

Em 2011, os professores com formação em nível médio (normal) das redes municipais de ensino de Marzagão e Anápolis tiveram maiores aumentos de salários na comparação com o ano de 2007. Os professores do município de Marzagão tiveram aumento de 106% em seus salários e os professores anapolinos, que atuam na rede municipal, tiveram 50,1% de acréscimo em seus vencimentos. No entanto, deve-se observar que esses dois

² A Lei 11.738 de 16 de julho de 2008, que regulamentou o PSPN, em seu Art. 5º determina que o piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009. Também determina que a atualização de que trata o caput deste artigo será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei no 11.494, de 20 de junho de 2007.

³ Foram enviadas correspondências para as vinte Secretarias de Educação Municipal solicitando as legislações pertinentes ao magistério e as tabelas dos vencimentos do magistério. Também no final do ano de 2012 foram visitados todos os municípios em busca de dados sobre o magistério público, mas somente onze municípios enviaram as tabelas salariais.

Plurais Virtual - Universidade Estadual de Goiás
Unidade Universitária de Ciências Sócio-Econômicas e Humanas de Anápolis

municípios figuravam em 2007 entre os que pagavam os menores salários aos seus professores (Cf. Tabela 1).

Tabela 1: Evolução dos vencimentos (base) do Magistério Público Municipal de 2007 a 2011 com jornada de 40 horas semanais (valores em R\$, a preços de dezembro de 2011, corrigidos pelo IPCA).

Municípios	Formação	2007	2008	2009	2010	2011
Águas Lindas	Normal Médio	990,96	1.063,10	1.187,67	1.217,06	1.222,73
	Licenciatura	1.366,11	1.465,55	1.637,30	1.677,82	1.685,64
Anápolis	Normal Médio	791,43	809,33	1.012,48	1.004,75	1.187,97
	Licenciatura	1.073,63	1.098,76	1.234,20	1.404,56	1.645,23
Anhanguera*	Normal Médio	719,69	805,78	817,58	807,40	803,51
	Licenciatura	1.007,57	1.128,10	1.144,62	1.130,37	1.124,92
Formosa	Normal Médio	770,32	826,60	1.031,25	973,72	973,42
	Licenciatura	1.001,41	1.074,58	1.340,62	1.265,82	1.265,43
Goiânia	Normal Médio	1.124,55	1.110,20	1.115,99	1.170,61	1.273,31
	Licenciatura	1.398,19	1.380,34	1.387,55	1.455,07	1.582,73
Luziânia	Normal Médio	975,12	1.040,77	1.117,16	1.128,67	1.157,00
	Licenciatura	1.290,60	1.377,08	1.478,58	1.493,81	1.472,73
Marzagão	Normal Médio	497,17	492,42	495,66	727,74	1.024,95
	Licenciatura	548,10	542,91	546,49	764,13	1.076,20
Nova Aurora*	Normal Médio	548,10	542,91	546,49	818,48	934,77
	Licenciatura	658,81	656,12	758,54	1.023,09	1.168,46
Planaltina	Normal Médio	-	933,83	1.032,11	1.125,49	1.230,68
	Licenciatura	-	1.231,26	1.335,72	1.456,61	1.592,75
Rio Verde	Normal Médio	-	1.072,36	1.094,35	1.113,81	1.272,60
	Licenciatura	-	1.578,88	1.610,73	1.639,40	1.885,80
Valparaíso	Normal Médio	880,43	868,42	881,65	1.091,31	1.187,00
	Licenciatura	1.375,54	1.356,78	1.377,46	1.356,69	1.349,12

Fonte: Tabela elaborada pelo autor com base nos dados fornecidos pelas secretarias municipais de educação.

*Carga horária: 30 horas semanais.

Os municípios de Anhanguera e Goiânia foram os que menos aumentaram os vencimentos dos seus professores com formação em nível médio. Em 2011, os professores da

rede municipal da capital do Estado tiveram aumento de somente 13,2%, e os professores das escolas municipais de Anhanguera obtiveram 11,6% de acréscimo em seus salários. Mas deve-se ressaltar que os professores da rede municipal de Goiânia, em 2007 e 2011, recebiam as melhores remunerações entre os municípios analisados.

