

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO

Aline Ferron

PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO
MAGISTÉRIO: VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL EM
UM ESTUDO DE CASO

Passo Fundo

2015

Aline Ferron

**PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO
MAGISTÉRIO: VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL EM
UM ESTUDO DE CASO**

Dissertação apresentada ao curso de pós-graduação em Educação, da Faculdade de Educação, da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial e final para a obtenção do grau de Mestre em Educação, tendo como orientadora a professora Dr.^a Rosimar Serena Siqueira Esquinsani.

Passo Fundo

2015

CIP – Catalogação na Publicação

F396p Ferron, Aline

Plano de carreira e remuneração do magistério : valorização profissional em um estudo de caso / Aline Ferron. – 2015.

185 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de Passo Fundo, 2015.

Orientadora: Profa. Dr. Rosimar Serena Siqueira Esquinsani.

1. Professores - Formação. 2. Plano de carreira. 3. Salários. 4.

Catalogação: Bibliotecária Jucelei Rodrigues Domingues - CRB 10/1569

Dedico este Mestrado aos meus pais,
Elza Maria Ferron e Domingo Ferron, pois vocês se sacrificaram,
dedicaram-se, abdicaram de tempo e de muitos projetos pessoais
para que eu tivesse a oportunidade de estudar e de ter uma
boa formação profissional, assim como pessoal.
Eu devo tudo que sou a vocês.

Agradeço especialmente aos meus pais pelo incentivo e apoio em todas as minhas escolhas e decisões.

Agradeço ao meu companheiro no amor, na vida e nos sonhos, Germano Oto Puttlitz. Com amor, admiração e gratidão por sua compreensão, carinho, presença e apoio incansável e incondicional ao longo do período de elaboração deste trabalho.

Agradeço a minha orientadora, Prof.^a Rosimar Serena Siqueira Esquinsani, por acreditar em mim e no meu trabalho.

Agradeço por ter sido uma das professoras aprovadas no processo de seleção de candidatas docentes das redes públicas de educação básica para o Projeto Observatório da Educação, subprojeto “Gestão e qualidade em educação: um diálogo possível”.

Agradeço as minhas colegas de Observatório: Carmem Lucia Albrecht da Silveira, Taís Maiara Loss Loehder, Fátima Rejane Colvara Santos, Maria Emília Lubian e Viviane de Quevedo Chaves, pela parceria e apoio incondicional nos primeiros momentos de nossas caminhadas. Agradeço à Universidade de Passo Fundo por me acolher como aluna desde o período da graduação.

Agradeço a todos os colegas, professores e funcionários do Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Educação da Universidade de Passo Fundo (PPGEDU-UPF), pela ajuda prestativa durante a realização do Mestrado. Aos meus bons e queridos professores que fizeram parte da minha jornada e me incentivaram a percorrer esse caminho.

Agradeço à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e, posteriormente, a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul (FAPERGS), pela concessão da bolsa durante o período de realização deste Mestrado.

Aos professores componentes da banca examinadora Altair Alberto Fávero, Eliara Zavieruka Levinski e Andreza Barbosa pelas brilhantes considerações que guiaram a confecção final deste trabalho.

E, finalmente, agradeço à força superior que me amparou nos momentos difíceis, mostrou o caminho nas horas incertas e me fez superar os obstáculos para concluir com êxito este Mestrado.

RESUMO

O presente estudo objetivou investigar pontos tangentes entre legislações educacionais nacionais e legislações municipais – ou locais -, materializados no plano de carreira e na remuneração docente. Para tanto, a pesquisa adotou como metodologia o estudo de caso instrumental com recorte procedimental documental e bibliográfico, partindo de dados empíricos encontrados na rede municipal de ensino da cidade de Passo Fundo (RS). Justifica-se tal opção pelo fato de que, ao se analisar uma realidade concreta, torna-se possível verificar como a legislação nacional dialoga com a legislação municipal, ou seja, como ela se constitui, se materializa em um sistema de ensino e como isso pode interferir na valorização profissional do Magistério. Todo o debate partiu da relevância do tema ‘valorização profissional do Magistério’, impulsionado pela Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que regulamenta o piso salarial profissional para os profissionais do magistério público da educação básica (PSPN), determina a composição da jornada de trabalho e estabelece a data limite para que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, elaborem ou mesmo adequem seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério ao disposto em Lei, entre outras providências. Os principais resultados encontrados por este trabalho, em relação ao plano de carreira e à remuneração docente podem ser descritos da seguinte forma: a) até a promulgação da Lei nº 1.738/08, o Município de Passo Fundo (RS) mantinha-se atualizado ao que determinava a legislação nacional sobre o assunto. Após sua publicação, o Município sofreu importantes defasagens em dois aspectos importantes da valorização profissional do Magistério: a composição da jornada de trabalho e a remuneração; b) no que se refere à jornada de trabalho, nota-se que o Município de Passo Fundo não cumpre a composição pretendida de 1/3 da jornada para o desempenho das atividades extraclasse estabelecido pela Lei nº 1.738/08, uma vez que a legislação municipal destina para essa finalidade apenas 1/5 da jornada; c) quanto à remuneração, o Município ofereceu, nos anos de 2009 e 2010, um valor maior do que o estabelecido pela Lei nº 1.738/08, porém, nos anos de 2011, 2012, 2013 e 2014, o Município sofreu uma defasagem em relação ao piso salarial profissional do magistério (PSNP). Para atender ao disposto na Lei Federal, é provável que o Município tenha que realizar mudanças no plano de carreira, mudanças essas já discutidas e previstas no Plano Municipal de Educação (PME) de Passo Fundo. Conclui-se que, ao fazer reflexões a partir de uma realidade concreta, a pesquisa pode transcender o caso em estudo e apresentar potencial de colaborar nas generalizações, categorizações e discussões sobre os planos de carreira e a remuneração docente.

Palavras-chave: Estudo de Caso. Plano de Carreira. Remuneração. Valorização do Magistério. Município de Passo Fundo.

ABSTRACT

The current study objectified to investigate tangent points between national educational legislations and municipal legislations – or locals -, materialized in the career plan and the educational remuneration. Therefore, the research adopted as methodology the study of the instrumental case with documentary and bibliographic procedural cut, starting from empirical informations found in the municipal's schools in the city of Passo Fundo (RS), because, when analyzing a concrete reality, it becomes possible to see how national legislation dialogues with the municipal law, in other words, how it constitutes itself, materializes in an education system and how it can interfere with professional valuation of the Magisterium. The entire debate started from the relevance of the topic 'professional development of the Magisterium', driven by the Federal Law nº 11.738, of July 16, 2008, which regulates the professional minimum salary for professionals in the public Magisterium of basic education (PSPN), determines the composition of the working day and establishes a closing date for the union, the states, the federal district and the municipalities, to develop and even made suitable their career plans and Magisterium's remuneration in conformity with the terms of law, among other measures and that, in theory, it should be accomplished by the public school systems. The main results obtained by this research, in relation to the career plan and the educational remuneration can be described as follows: a) to the enactment of Law no. 1,738/08, the city of Passo Fundo (RS) kept updated to that which determines the national legislation on the subject. After their publication, the city suffered major lags in two important aspects of professional of the Magisterium valuation: a) the composition of the working day and payment; b) regarding the working hours, it is noted that the city of Passo Fundo does not meet the required composition of 1/3 of the journey to the performance of the extracurricular activities established by law no. 1,738/08, since the municipal legislation designated for this purpose, only 1/5 of the journey; c) as the remuneration, the city offered, in the years 2009 and 2010, a higher value than that established by Law no. 1,738/08, however, in the years 2011, 2012, 2013 and 2014, the city suffered a lag in relation to the professional base salary of the Magisterium (PSPN). To attend the provisions of the federal law it is likely that the city will have to make changes in the career plan, these changes previously discussed and planned in the municipal education plan (PME) of Passo Fundo. In conclusion, to make reflections from a concrete reality, the research can transcend the case into study to attend the provisions of the federal law it is likely that the city will have to make changes in the career plan, these changes previously discussed and planned in the municipal education plan (PME) of Passo Fundo. In conclusion, to make reflections from a concrete reality, the research can transcend the case study and display potential to collaborate in generalizations, classifications and discussions about career plans and teacher pay.

Key words: Case study. Career path. Remuneration. Increase in value of the Teaching. Local authority of Passo Fundo.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Síntese comparativa entre dois regimes jurídicos.....	20
Quadro 2 – Proporção de professores da rede pública, segundo o tipo de vínculo institucional mantido com a escola/2012	22
Quadro 3 – Legislações norteadoras da elaboração de planos de carreira do magistério	28
Quadro 4 – Salários do magistério público da educação básica/2014.....	33
Quadro 5 – Composição da jornada de trabalho dos professores Lei nº 11.738/08	36
Quadro 6 – Metas do PNE – Lei nº 13.005/14	48
Quadro 7 – Professores da educação básica por nível de escolaridade no Brasil – 2007 a 2009	49
Quadro 8 – Professores da educação básica com pós-graduação – 2009.....	52
Quadro 9 – Rendimento médio dos professores da educação básica e de profissionais de outras áreas com curso superior – Setores público e privado – Brasil 2002 - 2012	56
Quadro 10 – Planos de carreira e remuneração dos estados brasileiros conforme o ano de publicação da Lei	61
Quadro 11 – Composição da jornada de trabalho de 40 horas semanais/2012	80
Quadro 12 – Professores em exercício por escolaridade RS/2014 – Passo Fundo.....	83
Quadro 13 – Pós-graduação – Professores em exercício (em sala de aula) – Passo Fundo ...	84
Quadro 14 – Quadro de pessoal de magistério de Passo Fundo.....	88
Quadro 15 – Vencimentos correspondentes à área I (Educação Infantil), com jornada de trabalho de 30 horas semanais/2014	91
Quadro 16 – Vencimentos correspondentes à área I (Educação Infantil), com jornada de trabalho de 30 horas semanais/2014	91
Quadro 17 – Vencimentos correspondentes à área II (anos do ensino fundamental, com jornada de trabalho de 22 horas semanais)/2014.....	104
Quadro 18 – Vencimentos correspondentes à área II (anos do ensino fundamental, com jornada de trabalho de 22 horas semanais) /2014.....	104
Quadro 19 – Valores do vencimento inicial da categoria para o Município de Passo Fundo e valores estabelecidos pela Lei nº 11.738/08	105
Quadro 20 – Comparativo de reajustes entre o salário mínimo e a remuneração dos servidores públicos do Município de Passo Fundo.....	122
Quadro 21 – Comparativo de reajustes entre o PSPN e a remuneração dos servidores públicos do Município de Passo Fundo	123
Quadro 22 - Reivindicações da categoria do magistério público municipal de Passo Fundo previstas no PNE.....	126
Quadro 23 – Documento-Base elaborado pelas Câmaras Temáticas	138
Quadro 24 – Quadro final do PME, com as matérias elaboradas para as Câmaras Temáticas, após a análise proposta pela equipe técnica e o texto da PMPF.....	142

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT:	Ato das Disposições Condicionais Transitórias
ADI:	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ANPAE:	Associação Nacional de Política e Administração da Educação
CAPES:	Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior
CEB:	Câmara da Educação Básica
CF:	Constituição Federal
CLT:	Consolidação das Leis do Trabalho
CMP:	Centro Municipal de Professores de Passo Fundo
CNE:	Conselho Nacional de Educação
CNTE:	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
CONAE:	Conferência Nacional de Educação
CONED:	Congresso Nacional de Educação
CONSED:	Conselho Nacional de Secretaria da Educação
CPERS:	Centro de Professores do Estado do Rio Grande do Sul
EC:	Emenda Constitucional
FAPERGS:	Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul
FGTS:	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FNE:	Fórum Nacional de Educação
FINEDUCA:	Financiamento da 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
HTPC:	Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo
HTPLE:	Horário de Trabalho Pedagógico de Livre Escolha
IBGE:	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDEB:	Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
IDHM:	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
IES:	Instituições de Educação Superior
INEP:	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INSS:	Instituto Nacional do Seguro Social
IPCA:	Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
IPTU:	Imposto Predial e Territorial Urbano
LAI:	Lei de Acesso à Informação
LDB:	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LRF:	Lei de Responsabilidade Fiscal
MEC:	Ministério da Educação
PL:	Projeto de Lei
PNE:	Plano Nacional de Educação
PME:	Plano Municipal de Educação
PMes:	Planos Municipais de Educação
PPGEDU/UPF	Programa de Pós-Graduação <i>stricto sensu</i> em Educação da Universidade de Passo Fundo
PMPF:	Prefeitura Municipal de Passo Fundo
PAR:	Planos de Ações Articuladas
PEE:	Plano Estadual de Educação
PEEs:	Planos Estaduais de Educação

PIB:	Produto Interno Bruto
PNUD:	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PSPN:	Piso Salarial Profissional Nacional
RS:	Rio Grande do Sul
SIMPASSO:	Sindicato de Servidores Municipais de Passo Fundo
SME:	Secretaria Municipal de Educação de Passo Fundo/RS
SMEC:	Secretaria Municipal de Educação e Cultura de Carazinho/RS
SNE:	Sistema Nacional de Educação
STF:	Supremo Tribunal Federal
TCE:	Tribunal de Contas do Estado
UNDIME:	União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação
UNESCO:	Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura
UNICEF:	Fundo das Nações Unidas para a Infância
UPF:	Universidade de Passo Fundo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO.....	18
1.1 Legislações educacionais nacionais referentes à valorização profissional do magistério	18
1.2 Lei Federal nº 11.738/08	30
1.3 Lei nº 13.005/14.....	42
1.4 Trabalho docente: aspectos referentes a valorização profissional do magistério ...	61
2 ESTATUTO E PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL DE PASSO FUNDO.....	72
2.1 Princípios e definições do magistério e da carreira docente	72
2.2 Jornada de trabalho.....	78
2.3 Formação necessária para o exercício da profissão docente.....	82
2.4 Promoções por tempo de carreira e por merecimento	89
2.5 Adicionais de serviço.....	93
2.6 Licenças e férias.....	96
2.7 Remuneração	102
2.8 Dos direitos e vantagens	105
2.9 Estatuto e plano de carreira do magistério municipal de Passo Fundo: aproximações e distanciamentos legais	108
3 VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UMA REALIDADE CONCRETA	119
3.1 Aspectos referentes ao incentivo a carreira e a remuneração do magistério público municipal de Passo Fundo (RS)	119
3.2 Alterações no plano de carreira do magistério público municipal de Passo Fundo (RS): aspectos referentes a valorização profissional do magistério a serem considerados	128
CONCLUSÃO.....	146
REFERÊNCIAS	155
ANEXOS	178

INTRODUÇÃO

A questão da valorização do magistério é um assunto que faz parte da minha trajetória como filha de professora, como professora e agora como pesquisadora na área de educação¹.

No município de Carazinho (RS), na década de 1950, o ensino público restringia-se apenas aos primeiros anos do ensino fundamental. Após isso, somente continuavam os estudos aqueles que tivessem condições financeiras para frequentar a escola particular. Por esse motivo, não raramente, a maior parte dos estudantes cursava apenas até a 5ª série.

Como no caso de minha mãe Elza Maria Ferron. Descendente de imigrantes italianos, cujo pai era chefe de uma família numerosa, e que por falta de recursos financeiros, não possuía condições de manter os filhos na escola. Depois de um longo período afastada do ensino formal, após o seu casamento, em 1972, e com meu irmão André ainda pequeno, iniciou o curso supletivo na companhia de sua irmã, no período noturno, na única escola pública estadual que ofertava essa modalidade. Logo após a conclusão, com o incentivo e auxílio financeiro do meu pai, ingressou no curso Normal/Magistério em uma escola confessional.

No último ano do curso, ela ficou grávida de mim. Em 1982, três anos após o meu nascimento, ingressou na Secretaria Municipal de Educação e Cultura (SMEC) de Carazinho (RS), lecionando para os Anos Iniciais do Ensino Fundamental. Trabalhava durante o dia, e cursava à noite a Faculdade de História na Universidade de Passo Fundo (UPF). Depois de sua formatura, no ano de 1988, ela foi aprovada em um novo concurso público, agora o da Secretaria da Educação do Rio Grande do Sul (RS). Devido à falta de valorização profissional, exonerou-se da rede municipal de ensino na qual atuou por treze anos, optando por lecionar até aposentar-se em apenas uma matrícula de 20 horas na rede estadual de ensino.

E nesse momento começa a minha história. Apesar da resistência do meu pai que era contra a minha matrícula em um curso de licenciatura, por causa da desvalorização do magistério (desprestígio social, condições de trabalho e baixa remuneração quando comparadas à remuneração de outras profissões), ingressei no curso de Educação Física da UPF, tornando-me bacharel e licenciada no ano de 2002. Minha experiência profissional até então era como instrutora em academias, função que exerci durante oito anos. Após esse período trabalhei em outros setores e desempenhei outras atividades profissionais, mas, sempre sentindo a necessidade de retornar à minha área de formação.

¹ Somente a introdução deste trabalho será escrita em primeira pessoa do singular.

No ano de 2005, a pedido de minha mãe e em busca de “estabilidade profissional”, realizei o concurso do magistério estadual. Não sendo chamada no tempo hábil para nomeação e com o nome dos aprovados no cadastro de reservas, no ano de 2010, fui chamada pelo Estado do Rio Grande do Sul para um contrato de caráter temporário². Trabalhei como professora contratada de abril a agosto de 2010, vindo posteriormente a pedir demissão, para assumir como professora nomeada da disciplina de Educação Física Anos Finais, na rede municipal de ensino de Carazinho (RS).

Em maio de 2011, participei e fui selecionada no processo de seleção de candidatas docentes das redes públicas de educação básica para o Observatório da Educação³. O Observatório é o resultado de uma parceria entre a Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES), Instituto Nacional de Pesquisas de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) e a Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão (SECADI) que visa fomentar o desenvolvimento de estudos e pesquisas em educação mediante a utilização da infraestrutura disponível nas instituições de Educação Superior (IES), bem como das bases de dados existentes no Inep, promovendo, a articulação entre pós-graduação, licenciaturas e escolas de educação básica e o estímulo à produção acadêmica e a formação de recursos pós-graduados, em nível de mestrado e doutorado⁴.

O Projeto nº 44, Indicadores de Qualidade e Gestão Democrática, edital nº 038/2010/CAPES/Inep, subprojeto “Gestão e qualidade em educação: um diálogo possível”, está vinculado ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Educação da Universidade de Passo Fundo (PPGEDU/UPF), na Linha de Pesquisa de Políticas Educacionais, e coordenado pela professora Rosimar Serena Siqueira Esquinsani. A parceria estabelecida entre a UPF e a SMEC, aconteceu por meio do prévio contato entre as instituições, respeitando-se o critério de estarem envolvidas as redes escolares com maior necessidade de qualificação mediante verificação do Índice de desenvolvimento da educação básica (Ideb) e que as mesmas se situassem próximas a Universidade onde são desenvolvidos os subprojetos.

Através desse projeto iniciei minha participação no mundo da pesquisa e em eventos acadêmicos e científicos. Em 2012, por incentivo da professora Rosimar e demais colegas do subprojeto, decidi participar do processo seletivo para o PPGEDU/UPF sendo aprovada como

² Em 2013, a Secretaria da Educação do Rio Grande do Sul, nomeou 937 aprovados no concurso de 2005, os docentes obtiveram a decisão judicial favorável para garantia do cargo na rede estadual de ensino (RIO GRANDE DO SUL/SECRETARIA DA EDUCAÇÃO). A maior parte dos recursos justificava-se no fato do concurso não ter respeitado o número de vagas previstas no edital, inclusive chamando dentro do prazo de validade do certame os candidatas aprovados para contratos temporários em detrimento a nomeação.

³ Decreto nº 5.803, de 8 de julho de 2006.

⁴ Brasil/MEC/Capes.

bolsista da CAPES. Apesar do meu interesse em cursar um Mestrado ser antigo, não havia participado ainda de nenhum processo de seleção.

O desejo de escrever uma dissertação sobre a valorização profissional do magistério se fortaleceu em dois momentos importantes vivenciados durante o período do Mestrado: a exigência de produção de um artigo para a disciplina de Políticas Educacionais que, depois de escrito⁵, foi submetido e aprovado para o XXVI Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação, promovido pela Associação Nacional de Política e Administração da Educação (Anpae), tendo como tema central “Políticas, Planos e Gestão da Educação: democratização e qualidade social“. Nesse evento eu tive a oportunidade de participar de importantes discussões sobre o novo Plano Nacional de Educação (PNE).