Em 2009, quando foi instituído o PSPN, somente quatro municípios pesquisados (Goiânia, Rio Verde, Águas Lindas e Anhanguera) pagavam o valor estipulado aos seus professores, ou seja, R\$ 950,00 para professores formados em nível médio na modalidade magistério com jornada de 40 horas semanais. Em 2011, subiu para sete o número de municípios que remuneravam os seus professores de acordo com PSPN.

Praticamente todos os municípios mantiveram, com exceção do município de Valparaíso, os percentuais de acréscimos para os professores com formação superior (licenciatura), se comparados aos salários pagos aos professores de nível médio. Em 2011, os professores licenciados da rede municipal de Valparaíso tiveram uma pequena redução nos seus vencimentos na comparação com o ano de 2007 (Cf. Tabela 1). Os professores com formação média obtiveram 34,8% de aumento real em seus vencimentos no mesmo ano.

O aumento dos vencimentos, acima da inflação do período, dos professores das redes municipais de ensino dos municípios analisados nos últimos anos, principalmente a partir de 2009, não teria acontecido sem a criação do PSPN, pois os salários reais praticados no ano de 2008 (Cf. Tabela 1), em quatro municípios, foram inferiores ao ano de 2007; nos demais municípios, os aumentos salariais não ultrapassaram 10%.

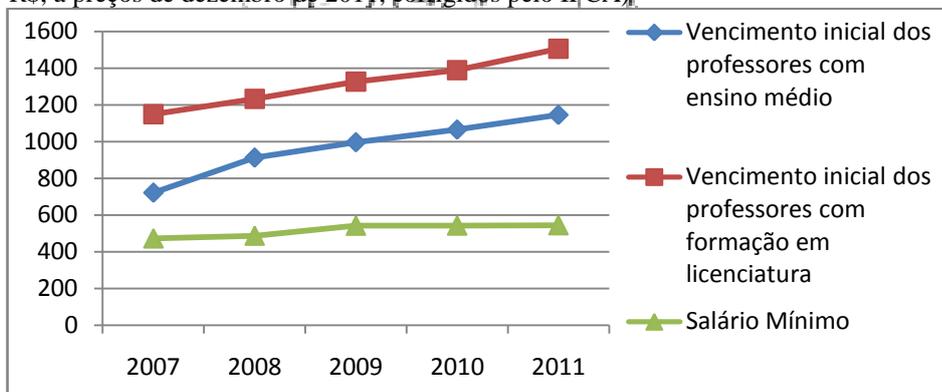
Uma comparação entre os vencimentos iniciais dos professores das redes públicas municipais analisadas e o salário mínimo praticado no país mostra que houve uma melhora nos rendimentos dos professores. Em 2007, os professores do município de Anápolis, com formação em ensino médio (normal) e no início da carreira, recebiam 1,67 salários mínimos e passaram a receber 2,18 salários em 2011. Os professores da capital praticamente receberam os mesmos rendimentos, se comparado com o salário mínimo no mesmo período (em torno de 2,3 salários mínimos). No geral, os professores recebiam em média 1,53 salários mínimos em 2007, e passaram a receber 2,10 salários mínimos para uma jornada de 40 horas semanais de trabalho em 2011 (Cf. Gráfico 1).

A maioria dos professores com formação acadêmica superior em licenciatura plena das redes municipais públicas teve melhora em seus vencimentos na comparação com o salário mínimo. Os professores do município de Marzagão tiveram o maior acréscimo. Em

2007, os professores recebiam 1,16 salários mínimos por uma jornada de 40 horas semanais; em 2011, passaram a ganhar 1,97 salários. Mesmo assim, essa é a pior remuneração entre os 11 municípios investigados.

Em 2011, os professores da rede municipal de Rio Verde tiveram os melhores vencimentos iniciais por uma jornada de 40 horas semanais; receberam 3,46 salários mínimos. Os professores da capital do Estado tiveram uma pequena redução em seus salários na comparação com o salário mínimo. No ano de 2007, os professores receberam 2,95 salários; em 2009, houve redução (2,64); em 2011, os vencimentos iniciais tiveram uma pequena elevação (2,90).

Gráfico 1: Evolução dos vencimentos (médios) do magistério público municipal com jornada de 40 horas semanais em relação ao salário mínimo de 2007 a 2011 (valores em R\$, a preços de dezembro de 2011, corrigidos pelo IPCA)



Fonte: tabela elaborada pelo autor com base nos dados fornecidos pelas secretarias municipais de educação.

Em 2009, a Faculdade de Educação da Universidade Federal de Goiás (UFG), por meio de grupo de professores, realizou um *survey* de pesquisa sobre o trabalho docente na educação básica em Goiás. A pesquisa foi realizada em cinco municípios goianos. A investigação traz informações a respeito dos sujeitos docentes da educação básica que atuam em escolas públicas no Estado. Entre a diversidade dos resultados apresentados, nota-se o quanto ainda é baixa a remuneração dos docentes do Estado em comparação a outros Estados da federação.

Os docentes do estado de Goiás, em sua maioria, informaram uma remuneração abaixo de três salários mínimos (65,6%), acompanhando a tendência dos demais estados. Todavia, apresentaram média salarial abaixo de todos os demais estados, R\$ 1.032,16, cerca de R\$ 200,00 a menos que a média do conjunto dos sete Estados. Além disso, a renda familiar informada é uma das menores entre os sete Estados (R\$ 2.428,89), maior apenas que o rendimento familiar dos docentes do Rio Grande do Norte (R\$ 2.303,40) (OLIVEIRA, VIEIRA, 2012, p. 18).

A pesquisa ainda revela a insatisfação dos professores com os salários recebidos.

Em relação ao salário, 84% dos docentes sentem-se insatisfeitos ou muito insatisfeitos por se tratar de remuneração (injusta) com a sua dedicação ao trabalho e insuficiente para manter um padrão de vida digno. Esse dado torna-se contundente ao ser comparado com a questão referente aos Planos de cargos e Salários, dos quais os docentes têm limitadas informações e reduzido potencial de mobilização política para alteração de suas diretrizes [...] (SILVA, 2012, p. 111).

Apesar da melhora salarial do período em análise, em razão da implantação do PSPN, a remuneração dos professores das redes municipais de ensino dos 11 municípios analisados ainda não é suficiente para o desenvolvimento e dedicação que a profissão exige, e também para que possa proporcionar uma vida com mais dignidade.

Mesmo após a valorização, nos últimos anos, nos vencimentos dos professores das redes municipais investigadas, a remuneração dos professores com ensino superior está muito aquém dos salários pagos a outros profissionais com o mesmo grau de formação.

Tomando como referência a remuneração mensal média de um professor de 5ª a 8ª série (R\$ 1.088), que deve possuir curso superior para exercer a profissão, constata-se que o policial civil (cuja exigência é de formação em nível médio) possui remuneração 50% superior; o economista recebe 3,3 vezes mais; o advogado, 2,6 vezes; o delegado, 5,4 vezes; o médico, 4,4 vezes; e o juiz, o topo da lista, 11,8 vezes. É evidente que o médico ou o juiz, para ingressar na carreira, possui maior número de anos de formação do que o necessário para a atividade docente, mas, evidentemente, nada justifica a distância salarial entre essas profissões (PINTO, 2009, p. 54).

Segundo Pinto (2009), não existe outra forma de valorização dos professores que não seja primeiramente melhorar remuneração dos docentes. Os professores com formação superior que lecionam no ensino médio recebem salários aquém de uma grande parcela de profissões de nível técnico ou da área de vendas. Os carteiros, mecânicos, motoristas de transporte coletivos e vigilantes recebem remuneração superior aos professores com formação em nível médio na modalidade normal.

Muito além de melhorar a formação inicial ou continuada dos professores, é preciso dar à profissão o prestígio que, em geral, ela nunca teve no Brasil, salvo em alguns casos isolados (rede federal ou escolas privadas de elite, por exemplo). E o melhor indicador de prestígio de uma profissão é o salário pago àqueles que a abraçam como fonte de vida e sustento (PINTO, 2009, p. 60).