O outro momento determinante para a escolha do tema da minha dissertação foi conhecer o professor Juca Gil⁶, em uma banca de qualificação e, posteriormente de defesa no PPGEDU/UPF⁷. Devido à indicação da professora Rosimar fui convidada para participar do I Encontro da Associação Nacional de Pesquisa e Financiamento da Educação (FINEDUCA), com a temática “Financiamento da Educação e Remuneração Docente”, realizado em conjunto com os Projetos de Pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas” e “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica no contexto do Fundeb e do PSPN” vinculados ao Programa Observatório da Educação, na Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo (FEUSP), nos dias 4 e 5 de julho de 2013.

Em abril do ano de 2014, além de professora municipal, tornei-me, também, professora nomeada da rede estadual de ensino. Deparando-me com duas situações distintas em relação a Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008: a rede municipal apesar de pagar o valor determinado para o piso salarial profissional nacional (PSPN) do magistério, não cumpre a composição da jornada de trabalho, que estabelece o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos e a rede estadual, que não além de não cumprir o valor estabelecido para o PSPN (possuindo a segunda pior remuneração do país, perdendo em valores apenas para o Estado do Espírito Santo para os professores de ensino

⁵ Artigo: “Mecanismos de provimento ao cargo de diretor: concepções de gestão democrática adotados por dois diferentes sistemas de ensino”.

⁶ I-Juca-Pirama Camargo Gil - Professor adjunto da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), que faz parte da pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas” aprovada por CAPES/INEP/SECADI no âmbito do “Observatório da Educação”.

⁷ Qualificação e defesa da dissertação “Aspectos legais que compõem os repasses para financiar o orçamento da educação básica: um estudo de caso do Município de Passo Fundo/RS para o exercício de 2011” de Rafael Pavan.

médio, na modalidade Normal), não cumpre ainda o percentual das horas estabelecidas em lei para a hora-atividade⁸.

O tema escolhido para esta dissertação foi diretamente influenciado pela minha trajetória pessoal e profissional e possui como pano de fundo a valorização profissional do magistério. A partir de todas as disciplinas cursadas no Mestrado, da trajetória em eventos, do amplo enfoque de discussões sobre as legislações educacionais existente na Linha de Políticas Educacionais, que para mim, como professora, parecem tão distante do meu dia a dia em sala de aula (mesmo sendo Leis Federais que, *a priori*, deveriam ser cumpridas pelas redes de ensino sejam elas municipais ou estaduais e não são) surgiu o interesse de investigar a temática da valorização profissional do magistério.

Porém, como estudos sobre a realidade dos planos de carreira e remuneração do Estado do Rio Grande do Sul e da capital Porto Alegre, já vinham sendo realizados pelo grupo de pesquisa do professor Juca Gil, notei a necessidade de se avançar a pesquisa para o interior do estado. A decisão de não utilizar a cidade de Carazinho, rede da qual faço parte como professora, deve-se à relação íntima entre política partidária e educação, fato este demonstrado nos mecanismos de provimento ao cargo de diretor, onde a indicação política para o cargo ainda prevalece⁹.

Dentre os inúmeros motivos que me levaram a escolher a rede municipal de ensino da cidade de Passo Fundo (RS) como uma realidade concreta incluem-se: o fato do município estar localizado na região de abrangência do Projeto Observatório da Educação; ser a maior cidade da região norte do Rio Grande do Sul com população estimada em 200.000 habitantes¹⁰; possuir um alto Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM)¹¹; por ser uma rede municipal de ensino grande¹² e que se destaca conhecidamente no contexto regional por possuir avanços significativos no que se refere à remuneração e a composição da jornada de trabalho e; principalmente, respalda-se no fato do Município de Passo Fundo (RS) destacar-se no contexto regional por atender as exigências da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, conhecida como Lei de Acesso à Informação (LAI). Essa legislação, atualizada pelo Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012, regulamenta o direito constitucional de acesso às informações públicas

⁸ CNTE/2014. A hora-atividade é o tempo reservado ao professor em exercício de docência, para reuniões pedagógicas na escola, atualização e aperfeiçoamento, atividades de planejamento e avaliação, além da proposição e avaliação de trabalhos destinados aos estudantes (CONAE, 2014).

⁹ Carazinho.

¹⁰ IBGE Cidades@.

¹¹ Atlas do Desenvolvimento Humano No Brasil.

¹² Conforme dados do Censo Escolar/Inep 2014 a rede municipal de ensino de Passo Fundo é composta por 61 escolas de Educação Infantil e de Ensino Fundamental, contabilizando ao todo 13.186 matrículas. E mais 289 alunos matriculados no Ensino de Jovens e Adultos (EJA) (Qedu).

criando mecanismos que possibilitam a qualquer pessoa, seja ela física ou jurídica, sem necessidade de apresentar motivo, o recebimento de informações públicas dos órgãos e entidades. Segundo pesquisa realizada pelo Tribunal de Contas do Estado (TCE), em 496 portais de prefeituras gaúchas, a Prefeitura de Passo Fundo destaca-se por possuir um dos quatro melhores portais do Estado do Rio Grande do Sul apresentando 73,68% dos itens exigidos por essa Legislação¹³.

Portanto, a partir de todas as considerações acima expostas surge o objetivo desta dissertação: investigar como as legislações educacionais nacionais influenciam no processo de elaboração das legislações municipais, como por exemplo, na materialização do plano de carreira e na remuneração docente da rede municipal de ensino da cidade de Passo Fundo (RS). Afinal, ao se analisar uma realidade concreta, torna-se possível verificar como a legislação nacional dialoga com a legislação municipal, ou seja, como ela se constitui, materializa-se em um sistema de ensino e como permeiam a vida profissional dos professores.

Dessa forma, surge como questão central que norteará esta pesquisa: Quais as aproximações e distanciamentos entre as legislações nacionais e as legislações municipais na elaboração de um plano de carreira e na definição da remuneração docente em uma realidade concreta? E como perguntas subsidiárias a essa questão surgem: De que forma as legislações nacionais aparecem em uma realidade concreta, como, por exemplo, na materialização do plano de carreira e na definição da remuneração docente da rede municipal de ensino de Passo Fundo (RS)? Como os aspectos referentes à valorização profissional do magistério se constituem em uma realidade local?

Para a elaboração dessa pesquisa, adotou-se como metodologia o estudo de caso instrumental com recorte procedimental documental e bibliográfico. André (2005), faz importantes distinções sobre o estudo de caso, podendo ser ele considerado intrínseco (quando o pesquisador tem interesse intrínseco naquele caso particular); instrumental (quando o interesse do pesquisador é uma questão que o caso vai ajudar a resolver); ou coletivo (quando o pesquisador não se concentra em um só caso, mas em vários casos). Apesar do interesse intrínseco que possui na questão da valorização profissional do magistério, o estudo de caso instrumental torna-se o método mais adequado para essa pesquisa, pois ao se analisar uma realidade concreta, torna-se possível verificar como a legislação nacional dialoga com a legislação municipal, ou seja, como ela se constitui, materializa-se, em um sistema de ensino,

¹³ Lopes, D. W. *TCE elenca portal da Prefeitura entre os melhores do Estado*: Site de Passo Fundo apresentou 73,68% dos itens exigidos pela Lei de Acesso à informação. O NACIONAL.

e de como isso pode interferir na vida dos professores. No caso desta pesquisa, como tais legislações interferem especificamente na elaboração ou mesmo nas adequações ocorridas no plano de carreira do magistério, bem como, na remuneração dos professores municipais da rede pública de ensino da cidade de Passo Fundo.

Para André (2005) existe uma distinção entre os diferentes tipos de estudo de caso, constituindo-se em quatro grandes grupos: os chamados etnográficos; os estudos de caso avaliativos; os estudos de caso de ação e; os estudos de casos educacionais. Esse último estudo ocorre quando o pesquisador encontra-se preocupado com a compreensão do fenômeno ou ação educativa. Portanto, a metodologia desta pesquisa baseia-se em um estudo de caso instrumental, dentro do grupo de estudos de casos educacionais.

Pode-se dizer que é difícil, se não dizer impossível, escolher apenas um método para o desenvolvimento da pesquisa. Segundo Gil (2008), o elemento mais importante para a identificação de um delineamento é o procedimento adotado para a coleta de dados. Dessa forma, podem ser definidos dois grandes grupos de delineamentos, dentre eles a pesquisa documental e bibliográfica. A pesquisa documental assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica. A única diferença entre ambas está na natureza das fontes. Para Gil (2008, p. 67) “enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto”, a pesquisa documental, “vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou ainda que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa”.

Para tanto, neste estudo, as fontes de pesquisa serão todas aquelas admitidas na pesquisa de natureza bibliográfica e documental: legislações, pareceres, resoluções, artigos, livros, entre outros. A análise do material coletado ocorre de modo que se passe por todas as fases da leitura: exploratória, seletiva, analítica e reflexiva, possibilitando a formação de um juízo de valor a respeito das obras estudadas.

Para responder a pergunta da pesquisa, a estrutura que utilizei para a construção do primeiro capítulo, será o levantamento das principais legislações educacionais nacionais vigentes que abordam a questão da valorização profissional do magistério público, bem como, de sua remuneração, como a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, a Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que regulamenta sobre o piso salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica e a Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, que estabelece o novo Plano Nacional de Educação (PNE). Porém, é necessário conhecer os documentos legais em que suas redações foram embasadas como: a Constituição Federal (CF), Emendas Constitucionais (EC),

Leis Ordinárias, Leis Complementares, Projetos de Lei (PL), Resoluções, Pareceres e Decretos, entre outros documentos pertinentes ao foco da pesquisa. Partindo do exposto, fiz um breve resgate das principais legislações educacionais nacionais que discutem a valorização profissional do magistério e de como elas tratam questões fundamentais sobre a carreira sob o ponto de vista da valorização.

Posteriormente, no segundo capítulo, realizei uma análise aprofundada do Estatuto e Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo, Lei nº 1.733, de 31 de dezembro de 1976 e a Lei Complementar Municipal nº 204, de 04 de julho de 2008, legislação esta que alterou a estrutura da carreira do magistério municipal de Passo Fundo e vigora até o presente momento, entre outras legislações municipais pertinentes, ressaltando aspectos como: princípios e definições do magistério e da carreira docente, jornada de trabalho, formação necessária para o exercício da profissão docente, promoções por tempo de carreira e por merecimento, adicionais de serviço, licenças e férias, remuneração dos professores e dos direitos e vantagens concedidos aos membros do magistério. A partir disso, verifiquei como ocorrem as aproximações e os distanciamentos entre as legislações nacionais e municipais sobre a temática da valorização profissional do magistério, por meio da análise dos documentos legais expostos no primeiro capítulo e, da legislação municipal que dispõe sobre o plano de carreira e a remuneração docente, no Município de Passo Fundo (RS).

Por fim, no terceiro capítulo, analisei aspectos referentes ao incentivo a carreira e à valorização do magistério público municipal de Passo Fundo/RS, principalmente, em relação à Lei Federal nº 11.738/08, que regulamenta o PSPN para os profissionais do magistério público da educação básica e a Lei nº 13.005/14, que aprova o novo Plano Nacional de Educação (PNE).

1 VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO

Para que possamos melhor compreender as principais legislações educacionais nacionais vigentes que abordam a questão da valorização profissional do magistério público, bem como, de sua remuneração, como a Lei Federal nº 11.738/08, que regulamenta o PSPN para os profissionais do magistério público da educação básica e a Lei nº 13.005/14, que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE), é necessário conhecermos os documentos legais em que suas redações foram embasadas.

Para tanto, utilizou-se para a construção do primeiro capítulo a Constituição Federal (CF), Emendas Constitucionais (EC), Leis Complementares, Leis Ordinárias, Projetos de Lei (PL), Resoluções, Pareceres e Decretos, entre outros documentos legais pertinentes ao foco da pesquisa. A partir disso, fez-se um breve resgate das principais legislações educacionais nacionais que discutem a valorização profissional do magistério e de como elas tratam questões fundamentais sobre a carreira sob o ponto de vista da valorização.

1.1 Legislações educacionais nacionais referentes à valorização profissional do magistério

Os principais Dispositivos Constitucionais que regem a educação pública brasileira estão enunciados na Constituição da República Federativa do Brasil. As principais legislações que regem o sistema educacional brasileiro e que são pertinentes ao tema central dessa pesquisa, valorização profissional do magistério, referem-se à Lei nº 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional; a Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, que dispõe sobre o Fundo de Manutenção do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef); a Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007 (Lei do Fundeb), que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação Básica; a Lei nº 11.739/08 (Lei do Piso Salarial) que 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; e a Lei nº 13.005/14 (Lei do PNE) que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências (BRASIL, 2015).

A CF/88, no Art. 205, assegurou a educação, como “direito de todos e dever do Estado e da família”, sendo esta “promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando

ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1988).

O Art. 206 da CF/88, estabelece os princípios nos quais o ensino deverá ser ministrado:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;

II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;

III - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;

IV - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;

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; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006);

VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei;

VII - garantia de padrão de qualidade;

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).

Parágrafo único. A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006).

A redação original da CF/88 previa:

V - valorização dos profissionais do ensino, garantido da forma da lei, plano de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, assegurado regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União (BRASIL, 1988).

Esse inciso sofreu uma importante alteração com a EC nº 19, de 04 de junho de 1998, que retirou do texto constitucional a referência à adoção de “regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União”, reestabelecendo a possibilidade de adoção tanto do regime celetista quanto o do estatutário, ou de ambos. Até então, previa-se o entendimento de que a administração pública poderia adotar tanto o regime estatutário como o regime celetista. Apesar da prevalência do regime estatutário, permitia-se, em muitos casos, o uso simultâneo dos dois regimes (DUTRA JUNIOR et al., 2000).

Essa nova realidade pede considerações importantes sobre o regime jurídico a ser adotado. Para tanto, na defesa do regime estatutário:

apresenta-se o argumento de menor custo financeiro imediato, uma vez que não obriga o poder público em relação a encargos peculiares do regime celetista (como o FGTS, o aviso prévio e o seguro-desemprego). Em contraposição, o regime estatutário gera obrigações futuras com ônus de aposentadorias e pensões. Assim, enquanto o regime estatutário tende a remeter para o futuro uma parcela significativa dos encargos financeiros a ele inerentes, o regime celetista apresenta maiores encargos financeiros imediatos. Do ponto de vista financeiro, *grosso modo*, trata-se de uma escolha quanto ao momento em que se há de dar a despesa adicional (DUTRA JUNIOR et al., 2000, p. 27).

Apesar de parecerem diferentes em conteúdo, os regimes não são obrigatoriamente contraditórios, convergindo, inclusive em alguns pontos (DUTRA JUNIOR et al., 2000). O Quadro 1 apresenta uma síntese comparativa entre os dois regimes jurídicos:

Quadro 1 – Síntese comparativa entre dois regimes jurídicos

Regime Estatutário	Regime Celetista
Instituído por lei (da União, dos estados, Distrito Federal ou dos Municípios), em relação ao respectivo servidor.	Sujeito a alterações por lei federal. A adoção do regime é determinada por lei local.
Ingresso por concurso público (Art. 37, II da CF).	Ingresso por concurso público (Art. 37, II da CF).
Estabilidade do servidor público após três anos de efetivo exercício. Possibilidades de perda do cargo previstas na CF.	Direito a: · Fundo de garantia por Tempo de Serviço (FGTS); · Aviso prévio; · Seguro-desemprego. A ausência da estabilidade não submete servidor à dispensa imotivada.
Aposentadoria pelo próprio poder público - A reforma da previdência (EC nº 20/98) introduz modificações no direito à aposentadoria do servidor público e do trabalhador rural e urbano.	Aposentadoria pelo regime geral do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).
Encargos sociais: 1. Recolhimento de percentual sobre a remuneração para a seguridade do servidor - A CF prevê regime próprio de aposentadoria para o servidor estatutário (Art. 40), diverso do regime geral, de que trata o INSS (Art. 202). Embora suscite questões de inconstitucionalidade, a Lei nº 9.717/98 define requisitos (mínimo de mil segurados e receita diretamente arrecadada ampliada superior às transferências constitucionais do estado e da União) para a organização de regime próprio de previdência. De acordo com o Ministério da Previdência e Assistência Social, os municípios que não preenchessem esses requisitos deveriam contribuir para o INSS, mesmo com regime estatutário. Antes dessa lei, tal situação constituía-se com excepcionalidade; 2. Encargos provisionais: férias. Abono pecuniário de dez dias, adicional de férias (terço), gratificação natalina (ou décimo terceiro salário) e similares. O abono pecuniário de dez dias (possibilidade de "venda" de dez dias de férias) foi extinto, no âmbito federal (Art. 78, § 1º, da Lei nº 8.112/90. Revogado pela Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997); 3. Outros encargos sociais. O poder público responsabiliza-se pelo pagamento de aposentadorias e pensões, diretamente ou por entidade por ele instituída.	Encargos sociais: 1. Recolhimento de percentual sobre a remuneração para o regime geral de previdência (INSS); 2. Encargos provisionais: férias, abono de dias, adicional de férias (terço), décimo terceiro salário e similares; 3. Outros encargos sociais; 4. FGTS.
Direitos dos servidores, relativos ao trabalho, constantes de quinze incisos do Art. 7º da CF (Art. 39, § 3º).	Direitos dos trabalhadores constantes dos trinta e quatro incisos do Art. 7º da CF.

Fonte: Adaptado de Dutra Junior, A. F.; Abreu, M.; Martins, R.; Balzano, S. Plano de carreira e remuneração do Magistério Público: LDB, Fundef, diretrizes nacionais e nova concepção de carreira. Brasília: 2000.

Como a CF reserva à União a competência para legislar sobre o direito do trabalho (Art. 22, inciso I), a adoção do regime celetista por parte do município implica em abrir mão de sua capacidade constitucional de legislar sobre o seu pessoal, uma vez que, deve seguir os direitos e deveres constantes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A opção por esse regime coloca o município ao alcance da Justiça do Trabalho em caso de controvérsias sobre questões trabalhistas dos servidores (DUTRA JUNIOR et al., 2000).

Deve-se observar que independente do regime jurídico adotado pelo município, prevalece a obrigação de submissão ao princípio do concurso público. Essa obrigatoriedade está prevista no Art. 37 da CF, que determina a administração pública (direta e indireta) dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e, também, dos municípios, obedecer aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, determinando, que:

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (BRASIL, 1998).

Considera-se que, apesar da nomeação mediante a aprovação em concurso público ser a prática legal mais indicada para o provimento de cargos, ainda existem outras modalidades de contratação utilizadas¹⁴, como: a convocação (para regime suplementar de trabalho, de professor em efetivo exercício na escola ou em escola da mesma rede de ensino), contrato temporário de trabalho ou cedência entre os órgãos (também conhecida como permuta) (DUTRA JUNIOR et al., 2000).

O Quadro 2 demonstra o panorama nacional sobre a situação funcional dos professores brasileiros, no ano de 2012:

¹⁴ O Caderno de Instruções do Censo Escolar 2014 considera quatro tipos de vínculo do profissional escolar da rede pública com a respectiva rede de ensino: 1) concursado/efetivo/estável (servidor com cargo público efetivo permanente no quadro da secretaria de educação, mediante ato formal), 2) contrato temporário (contrato celebrado entre pessoa física e secretaria de educação, para atender a uma necessidade transitória de substituição de pessoal ou a um acréscimo extraordinário de serviços), 3) contrato terceirizado (Contrato de prestação de serviços celebrado com empresa intermediária. A relação de emprego é mantida entre o trabalhador e a empresa contratada e não envolve diretamente a secretaria de educação), e 4) contrato CLT (Contrato celebrado entre pessoa física e secretaria de educação, seguindo as normas da Consolidação das Leis, incluindo a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social pelo empregador, de acordo com o Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943) (BRASIL, 2014d).

Quadro 2 – Proporção de professores da rede pública, segundo o tipo de vínculo institucional mantido com a escola/2012

	Tipo de Contratos de Trabalhos dos Professores					
	Rede Pública		Rede Estadual		Rede Municipal	
	Número de Professores	Percentual de Professores	Número de Professores	Percentual de Professores	Número de Professores	Percentual de Professores
Concursados	1.352.440	72%	513.439	68%	819.550	73,8%
Contrato Temporário	517.250	27%	236.291	31,3%	277.433	25%
Contrato CLT	12.058	0,6%	3.524	0,5%	8.447	0,8%
Terceirizados	6.486	0,4%	1.579	0,2%	4.646	0,4%
Total	754.833		754.833		1.110.076	
<p>Nota: (1) Dados organizados pela autora com base nas informações tabuladas pelo UOL educação a partir dos microdados do Censo Escolar 2012. (2) As informações foram obtidas a partir dos microdados do Censo Escolar 2012, com tabulação realizada pelo UOL. Foram considerados todos os tipos de contrato diferentes por professor e por rede. Isso significa que um mesmo professor pode ter mais de uma contratação: por exemplo, pode ser concursado em uma rede estadual e temporário em uma municipal. (3) Foram contabilizados somente os profissionais que exercem a função de "docente" na escola – no banco de dados há também as funções "auxiliar de educação infantil", "profissional/monitor de atividade complementar" e "tradutor intérprete de Libras", que foram retiradas desta análise. Recortes diferentes podem levar a resultados distintos.</p>						

Fonte: UOL Educação.

Conforme os dados acima apresentados, no ano de 2012, a situação funcional dos docentes que atuavam como concursados atingiu os 72%, a dos professores com contrato temporário 27%, a dos contratos CLT 0,6% e, como terceirizados 0,4%. Nota-se um número elevado de contratos temporários de professores nas redes estaduais de ensino (31%) em relação às redes municipais (25%). Situação semelhante à da encontrada pela Pesquisa Nacional Unesco, *O perfil dos professores brasileiros: o que fazem, o que pensam, o que almejam* (2004), onde os docentes que atuavam como concursados atingiu os 66%, a dos professores efetivos sem concurso atingiu os 9,2%, os professores com contrato temporário vinculados ao setor público representaram uma soma expressiva de 19,1% e os professores com contrato CLT 5,9%.

Resultados preocupantes, visto que, os professores que atuam como contratos temporários não possuem estabilidade e tem menos direito que os demais colegas efetivos e concursados. Como a expansão do ensino para as crianças e jovens não se fez acompanhada do aumento de concursos, para suprir eventuais carências ou deficiências, atuar nas escolas públicas pode significar um emprego de curta ou média duração para aqueles que ingressam por meio de contratos emergenciais (UNESCO, 2004).

Para Oliveira,

podemos considerar que assim como o trabalho em geral, também o trabalho docente tem sofrido relativa precarização nos aspectos concernentes às relações de emprego. O aumento dos contratos temporários nas redes públicas de ensino, chegando, em alguns estados, a número correspondente ao de trabalhadores efetivos, o arrocho salarial, o respeito a um piso salarial nacional, a inadequação ou mesmo ausência, em alguns casos, de planos de cargos e salários, a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias oriunda dos processos de reforma do Aparelho de Estado têm tornado cada vez mais agudo o quadro de instabilidade e precariedade do emprego no magistério público. Cabe, ainda, ressaltar que, em levantamento realizado recentemente, foi possível constatar que as questões salariais e de caráter profissional, aquelas atinentes à defesa dos direitos trabalhistas, ainda são as mais contundentes nas lutas e manifestações dos trabalhadores docentes. Isso se explica provavelmente pelo quadro de precarização das condições de trabalho e de remuneração a que esses profissionais se viram submetidos nos últimos anos (OLIVEIRA, 2006, p. 216).

Assim como nos demais estados brasileiros, percebe-se um número elevado de contratos temporários de professores no Rio Grande do Sul: no ano de 2014, dos 79,2 mil professores atuantes na rede, 59,5 mil professores eram concursados e 19,7 mil eram professores contratados emergencialmente¹⁵. Isso representa um percentual de 75,13% de professores concursados e 24,87% de contratos.

Segundo o *Parecer do Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica (CNE/CEB) nº 18, de 02 de outubro de 2012*, “a queda do número de universitários formados em cursos voltados a disciplinas específicas do magistério e a crescente evasão de professores da educação pública para outras atividades, em razão dos baixos salários e da desvalorização profissional do magistério” tem sido constantemente noticiado pelos meios de comunicação. Segundo dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP/MEC), em 2007, havia 2.500.554 profissionais atuando em sala de aula, no ano de 2009 esse número baixou para 1.977.978 professores, o que representa uma redução de 20,89%. O Censo do Ensino Superior registrou que de 2005 a 2009, o número de estudantes universitários formados em curso de formação de docentes para a educação básica caiu de 103 mil para 52 mil. Fenômeno igualmente observado nos cursos de licenciatura, tendo havido queda no interesse pela carreira: naquele período o número de formados em licenciaturas caiu de 77 mil para 64 mil¹⁶ (BRASIL, 2012d).

¹⁵ BUBLITZ, J. *Governo e Cpers divergem sobre número de professores que faltam na rede estadual: Defasagem no quadro de docentes volta a preocupar, às vésperas do início das aulas. Enquanto sindicato estima que falem 10 mil profissionais, Estado afirma que carência não ultrapassa mil docentes.*

¹⁶ No ano de 2007, de acordo com o censo, formaram-se nas disciplinas específicas do magistério 70.507 pessoas, 4,5% menos que em 2006. Observando-se naquele ano, as maiores quedas, entre as disciplinas obrigatórias da educação básica, em relação a 2006, ocorreram em Letras (-10%), Geografia (-9%), Química (-7%) e Filosofia (-5%). Além disso, de acordo com mesmo censo, 300 mil professores ministram aulas em áreas diferentes daquelas nas quais se formaram (BRASIL, 2012c).

Ainda segundo o *Parecer CNE/CEB nº 18, de 02 de outubro de 2012*, “esta situação é contraditória com as necessidades da educação brasileira e com as políticas direcionadas à progressiva universalização do ensino no país. É necessário, portanto, combater as causas desta evasão e da pouca motivação dos jovens para o magistério” (BRASIL, 2012d). De acordo com um estudo encomendado pela Fundação Victor Civita (FVC) à Fundação Carlos Chagas (FCC) sobre *Atratividade da Carreira Docente (2009)*, em pesquisa realizada com 1.501 estudantes do 3º ano do Ensino Médio de escolas públicas e privadas de oito cidades de grande ou médio porte das diferentes regiões do país, apenas 2% dos jovens desejavam cursar Pedagogia ou Licenciaturas¹⁷.

Pode-se observar um quadro semelhante de desinteresse pela carreira do magistério no Estado do Rio Grande do Sul onde o número de inscritos em concursos públicos tem decaído desde 2005, quando 80.356 se inscreveram. Em 2011, foram 69.150 inscritos e em 2013, 66.296 candidatos¹⁸.

Outro fator que merece uma especial atenção é:

há dificuldade para reter aqueles que optam por esse caminho. Muitos trabalhadores docentes não permanecem na carreira, abandonando a profissão por outras carreiras em que sejam melhor remunerados e valorizados, ou ainda deixam a sala de aula para atuar em outros cargos do sistema de ensino, como a coordenação pedagógica, a direção e a supervisão escolar, também melhor remunerados que a docência e, normalmente, com maior reconhecimento e valorização social (BARBOSA, 2011, p. 152).

Pode-se observar também a mesma tendência de evasão dos professores no Estado do Rio Grande do Sul, do concurso de 2005, 70% dos candidatos nomeados exoneraram-se ou sequer assumiram a vaga. Em 2015 houve problema semelhante, para o preenchimento de 540 novas vagas autorizadas para nomeação do concurso de 2013, foram chamados 744 candidatos, dos quais 204 recusaram-se a assumir o cargo¹⁹. Soma-se a esses números o percentual de professores afastados anualmente por aposentadoria, exoneração ou morte, segundo o Centro de Professores do Estado do Rio Grande do Sul (Cpers) atinge cerca de 8% a 10%. No ano de 2014, esse número chegou a 7.611 docentes²⁰. Ainda existe um número inexato de professores afastados da sala-de-aula por motivo de doença, concessão de licenças ou ainda por terem

¹⁷ Gatti, B. A.; Tartuce, G. L. B. P.; Nunes, M. M. R.; Almeida, P. C. A. de. Fundação Carlos Chagas (FCC). *Atratividade da Carreira Docente no Brasil*. São Paulo: 2009.

¹⁸ MARTINS, L. *Profissão persistência*. Zero Hora, Porto Alegre, p. 27, 28, 29, 30, 31, 18 de out. de 2015.

¹⁹ Idem.

²⁰ Sendo que dos professores efetivos 2.411 se aposentaram, 1.105 foram exonerados e 76 morreram e dos contratados emergencialmente 3.998 foram exonerados e 21 morreram. Idem BUBLITZ, J.

deixado a sala de aula para atuar em outros cargos do sistema de ensino, como a coordenação pedagógica, a direção e a supervisão escolar, entre outras tarefas administrativas.

Para o atual secretário da educação Carlos Eduardo Vieira da Cunha, parte do desinteresse pelo magistério estadual se deve ao fato da menor remuneração oferecida em relação a concursos municipais e federais, fazendo com que os profissionais estaduais migrem para outras esferas²¹.

Diante desse cenário em que a docência vem deixando de ser opção profissional procurada pelos jovens e que os professores vão se aproximando da idade de aposentadoria ou mesmo abandonando a carreira, corre-se o risco de haver nos próximos anos uma falta muito grande de professores na educação básica. Portanto, é necessário que se considere o problema e que se discuta estratégias para reverter essa situação. Uma estratégia concerne à valorização dos profissionais da educação, tema desse estudo, e que a seguir se propõe a discutir o que determinam as principais legislações educacionais brasileiras sobre esse assunto.

A EC nº 53, de 19 de dezembro de 2006, última redação a ser incluída no Art. 206 da CF, manteve no inciso V a redação sobre a “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso de provas e títulos, aos das redes públicas”, e incluiu o inciso VIII, que trata do “piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos da lei federal” e, também, incluiu em parágrafo único que “a lei disporá sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira”. Porém, deve-se observar o fato de que essa emenda não estabelece o PSPN para os profissionais da educação escolar pública, mas o apresenta apenas como sendo um dos princípios com base nos quais o ensino será ministrado.

Outra legislação extremamente importante que aborda sobre a questão da valorização do magistério é a Lei nº 9.394/96, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. A Lei cita, no Art. 3, os princípios sob os quais a educação deve ser ministrada e traz, no inciso VII: “a valorização do profissional da educação escolar”. E dispõe, no Art. 67, que 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” mediante:

²¹ Sendo que dos professores efetivos 2.411 se aposentaram, 1.105 foram exonerados e 76 morreram e dos contratados emergencialmente 3.998 foram exonerados e 21 morreram. Idem BUBLITZ, J.

- I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico para esse fim;
- III - piso salarial;
- 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).

Tanto a CF/88 quanto a Lei nº 9.394/96, não definem o “piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública”. A questão da “valorização dos profissionais da educação” é compreendida pela EC nº 53/06 como uma garantia ao direito ao plano de carreira, vinculados ao ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos. A Lei nº 9.394/96 dispõe que os sistemas de ensino promovam como forma de valorização, além do ingresso por concurso público e plano de carreira, o aperfeiçoamento profissional continuado, a progressão funcional, o período reservado a estudos, planejamento e avaliação e as condições adequadas de trabalho.

Porém, essas legislações não elucidam como exatamente deva ocorrer o período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho, sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica, os prazos para a elaboração de novos planos de carreira e as formas de progressão na carreira, bem como, de quais seriam as condições adequadas de trabalho para o exercício do trabalho docente.

Conforme disposto no Art. 206 da CF/88 e no Art. 67 da Lei nº 9.394/96, percebe-se que a valorização dos profissionais da educação escolar é um princípio constitucional, e que, a necessidade de um PSPN, é um princípio específico. Observa-se que a tônica desses dois incisos educacionais é a valorização profissional do magistério. No espaço de tempo ocorrido entre a aprovação dessas duas importantes legislações educacionais, o Brasil presenciou, também, a aprovação do Plano Decenal de Educação para Todos (1993-2003), que definiu como meta o aumento progressivo da remuneração do magistério público “através de plano de carreira que assegure seu compromisso com a produtividade do sistema, ganhos reais de salários e a recuperação de sua dignidade profissional e do reconhecimento público de sua função social” (BRASIL, 1993, p. 43).

Para a relatora do *Parecer CNE/CEB nº 18/12*, Maria Izabel Azevedo Noronha:

Podemos discordar do conceito de produtividade aplicado à educação, por entendermos que os resultados do processo educativo não são quantificáveis de acordo com este critério, mas se refletem na aprendizagem dos estudantes, com qualidade. Porém, de acordo com o documento acima citado, a implementação de uma política de longo alcance para o magistério era condição precípua para que se atingisse os objetivos de elevação dos padrões de qualidade educacional. Apontava, enquanto política de financiamento, a criação de fundos, programas e projetos, no sentido de promover a equalização social de oportunidades para todas as regiões (BRASIL, 2012d, p. 17).

Nesse contexto, foram criados a EC nº 14/96 (Lei do Fundef²²) e, posteriormente, a EC nº 53/06 (Lei do Fundeb²³). Esses fundos que destinam recursos para a educação, preveem, pelo menos, 60% (sessenta por cento) de seus recursos anuais totais para o pagamento da remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício na rede pública.

O quadro abaixo contempla, de forma resumida, os regramentos norteadores para a constituição dos planos de carreira do magistério. Ponto amplamente abordado pelas legislações e aspecto constituinte da valorização profissional do magistério.

²² O Fundef foi instituído pela EC nº 14/96, e regulamentado pela Lei nº 9.424/96 e pelo Decreto nº 2.264/97. Esse fundo inovou por mudar a estrutura do financiamento do Ensino Fundamental, pela subvinculação de uma parcela dos recursos a esse nível de ensino, com distribuição de recursos realizada automaticamente, de acordo com o número de alunos matriculados em cada rede de ensino, promovendo a partilha de responsabilidades entre Governo Estadual e os Governos Municipais (BRASIL, 2003).

²³ O Fundeb foi criado pela EC nº 53/06 e regulamentado pela Lei nº 11.494/07 e pelo Decreto nº 6.253/07, em substituição ao Fundef, que vigorou de 1998 a 2006. Trata-se de fundo especial, de natureza contábil e de âmbito estadual (um Fundo por Estado e Distrito Federal, num total de vinte e sete Fundos), formado por parcela financeira de recursos federais e por recursos provenientes dos impostos e das transferências dos Estados, Distrito Federal e Municípios vinculados à educação por força do disposto no art. 212 da CF. Independentemente da origem, todo o recurso gerado é redistribuído para aplicação exclusiva na educação básica (BRASIL, 2009c).

Quadro 3 – Legislações norteadoras da elaboração de planos de carreira do magistério

Lei	Ementa	Artigo	Conteúdo relevante
Constituição da República	Da Educação	206	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; VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal. Parágrafo único. A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)
Lei Federal nº 9.394/96	Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional	67	Art. 67 - Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando planos de carreira do magistério público com: ingresso exclusivamente por concurso público; piso salarial profissional; progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho.
Lei Federal nº 9.424/96	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, e outras providências.	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: a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério; o estímulo ao trabalho em sala de aula; a melhoria da qualidade do ensino.
Lei Federal nº 10.172/01	Plano Nacional de Educação.	ANEXO 10.3 – Objetivos e Metas	1. Garantir a implantação, já a partir do primeiro ano deste plano, dos planos de carreira para o magistério, elaborados e aprovados de acordo com as determinações da Lei nº 9.424/96 e a criação de novos planos, no caso de os antigos ainda não terem sido reformulados segundo aquela lei. Garantir os novos níveis de remuneração em todos os sistemas de ensino, com piso salarial próprio, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação, assegurando a promoção por mérito.
Lei Federal nº 11.738/08	Institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.	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.
Lei Federal nº 13.005/14	Plano Nacional de Educação	ANEXO Meta 18	Assegurar, no prazo de dois anos, a existência de planos de Carreira para os profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional.

Fonte: Dados organizados pela autora com base nas principais legislações nacionais que versam sobre planos de carreira do magistério.

Quanto às legislações que norteiam a elaboração dos planos de carreira do magistério, pode-se perceber que a CF garantiu a valorização dos profissionais da educação através de planos de carreira voltados a servidores com ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos, incluindo para a categoria o PSPN. Apesar da CF ser uma lei magna e que, *a priori*, deveria ser cumprida por todos os entes da federação, como demonstrado anteriormente no Quadro 2, pode-se perceber um número elevado de contratos temporários e de outros tipos de situações funcionais, que não a nomeação com ingresso por concurso público em todas as redes de ensino, destacando-se entre elas as redes estaduais. A CF também inclui um piso nacional comum aos profissionais da educação, porém o apresenta apenas como sendo um dos princípios com base nos quais o ensino será ministrado, não estabelecendo detalhadamente quais os valores que deveriam ser pagos pelos entes federados.

Em 1996, a Lei nº 9.394/96 reiterou os princípios constitucionais e adicionou pontos fundamentais como: a progressão funcional baseada na titulação/habilitação e na avaliação do desempenho, a necessidade de inclusão de horas para a preparação das atividades e as condições de trabalho a serem consideradas.

A Lei Federal nº 9.424/96, determinou que os estados dispusessem de novos planos de carreira e remuneração do magistério, de forma a garantir o pagamento da remuneração condigna dos profissionais do magistério em efetivo exercício na rede pública, estimulando o trabalho em sala de aula e a melhoria da qualidade de ensino. Em 2001, a Lei nº 10.172, apresentou como meta a implantação de novos planos de carreira, em conformidade com a Lei Federal nº 9.424/96, atrelando os vencimentos a um piso salarial próprio para a categoria e assegurando a promoção por mérito na carreira.

Contudo, foi no ano de 2008, mediante a Lei Federal nº 11.738 que se instituiu o PSPN, bem como a elaboração ou adequação dos planos de carreira vigentes, tendo em vista o cumprimento do piso. Outros pontos elucidados por essa legislação referem-se ao Parágrafo Único do Art. 206, incluído pela EC nº 53/06, ao dispor sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação e à composição da jornada de trabalho com a inclusão de período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho, previsto pela Lei nº 9.394/06.

Por fim, a Lei nº 13.005/14, o atual Plano Nacional de Educação, reiterou a meta de assegurar o PSPN nos planos de carreira do magistério.

1.2 Lei Federal nº 11.738/08

A valorização dos profissionais da educação, como suporte para uma educação de qualidade deu respaldo às diretrizes políticas e legais definidas pela Lei Federal nº 11.738/08, que regulamentou o PSPN do magistério público da educação básica. O PL do PSPN, que foi aprovado em caráter definitivo, é resultado de um amplo debate envolvendo a sociedade, os gestores das três esferas de governo e o Congresso Nacional. É fruto, também, de dois PL: PL nº 7.431, de 24 de agosto de 2006 (autoriza o Poder Executivo a instituir o Piso Salarial Profissional dos Educadores Públicos, na forma prevista no Art. 206, V, e 212 da Constituição Federal, e dá outras providências) e o PL nº 619, de 02 de abril de 2007 (oriundo do Executivo, em que são autores o MEC, CONSED e a UNDIME e que regulamenta o Art. 60, inciso III, alínea “e”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica no valor de R\$ 850,00 mensais, pela jornada de 40 horas semanais) (BRASIL, 2006a; 2012b).

Com a publicação da Lei Federal nº 11.738/08, além da regulamentação para se instituir o PSPN para os profissionais do magistério público da educação básica, foram definidas as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica, determinada a composição da jornada de trabalho e estabelecida a data limite para que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, elaborem ou mesmo adequem seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério. Para tanto, a referida legislação estabelece que:

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.

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

§ 2º Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional.

§ 3º Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no caput deste artigo.

§ 4º 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.

§ 5º As disposições relativas ao piso salarial de que trata esta Lei serão aplicadas a todas as aposentadorias e pensões dos profissionais do magistério público da educação básica alcançadas pelo art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e pela Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005 (BRASIL, 2008).

Sobre a atualização do PSPN do magistério, a Lei nº 11.738/08, dispõe que:

Art. 3º O valor de que trata o art. 2º desta Lei passará a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2008, e sua integralização, como vencimento inicial das Carreiras dos profissionais da educação básica pública, pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios será feita de forma progressiva e proporcional, observado o seguinte:

I - (VETADO);

II - a partir de 1º de janeiro de 2009, acréscimo de 2/3 (dois terços) da diferença entre o valor referido no art. 2º desta Lei, atualizado na forma do art. 5º desta Lei, e o vencimento inicial da Carreira vigente;

III - a integralização do valor de que trata o art. 2º desta Lei, atualizado na forma do art. 5º desta Lei, dar-se-á a partir de 1º de janeiro de 2010, com o acréscimo da diferença remanescente.