Igualmente, para Martins (2011), o ponto inicial para valorização dos professores seria proporcionar um aumento salarial expressivo nos vencimentos dos docentes da educação básica. Além da valorização salarial, seria necessária, segundo o autor, uma conjugação de

esforços para tornar a carreira docente atrativa, tais como: a formação dos professores, as condições de trabalho, a carreira profissional e, por último, determinação da escola pública como instituição primordial no processo de melhoria da qualidade de vida população brasileira.

[...] Contudo, acredita-se que o passo inicial seja a definição de um plano de carreira que, efetivamente, apresente um horizonte profissional digno e, incontestavelmente, uma remuneração adequada aos professores, como uma demonstração verdadeira das autoridades governamentais e parlamentares no processo de melhoria da educação brasileira (MARTINS, 2011, p. 1770).

No documento da UNESCO *Professores do Brasil: impasses e desafios*, Gatti e Barreto (2009) fizeram uma análise detalhada da formação dos professores da educação básica. Na discussão sobre salários e carreira docente as autoras concluíram que:

salários pouco atraentes, e planos de carreira estruturados de modo a não oferecer horizontes claros, promissores e compensadores no exercício da docência interferem nas escolhas profissionais dos jovens e na representação e valorização social da profissão de professor (GATTI; BARRETO, 2009, p. 256).

3. Estatuto do Magistério e Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério Público da Educação Básica

Todos os 11 municípios possuem Estatutos do Magistério e Planos de Carreira. A maioria das administrações municipais implantou ou reelaborou seus Estatutos e Planos após a criação do Fundeb (2007). De maneira geral, os municípios analisados seguiram ou já contemplavam, em seus respectivos Estatutos e Planos de Carreira, as principais diretrizes contidas na Resolução nº 2 do CNE/CEB.

Todos os Estatutos e Planos de Carreira dos 11 municípios analisados estabelecem diferenciação nos vencimentos⁴ da carreira dos profissionais do magistério por titulação acadêmica: ensino médio normal, cursos superiores e pós-graduação. Há uma diferenciação nos percentuais dos vencimentos entre os níveis de formação acadêmica nos 11 Planos de Carreira dos municípios analisados. O município de Marzagão apresentou a menor diferença (5%) entre o nível de ensino médio e o nível de ensino superior de licenciatura. Já os municípios de Anhanguera, Anápolis e Águas Lindas apresentaram as maiores diferenças, acima de 35% (Cf. Quadro 1).

⁴ A maioria dos Estatutos do Magistério analisados define o vencimento como a retribuição paga ao profissional do magistério pelo efetivo exercício do cargo, variando de acordo com o nível e a referência que tiverem sido alcançados. E a remuneração é o vencimento acrescido das vantagens de caráter permanente ou não a ele legalmente incorporáveis.

Além do vencimento estipulado por lei ao seu cargo, o profissional do magistério poderá receber gratificações, adicionais e indenizações⁵. As principais gratificações requeridas pelos professores são aquelas referentes às titulações e às progressões horizontais. A maioria dos Estatutos do Magistério dos 11 municípios prevê acréscimo nos vencimentos por meio de gratificação por titularidade. Ou seja, a apresentação de certificados de aprimoramento, aperfeiçoamento profissional ou pós-graduação na área educacional garantirá ao professor, a título de remuneração, um percentual a mais nos seus vencimentos, que pode variar de 5% a 50%, dependendo do Plano de Carreira.



⁵ Somente os professores efetivos podem ter acesso aos benefícios contidos nos seus Estatutos e respectivos Planos de Carreira. Em 2011, no município de Águas Lindas, somente 29,7% dos professores eram concursados; em Valparaíso 43,3%, Planaltina 72%, Goiânia 83,3% e Luziânia 87,3%.