§ 1º A integralização de que trata o caput deste artigo poderá ser antecipada a qualquer tempo pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

§ 2º Até 31 de dezembro de 2009, admitir-se-á que o piso salarial profissional nacional compreenda vantagens pecuniárias, pagas a qualquer título, nos casos em que a aplicação do disposto neste artigo resulte em valor inferior ao de que trata o art. 2º desta Lei, sendo resguardadas as vantagens daqueles que percebam valores acima do referido nesta Lei (BRASIL, 2008).

Essa Lei também estabelece que a atualização do PSPN do magistério deverá ocorrer anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009, e será calculada "utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano" (Art. 5º), e que, os Planos de Carreira e Remuneração do Magistério, sejam elaborados ou adequados "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" até a data limite de 31 de dezembro de 2009 (Art. 6º). O Art. 8ª determina o vigor da Lei a partir da data de sua publicação (BRASIL, 2008).

Apesar de ter sido aprovada por unanimidade no Congresso Nacional, a Lei nº 11.738/08 foi contestada junto ao Supremo Tribunal Federal (STF) (dispositivos legais Art. 2º, § 3 e 4, Art. 3º, caput II e II e Art. 8º), por meio de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 4.167/08) impetrada pelos governados dos Estados do Ceará, Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, ainda no ano de 2008. A ação foi apoiada por outros cinco governadores dos Estados de Roraima, São Paulo, Tocantins, Minas Gerais e Distrito Federal. Os estados questionaram, na sua ação: o estabelecimento da jornada de no máximo 40 horas semanais de trabalho, a composição da jornada, a vinculação do PSPN ao vencimento básico

da carreira (não se admitindo, computar gratificações, bônus e outros adicionais)²⁴, os prazos para a implementação dos planos de carreira e a data de vigência da lei (BRASIL, 2012a).

Conforme o *Parecer CNE/CEB n° 18/12*, os estados, na verdade, contestaram:

a legitimidade da União para legislar sobre tais assuntos, alegando que a fixação do regime de trabalho dos servidores estaduais e municipais, pelo pacto federativo, caberia a essas esferas do Estado e, ao mesmo tempo, argumentaram que os custos gerados pela lei representaria riscos às finanças de Estados e Municípios (BRASIL, 2012d, p. 7).

Atendendo aos anseios dos governadores, em 17 de dezembro de 2008, o STF proferiu medida cautelar suspendendo provisoriamente dois pontos cruciais da Lei: a composição da jornada de trabalho e a vinculação do PSPN aos vencimentos iniciais das carreiras (passando a ser referência a remuneração e não o vencimento inicial para o pagamento do piso). Porém, após dois julgamentos consecutivos, realizados em 6 e 27 de abril de 2011, os ministros declararam a Lei n° 11.738/08 plenamente constitucional, tanto no que se refere ao pagamento do piso dos profissionais do magistério quanto à composição da jornada de trabalho estabelecida. Com essa decisão, a lei deveria estar sendo aplicada por todos os entes federados, em todos os sistemas de ensino do país, diferentemente do que ocorre (BRASIL, 2012d).

Conforme estudos da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE/2014), somente cinco estados brasileiros cumprem integralmente a Lei n° 11.738/08: Acre, Ceará, Distrito Federal, Pernambuco e Tocantins. Sete não a cumprem e os outros 14 não cumprem a lei em sua totalidade, não incluindo o período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária do professor (denominado hora-atividade), que deve representar no mínimo 1/3 da jornada de trabalho do professor.

A tabela a seguir, elaborado pela CNTE, apresenta os salários do magistério público da educação básica, baseados em dados colhidos em março de 2014:

²⁴ Vale ressaltar que o PSPN se refere ao valor mínimo que os professores em início de carreira devem receber, para tanto, esses profissionais devem ter formação em magistério em nível médio ou no antigo curso normal, e, carga horária de trabalho de 40h semanais.

Quadro 4 – Salários do magistério público da educação básica/2014

UF	Nível Médio		Licenciatura Plena		Carga Horária	% Hora-Atividade	Cumprimento da Lei 11.738/08
	Vencimento	Remuneração	Vencimento	Remuneração			
AC	1.576,00	--	2.010,00	--	30h	33%	Aplica a proporcionalidade ao valor.
AL	1.576,00	--	2.248,14	--	40h	--	Não cumpre o valor e a jornada extraclasse está em fase de implantação.
AM	--	--	1.881,14	2.965,68	40h	--	Sem referência de piso e jornada extraclasse.
AP	2.511,86	--	3.149,87	3.149,87	40h	40%	Cumprir na íntegra.
BA	1.451,00	1.879,14	1.771,88	2.324,35	40h	30%	Não cumpre.
CE	1.697,00	2.038,74	1.705,53	2.546,08	40h	33%	Cumprir na íntegra.
DF	2.919,79	3.795,73	3.695,93	4.804,71	40h	37%	Cumprir na íntegra.
ES	554,32	1.046,72	843,45	1.897,12	25h	33%	Cumprir apenas a jornada extraclasse.
GO	1.576,40	--	2.372,67	--	40h	33%	Cumprir apenas a jornada extraclasse.
MA	848,69	1.485,21	1.081,25	2.205,75	20h	30%	Não cumpre a jornada extraclasse e aplica a proporcionalidade ao valor.
MG	--	1.237,01	--	1.455,30	24h*	33%	Cumprir a jornada extraclasse. Não paga piso como vencimento básico.
MS	2.356,28	--	3.534,42	--	40h	33%	Cumprir na íntegra.
MT	1.739,28	--	2.608,92	--	30h	33%	Cumprir na íntegra.
PA	1.697,67	2.166,70	1.706,00	3.541,00	40h	25%	Não cumpre a jornada extraclasse.
PB	1.273,03	1.538,03	1.527,63	1.852,63	30h	33%	Aplica a proporcionalidade ao valor.
PE	1.698,09	--	1.782,99	--	40h	33%	Cumprir na íntegra.
PI	1.965,99	1.965,99	2.331,35	2.331,35	40h	33%	Cumprir na íntegra.
PR	814,48	--	1.163,54	--	20h	30%	Não cumpre.
RJ	903,77	--	1.081,00	--	16h	25%	Não cumpre a jornada extraclasse.
RN	1.272,74	--	1.781,84	--	30h	33%	Cumprir a jornada extraclasse e aplica a proporcionalidade ao valor.
RO	1.536,00	1.816,00	2.015,00	2.295,00	40h	33%	Não cumpre o valor como vencimento.
RR	1.528,45	2.293,45	2.122,57	2.887,57	25h	33%	Cumprir a jornada extraclasse e aplica a proporcionalidade ao valor.
RS	520,26	848,50	962,48	--	20h	20%	Não cumpre (valores de nov./2013)
SC	1.697,37	2.100,00	1.706,08	2.220,00	40h	20%	Cumprir somente o valor.
SE	1.567,00	2.193,00	1.794,25	2.511,95	40h	37,50%	Cumprir apenas a jornada extraclasse.
SP	1.950,40	--	--	2.257,83	40h	17%	Cumprir somente o valor.
TO	1.567,00	1.567,00	3.233,39	3.233,39	40h	40%	Não cumpre o valor.

Notas: (1) Valores referentes ao mês de maio de 2014, considerados no início das carreiras do magistério dos profissionais com formação de nível médio (Normal) e graduação em nível superior (Pedagogia e Licenciaturas). (2) O piso nacional do magistério incide no vencimento de carreira do/a professor/a com formação em curso Normal de nível médio. (3) A referência mínima para a jornada extraclasse, prevista na Lei nº 11.738, é de 33,33%.

Fonte: CNTE/2014.

A partir dos dados apresentados, nota-se que o Estado do Rio Grande do Sul não somente não cumpre a Lei nº 11.738/08, como possui a segunda pior remuneração do país, perdendo apenas em valores para o Estado do Espírito Santo para os professores de ensino médio, na modalidade Normal. Segundo os dados anteriormente citados, o Estado do Rio Grande do Sul não cumpre ainda o percentual das horas estabelecidas em lei para a hora-atividade, ficando em 20% do período determinado. Salienta-se que o inciso V da Lei nº 9.394/96 estabelece um “período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho”, desde o ano de 1996.

Ainda sobre a contestação do PSPN e a composição da jornada de trabalho, o *Parecer CNE/CEB nº 18/12* esclarece que:

Logo, quando se afirma que vai se pagar certa quantia por determinado trabalho, há que se explicitar qual é a quantia e qual é o trabalho. O trabalho é tanto a quantidade de horas que se trabalha como é também a descrição dessas mesmas horas, ou seja, de como elas se dividem, dentro ou fora da sala de aula.

Não há sentido e nem possibilidade lógica em se afirmar que será pago determinado valor a um profissional sem que se diga a que se refere este valor.

O que a lei afirmou é que o piso salarial nacional é igual a R\$ 950,00 mensais (valor da época da publicação da lei), pago como vencimento (ou seja, sem que se leve em conta as gratificações e demais verbas acessórias), por uma jornada de até 40 (quarenta) horas semanais (proporcional nos demais casos), sendo que essa jornada deve ser cumprida de modo que, no máximo, 2/3 (dois terços) sejam exercidos em atividades onde há interação com os estudantes (BRASIL, 2012d, p. 7).

O *Parecer CNE/CEB nº 18/12* deixa claro que “é constitucional a norma geral federal que reserva o percentual mínimo de 1/3 da carga horária dos docentes da Educação Básica para dedicação às atividades extraclasse”. Com essa decisão, o professor que cumpre jornada de 20 horas semanais deve ficar, pelo menos, 13 horas em sala de aula e quem tem 40 horas, deve interagir com os alunos 26 horas. O restante da jornada (definido aqui como 1/3), 07 e 14 horas, respectivamente, deve ser utilizado com a preparação das aulas e correções de provas, de modo a não utilizar seu tempo de descanso para essas atividades e com o tempo destinado para estudos, planejamento e avaliação (BRASIL/2012).

O *Parecer CNE/CEB nº 05, de 07 de maio de 1997*, que trata da Proposta de regulamentação da Lei nº 9.394/96, dispõe que o tempo de duração de cada aula poderá ser definida pelo estabelecimento de ensino, dentro da liberdade que lhe é atribuída, de acordo com “as conveniências de ordem metodológica ou pedagógica a serem consideradas”. Portanto, a hora-aula corresponde:

As atividades escolares se realizam na tradicional sala de aula, do mesmo modo que em outros locais adequados a trabalhos teóricos e práticos, a leituras, pesquisas ou atividades em grupo, treinamento e demonstrações, contato com o meio ambiente e com as demais atividades humanas de natureza cultural e artística, visando à plenitude da formação de cada aluno (BRASIL, 1997a, p. 4)

Logo, a hora-aula corresponde a “toda e qualquer programação incluída na proposta pedagógica da instituição, com frequência exigível e efetiva orientação por professores habilitados” (BRASIL, 1997a, p. 4).

Para o cumprimento do disposto na Lei nº 11.738/08, Art. 2, § 4º “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” o *Parecer do CNE/CBE nº 18/2009*, dispõe sobre esse assunto que:

não se pode fazer uma grande operação matemática para multiplicar as jornadas por minutos e depois distribuí-los por aulas, aumentando as aulas das jornadas de trabalho, mas apenas e tão somente destacar das jornadas previstas nas leis dos entes federados, 1/3 (um terço) de cada carga horária. Nesse sentido a lei não dá margem a outras interpretações (BRASIL, 2012d, p. 19).

Ou seja, independentemente do número de aulas que os alunos obterão durante um período de 40 horas semanais, a Lei nº 11.738/08 aplica-se individualmente a cada professor. Em uma jornada de 40 horas semanais, por exemplo, o professor realizará 20,66 horas de atividades com educandos e 13,33 horas de atividades extraclasse. Os sistemas de ensino têm a liberdade de organizar o seu tempo e o tempo da composição da jornada de trabalho, desde que respeite o teto de 40 horas semanais (BRASIL, 2012d).

Conforme o *Parecer CNE/CEB nº 18/12*, a aplicabilidade da lei está na jornada de trabalho do professor. O quadro abaixo apresenta como a composição da jornada de trabalho dos professores, deve ser realizada em todos os sistemas e redes de ensino:

Quadro 5 – Composição da jornada de trabalho dos professores Lei nº 11.738/08

Duração total da jornada	Interação com estudantes	Atividades extraclasse
40	26,66 (*)	13,33
39	26,00	13,00
38	25,33	12,66
37	24,66	12,33
36	24,00	12,00
35	23,33	11,66
34	22,66	11,33
33	22,00	11,00
32	21,33	10,66
31	20,66	10,33
30	20,00	10,00
29	19,33	9,66
28	18,66	9,33
27	18,00	9,00
26	17,33	8,66
25	16,66	8,33
24	16,00	8,00
23	15,33	7,66
22	14,66	7,33
21	14,00	7,00
20	13,33	6,66
19	12,66	6,33
18	12,00	6,00
17	11,33	5,66
16	10,66	5,33
15	10,00	5,00
14	9,33	4,66
13	8,66	4,33
12	8,00	4,00

Nota: (1) *Observe-se que são 26,66 unidades, de acordo com a duração definida pelo sistema ou rede de ensino (60 minutos, 50 minutos, 45 minutos ou qualquer outra que o sistema ou rede tenha decidido).

Fonte: Parecer CNE/CEB nº 18, de 02 de outubro de 2012.

Em relação à constitucionalidade do § 4º do Art. 2º, o voto do Ministro Ricardo Lewandowski, no Acórdão ocorrido em 27/04/2011 sobre a ADI nº 4.167/11, afirma a importância de 1/3 da jornada de trabalho do professor ser destinado para atividades que não as restritas ao trabalho em sala de aula:

Eu ousaria, acompanhando agora a divergência iniciada pelo Ministro Luiz Fux, entender que o § 4º também não fere a Constituição pelos motivos que acabei de enunciar, pois a União tem uma competência bastante abrangente no que diz respeito à educação.

Eu entendo que a fixação de um limite máximo de 2/3 (dois terços) para as atividades de interação com os alunos, ou, na verdade, para a atividade didática, direta, em sala de aula, mostra-se perfeitamente razoável, porque sobrarão apenas 1/3 (um terço) para as atividades extra-aula.

Quem é professor sabe muito bem que essas atividades extra-aula são muito importantes. No que consistem elas? Consistem naqueles horários dedicados à preparação de aulas, encontros com pais, com colegas, com alunos, reuniões pedagógicas, didáticas; portanto, a meu ver, esse mínimo faz-se necessário para a melhoria da qualidade do ensino e também para a redução das desigualdades regionais (BRASIL, 2012b, p. 7).

Essa determinação vem ao encontro do inciso V, do Art. 67, da Lei nº 9.394/96, que determina o “período reservado a estudos, planejamento e avaliação” incluído dentro da carga horária de trabalho do professor. O *Parecer CNE/CEB nº 18/12* esclarece ao que se entende por:

ESTUDO: investir na formação contínua, graduação para quem tem nível médio, pós-graduação para quem é graduado, mestrado e doutorado. Sem falar nos cursos de curta duração que permitirão a carreira horizontal. Sem formação contínua o servidor estagnar-se-á no tempo quanto à qualidade e efetividade do trabalho, o que comprometerá a qualidade da Educação, que é direito social e humano fundamental;

PLANEJAMENTO: planejar adequadamente as aulas, o que é relevante para o ensino; **AVALIAÇÃO:** correção de provas, redações, acompanhamento do processo ensino-aprendizagem, tais como entrevistas com o aluno. Não é justo nem correto que o professor trabalhe em casa, fora da jornada, sem ser remunerado, corrigindo centenas de provas, redações e outros trabalhos (BRASIL, 2012d, p. 27).

Nesse sentido, o *Parecer CNE/CEB nº 18/12*, ressalta a importância do espaço para as atividades extraclasse como momento de formação continuada do professor em seu próprio local de trabalho, pois:

Não é mais possível que os professores, como ocorre hoje na maior parte dos sistemas de ensino, tenham que ocupar seus finais de semana e feriados, pagando do próprio bolso, para participar de programas de formação de curtíssima duração, sem aprofundamento, que não se refletem em mais qualidade para seu trabalho, por conta da ausência de espaços em sua jornada de trabalho regular (BRASIL, 2012d, p. 27).

O Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) – que pode receber outras denominações conforme o sistema de ensino – constitui-se como um espaço onde a equipe de professores pode debater e organizar o processo educativo de sua unidade escolar, estudar e debater sobre temas pertinentes à realização de seu trabalho e a sua formação continuada no próprio local de trabalho (BRASIL, 2012b).

O 1/3 da jornada engloba, também, o Horário de Trabalho Pedagógico de Livre Escolha pelo docente (HTPLE). Trata-se do trabalho que o professor realiza fora da escola, geralmente, em sua própria residência. É essencial, para que o trabalho do professor tenha a qualidade necessária e produza resultados satisfatórios, que ele tenha um tempo para: leituras e atualização; pesquisas sobre temas pertinentes a sua disciplina e temas transversais; elaboração e correção de provas, entre outras tarefas de cunho pedagógico (BRASIL, 2012b).

A Lei nº 11.738/08, também, determina que:

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).

Cabe-se aqui ressaltar que existe uma diferença técnica entre o Parecer e a Resolução. Enquanto o Parecer é uma manifestação de um órgão técnico sobre um assunto submetido à sua consideração através de uma opinião fundamentada e voto do Conselheiro Relator sobre matéria de competência da Câmara ou de Comissão, submetida à apreciação dos Pares (conterá um relatório ou exposição da matéria, a conclusão e o voto), a Resolução é um ato administrativo expedido pelas autoridades do executivo ou pelos presidentes de tribunais, órgãos legislativos e colegiados administrativos, para disciplinar matéria de sua competência específica²⁵. Ou seja, enquanto o Parecer serve como orientação a Resolução possui caráter normativo. Portanto, prevalecerá como orientação normativa para os sistemas de ensino o conteúdo disposto na Resolução.

A *Resolução CNE/CEB nº 10, de 3 de setembro de 1997*, que dispõe sobre as Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, foi o resultado de uma série de discussões sobre as diretrizes nacionais para a remuneração e carreira do magistério público, e estabeleceu normas pontuais para a elaboração dos planos de carreira e remuneração do magistério. Porém, essa redação foi substituída no mesmo ano pela *Resolução CNE/CEB nº 3, de 8 de outubro de 1997*. Suas últimas alterações ocorreram pelo *Parecer CNE/CEB nº 9, de 12 de abril de 2012* e, definitivamente, pela *Resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009*.

A *Resolução CNE/CEB nº 2/09* determina, no Art. 1º, que os Planos de Carreira e Remuneração para os profissionais do magistério público da educação básica, nas redes de

²⁵ Palestra realizada por Delfino, J. B. A. em 14 de dezembro de 2011 no II Encontro Estadual dos Conselhos de Educação do Estado de Sergipe.

ensino da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, devem observar as diretrizes fixadas por ela, e dispõe, no Art. 2º:

§ 1º São considerados profissionais do magistério aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Profissional, Educação Indígena), com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

§ 2º Os entes federados que julgarem indispensável a extensão dos dispositivos da presente Resolução aos demais profissionais da educação poderão aplicá-los em planos de carreira unificados ou próprios, sem nenhum prejuízo aos profissionais do magistério (BRASIL, 2009b).

A *Resolução CNE/CEB nº 2/09* estabelece no Art. 3º que os critérios para a remuneração dos profissionais do magistério devem pautar-se na Lei nº 11.738/08, e no Art. 22 da Lei nº 11.494/07, que dispõe sobre “a parcela da verba do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério (Fundeb) destinada ao pagamento dos profissionais do magistério”, bem como no Art. 69 da Lei nº 9.394/96, que define “os percentuais mínimos de investimento dos entes federados na educação” (BRASIL, 2009b).

O Art. 4º dispõe que “as esferas da administração pública que oferecem alguma etapa da Educação Básica, em quaisquer de suas modalidades, devem instituir planos de carreira para todos”, dentro dos seguintes princípios:

- I - reconhecimento da Educação Básica pública e gratuita como direito de todos e dever do Estado, que a deve prover de acordo com o padrão de qualidade estabelecido na Lei nº 9.394/96, LDB, sob os princípios da gestão democrática, de conteúdos que valorizem o trabalho, a diversidade cultural e a prática social, por meio de financiamento público que leve em consideração o custo-aluno necessário para alcançar educação de qualidade, garantido em regime de cooperação entre os entes federados, com responsabilidade supletiva da União;
- 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;
- VII - jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos;
- VIII - incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar;
- IX - incentivo à integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação para os profissionais da educação, nas modalidades presencial e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação;
- 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;
- XI - promoção da participação dos profissionais do magistério e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino;
- XII - estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre unidades escolares, tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos;
- XIII - regulamentação entre as esferas de administração, quando operando em regime de colaboração, nos termos do artigo 241 da Constituição Federal, para a remoção e o aproveitamento dos profissionais, quando da mudança de residência e da existência de vagas nas redes de destino, sem prejuízos para os direitos dos servidores no respectivo quadro funcional (BRASIL, 2009b).