Plurais Virtual - Universidade Estadual de Goiás
Unidade Universitária de Ciências Sócio-Econômicas e Humanas de Anápolis

Quadro 1: Estatutos e Planos de carreira do Magistério dos 11 municípios goianos

Município	Estatuto do mag./Plano de cargos e Salários	Quadro Permanente	% de horas atividade	Progressão Vertical (entre os níveis de formação)	Progressão Horizontal	Titularidade (por horas de curso)	Adicional de difícil acesso	Gratificação de regência	Gratificação tempo de serviço
Águas Lindas	2003	PI – Médio Magistério PII – Superior Licenc.	25%	PI – PII – 37,8%	2% Tempo/ Avaliação/ Curso	5% - 180 10% - 270 15% - 360 20% - 540 25% - Ms.	20%	20% para professores regentes em escolas especiais	Não há
Anápolis	2009	PI – Médio Magistério PIII – Superior Licen. PIV – Especialização PV – Mestrado PVI – Doutorado	30%	PI – PIII – 38,5% PIII – PIV – 29,6% PIV – PV – 25,2% PV – PVI – 10%	3% Tempo/ Avaliação/ Curso	5% - 180 10% - 360 15% - 720 20% - 1.080 30% - 1.800	20%	20% para profs. alfabetizadores do 1º e 2º anos e 10% para os demais professores	10% por quinquênio
Anhanguera	2002	PM-I – Médio Magistério PM-III – Superior Licen. PM-IV – Especialização PM – V - Mestrado	30%	PI – PIII – 40% PIII – PIV – 7,1%	Não há	5% - 180 10% - 360 15% - 540 20% - 720	20%	Não especificação	5% por quinquênio
Formosa	2009/08	IA- Médio Magistério I – Superior Licenciati. II – Especialização III – Mestrado	33,33%	IA – I – 30% I – II – 23% II – III – 20%	2% Tempo/ Avaliação/ Curso	2% - 180 4% - 360 6% - 720 10 - 1440	Não há especificação	Não há especificação	Não há
Goiânia	2000	PI – Médio Magistério PII – Superior Licen.	30%	PI – PII – 24,3%	3,5% Tempo/ Avaliação/ Curso	5% - 180 30% - 1.080 40% - Ms. 50% - Dr.	% Gratificação	% Gratificação	Não há
Luziânia	2005	C.1 – Superior Licenciati. C.2 – Especialização C. 3 – Mestrado C. 4 - Doutorado	20%	C1 – C2 – 28% C2 – C3 – 28% C3 – C4 – 28%	2,5% Tempo/ Avaliação/ Curso	Não há especificação	Não há especificação	30% regência em classe de alfab.; 20% demais profs. regentes;	7% por triênio em efetivo exercício

Plurais Virtual - Universidade Estadual de Goiás
Unidade Universitária de Ciências Sócio-Econômicas e Humanas de Anápolis

Marzagão	2010	PI – Médio Magistério PII – Superior Licenciatur. PIII – Especialização PIV – Mestrado PV – Doutorado	20%	PI – PII – 5,0% PII – PIII – 10% PIII + PIV – 12,7% PIV – PV – 20%	2% Tempo/ Avaliação/ Curso	5% - 180 10% - 360 20% - 720 30% - 1080 40% - Ms. 50% - Dr.	Não especificado	Não há	2% Por biênio
Nova Aurora	2009	PI – Médio Magistério PII – Superior Licenciatur. PIII – Especialização PIV – Mestrado PV – Doutorado	25%	I – II – 25% II – III – 25% III – IV – 15% IV – V – 10%	5% Tempo/ Avaliação/ Curso	Não especificado	Não especificado	Não especificado	1% para cada ano de trabalho
Planaltina	2012	PI – Médio Magistério PII – Superior Licen. PIII – Especialização PIV – Mestrado PV – Doutorado	33,33%	I – II – 29,4% II – III – 19% III – IV – 19% IV – V – 19%	2% Tempo/ Avaliação/ Curso	5% - 180 10% - 360 15% - 540 20% - 720 30% - 1080	Até 30%	20% para professores da educação infantil	5% por quinquênio
Rio Verde	2010	PI – Médio Magistério PII – Superior Licenc. PIII – Especialização PIV – Mestrado PV – Doutorado	30%	14% entre os níveis	Não há	5% - 180 10% - 360 15% - 540 20% - 720 30% - 1080	50% - zona rural	Não especificado	5% por quinquênio
Valparaíso	2003/11	N-I – Médio Magistério N-II – Superior Licenc. N-III – Especialização	25%	N-I – N-II – 26% N-II – N-III – 25%	1% Tempo/ Avaliação/ Curso	Não especificado	Não especificado	10% em regência	1% a cada ano de efetivo exercício

Fonte: Quadro elaborado pelo autor com base nos dados fornecidos pelas Secretarias Municipais de Educação.



Em mais de 80% dos Estatutos e Planos de Carreira analisados há possibilidade de melhoria salarial, por meio da progressão horizontal. Esse tipo de gratificação consiste na movimentação do profissional do magistério de uma referência para outra, dentro de um mesmo nível de formação. Na maior parte dos Estatutos investigados, para fazer jus a essa gratificação, o profissional do magistério deverá ser submetido à avaliação de desempenho, participação em cursos de capacitação e permanência, em média, de dois anos em determinada referência. Os percentuais de acréscimo aos vencimentos dos professores variam entre 2% e 3% na maioria dos Planos de Carreira.

Os municípios de Águas Lindas, Anápolis e Anhanguera instituíram gratificações de difícil acesso. Os profissionais do magistério que atuam em escolas localizadas na zona rural desses municípios podem receber 20% de acréscimo nos seus vencimentos. No município de Rio Verde, os professores podem auferir 50% de acréscimo em seus vencimentos para atuarem em escolas rurais, e o Estatuto do Magistério do município de Planaltina estabelece em até 30% a gratificação de difícil acesso. Em alguns Planos também há previsão de gratificações de regência aos professores que atuam em escolas especiais, classes de alfabetização e educação infantil (Cf. Quadro 1). Na maior parte dos Planos de Carreira dos 11 municípios, os professores têm também direito a adicional por tempo de serviço. Esse adicional, algumas vezes, é instituído por quinquênio. A cada cinco anos de trabalho os profissionais fazem jus a 5% de acréscimos em seus vencimentos. O município de Anápolis adiciona 10% aos vencimentos dos seus professores e o município de Luziânia instituiu 7% de acréscimo a cada três anos, como adicional por tempo de serviço.

Em relação à jornada de trabalho destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, cada município analisado adota um percentual diferente na composição da jornada semanal de trabalho. Os Planos de Carreira determinam que entre 20% a 33% da jornada de trabalho semanal deve ser destinada a atividades extraclasse (Cf. Quadro 1). A Lei 11.738/2008¹ que institui o PSPN, no parágrafo 4º do artigo 2º dispõe: “Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos”. Assim, pelo menos 13 horas e

¹ O artigo da lei do piso salarial nacional dos professores que prevê um terço da jornada de trabalho cumprido em atividades de planejamento de aulas foi mantido pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Houve empate no julgamento da questão, (27/04/11), o que significa que apenas os Estados que entraram com a ação ficam obrigados a cumpri-la. Os demais podem recorrer à mais alta corte do país e aguardar novo julgamento.

20 minutos das 40 horas semanais devem ser cumpridas em planejamento de atividades, fora da sala de aula. Somente os municípios de Formosa e Planaltina dos 11 investigados implantaram em seus Planos de Carreira a jornada de 1/3 destinada às atividades extraclasse.

Para Saviani (2009), os Planos de Carreira dos professores deveriam estabelecer jornada integral de 40 horas semanais em único estabelecimento de ensino, sendo 50% da jornada de trabalho dedicada às aulas e restante às demais atividades. Dessa forma, a jornada de trabalho integral superaria a desgastante e extenuante jornada de trabalho baseada na hora/aula.

A jornada de trabalho baseada em horas/aulas também leva insegurança aos professores, na medida em que, a cada ano letivo os professores ficam preocupados em garantir a mesma carga horária do ano anterior, ou, muitas vezes, buscam acréscimos em seus vencimentos por meio do aumento das horas/aulas, que pode chegar, em algumas redes públicas de ensino, a 60 horas aulas semanais.

Martins (2012) critica os Planos de Carreira do magistério público da educação básica por serem concebidos unicamente a partir de progressão do tempo de serviço ou qualificação, conjugado ou não.