O Art. 5º da *Resolução CNE/CEB nº 2/09* dispõe sobre inúmeras outras diretrizes para a adequação dos planos de carreira, tais como: constar a natureza dos respectivos cargos e funções dos profissionais da educação; nomeação por ingresso em concurso público de provas e títulos; fixar vencimentos ou salário inicial de acordo com a jornada definida em plano de carreira (nunca inferiores ao do PSPN), diferenciados pelos níveis das habilitações; diferenciação dos vencimentos ou salários iniciais da carreira por titulação (entre os habilitados em nível médio daqueles com nível superior e pós-graduação *lato sensu*, e percentual compatível entre esses últimos e os detentores de mestrado e doutorado); assegurar revisão

salarial anual; manter em legislação própria, a regulamentação da gestão democrática, fixando regras claras para o cargo do diretor escolar (preferencialmente com a participação da comunidade escolar no processo de escolha); prover a formação dos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas da educação básica sobre os seguintes fundamentos: a) sólida formação inicial básica; b) associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados, capacitação em serviço e formação continuada; c) aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades; e d) aos educadores em exercício, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, a ser realizado durante a jornada de trabalho do profissional da educação; oferta de programas permanentes e regulares de formação continuada para aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação; utilizar as horas de trabalho pedagógicas coletivas como momento de formação; instituir mecanismos de concessão de licenças para aperfeiçoamento e formação continuada (períodos de licenças sabáticas, com duração e regras de acesso estabelecidas em plano de carreira); constituir incentivos de progressão por qualificação do trabalho profissional (a partir dos seguintes referenciais, podendo ser agregados a outros): a) dedicação exclusiva ao cargo ou função no sistema de ensino, desde que haja incentivo para tal; b) elevação da titulação e da habilitação profissional; c) avaliação de desempenho; estabelecer mecanismos de progressão na carreira com base no tempo de serviço; elaborar e implementar processo avaliativo do estágio probatório, com a participação dos profissionais; entre outros (BRASIL, 2009b).

O Art. 6º da *Resolução CNE/CEB nº 2/09*, dispõe ainda que “os planos de carreira devem estabelecer regras claras para o cálculo dos proventos dos servidores públicos ligados ao regime próprio de aposentadoria dos entes federados” (BRASIL, 2009b).

Observa-se que a norma que fixa as diretrizes nacionais para a elaboração ou adequação dos Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, somente foi publicada no ano de 2009, após várias reformulações e discussões sobre os dispositivos legais, um longo percurso desde que foi abordada no Art. 67º da Lei nº 9.394/96 e na EC nº 53/06.

1.3 Lei nº 13.005/14

Outra importante legislação que trata da valorização profissional do magistério público é a Lei nº 13.005/14, que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências.

A Lei nº 9.394/96 instituiu, mediante o Art. 87º, a Década da Educação, o encaminhamento ao Congresso Nacional, do PNE, com diretrizes e metas para os dez anos seguintes, em sintonia com a Declaração Mundial sobre Educação para Todos. Determinando, no Art. 9º, que cabe à União, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, elaborar o PNE (BRASIL, 1996).

A primeira ideia de se criar um plano que tratasse da educação para todo o território nacional ocorreu simultaneamente à instalação da República. A medida que o quadro social, político e econômico desenvolvia-se, a educação começava a se impor como condição fundamental para o desenvolvimento do país. Havia uma grande preocupação com a instrução, nos seus diversos níveis e modalidades. As várias reformas educacionais ocorridas nesse período colaboraram para o amadurecimento da percepção coletiva da educação como um problema nacional (ALVES, 2010).

Portanto, “a ideia de um PNE não é nova, remonta aos ideais lançados pelo Movimento dos Pioneiros da Educação Nova e ao Manifesto de 1932 elaborado por Fernando de Azevedo e assinado por 26 intelectuais brasileiros” (BRASIL, 2006a, p. 37). Esse movimento teve grande repercussão e motivou uma campanha que resultou na inclusão de um artigo específico na Constituição Brasileira, de 16 de julho de 1934. O Art. 150 declarou como competência da União, “fixar o plano nacional de educação, compreensivo do ensino de todos os graus e ramos, comuns e especializados; e coordenar e fiscalizar a sua execução, em todo o território do País”²⁶. A Constituição de 1934 também estabeleceu, no Art. 152, que compete ao CNE, elaborar o PNE para ser aprovado pelo Poder Legislativo e sugerir ao Governo as medidas que julgar necessária para a melhor solução dos problemas educativos, bem como, a distribuição adequada de fundos especiais e, em parágrafo único, que os Estados, Distrito Federal, na forma

²⁶ O Art. 105, da Constituição Brasileira, de 16 de julho de 1934, determinou ainda, em parágrafo único, que o plano só poderá ser renovar em prazos determinados, obedecendo as seguintes normas: a) ensino primário integral e gratuito e de frequência obrigatória extensivo aos adultos; b) tendência a gratuidade do ensino educativo posteriores ao ensino primário, a fim de o tornar mais acessível; c) liberdade de ensino em todos os graus e ramos, observadas as prescrições da legislação federal e estadual; d) ensino, nos estabelecimentos particulares, ministrado no idioma pátrio, salvo o de línguas estrangeiras; e) limitação da matrícula a capacidade didática do estabelecimento e seleção por meio de provas de inteligência e aproveitamento, ou por processos objetivos apropriados a finalidade do curso e; f) reconhecimento dos estabelecimentos particulares de ensino somente quando assegurarem a seus professores a estabilidade, enquanto bem servirem, e uma remuneração condigna (BRASIL, 1934).

das leis respectivas e para o exercício da competência na matéria, estabelecerão Conselhos de Educação com funções similares as do CNE e departamentos autônomos de administração de ensino (BRASIL, 1934).

Todas as constituições posteriormente publicadas a ela (com exceção da Carta de 37), incorporaram, implícita ou explicitamente, a ideia, de se constituir um PNE. Havia um consenso subjacente de que o plano deveria ser fixado por lei (Alves, 2010). A ideia prosperou e:

O primeiro Plano Nacional de Educação surgiu em 1962, elaborado já na vigência da primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 4.024, de 1961. Ele não foi proposto na forma de um projeto de lei, mas apenas como uma iniciativa do Ministério da Educação e Cultura, iniciativa essa aprovada pelo então Conselho Federal de Educação. Era basicamente um conjunto de metas quantitativas e qualitativas a serem alcançadas num prazo de oito anos. Em 1965, sofreu uma revisão, quando foram introduzidas normas descentralizadoras e estimuladoras da elaboração de planos estaduais. Em 1966, uma nova revisão, que se chamou Plano Complementar de Educação, introduziu importantes alterações na distribuição dos recursos federais, beneficiando a implantação de ginásios orientados para o trabalho e o atendimento de analfabetos com mais de dez anos. A ideia de uma lei ressurgiu em 1967, novamente proposta pelo Ministério da Educação e Cultura e discutida em quatro Encontros Nacionais de Planejamento, sem que a iniciativa chegasse a se concretizar (ALVES, 2010).

Cinquenta anos após a primeira iniciativa ressurgiu, com a CF 88, a ideia de um plano nacional em longo prazo, com força de lei, capaz de conferir estabilidade às iniciativas governamentais na área de educação (Alves, 2010). O Art. 214, da CF/88, contempla essa obrigatoriedade:

Art. 214. A lei estabelecerá o plano nacional de educação, de duração decenal, com o objetivo de articular o sistema nacional de educação em regime de colaboração e definir diretrizes, objetivos, metas e estratégias de implementação para assegurar a manutenção e desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis, etapas e modalidades por meio de ações integradas dos poderes públicos das diferentes esferas federativas que conduzam a: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 59, de 2009)

- I - erradicação do analfabetismo;
- II - universalização do atendimento escolar;
- III - melhoria da qualidade do ensino;
- IV - formação para o trabalho;
- V - promoção humanística, científica e tecnológica do País;
- VI - estabelecimento de meta de aplicação de recursos públicos em educação como proporção do produto interno bruto (Incluído pela Emenda Constitucional nº 59, de 2009).

O processo de elaboração do PNE contou com a participação de diferentes setores da sociedade civil vinculados à educação, que, atentos à necessidade de elaboração de um plano, “tomaram a iniciativa e passaram a debater propostas; os debates se intensificaram durante o I Congresso Nacional de Educação (Coned), realizada em 1996, e sistematizaram-se no II Coned,

realizado em Belo Horizonte, no período de 6 a 9 de novembro de 1997, com o tema central ‘Educação, Democracia e Qualidade Social’” (BRASIL, 2006a, p. 38).

O projeto que resultou desses debates (tarefa inédita a que se propuseram entidades científicas, acadêmicas, sindicais, estudantis, e por políticos representantes de administrações municipais e por parlamentares) foi chamado de “PNE da Sociedade Brasileira”, documento encaminhado ao Poder Legislativo e que recebeu a designação de PL nº 4.155, em 10 de fevereiro de 1998 (BRASIL, 2006a). Após isso,

em 11 de fevereiro de 1998, o Poder Executivo enviou ao Congresso Nacional a Mensagem 180/98, relativa ao projeto de lei que "Institui o Plano Nacional de Educação". Iniciou sua tramitação na Câmara dos Deputados como Projeto de Lei nº 4.173, de 1998, apensado ao PL nº 4.155/98, em 13 de março de 1998. Na Exposição de Motivos destaca o Ministro da Educação a concepção do Plano, que teve como eixos norteadores, do ponto de vista legal, a Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, de 1996, e a Emenda Constitucional nº 14, de 1995, que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério. Considerou ainda realizações anteriores, principalmente o Plano Decenal de Educação para Todos, preparado de acordo com as recomendações da reunião organizada pela Unesco e realizada em Jomtien, na Tailândia, em 1993. Além deste, os documentos resultantes de ampla mobilização regional e nacional que foram apresentados pelo Brasil nas conferências da Unesco constituíram subsídios igualmente importantes para a preparação do documento. Várias entidades foram consultadas pelo MEC, destacando-se o Conselho Nacional de Secretários de Educação - Consed e a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação – Undime (ALVES, 2010).

Os projetos, primeiramente, tramitaram na Câmara dos Deputados e, posteriormente, no Senado Federal. Após o recebimento de inúmeras emendas, um texto final foi aprovado pelo Congresso Nacional no dia 9 de janeiro de 2001, sancionado anexo à Lei nº 10.172/01. O referido plano definia as metas que deveriam ser seguidas pelo Poder Público e pelas entidades que atuavam no setor para a educação no Brasil no período de 2001 a 2010 (ALVES, 2010).

Porém, o veto do então Presidente Fernando Henrique Cardoso, a proposta de aumentar a parcela do Produto Interno Bruto (PIB) para o investimento em educação de 4% para 7%, inviabilizou a operacionalização do PNE (PAGANOTTI & RATIER, 2011).

Ao longo desse período, apesar de ser uma lei (e que, pelo menos em tese, deveria ser cumprida), pouco se observou as normas que foram fixadas. Os principais erros remetem ao detalhismo e gigantismo. A evolução tecnológica e as transformações sociais e políticas foram outros fatores decisivos para o fracasso da lei (ALVES, 2010). Dificultaram ainda o seu andamento a quantidade de objetivos, que diluiu as demandas e tirou o foco do que era essencial e, também, a mensuração das metas, o que dificultou seu acompanhamento. Faltaram, ainda,

regras para punir quem não cumprisse com as determinações previstas pelo plano (PAGANOTTI & RATIER, 2011).

Para que a nova versão do plano não apresente um resultado abaixo do esperado como o plano anterior, as entidades ligadas à Educação defendiam a determinação clara da origem dos recursos e da área em que estes deveriam ser investidos. Outra preocupação era uma diminuição no número de objetivos e que todos eles fossem numéricos e realizáveis e, também, quantificáveis para possibilitar o acompanhamento de seu andamento (PAGANOTTI & RATIER, 2011).

O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, órgão vinculado ao MEC, como sistemática para que um novo PNE fosse elaborado, criou como elemento articulador a CNE. De forma que programasse um sistema democraticamente correto com grupos de estudos, inicialmente, nos municípios, nos Estados e no Distrito Federal. Essas conferências municipais e estaduais definiram delegados para o encontro final, que ocorreu no ano de 2010 em Brasília (ALVES, 2010).

Diversos “papers” foram elaborados para reflexões e difundidos estudos que mostraram tendências técnicas e políticas. De acordo com Alves (2010), houve uma predominância política, pois, “os delegados, em sua maioria, tiveram viés partidários de predominância estatizante” levando “suas conclusões para a forte concentração do Executivo Federal em detrimento do que é consagrado na CF que prevê a existência de diversos Sistemas de Ensino (federal, estaduais, do DF e municipais)” (ALVES, 2010).

Um dos textos apresentados falava nos desafios da construção de um Sistema Nacional de Educação (SNE). Figura essa, que para Alves (2010) “inexiste no cenário das normas nacionais”. Para o autor, o que existe “são os Sistemas de Ensino que são articulados, mas independentes. O constituinte pátrio não possibilitou, como ocorreu na área da saúde (onde há o fracassado SUS – Sistema Único de Saúde), um sistema único na educação” (ALVES, 2010)

Assim como ocorreu no antigo plano, as diretrizes, metas e ações que constituem a base do novo PNE foram resultado de uma construção coletiva, desencadeada pela decisão política de submeter ao debate social a instituição do SNE, a fim de assegurar a articulação entre os entes federados e os setores da sociedade civil, “na perspectiva da democratização da universalização da qualidade, da inclusão, da igualdade e da diversidade e se constituiu em marco histórico para a educação brasileira na contemporaneidade” (BRASIL, 2014c, p. 10).

Porém, existem muitas diferenças entre o texto final da CONAE e o texto aprovado pelo Congresso Nacional. O documento final da CNE, não tem valor legal, mas serviu de base para que o Executivo encaminhasse um PL para as Casas Legislativas (iniciando-se pela Câmara dos

Deputados). Era praticamente certo que iriam surgir inúmeras outras proposições de parlamentares sobre o mesmo assunto, que acabarão se fundindo em um único texto substitutivo que tramitou pelo Senado Federal e, posteriormente, foi encaminhado ao Presidente da República para editar uma nova lei substitutiva (ALVES, 2010).

Para Alves (2010), “as tendências da Conferência Nacional de Educação, se não ocorrerem correções de rota, levam à criação desse Sistema Centralizador, com grande poder do Ministério da Educação e enfraquecimento dos entes federativos”. Ainda segundo o autor, “é importante que exista a participação de toda a sociedade e que fóruns mais técnicos do que políticos sejam realizados para subsidiar os deputados e senadores na votação”. Conforme ele, “ressalta-se que nenhum país sobrevive sem que exista um plano que represente a vontade do Estado (e não do governo). A ausência do mesmo significa uma “nau sem rumo” e os erros e acertos acontecem, mas com graves consequências sociais e econômicas para o país” (ALVES, 2010).

Vale ressaltar ainda que:

A complexidade do modelo federativo brasileiro, as lacunas de regulamentação das normas de cooperação e a visão patrimonialista que ainda existe em muitos setores da gestão pública tornam a tarefa do planejamento educacional bastante desafiadora. Planejar, nesse contexto, implica assumir compromissos com o esforço contínuo de eliminação das desigualdades que são históricas no Brasil. Para isso, é preciso adotar uma nova atitude: construir formas orgânicas de colaboração entre os sistemas de ensino, mesmo sem que as normas para a cooperação federativa tenham sido ainda regulamentadas (BRASIL, 2014c).

Constituir um SNE em regime de colaboração, na forma estabelecida por lei, não é tarefa fácil. A sua materialização depende do compartilhamento de responsabilidades estabelecidas a cada uma das esferas administrativas, o que exige, dessa forma, um projeto nacional de educação, que requer, por sua vez, um planejamento integrado. Esse planejamento configura-se, exatamente, no PNE (BRASIL, 2006a).

A EC nº 59, de 11 de novembro 2009, mudou a condição do PNE, o qual passou de uma disposição transitória da Lei nº 9.394/96, para uma exigência constitucional com periodicidade decenal, o que significa que planos plurianuais devem tomá-lo como referência. O plano passou a ser considerado o articulador do SNE, com previsão, inclusive, do PIB, para o seu financiamento. Portanto, o PNE “deve ser a base para a elaboração dos planos estaduais, distrital e municipais, que, ao serem aprovados em lei, devem prever recursos orçamentários para a sua execução” (BRASIL, 2014a, p. 5).

Portanto,

diante desse contexto, não há como trabalhar de forma desarticulada, porque o foco central deve ser a construção de metas alinhadas ao PNE. Apoiar os diferentes entes federativos nesse trabalho é uma tarefa que o Ministério da Educação (MEC) realiza por intermédio da Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino (SASE). O alinhamento dos planos de educação nos estados, no Distrito Federal e nos municípios constitui-se em um passo importante para a construção do Sistema Nacional de Educação (SNE), pois esse esforço pode ajudar a firmar acordos nacionais que diminuirão as lacunas de articulação federativa no campo da política pública educacional (BRASIL, 2014a, p. 5).

A Lei Ordinária nº 10.172/01, estabelecia como objetivo e priorizava a valorização dos profissionais da educação: “Particular atenção deverá ser dada à formação inicial e continuada, em especial dos professores. Faz parte dessa valorização a garantia das condições adequadas de trabalho, entre elas o tempo para estudo e preparação das aulas, salário digno, com piso salarial e carreira de magistério”. Apesar do PNE prever o cumprimento da meta já em 2001, sua concretização somente ocorreu no ano de 2008 com a publicação da Lei nº 11.738.

Nas discussões ocorridas para a elaboração do novo PNE no que remete à valorização do magistério, o *Documento-Referência* elaborado pelo Fórum Nacional de Educação (FNE), determinou como eixo central número VI, a “Valorização dos profissionais da educação: formação, remuneração, carreira e condições de trabalho” (BRASIL, 2014c, p. 12).

Pois segundo o *Documento-Referência*,

o Brasil tem uma grande dívida com os profissionais da educação, particularmente no que se refere à sua valorização. Para reverter essa situação, as políticas de valorização não podem dissociar formação, salários justos, carreira e desenvolvimento profissional. É preciso assegurar condições de trabalho e salários justos equivalentes com outras categorias profissionais de outras áreas que apresentam o mesmo nível de escolaridade e o direito ao aperfeiçoamento profissional contínuo (BRASIL, 2014c, p. 53-54).

É necessário um maior empenho dos governos, sistemas e dos gestores públicos no pagamento do PSPN e na implementação de planos de carreira, cargo e remuneração que efetivamente valorizem os profissionais da educação básica e do ensino superior. A concretização de grande parte das metas envolve a valorização dos profissionais da educação e o compromisso com elas (BRASIL, 2014c). Desse modo, é necessária a garantia pelos sistemas de ensino de:

mecanismos de democratização da gestão, avaliação, financiamento e as garantias de ingresso na carreira por concurso público, a existência de planos de cargos e carreiras coerentes com as Diretrizes Nacionais de Carreira (CNE 2009), o cumprimento da Lei do Piso e a oferta de formação inicial e continuada, contribuindo para a efetiva participação dos profissionais da educação no alcance das metas e objetivos da educação nacional (BRASIL, 2014c, p. 74).

Após todas as discussões e os caminhos legais percorridos, o PNE, Lei nº 13.005/14, foi publicado no ano de 2014. As metas estabelecidas por ele podem ser divididas em seis blocos distintos:

Quadro 6 – Metas do PNE – Lei nº 13.005/14

Metas do PNE - Lei nº 13.005/14	
Metas estruturantes para a garantia do direito à educação básica com qualidade , isto é, que dizem respeito ao acesso, à universalização da alfabetização e à ampliação da escolaridade e das oportunidades educacionais.	Metas 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10 e 11
Metas que dizem respeito especificamente à superação das desigualdades e à valorização da diversidade , caminhos imprescindíveis para a equidade.	Metas 4 e 8
Metas relativas à qualidade e ampliação do acesso à educação superior e a pós-graduação .	Metas 12, 13 e 14
Metas de valorização dos profissionais da educação , consideradas estratégicas para que as metas anteriores sejam atingidas.	Metas 15, 16, 17 e 18
Meta para a efetivação da gestão democrática .	Meta 19
Meta de ampliação de investimentos .	Meta 20
Nota: (1) Dados constantes nas <i>Perguntas frequentes</i> : quais são as metas do PNE?	

Fonte: Brasil/Ministério da Educação.

O bloco de metas que trata da valorização dos profissionais da educação, metas consideradas estratégicas para que as demais sejam atingidas, compõem-se, primeiramente, pela Meta 15, que estabelece:

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

A formação acadêmica do professor é um importante requisito para a sua qualificação no exercício do magistério, "na perspectiva de reunir habilidades e competências para promover uma educação de qualidade, socialmente referenciada" (Brasil, 2011a, p. 88). É comum no Brasil, muitas vezes, devido à escassez de licenciados em determinadas áreas, que professores de determinadas disciplinas não possuam formação específica na área que atuam. De acordo

com os dados divulgados pelo Educacenso²⁷ 2007, cerca de 600 mil professores não possuem graduação ou atuam em áreas diferentes das licenciaturas em que se formaram²⁸.

Para acompanhamento da meta 15 serão utilizadas informações coletadas anualmente por meio do Censo Escolar, que coleta dados individualizados dos professores, tais como a formação e a (s) disciplina (s) de atuação. Por intermédio dessa coleta, é possível verificar, desde 2007, o quantitativo de docentes com formação superior (BRASIL, 2011a).

O quadro a seguir apresenta o percentual de professores da educação básica por nível de escolaridade no Brasil entre os anos de 2007 e 2009:

Quadro 7 – Professores da educação básica por nível de escolaridade no Brasil – 2007 a 2009

Ano	Unidade Da Federação	Professor da educação básica							
		Total	Escolaridade					Superior	Percentual de docentes com ensino superior completo
			Fundamental	Ensino Médio					
				Médio Total	Normal/Magistério	Ensino Médio			
2009	Brasil	1.977.978	12.480	624.320	484.346	139.974	1.341.178	68%	
2008	Brasil	1.988.161	14.039	640.460	510.824	129.636	1.333.662	67%	
2007	Brasil	1.882.961	15.982	578.291	474.950	103.341	1.288.688	68%	

Nota: (1) Dados organizados pela autora com base nas informações fornecidas pelo INEP constantes em *O PNE 2011-2020: metas e estratégias*.

Fonte: Brasil/Inep.

Nota-se que, apesar dos esforços realizados por todos os entes da federação no sentido de contemplar essa meta, apenas se permitiu manter estável o percentual de docentes com formação superior. Para romper com a linha de tendência atual, que pode ser observada nos anos de 2007, 2008 e 2009, o MEC e as Secretarias Estaduais e Municipais de Educação, deverão investir em ações de formação inicial complementar, pois o objetivo dessa meta é elevar o percentual atual de 68% dos docentes com ensino superior para 100% (BRASIL, 2011a).

²⁷ O Educacenso é uma radiografia detalhada do sistema educacional brasileiro. A ferramenta permite obter dados individualizados de cada estudante, professor, turma e escola do país, tanto das redes públicas (federal, estaduais e municipais) quanto da rede privada. Todo o levantamento é feito pela internet e a partir dos dados coletados, é calculado o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) e planejada a distribuição de recursos para alimentação, transporte escolar e livros didáticos, entre outros (BRASIL/MEC).

²⁸ MEC/Plano Nacional de Formação dos Professores da Educação Básica.

Dados do Observatório do PNE (2013) indicam que no ano de 2013 a porcentagem dos professores da educação básica com curso superior atingiu os 74,8%. Isso significa que um quarto dos professores lecionavam sem ter formação em nível superior²⁹.

Quanto à especificidade dessa formação ser obtida em curso de licenciatura na área que o professor atua, a porcentagem de professores dos anos finais do Ensino Fundamental com licenciatura na área que atuam atingiu os 32,8% e a dos professores do Ensino Médio com licenciatura na área em que atuam atingiu os 48,3%, no ano de 2013³⁰.

Para assegurar que todos os professores da educação básica tenham formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que lecionam, as seguintes estratégias deverão ser realizadas:

²⁹ O critério adotado pelo Observatório do PNE e replicado para os anos anteriores, atualizando a série histórica, considera como professores os indivíduos que estavam em efetiva regência da classe em 25/05/2012. Não inclui os professores de turmas de atividade complementar e de atendimento educacional especializado. O indicador é calculado com base na função docente (ou cargos), portanto, um professor poderá ser contabilizado mais de uma vez no total se tiver mais de um cargo de professor. Para cada função docente, verifica-se se o professor tem educação superior e, no cálculo das desagregações, se ele tem ou não licenciatura. O percentual é calculado em relação ao total de funções docentes. A partir de 2013, o Inep passou a utilizar uma nova metodologia na divulgação dos dados consolidados de docentes com formação superior. Além de ter a escolaridade declarada como superior, é também necessário que a situação de um de seus cursos superior seja concluído (OBSERVATÓRIO DO PNE).

³⁰ Para a construção do indicador foram considerados os professores de matemática, língua portuguesa, história, geografia, ciências, filosofia, educação física, artes ou língua estrangeira. Professores são os indivíduos que estavam em efetiva regência da classe em 25/05/2012. Não inclui os professores de turmas de atividade complementar e de atendimento educacional especializado. Considera-se professores com formação na disciplina em que atua aqueles cuja formação superior é em licenciatura na mesma matéria da disciplina. Para professores de artes, considera-se formado na disciplina em que atua aqueles que são formados nas licenciaturas de Educação Artística, Artes Visuais, Dança, Música ou Teatro. Para professores de Ciências, considera-se formado na disciplina em que atua os professores formados em Ciências Naturais, Ciências Biológicas, Física ou Química (OBSERVATÓRIO DO PNE).

15.1) atuar, conjuntamente, com base em plano estratégico que apresente diagnóstico das necessidades de formação de profissionais da educação e da capacidade de atendimento, por parte de instituições públicas e comunitárias de educação superior existentes nos Estados, Distrito Federal e Municípios, e defina obrigações recíprocas entre os partícipes;

15.2) consolidar o financiamento estudantil a estudantes matriculados em cursos de licenciatura com avaliação positiva pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES, na forma da Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, inclusive a amortização do saldo devedor pela docência efetiva na rede pública de educação básica;

15.3) ampliar programa permanente de iniciação à docência a estudantes matriculados em cursos de licenciatura, a fim de aprimorar a formação de profissionais para atuar no magistério da educação básica;

15.4) consolidar e ampliar plataforma eletrônica para organizar a oferta e as matrículas em cursos de formação inicial e continuada de profissionais da educação, bem como para divulgar e atualizar seus currículos eletrônicos;

15.5) implementar programas específicos para formação de profissionais da educação para as escolas do campo e de comunidades indígenas e quilombolas e para a educação especial;

15.6) promover a reforma curricular dos cursos de licenciatura e estimular a renovação pedagógica, de forma a assegurar o foco no aprendizado do (a) aluno (a), dividindo a carga horária em formação geral, formação na área do saber e didática específica e incorporando as modernas tecnologias de informação e comunicação, em articulação com a base nacional comum dos currículos da educação básica, de que tratam as estratégias 2.1, 2.2, 3.2 e 3.3 deste PNE;

15.7) garantir, por meio das funções de avaliação, regulação e supervisão da educação superior, a plena implementação das respectivas diretrizes curriculares;

15.8) valorizar as práticas de ensino e os estágios nos cursos de formação de nível médio e superior dos profissionais da educação, visando ao trabalho sistemático de articulação entre a formação acadêmica e as demandas da educação básica;

15.9) implementar cursos e programas especiais para assegurar formação específica na educação superior, nas respectivas áreas de atuação, aos docentes com formação de nível médio na modalidade normal, não licenciados ou licenciados em área diversa da de atuação docente, em efetivo exercício;

15.10) fomentar a oferta de cursos técnicos de nível médio e tecnológicos de nível superior destinados à formação, nas respectivas áreas de atuação, dos (as) profissionais da educação de outros segmentos que não os do magistério;

15.11) implantar, no prazo de 1 (um) ano de vigência desta Lei, política nacional de formação continuada para os (as) profissionais da educação de outros segmentos que não os do magistério, construída em regime de colaboração entre os entes federados;

15.12) instituir programa de concessão de bolsas de estudos para que os professores de idiomas das escolas públicas de educação básica realizem estudos de imersão e aperfeiçoamento nos países que tenham como idioma nativo as línguas que lecionem;

15.13) desenvolver modelos de formação docente para a educação profissional que valorizem a experiência prática, por meio da oferta, nas redes federal e estaduais de educação profissional, de cursos voltados à complementação e certificação didático-pedagógica de profissionais experientes (BRASIL, 2014b).

Alguns programas de governo que visam o atendimento dessa meta são: Fundo de Financiamento Estudantil (FIES); Plano Nacional de formação de Professores (Parfor); Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (Pibid); Programa de Apoio à Formação Superior em Licenciatura em Educação no Campo (Procampo); Programa de Consolidação das Licenciaturas (Prodocência); Programa de Apoio à Formação Superior e Licenciaturas Interculturais – Educação Indígena (PROLIND); Rede Nacional de Formação

Continuada de Professores e Rede de Educação para a Diversidade (Universidade Aberta do Brasil – UAB)³¹.

Quanto à progressão funcional, baseada na titulação ou habilitação e na avaliação do desempenho, da qual trata o inciso IV, do Art. 67 da Lei nº 9.394/96, e, também, uma das metas do PNE, a Meta 16 do Plano pretende:

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

Para assegurar uma educação de qualidade e o atendimento pleno ao direito à educação de cada estudante, é fundamental que o profissional responsável pela promoção da aprendizagem possua uma formação adequada. Além da formação em nível superior em sua área de atuação, é importante que os professores aprofundem os seus conhecimentos por meio de cursos de pós-graduação. Pois, ao passar por esses cursos (sejam eles *stricto sensu* ou *lato sensu*), “os professores são expostos a metodologias científicas, aprofundam seus conhecimentos, ampliam seu olhar com relação à sala de aula e, conseqüentemente, tem maior propensão a estimular o raciocínio científico em seus alunos” (BRASIL, 2011a, p. 93).

O Novo Censo Escolar do INEP, para acompanhar a Meta 16, passou a coletar os dados de forma individualizada de cada um dos professores da educação básica, com informações detalhadas acerca de sua escolaridade. Dessa forma, é possível saber a porcentagem de professores que cursou pós-graduação ao longo dos anos. O próximo quadro retrata o *status* atual do número de professores com pós-graduação:

Quadro 8 – Professores da educação básica com pós-graduação – 2009

Ano	Professores da educação básica							
	Total	Escolaridade					Pós-graduados	Percentual de docentes pós-graduados
		Fundamental	Ensino Médio	Superior	Percentual de docentes com ensino superior completo			
2009	1.977.98	12.480	624.320	1.341.178	68%	484.605	24,50%	

Nota: (1) Dados organizados pela autora com base nas informações fornecidas pelo INEP constantes em *O PNE 2011-2020: metas e estratégias*.

Fonte: Brasil/Inep.

³¹ Fonte: OBSERVATÓRIO DO PNE. Meta 15: Painel da meta. *Programas de governo*.

De acordo com os dados do Censo Escolar de 2009, dos quase 2 milhões de professores atuantes na educação básica, 68% possuem curso superior completo e desses, aproximadamente 36% possuem algum tipo de pós-graduação. Considerando o total de docentes que atuam nas escolas públicas o percentual de professores com pós-graduação é de 24,5% (BRASIL, 2011).

Dados do Observatório do PNE (2013) demonstram que no ano de 2014, a porcentagem dos professores da educação básica com pós-graduação atingiu 31,1%³².

A Meta 16 também destaca a importância da formação continuada para os professores, a qual deve ser realizada por meio de cursos de atualização ou aperfeiçoamento durante o horário de serviço, pois permite que o professor se atualize e esteja permanentemente fazendo o processo de ligação entre a teoria e a prática o que é fundamental para um bom desempenho em sala de aula. Para o seu acompanhamento, é utilizado o Plano Estratégico de Formação continuada de cada estado, coordenado pelo Fórum Estadual Permanente de Apoio à formação Docente, do Censo Escolar e de questionários presentes na Prova Brasil, como o questionário do diretor, no qual existe informação sobre a oferta da formação continuada e a frequência dos cursos ofertados. No ano de 2007, o total de diretores que responderam ter ofertado algum tipo de capacitação/formação chegou aos 61%, e ao responder sobre a frequência, cerca de $\frac{3}{4}$ responderam que mais da metade dos professores participaram dessas atividades. Tal resultado demonstra o interesse dos professores em obter a formação continuada quando essa é disponibilizada (BRASIL, 2011a).

Assim, para elevar o percentual atual dos docentes com pós-graduação em sua área para os 50%, deverão ser realizadas as seguintes estratégias:

³² Professores são contados uma única vez em cada rede (federal, estadual, municipal e privada), porém podem atuar em mais de uma rede. Por este motivo a soma das desagregações não equivale à soma do total do indicador. Por exemplo, se um mesmo professor trabalhar na rede federal e na rede estadual (e tiver pós-graduação), ele será contado nas duas redes, no entanto, no total do indicador (que considera a rede total) ele será contado uma única vez. O mesmo acontece para etapa de ensino e tipo de pós-graduação. Professores são os indivíduos que estavam em efetiva regência da classe em 25/05/2012. Não inclui os professores de turmas de atividade complementar e de atendimento educacional especializado (OBSERVATÓRIO DO PNE).

- 16.1) realizar, em regime de colaboração, o planejamento estratégico para dimensionamento da demanda por formação continuada e fomentar a respectiva oferta por parte das instituições públicas de educação superior, de forma orgânica e articulada às políticas de formação dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- 16.2) consolidar política nacional de formação de professores e professoras da educação básica, definindo diretrizes nacionais, áreas prioritárias, instituições formadoras e processos de certificação das atividades formativas;
- 16.3) expandir programa de composição de acervo de obras didáticas, paradidáticas e de literatura e de dicionários, e programa específico de acesso a bens culturais, incluindo obras e materiais produzidos em Libras e em Braille, sem prejuízo de outros, a serem disponibilizados para os professores e as professoras da rede pública de educação básica, favorecendo a construção do conhecimento e a valorização da cultura da investigação;
- 16.4) ampliar e consolidar portal eletrônico para subsidiar a atuação dos professores e das professoras da educação básica, disponibilizando gratuitamente materiais didáticos e pedagógicos suplementares, inclusive aqueles com formato acessível;
- 16.5) ampliar a oferta de bolsas de estudo para pós-graduação dos professores e das professoras e demais profissionais da educação básica;
- 16.6) fortalecer a formação dos professores e das professoras das escolas públicas de educação básica, por meio da implementação das ações do Plano Nacional do Livro e Leitura e da instituição de programa nacional de disponibilização de recursos para acesso a bens culturais pelo magistério público (BRASIL, 2014b).

Alguns programas e ações de governo que visam o atendimento dessa meta são: Avaliação Trienal 2013 – Capes; Banco Internacional de Objetos Educacionais; Capes – Uma síntese sobre Programas de Formação de Professores da Educação Básica; Coleção Explorando o Ensino; Decreto nº 6.755, de 29 de janeiro de 2009 – Institui a Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica; DVD Escola; Gestar II – Programa Gestão da Aprendizagem Escolar; Guia de Tecnologia; Plano Nacional do Livro e Leitura; Portal do Professor; Pró-Letramento; Programa Nacional Biblioteca da Escola; ProInfo Integrado e TV Escola³³.

A Meta 17, do PNE, vem ao encontro do previsto tanto na CF/88, como na Lei nº 9.394/96, e posteriormente, regulamentada pela Lei 11.738/08, que se refere ao estabelecimento de um PSPN do magistério público como forma de valorizar os profissionais da educação. A expectativa é que, até o ano de 2024, os salários dos professores da educação básica pública estejam equiparados aos salários dos outros profissionais de escolaridade equivalente. A Meta 17 pretende “valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE” (BRASIL, 2014b).

A meta é bastante otimista, uma vez que, muitos estados e municípios ainda não cumprem a lei, não conseguindo nem mesmo atingir os valores iniciais estabelecidos para a carreira. A situação de desigualdade salarial acompanhada da desvalorização social à qual o

³³ Observatório do PNE. *Meta 16: Programas de governo.*

magistério vem sendo submetido, somente demonstra o longo caminho para que se possa atingir a equiparação salarial ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente.

O MEC anunciou um reajuste de 13,01% para o ano de 2015. Essa correção reflete a variação ocorrida no valor mínimo por aluno definido nacionalmente pelo Fundeb de 2014, em relação ao valor estabelecido em 2013. Com isso, o vencimento inicial da categoria passaria de R\$ 1.697,39 para R\$ 1.917,78 em todo o país, a partir de 1º de janeiro. Esse reajuste corresponde praticamente ao dobro do valor vigente em 2009, quando a Lei nº 11.738/08 passou a vigorar (BRASIL, 2015).

O valor do piso é calculado com base na comparação da previsão anual aluno-ano dos dois últimos exercícios. Ou seja, o valor aluno-ano é o valor mínimo estabelecido para o repasse do Fundeb, que envolveu recursos provenientes da arrecadação de estados, municípios e, também, da União (em caso de necessidade de complementação financeira) para cada matrícula de aluno na educação básica por ano (UNDIME, 2015).

Para se calcular esse valor-aluno-ano:

cabe ao Ministério da Educação apurar o quantitativo de matrículas que será a base para a distribuição dos recursos (o que é feito pelo Censo Escolar da Educação Básica); e com o Tesouro Nacional fica a responsabilidade de estimar as receitas da União e dos Estados que compõem o fundo; além de definir o índice de reajuste. Assim, foi dividido o valor aluno vigente em 2014 (e relativo a 2013) de R\$ 2.285,57, pelo valor que vigorou em 2013 (referente a 2012), de R\$ 2.022,51, para se chegar à variação percentual de 13,01% que constitui o índice de atualização do piso salarial dos professores em 2015 (UNDIME, 2015).

Um dos parâmetros mais aceitos e que permite analisar a situação da remuneração dos professores (e adotado pelo PNE), é a comparação com outros profissionais com o mesmo nível de escolaridade. O quadro a seguir demonstra o rendimento médio dos professores da educação básica e de profissionais de outras áreas com curso superior (setores público e privado):

Quadro 9 – Rendimento médio dos professores da educação básica e de profissionais de outras áreas com curso superior – Setores público e privado – Brasil 2002 - 2012

Ano	Professores da educação básica	Profissionais na área de Exatas	Profissionais na área de Humanas	Profissionais na área da Saúde	Média de rendimento dos profissionais com curso superior
2002	1.709,00	5.787,30	4.308,10	4.716,20	3.910,30
2003	1.500,10	5.134,00	3.936,40	4.319,30	3.482,20
2004	1.487,60	4.868,60	3.773,30	4.302,30	3.390,30
2005	1.532,80	5.331,70	3.683,40	4.382,70	3.438,00
2006	1.633,00	5.146,10	3.998,10	4.446,40	3.570,70
2007	1.670,60	5.560,90	4.077,60	4.480,00	3.541,40
2008	1.675,50	5.474,00	3.738,60	4.546,90	3.425,10
2009	1.663,90	5.464,50	3.990,80	4.190,80	3.406,20
2011	1.804,90	5.711,30	3.948,30	4.566,70	3.530,30
2012	1.874,50	5.775,70	4.077,40	4.517,80	3.623,50

Nota: (1) Dados elaborados com base no IBGE e Pnad - *Anuário Brasileiro de Educação Básica 2014*.

Fonte: Todos pela educação.

Os dados demonstram que a remuneração média de um docente da educação básica no Brasil corresponde a 50% da média salarial dos trabalhadores com a mesma formação, situada na faixa de R\$ 3,6 mil reais mensais³⁴. Para o Anuário Brasileiro de Educação Básica (2014), se a remuneração salarial for um fator determinante para a escolha da carreira, é previsível que tornar-se professor não seja a opção de escolha de muitos jovens. Destaca-se ainda sobre o assunto que:

A defasagem na remuneração dos profissionais da educação tem sido indicada como um dos resultados de um passado de não valorização desses profissionais, além de ser apontada como um dos principais motivos de declínio do número de universitários em cursos de formação de professores. A queda do número de pessoas interessadas pela formação para o magistério na educação básica, assim como sua evasão, põe em risco a meta de universalização e ampliação da obrigatoriedade da educação básica, além de ser contrária às necessidades de educação da população brasileira (BRASIL, 2014a, p. 53).