Quanto à estruturação de uma carreira, a primeira ideia que devemos refutar é a linearidade da carreira articulada ao etapismo, ou seja, o professor para progredir degrau por degrau, sob os critérios únicos do tempo de serviço ou da qualificação, combinada ou não. Nesse sentido, não há como conceber uma carreira que não esteja inserida numa dinâmica social em que o professorado não tenha a possibilidade de negociar as suas necessidades a partir de novas motivações. Os professores estão permanentemente submetidos às expectativas do Estado e da sociedade, logo, os planos de carreira docente não podem ser uma camisa de força que impeçam novos arranjos diante de um processo de negociação que resulta de projetos de poder em disputa. Assim, a carreira docente se converte num conceito dinâmico que sob a lógica do trabalho busca impedir que valores do mundo corporativo orientem a práxis pedagógica e precarizem, ainda mais, o trabalho docente (MARTINS, 2012, p. 4).

Além das ponderações feitas por Martins (2012), deve-se levar em conta que da forma como as progressões horizontais e verticais estão estabelecidas nos planos de carreira, o acesso a essas progressões está sujeito aos intermináveis trâmites burocráticos e ao poder de veto das secretarias de Educação.

Após análise da estrutura salarial e a carreira docente em vários países da América Latina, Morduchowicz (2002) também critica a forma como a carreira docente está estabelecida. Para ele, a carreira docente não oferece estímulos, não promove o igualitarismo e desencoraja a iniciativa do professor. O autor destaca oito desvantagens nos modelos de carreira docente: a) a carreira do magistério só permite ascensão a outros postos se o docente

deixar a sala de aula; b) a forma de acesso ao cargo superior provoca o credencialismo e acúmulo de anos; c) no interior do mesmo cargo, a única diferença é a remuneração por antiguidade; d) o regime de compensação encontra-se desvinculado das atividades desenvolvidas na escola; e) há uma forte tendência para criação de cargos para cada atividade; f) são remunerados postos e não as pessoas e as atividades que desenvolvem; g) há uma grande dispersão salarial entre Estados e municípios; h) os adicionais existentes só contribuem para distorcer a pirâmide salarial; i) a escala salarial vigente remunera de forma igual por diferentes esforços e atitudes.

É possível perceber as “desvantagens” apontadas por Morduchowicz (2002) nos Estatutos e Planos de Carreira dos docentes das redes municipais analisadas. Na maioria dos planos estão previstos acréscimos nos salários a partir da apresentação de certificados de cursos de curta duração, que muitas vezes são feitos sem vinculação com as atividades desenvolvidas na escola. O objetivo na realização desses cursos é somente a acumulação de pontos ou horas para melhorar a remuneração.

Ainda é possível observar, nos Planos de Carreira, a possibilidade de aumento nos salários pelo critério da antiguidade. Estão previstos nos Estatutos do magistério analisados gratificações para os docentes que assumem cargos de supervisores, diretores, secretários e demais atividades fora da sala de aula. Nos planos de carreira, não há valorização monetária dos professores ou equipe da escola que desenvolve atividades pedagógicas exitosas em suas unidades escolares. Na maior parte das vezes, o sistema educativo institui abonos ou remuneração extra aos professores assíduos e para aqueles que cumprem determinações burocráticas (entrega de planos e relatórios de aulas) ou ainda, quando a professores elevam os resultados em testes padronizados.

Gatti e Barreto (2009) igualmente notaram que nos Planos de Carreira dos professores da educação básica no Brasil há valorização monetária dos docentes que deixam a sala de aula para ocupar funções fora da sala de aula.

Os diferenciais nos planos de carreira encontrados não mostram a possibilidade real de professores “subirem na carreira” sem deixar a sala de aula. Esta situação desmotiva bons candidatos a professor, e também os bons professores, que se sentem desvalorizados e acabam por procurar outra função fora da sala de aula para obter promoção significativa. Cria também a representação de que ficar na sala de aula não propicia uma carreira recompensadora social e financeiramente (GATTI; BARRETO, 2009, p. 254).

Martins (2012) critica a concepção dos Planos de Carreira que estabelece a ascensão na carreira focalizada somente no indivíduo. Essa forma de ver a carreira é danosa aos

interesses dos trabalhadores do ensino. Para o autor, essa visão contribui para a fragmentação dos professores, para o individualismo e dificulta o desenvolvimento de projetos coletivos de aprimoramento profissional.