Para o Observatório do PNE (2013):

³⁴ O melhor comparativo entre rendimento médio dos professores de educação básica em relação ao rendimento médio dos demais profissionais com mesma escolaridade. Cabe aqui salientar uma parte dos números percentuais das metas 15, 16, 17 e 18 do Observatório do PNE, baseiam-se em dados contidos no Anuário Brasileiro de Educação Básica 2013, elaborado por Todos pela Educação, utilizando da base de dados do MEC/Inep/DEED/Censo Escolar.

Professores devem ser tratados e valorizados como profissionais e não como abnegados que trabalham apenas por vocação. A diferença salarial entre professores e demais profissionais com mesmo nível de instrução é inaceitável. Enquanto salário e carreira não forem atraentes, o número de jovens dispostos a seguir a carreira do magistério continuará sendo baixo. Elevar os salários do magistério é opção mais política do que técnica. Implica em mudar prioridades e passar a enxergar a Educação como a principal fonte sustentável de desenvolvimento econômico e social de um país³⁵.

Dessa forma, a implantação dessa meta, apesar de não resolver por si as décadas de problemas relacionados à valorização dos profissionais do magistério, concorre no sentido de tornar a carreira de professor mais atrativa do ponto de vista salarial (BRASIL, 2014a).

A meta 17 estabelece as seguintes estratégias sobre a equiparação de rendimentos:

17.1) constituir, por iniciativa do Ministério da Educação, até o final do primeiro ano de vigência deste PNE, fórum permanente, com representação da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e dos trabalhadores da educação, para acompanhamento da atualização progressiva do valor do piso salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica;

17.2) constituir como tarefa do fórum permanente o acompanhamento da evolução salarial por meio de indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, periodicamente divulgados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE; 1

17.3) implementar, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, planos de Carreira para os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, observados os critérios estabelecidos na Lei no 11.738, de 16 de julho de 2008, com implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar;

17.4) ampliar a assistência financeira específica da União aos entes federados para implementação de políticas de valorização dos (as) profissionais do magistério, em particular o piso salarial nacional profissional (BRASIL, 2014b).

Em relação à Meta 17, deve-se observar a estratégia 17.3, que além de implementar nos planos de carreira do magistério os critérios estabelecidos pela Lei nº 11.738/08, estabelece que deva, também, ocorrer a implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar. De acordo com dados de 2013, no Brasil, 75,3% dos professores da rede pública (municipal, estadual e federal) trabalham em apenas um estabelecimento de ensino, esse percentual tem se mantido elevado, porém estável nos últimos anos³⁶. De acordo com o Observatório do PNE (2013), a valorização do professor também passa pela garantia de se oferecer boas condições para exercer o seu trabalho³⁷ e "entende-se que ao se dedicar a um

³⁵ Observatório do PNE. Meta 17: Valorização do professor. *Painel da Meta: Contexto*.

³⁶ Observatório do PNE. Meta 17: Valorização do professor. *Painel da estratégia: plano de carreira*.

³⁷ A questão das condições de trabalho docente irá ser melhor abordada no subcapítulo 1.4 Trabalho Docente: aspectos referentes a valorização profissional do magistério, deste trabalho.

único estabelecimento, o professor entenderá mais profundamente seus problemas e potenciais, criando vínculos com o ambiente"³⁸.

Apesar do tema não ser novo, e que, em muitos casos, os prazos de execução já terem sido postergados várias vezes, fica estabelecido pela Meta número 18 do PNE:

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

Não havendo razão, de que o tempo para o cumprimento dessa meta, não seja superior ao período de dois anos, suas diretrizes e estratégias consistem em:

18.1) estruturar as redes públicas de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PNE, 90% (noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares a que se encontrem vinculados;

18.2) implantar, nas redes públicas de educação básica e superior, acompanhamento dos profissionais iniciantes, supervisionados por equipe de profissionais experientes, a fim de fundamentar, com base em avaliação documentada, a decisão pela efetivação após o estágio probatório e oferecer, durante esse período, curso de aprofundamento de estudos na área de atuação do (a) professor (a), com destaque para os conteúdos a serem ensinados e as metodologias de ensino de cada disciplina;

18.3) realizar, por iniciativa do Ministério da Educação, a cada 2 (dois) anos a partir do segundo ano de vigência deste PNE, prova nacional para subsidiar os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, mediante adesão, na realização de concursos públicos de admissão de profissionais do magistério da educação básica pública;

18.4) prever, nos planos de Carreira dos profissionais da educação dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, licenças remuneradas e incentivos para qualificação profissional, inclusive em nível de pós-graduação *stricto sensu*;

18.5) realizar anualmente, a partir do segundo ano de vigência deste PNE, por iniciativa do Ministério da Educação, em regime de colaboração, o censo dos (as) profissionais da educação básica de outros segmentos que não os do magistério;

18.6) considerar as especificidades socioculturais das escolas do campo e das comunidades indígenas e quilombolas no provimento de cargos efetivos para essas escolas;

18.7) priorizar o repasse de transferências federais voluntárias, na área de educação, para os Estados, o Distrito Federal e os Municípios que tenham aprovado lei específica estabelecendo planos de Carreira para os (as) profissionais da educação;

18.8) estimular a existência de comissões permanentes de profissionais da educação de todos os sistemas de ensino, em todas as instâncias da Federação, para subsidiar os órgãos competentes na elaboração, reestruturação e implementação dos planos de Carreira (BRASIL, 2014b).

³⁸ Observatório do PNE. Meta 17: Valorização do professor. *Painel da estratégia: plano de carreira: contexto.*

Conforme o MEC:

Inúmeros estudos têm, ao longo das últimas duas décadas – apenas para situar o espaço pós LDB/96, enfatizado a relação intrínseca entre qualidade da educação e valorização profissional, aí incluído um conjunto de condições: salário, carreira, formação e condições de trabalho que reforçam a existência de planos de carreira para os profissionais da educação pública brasileira (BRASIL, 2011a, p. 112).

No entanto, todas as tentativas para garantir que os Planos de Carreira se consolidem nos termos das normatizações em vigor, não foram suficientes, principalmente, quanto “a elaboração ou adequação de seus Planos de Carreira e Remuneração até 31/12/2009” (*Resolução CNE/CEB nº 2/09* e *Lei nº 11.738/08*). É preocupante de que 57% dos municípios afirmam não possuir planos de carreira implementados, seja porque os planos estão em fase de construção ou tramitação legislativa, ou porque a carreira não é específica, ou simplesmente pelo fato de não existirem iniciativas nesse sentido (BRASIL, 2011a).

O plano de carreira do magistério não deve conter dispositivos com matéria estatutária, a não ser quando:

características próprias dessa atividade profissional exigirem tratamento específico de certos conteúdos de estatuto, tais como férias, cedência ou cessão, substituições temporárias, gratificações especiais, licença para qualificação profissional, limite de carga horária para o acúmulo de cargos e, quando diferente dos demais servidores, adicional de tempo de serviço (DUTRA JUNIOR et al., 2000, p. 35).

Porém, nem sempre existe uma linha divisória nítida entre conteúdos de estatuto e de plano de carreira. O plano de carreira do magistério:

não deve conter dispositivos com matéria estatutária, a não ser quando características próprias dessa atividade profissional exigirem tratamento específico de certos conteúdos, tais como férias, cedência ou cessão, substituições temporárias, gratificações especiais, licença para qualificação profissional, limite de carga horária para o acúmulo de cargos e, quando diferente dos demais servidores, adicional de tempo de serviço (DUTRA JUNIOR et al., 2000, p. 35).

Dutra Junior et al. (2000, p. 34) define estatuto como um “conjunto de normas que regulam a relação funcional dos servidores com a administração pública, e dispõe, por exemplo, sobre investidura, exercício, direitos, vantagens, deveres e responsabilidades”. E o plano de carreira consiste “no conjunto de normas que definem e regulam as condições e o processo de movimentação dos integrantes em uma determinada carreira, e estabelece a progressão funcional e a correspondente evolução por remuneração” (DUTRA JUNIOR et al., 2000, p. 34). Já a carreira propriamente dita, constitui-se na organização dos cargos de uma determinada

atividade profissional, nesse caso, o cargo do magistério, em posições escalonadas em linha ascendente, onde o profissional a partir de certos critérios, geralmente consegue atingir melhores rendimentos (DUTRA JUNIOR et al., 2000).

De acordo com o livro *Plano de carreira e remuneração do Magistério Público (2000)*, plano de carreira refere-se ao conjunto de normas que define a condição de progressão da carreira:

O plano de carreira é instrumento da administração de recursos humanos voltado essencialmente para a profissionalização. Nessa condição, considera de forma especial algumas variáveis essenciais a sua finalidade, quais sejam, o desempenho do servidor no exercício de suas atribuições, os programas de desenvolvimento de recursos humanos, a estrutura de classes e o sistema de remuneração (DUTRA JUNIOR et al., 2000, p. 204).

Para a elaboração da referida obra, foram estudadas 21 leis estaduais anteriores ao ano de 1996, sendo: 15 delas intituladas estatuto do magistério (embora o texto legal também compreenda matéria correspondente ao plano de carreira); cinco (5) leis são relativas somente ao plano de carreira e; uma (1) lei dispõe sobre estatuto e plano de carreira concomitantemente (legislação do Estado do Rio Grande do Sul, 1974) (DUTRA JUNIOR et al., 2000).

Do ponto de vista jurídico, existe a possibilidade de inúmeras situações: 1) uma única lei que disponha ao mesmo tempo sobre estatuto e carreira do magistério; 2) duas leis específicas que abordem, respectivamente, sobre estatuto e plano de carreira; 3) uma lei que verse sobre o estatuto do conjunto de servidores, incluindo os professores e, outra que disponha exclusivamente sobre a carreira do magistério (DUTRA JUNIOR et al., 2000, p. 35).

O próximo quadro apresenta um levantamento das legislações estaduais realizado para averiguar a existência de planos de carreira e o ano de publicação (considerando os 26 Estados e o Distrito Federal):

Quadro 10 – Planos de carreira e remuneração dos estados brasileiros conforme o ano de publicação da Lei

Sigla	Legislação	Sigla	Legislação	Sigla	Legislação
RS	LEI 6672/74	AL	LEI 197/00	MG	LEI 15.239/04
RJ	LEI 1.614/90	SE	LC 61/01	AM	LC 949/05
SC	LEI 1.139/92	RO	LC 250/01	PI	LC 71/06
MA	LEI 6.119/94	GO	LEI 13.990/01	RN	322/06
MT	LC 50/98	BA	LEI 8.261/02	RR	LEI 609/07
ES	LEI 5.580/98	PR	LC 101/03	SP	LC 836/07
PE	LEI 11.559/98	PB	LEI 7.419/03	CE	LEI 12.066/08
AC	LC 067/99	AP	LEI 2.871/04	TO	LEI 2.300/10
MS	LC 87/00	DF	LEI 3.318/04	PA	LEI 7.442/10

Fonte: Brasil/MEC. O PNE 2011-2020: metas e estratégias.

Percebe-se que apenas quatro legislações são anteriores a Lei nº 9.394/96, com destaque para o Estado do Rio Grande do Sul (cujas legislações data de 1974), dez são anteriores a Lei nº 10.172/01 (PNE) e, treze foram elaborados entre os anos de 2001 e 2010, dos quais apenas dois foram publicados posteriormente à *Resolução CNE/CEB nº 2/09* (que fixa Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública). Para os municípios, o acompanhamento tem sido realizado por meio dos Planos de Ações Articuladas (PAR), construídos pelos municípios em articulação ao MEC, uma vez que, um dos itens a serem assinalados refere-se à existência dos planos de carreira. Dos 5.532 municípios que elaboraram o PAR, 43% declararam possuir implementado o plano de carreira (BRASIL, 2011a).

Nesses casos, os municípios assinalaram que seus planos “estabelecem regras claras de ingresso na carreira (por concurso público), avaliação de desempenho e critérios de avaliação funcional através de trajetória de formação (inicial e continuada) e tempo de serviço, além de prever composição da jornada de trabalho com horas-aula-atividade” (BRASIL, 2011a).

1.4 Trabalho Docente: aspectos referentes a valorização profissional do magistério

Observa-se, tanto na Lei nº 11.738/08 quanto na Lei nº 13.005/14 (Metas 15, 16, 17 e 18), legislações atuais que envolvem o magistério, uma predominância no discurso da carreira, jornada de trabalho e da remuneração como forma de valorização profissional. Porém, para que o estímulo ao trabalho em sala de aula e a melhoria da qualidade de ensino previstos na Lei nº 9.424/96, outros aspectos referentes a valorização profissional devem ser considerados. A Lei nº 9.394/96, contempla no Art. 67, inciso VI, (além do plano de carreira com ingresso exclusivamente por concurso público previsto pela CF/88), “condições adequadas de trabalho”, como aspecto de valorização dos profissionais da educação.

No *Parecer CNE/CEB nº 18/12* a relatora Maria Izabel Fernando Noronha aponta que:

A educação no setor público, diferentemente de outras áreas da atividade humana, não produz mercadorias – forma pessoas. Ela tem no ser humano seu ponto de partida e seu ponto de chegada, pois embora o processo educativo seja mediado por meios materiais, como as estruturas das escolas, equipamentos, materiais pedagógicos e outros, é na relação humana que ele se realiza. Por isso, para além de qualquer outra melhoria estrutural, embora importante, o foco das ações para aprimorar o processo educativo deve estar no desenvolvimento de políticas que valorizem o trabalho do professor e signifiquem melhor aprendizagem para os estudantes (BRASIL, 2012d).

Segundo Maria Izabel Fernando Noronha, é difícil imaginar como “um professor possa estar motivado para desenvolver um trabalho de qualidade se sua opinião sequer é considerada nas decisões que se tomam na escola e na gestão do sistema de ensino”, como pode o professor “dedicar-se de forma plena ao seu trabalho se recebe salários aviltantes, em que pesem os avanços já conquistados”, com “as condições de trabalho extremamente deficientes na imensa maioria das escolas públicas de todo o país” e com as “salas superlotadas, violência dentro das próprias escolas, autoritarismo, escolas mal planejadas e mal construídas” e com “jornadas de trabalho estafantes” (BRASIL, 2012d, p. 13).

Ao se questionar então sobre o que significa, então, valorizar o professor? A relatora responde:

Em primeiro lugar, estabelecer com ele uma relação de respeito a suas necessidades como profissional e como cidadão, sempre tendo em perspectiva a qualidade do ensino. Isto passa pela sua formação inicial, com qualidade; formação continuada no local de trabalho como política estruturante de Estado para a formação permanente do professor; carreira justa e atraente; salários e condições dignos; condições de trabalho; participação efetiva na gestão do projeto político-pedagógico de sua unidade escolar e na definição das políticas educacionais (BRASIL, 2012d).

A relatora ainda destaca no *Parecer CEB/CNE nº 18/12* como fator necessário para assegurar a qualidade do ensino a necessidade da garantia de condições de trabalho. De um lado, salários dignos e compatíveis com a importância de sua função social e de sua formação, de modo que o professor possa se dedicar com tranquilidade e segurança ao seu trabalho, “sem necessidade de desdobrar-se em muitas classes e escolas, com excessivo número de estudantes, ou até mesmo acumular outras atividades, o que evidentemente prejudica a qualidade de seu trabalho” (BRASIL, 2012d, p. 12). Por outro lado, “devem ser garantidas estrutura física e condições ambientais satisfatórias nas escolas, equipamentos, materiais pedagógicos, organização dos tempos e espaços escolares e a correta composição de sua jornada de trabalho” de modo a não o sobrecarregar com excessivo trabalho em sala de aula, diretamente com os

estudantes. “Isso resultará em profissionais mais motivados e mais preparados para ministrar aulas e participar de todo o processo educativo em sua unidade escolar e no sistema de ensino” (BRASIL, 2012d, p. 12).

O texto do *Parecer CEB/CNE nº 18/12* esclarece alguns pontos valiosos referentes ao que se entende por valorização profissional do magistério, uma vez que, o termo “condições adequadas de trabalho” já havia sido anteriormente descrito, mas não especificado, no Art. 67, da Lei nº 9.394/96. Como visto anteriormente a Lei nº 10.172/01 entendia como valorização profissional a formação inicial e continuada, a garantia das condições adequadas de trabalho, entre elas o tempo para estudo e preparação das aulas, salário digno e carreira de magistério. O *Documento-Referência*, elaborado pelo FNE e que serviria de base para a elaboração do novo PNE, no Eixo VI, trata da “Valorização dos Profissionais da Educação: formação, remuneração, carreira e condições de trabalho”.

Percebe-se que o PNE manteve em sua redação a valorização dos profissionais da educação entendidas, como formação inicial e continuada e a valorização nos aspectos que se referem ao plano de carreira, jornada de trabalho e remuneração, porém não menciona no texto as condições de trabalho, aspecto esse, citado anteriormente como elemento de valorização profissional. O próprio texto do *Documento-Referência* não explora o tema condições de trabalho de forma específica. Somente traz algo relacionado, no item 1.10 de sua lista de condições e estratégias, ao: “Estabelecer ações especificamente voltadas para a promoção, prevenção, atenção e atendimento à saúde e integridade física, mental e emocional dos profissionais da educação, como condição para a melhoria da qualidade educacional” (BRASIL, 2014c, p. 78).

Quanto à supressão das “condições de trabalho” deve-se considerar o texto acima citado do *Parecer CNE/CEB nº 18/12* sobre a importância da garantia de “estrutura física e condições ambientais satisfatórias nas escolas, equipamentos, materiais pedagógicos, organização dos tempos e espaços escolares” como condição de trabalho docente (BRASIL, 2012d).

Conforme Dalila Andrade Oliveira em entrevista ao editor da *Retratos da Escola* (2012):

O termo *condições de trabalho* envolve instalações físicas, materiais e insumos disponíveis, equipamentos e meios de realização das atividades, mas diz respeito também às relações de trabalho e de emprego. As formas de contratação, remuneração, carreira e estabilidade também têm efeitos sobre o bem-estar dos trabalhadores, ou seja, a exposição aos riscos de adoecimento e os níveis de segurança nos ambientes ocupacionais influenciam diretamente a vida dos sujeitos. Nos escritos de Marx, observa-se que o conceito de condições de trabalho está intimamente vinculado às condições de vida dos trabalhadores. Se consideramos que os profissionais da educação básica no Brasil apresentam nível salarial muito baixo, que, apesar da legislação, ainda persistem em muitos estados e municípios, com professores contratados por tempo determinado e sem perspectiva de carreira, os desafios são muitos para garantir um patamar mínimo de saúde e segurança no trabalho docente (RETRATOS DA ESCOLA, 2012, p. 302).

Quanto à estrutura física e às condições ambientais das escolas brasileiras, as pesquisas mostram dados preocupantes. Segundo pesquisa realizada pela Fundação Victor Civita em 2012, duas em cada dez escolas encontravam-se depredadas (entre os problemas encontrados estão portas e janelas quebradas, brinquedos malconservados e paredes e muros pichados). Conforme a diretora executiva Ângela Dannemann, esse número só não foi maior porque considerou instituições públicas e privadas, para ela “embora não estimado, o total de escolas mantidas pelo poder público em péssimo estado de conservação é muito superior”. Manter um ambiente escolar adequado não é tão simples quanto parece, pois quando se trata de instituições públicas, ainda é preciso vencer a burocracia³⁹.

Corroborando com essa situação alarmante a pesquisa “Uma escala para medir a infraestrutura escolar”, que incluiu dados de 194.932 escolas do Censo Escolar de 2011. De acordo com o levantamento, somente 0,6% das escolas brasileiras de educação básica têm infraestrutura próxima da ideal para o ensino, ou seja, possuem biblioteca, laboratório, informática, quadra esportiva, laboratório de ciências e demais dependências adequadas para atender os estudantes. Esse índice corresponde a menos de 1% das escolas brasileiras. Já 44% das instituições contam apenas com água encanada, sanitário, energia elétrica, esgoto e cozinha em sua infraestrutura⁴⁰.

Para Dalila Andrade Oliveira:

³⁹ SIMAS, A. *Estrutura precária afeta o ensino: escolas depredadas e com espaços desconfortáveis fazem com que o aluno se sinta desmotivado e até abandone os estudos*

⁴⁰ O nível infraestrutura avançada inclui os itens considerados mínimos pelo CAQi (UOL EDUCAÇÃO).