Ainda para o autor, pensar a carreira docente a partir de uma direção estabelecida pelo Estado, com vista à realização de ações governamentais a partir do empenho do indivíduo, é no mínimo descuidar dos anseios, das necessidades, e motivações dos professores e da sociedade civil.

4. Considerações finais

Dos 20 municípios investigados, somente 11 disponibilizaram as tabelas com vencimentos iniciais dos professores efetivos. Todas as administrações municipais desses 11 municípios melhoraram a remuneração dos professores efetivos. É possível afirmar que, após a implantação do Fundeb e a regulamentação do PSPN, houve pequena valorização na carreira dos professores na maioria dos municípios analisados.

Essa afirmação pode ser confirmada a partir de duas evidências demonstradas ao longo deste artigo. Primeiramente, os vencimentos básicos dos professores tiveram ao longo desses anos uma elevação acima da inflação e também houve melhoras nos salários se comparados ao salário mínimo. Mesmo sabendo que os vencimentos básicos dos professores estão ainda muito aquém de uma remuneração digna, é possível perceber uma melhora em seus salários. A questão que se coloca para o presente e para o futuro próximo é se a melhoria salarial é ascendente ou se chegou ao limite dos gastos da educação.

Esses Planos de Carreira são a segunda evidência que demonstra o início da valorização do magistério. Em todos os Planos estão previstas uma série de direitos que, quando efetivados, melhoram a remuneração e as condições de trabalho dos professores.

Provavelmente o fator determinante para essa elevação salarial foi a implantação do piso salarial nacional profissional. Sem essa imposição, por meio de legislação federal, os vencimentos dos professores não teriam sido elevados na mesma proporção.

Destaca-se a importância da interferência do governo central, nos últimos anos, no avanço das políticas públicas para educação básica brasileira. O Fundef, com todos os seus vícios e problemas, disciplinou e refinou a distribuição de parte dos recursos vinculados à educação. O Fundeb resolveu boa parte dos problemas do seu antecessor. A implantação do piso salarial trouxe melhoras para boa parcela do professorado goiano, como demonstrado no

artigo em tela. É necessário avançar mais para que se tenha, de fato, uma escola pública de qualidade para todos. Talvez o PNE recentemente sancionado aponte o caminho.

Referências

- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. São Paulo: Atlas, 1989.
- _____. Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996. Modifica os art. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 set. 1996.
- _____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação Nacional. Brasília: 1996.
- _____. Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – FUNDEF. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 dez. 1996.
- _____. Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos art. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 dez. 2006.
- _____. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 jun. 2007.
- _____. 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 de jul. 2008.
- _____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CEB 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 maio 2009.
- GATTI, B.; BARRETO, E. S. de Sá. *Professores do Brasil: impasses e desafios*. Brasília: UNESCO, 2009.
- MARTINS, P. F. M. *A carreira e Formação de Professores no Tocantins: da percepção dos licenciados da UFT aos planos de carreira e remuneração do magistério público*. Tese (Doutorado) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.

MARTINS, P. F. M. “Profissão e carreira docente: em busca de novas perspectivas conceituais”. VII Seminário da ANPAE Centro-Oeste, Goiânia, 2012.

MODUCHOWICZ, A. “Carreras, incentivos y structurassalariales docentes”. Buenos Aires: PREAL/FLACSO, 2002.

OLIVEIRA, D. A.; VIEIRA, L. F. “O trabalho docente na educação básica no estado de Goiás: conhecendo novos docentes e suas condições”. In: OLIVEIRA, F. J.; OLIVEIRA, D. A.; VIEIRA, L. F. (Org.). *Trabalho docente na educação básica em Goiás*. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012.

PINTO, José M. de R. “Remuneração adequada do professor: desafio à educação brasileira”. *REVISTA RETRATOS DA ESCOLA*, BRASÍLIA, v. 3, n° 4, p. 23-38, 2009.

SAVIANI, Dermeval. *PDE - Plano de Desenvolvimento da Educação: análise crítica da política do MEC*. Campinas: Autores Associados, 2009.

SILVA, Luís G. A. Contrato, carreira e remuneração docente em Goiás. In: OLIVEIRA, F. J.; OLIVEIRA, D. A.; VIEIRA, L. F. (Org.). *Trabalho docente na educação básica em Goiás*. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012.