As circunstâncias em que os processos de trabalho são desenvolvidos não se constituem, na maioria das vezes, em objeto de debate e permanecem invisíveis para a gestão dos sistemas. O reconhecimento de determinadas circunstâncias como sendo condições de trabalho tem relação direta com o enfrentamento das forças sociais contraditórias que norteiam os processos produtivos, incluída a produção de serviços nas escolas. Condições de trabalho e condições salariais são denominações distintas, mas se referem a um único, dinâmico e contraditório processo. Nessa premissa, destacam-se as imbricações, nem sempre declaradas, tampouco investigadas, entre um polo e outro (OLIVEIRA, 2010, p. 3).

Portanto, como afirma Barbosa,

não se pode analisar os professores de forma independente de suas condições de trabalho, há que se discutir como se dá o trabalho docente no contexto político mais amplo, inclusive compreendendo o professor como trabalhador assalariado, membro da classe trabalhadora (BARBOSA, 2011, p. 36).

Além de tudo deve-se ainda considerar que o trabalho do professor é complexo e multifacetado devido a um conjunto de condições psicossociais existentes em seu trabalho⁴¹, tais como:

a excessiva demanda laboral (intensificação dos tempos de trabalho, exigências derivadas do trabalho com estudantes), a falta de apoio social para o trabalho docente (fundamentalmente de quadros de direção e autoridades), o sentido (possibilidade de vincular o trabalho docente com valores e objetivos não instrumentais em escolas públicas, em crise) e a gestão das relações da escola com entornos comunitários problemáticos (que muitas vezes implica em uma alta exposição ao risco de violência) (CHAVES & GARRIDO, 2010, p. 2).

Para Barbosa, pode-se afirmar que:

Não há como negar a complexidade da docência. Há que se reconhecer o grande número de fatores que interferem no trabalho docente para não cair no discurso corrente da culpabilização dos professores que, desconsiderando a complexidade do trabalho, afirmam que basta boa vontade e/ou boa formação para satisfatória atuação nas escolas (BARBOSA, 2011, p. 152).

Com base no exposto, pode-se afirmar que além das características do trabalho docente relacionado a aspectos subjetivos dos professores e sua intrínseca relação entre as condições de trabalho (carreira, jornada de trabalho e remuneração), as condições de estrutura física e condições ambientais satisfatórias nas escolas não podem ser desconsideradas como aspectos de condição de trabalho docente. Afinal, as condições de trabalho dos professores e alunos,

⁴¹ Hoje é possível definir as condições psicossociais do trabalho docente como aquelas relacionadas com a forma em que se organiza o processo de trabalho, assim como as relações laborais e de poder que se estabelecem nas instituições educativas entendidas como locais de trabalho.

principalmente no que se refere ao seu espaço de trabalho, a escola, pode ser considerada, também, como um indicador de qualidade na educação⁴².

De acordo com a obra *Indicadores de qualidade na Educação (2007)*:

Ambientes físicos escolares de qualidade são espaços educativos organizados, limpos, arejados, agradáveis, cuidados, com flores e árvores, móveis, equipamentos e materiais didáticos adequados à realidade da escola, com recursos que permitam a prestação de serviços de qualidade aos alunos, além de boas condições de trabalho aos professores, diretores, funcionários em geral (UNICEF, 2007, p. 51).

Na gestão do espaço escolar é preciso estar atento, ainda, para que: exista um bom aproveitamento dos recursos existentes (que podem ser insuficientes, mas com o cuidado de serem bem aproveitados); que haja uma organização que favoreça o convívio entre as pessoas e possibilite condições para o desenvolvimento das atividades de ensino e aprendizagem e; por fim, a qualidade dos recursos, no sentido deles responderem a necessidade do processo educativo e do envolvimento da comunidade, se estão bem organizados, cuidados e bonitos (UNICEF, 2007).

Nessa dimensão, ainda de acordo com tal proposta, os itens fundamentais para se avaliar o ambiente escolar são: 1) Suficiência: disponibilidade de material, espaço ou equipamento quando for necessário utilizá-los; 2) Qualidade: adequação do material à prática pedagógica (boas condições de uso, conservação, organização, entre outros); e 3) Bom aproveitamento: valorização e uso eficiente de tudo aquilo que se possui (UNICEF, 2007).

A CNTE associa a qualidade da educação, incondicionalmente, às políticas de financiamento (e de custo aluno qualidade)⁴³, de gestão democrática (nos sistemas e nas escolas), de currículo emancipador e de valorização profissional, “pautadas pelas dimensões de

⁴² Os Indicadores da Qualidade na Educação foram criados para ajudar a comunidade escolar na avaliação e na melhoria da qualidade da escola. Para tanto, foram identificados sete elementos fundamentais – denominados de dimensões – que devem ser considerados pela escola na reflexão sobre sua qualidade. Para avaliar essas dimensões, foram criados alguns sinalizadores de qualidade de importantes aspectos da realidade escolar: os indicadores. Os indicadores são sinais que revelam aspectos de uma determinada realidade e que podem qualificar algo. Este instrumento foi elaborado com base em elementos da qualidade da escola: as dimensões. São sete dimensões: ambiente educativo, prática pedagógica, avaliação, gestão escolar democrática, formação e condições de trabalho dos profissionais da escola, espaço físico escolar e, por fim, acesso, permanência e sucesso na escola. Ou seja, a qualidade da escola envolve essas dimensões, mas certamente deve haver outras (BRASIL, 2007).

⁴³ O Custo Aluno Qualidade Inicial (CAQi) é um conceito desenvolvido pela Campanha Nacional de Direito à Educação, articulada com inúmeras organizações, movimentos sociais, institutos de pesquisa, pais/mães e alunos/alunas, no intuito de assegurar a qualidade na educação básica pública brasileira. Ao definir critérios mínimos de qualidade, o financiamento necessário (calculado por aluno) perpassa por inúmeros insumos indispensáveis ao desenvolvimento dos processos de ensino aprendizagem (ou seja, quais bens e serviços são necessários para que se tenha uma boa educação), como por exemplo: professores, biblioteca, laboratório de ciências, informática, uma quadra de esportes, quantidade de alunos por turma, entre outros (PINTO, J. M. R.)

salário digno, carreira atraente, jornada com hora-atividade e condições de trabalho, com atenção especial à saúde dos/as educadores/as” (RETRATOS DA ESCOLA, 2012, p. 517).

Segundo a entidade:

Embora não haja um levantamento nacional sobre o número de afastamentos de professores e funcionários por motivos de doenças atinentes ao exercício da profissão, é cada vez mais corriqueira a reclamação dos gestores quanto à falta dos profissionais ao trabalho, que na esmagadora maioria dos casos se deve a motivos de doença (RETRATOS DA ESCOLA, 2012, p. 517).

A pesquisa *Trabalho Docente na Educação Básica no Brasil*, do Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (FaE/UFMG), coordenado pela professora Dalila Andrade Oliveira, e desenvolvido no ano de 2010 em sete estados brasileiros (Pará, Rio Grande do Norte, Goiás, Espírito Santo, Minas Gerais, Paraná e Santa Catarina), revelou que “55% dos profissionais do magistério se afastaram das salas de aula entre 2008 e 2009, sendo que 34% por período superior ao um mês” (RETRATOS DA ESCOLA, 2012, p. 517).

Corroborando dados de 1999, a pesquisa da FaE/UFMG, de 2010, forneceu as seguintes informações:

28% dos profissionais se afastaram do trabalho nos últimos 24 meses por meio de licença médica, em geral por questões físicas (coluna, cordas vocais, rouquidão, alergias a giz etc.); 14% se afastaram por motivos de depressão, ansiedade ou nervosismo e 13% por estresse; 12% foram readaptados em outras funções; 39% consideram os ruídos dentro da sala de aula muito elevados ou insuportáveis; 53% consideram a ventilação nas salas de aula regular ou ruim; 42% acham a iluminação regular ou ruim; 51% consideram os banheiros dos funcionários ruins; 48% desaprovam os recursos pedagógicos disponíveis; 65% consideram regulares ou ruins as áreas de convivência das escolas; 57% são a favor da redução do número de estudantes por sala de aula; 25% tiveram redução salarial no período de afastamento por doenças; 53% não praticam atividade física; 44% fazem tarefas domésticas no tempo livre; 71% levam trabalhos da escola para casa (em média, sete horas semanais) (RETRATOS DA ESCOLA, 2012, p. 518).

A quase ausência de debates sobre políticas públicas para a saúde dos trabalhadores em educação denuncia a pré-disposição da maioria dos gestores em anular o debate maior acerca das condições de aprendizagem das escolas públicas. Os inúmeros dossiês produzidos pelos sindicatos filiados à CNTE, que demonstram o caos nas redes públicas de ensino – sendo este tema recorrente em matérias de revistas e telejornais – mostram que os avanços nas condições de trabalho têm sido mínimos, o que leva a categoria a sentir-se isolada no debate, e não raramente, sendo taxada de corporativa ou absenteísta (RETRATOS DA ESCOLA, 2012).

Para a CNTE, “a jornada do piso do magistério, que destina no mínimo 1/3 da carga de trabalho do/a professor/a para atividades extraclasse, precisa ser garantida em todas as redes de ensino, como forma de valorizar o trabalho e resguardar a saúde dos profissionais” (RETRATOS DA ESCOLA, 2012, p. 519).

Ainda segundo o órgão, “não se pode ignorar que, além das condições das escolas e da constante intensificação do trabalho complexo dos profissionais da educação, as duplas e até triplas jornadas de trabalho e os baixos salários contribuem para a exaustão e a depressão” (RETRATOS DA ESCOLA, 2012, p. 519).

A intensificação do trabalho dos profissionais da educação, decorrente do processo contínuo de reestruturação da sociedade, “exige novas estruturas escolares, assim como a permanente atualização em cursos de formação continuada para a ação coletiva da escola” (RETRATOS DA ESCOLA, 2012, p. 519). Essa política, “além de fortalecer e qualificar a atuação profissional” contribui para autoestima dos professores, ao lado da valorização salarial e da carreira (RETRATOS DA ESCOLA, 2012, p. 519).

No contexto das reformas educacionais latino-americanas a intensificação do trabalho docente assume características específicas, pois, geralmente, os professores são considerados os principais responsáveis pelo desempenho dos alunos, da escola e do sistema. Diante das mais diversas funções que a escola pública assume, os professores frequentemente deparam-se diante da necessidade de responder às exigências que estão aquém de sua formação. Deve-se observar que, em contextos de pobreza, a escola, frequentemente, é a única agência pública local (OLIVEIRA, 2006).

Para Oliveira:

Em numerosos municípios brasileiros em que inexistem postos de saúde, parques de lazer, centros de cultura, entre outros espaços públicos, a escola acaba sendo o único espaço para que os problemas de saúde sejam minimamente tratados (ou apenas conhecidos) e possibilidade de acesso cultural dos alunos e de toda comunidade. Nessas escolas os professores se sentem obrigados a desempenhar funções que estão para além de suas capacidades técnicas e humanas (OLIVEIRA, 2006, p. 212 e 213).

Nesse sentido, não se encontram no ambiente escolar na maior parte das escolas públicas brasileiras e, em certa medida, latino-americana profissionais capacitados a responder a essas exigências: os professores são constrangidos a buscar repostas para essas demandas. Para Oliveira (2006), esse processo de intensificação do trabalho docente pode ser verificado em três dimensões: a ampliação da jornada individual de trabalho por necessidade de complementação de renda (assumir outro emprego ou a mais de uma jornada de trabalho como docente em

diferentes estabelecimentos públicos e/ou privados, devido aos baixos salários pagos quando comparados a outros profissionais com mesma formação acadêmica); a extensão da jornada de trabalho, dentro do próprio estabelecimento escolar em que atua (aumento das horas e da carga horária sem qualquer remuneração adicional, como no caso de diretores escolares, por exemplo); e do aumento considerável de funções e responsabilidades (ocorre na jornada de trabalho remunerada, caracterizando-se em estratégias sutis e menos visíveis de exploração, com o intuito de atender à exigência dos órgãos do sistema, bem como da comunidade). Essas novas práticas são identificadas pela autora como a pedagogia de projetos, transversalidade dos currículos, avaliações formativas, entre outras. Onde os professores sentem-se forçados a dominar novos saberes e a buscar ininterruptamente novas competências para o exercício de sua função (OLIVEIRA, 2006).

A intensificação do trabalho docente é uma tendência do trabalho docente, seja na educação básica como no ensino superior. Para tanto, a conquista do PSPN, principalmente, no seu conceito de valorização (o salário vinculado à formação e à jornada de trabalho), é uma vitória importante (embora parcial, visto que, os demais funcionários ainda não foram contemplados), mas ainda é preciso garantir a sua implantação em todas as redes de ensino, sejam elas estaduais ou municipais. O recente julgamento dos embargos da declaração da ADI nº 4.167/08 garante a imediata aplicação da Lei nº 11.738/08. Não existem mais desculpas para que os gestores não apliquem “o piso na base dos planos de carreira, e isso, por si só, já é um passo expressivo para a valorização e a melhoria das condições de vida e trabalho do magistério” (RETRATOS DA ESCOLA, 2012, p. 520).

As questões que envolvem as condições de trabalho e saúde dos trabalhadores estão associadas as demais lutas da categoria pelo direito a uma escola pública de qualidade e que seja socialmente referenciada. Para que isso aconteça, deve-se manter uma mobilização de toda a sociedade para políticas sistêmicas à educação, pois sem um conjunto de investimentos, “financiado de forma cooperativa entre os entes federados, dificilmente se alcançará um patamar satisfatório de qualidade da educação e de valorização de seus profissionais” (RETRATOS DA ESCOLA, 2012, p. 520).

Mediante a análise dos documentos legais acima apresentados, pode-se constatar que a temática da valorização dos profissionais da educação básica pública é um assunto recorrente nas principais legislações educacionais nacionais. E que, apesar da valorização profissional do magistério ser um princípio constitucional previsto na CF/88, na EC nº 53/06 e, posteriormente, na Lei nº 9.394/96, a necessidade de se estabelecer o PSPN, foi um princípio específico que

somente teve seu dispositivo legal definido como força de lei no ano de 2008, com a Lei nº 1.738.

A Lei, apesar de aprovada por unanimidade no Congresso Nacional, foi contestada pelos Governadores dos Estados do Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará e apoiada pelos governadores dos Estados de Roraima, São Paulo, Tocantins, Minas Gerais e Distrito Federal. Depois da ação ser considerada improcedente pela Corte, a lei, *a priori*, deveria estar sendo aplicada por todos os entes federados, em todos os sistemas de ensino do país, diferentemente do que vem ocorrendo, pois conforme dados da CNTE no ano de 2014 somente 5 estados cumpriram a lei em sua totalidade, outros 14 cumpriram parcialmente e 7, simplesmente, não a respeitam. Como, por exemplo, no caso do Estado do Rio Grande do Sul que não além de não cumprir o valor estabelecido para o PSPN (possui a segunda pior remuneração do país, perdendo em valores apenas para o Estado do Espírito Santo para os professores de ensino médio, na modalidade Normal) não cumpre ainda o percentual das horas estabelecidas em lei para a hora-atividade.

Outra legislação que trata da valorização profissional é a Lei nº 13.005/14, que aprova o plano nacional de educação para o período de 2014 a 2024. O bloco que trata da valorização dos profissionais da educação é composto pelas metas 15 (formação de professores), 16 (formação continuada e pós-graduação de professores), 17 (valorização dos professores – equiparar o rendimento médio dos demais profissionais com mesma escolaridade) e 18 (plano de carreira docente).

Tomando como base os dados mais recentes apresentados pelo Observatório do PNE (2013), para que se possa atingir as metas estabelecidas deve-se: aumentar em 25,2% a porcentagem dos professores com formação superior; aumentar a porcentagem dos professores com pós-graduação em 18,9%; de acordo com dados do Anuário Brasileiro de Educação Básica aumentar em 50% a média salarial a fim de equiparar a remuneração média de um docente da educação básica a de outro trabalhador com a mesma formação e; de acordo com dados do PAR, obtidos pelo MEC, aumentar o percentual de 43% dos municípios que possuem plano de carreira implementado para 100%, no prazo de (dois) anos.

Observa-se, tanto na Lei nº 11.738/08 quanto na Lei nº 13.005/14 (Metas 15, 16, 17 e 18), legislações atuais que envolvem o magistério, uma predominância no discurso da carreira, jornada de trabalho e da remuneração como forma de valorização profissional do magistério. Porém, para que o estímulo ao trabalho em sala de aula e a melhoria da qualidade de ensino previstos na Lei nº 9.424/96 aconteça, outros aspectos além da remuneração devem ser observados. O trabalho docente perpassa por inúmeras outras questões que não podem ser

desconsiderados como aspectos de valorização profissional, tais como: a formação inicial e continuada, carreira justa e atraente, as condições de trabalho, a participação nos processos de organização e gestão de sua unidade escolar e na definição das políticas educacionais.

Veremos, a seguir, como o Município de Passo Fundo, no Estado do Rio Grande do Sul, aborda o tratamento dado ao magistério público e quais as medidas instauradas para a valorização da carreira docente. Para tanto, fez-se uma análise no Estatuto e Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo, Lei nº 1.733/76, e demais legislações municipais que são pertinentes ao tema, ressaltando aspectos como: princípios e definições do magistério e da carreira docente; formação necessária para o exercício da profissão docente; jornada de trabalho; evoluções por merecimento e por tempo de carreira; adicionais de serviço; licenças; férias e remuneração, entre outros.

2 ESTATUTO E PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL DE PASSO FUNDO

A primeira versão do Estatuto e Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo, Lei nº 1.733/76, foi elaborada a partir da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961 e Lei Federal nº 5.692, de 11 de agosto de 1971, a qual fixava as Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus e disciplinava o regime jurídico do Pessoal do Magistério Público Municipal, regulava o provimento e vacância dos seus cargos, estabelecendo seus direitos e vantagens, definindo os respectivos deveres e responsabilidades, criando e estruturando a respectiva carreira. O Estatuto sofreu importantes alterações na estrutura da carreira com a promulgação da Lei Complementar Municipal nº 27, de 23 de dezembro de 1994. Mas, foi em 04 de julho de 2008, através da Lei Complementar Municipal nº 204, que o Estatuto e Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo foi novamente modificado, sofrendo importantes atualizações que vigoram até o presente momento.

Nesse capítulo, aborda-se o que dispõe o Estatuto e Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo (RS) sobre aspectos referentes à carreira e à remuneração. Além disso, investigar-se-á quais as aproximações e distanciamentos entre as legislações nacionais e as legislações municipais que versam sobre o assunto. E a forma como essas legislações nacionais aparecem em uma realidade concreta, como, na materialização do plano de carreira e na remuneração do magistério da rede pública municipal de ensino de Passo Fundo (RS).

2.1 Princípios e definições do magistério e da carreira docente

O Estatuto e Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo, Lei nº 1.733/76, aborda, nos primeiros artigos, questões que se referem aos princípios e definições do magistério e da carreira docente. O Art. 2, que trata Da carreira do Magistério Público Municipal, define os trabalhadores da educação da seguinte forma:

I - Pessoal do Magistério Municipal, o conjunto de Professores e Especialistas de Educação que, ocupando cargos ou funções nas Unidades Escolares e nos demais órgãos do Ensino Municipal, desempenham atividades docentes ou especializadas, com vistas a atingir os objetivos da Educação;

II - Professor o membro do Magistério que exerce atividade docente, oportunizando a Educação do aluno;

III - Especialista de Educação o membro do magistério que tendo exercido a docência durante, no mínimo, 3 anos possuindo a respectiva qualificação, desempenha atividades de administração, planejamento, orientação, atendimento e acompanhamento psicológico nos campos educacional e clínico, inspeção, supervisão e outros similares no campo da Educação;

IV - Atividade do Magistério, a dos Professores, Especialistas de Educação e a diretamente ligada no plano técnico-pedagógico, ao funcionamento do órgão Municipal do Ensino (PASSO FUNDO, 1976).

Sendo acrescido neste artigo, pela Lei Complementar nº 156, de 10 de janeiro de 2006, o inciso V, “I - Professor de Educação Infantil membro do Magistério que desenvolve atividades ligadas diretamente ao desenvolvimento das crianças com faixa etária de zero a seis anos nas dimensões cognitivas, afetiva e social” (PASSO FUNDO, 2006).

A Lei Complementar nº 158, de 02 de maio de 2006, cria a função de diretor de escola de Educação Infantil e a gratificação correspondente, bem como as atribuições referentes ao cargo.

Houve um acréscimo relativo às atividades de docência na educação infantil e no ensino fundamental, isto se deve ao fato de que a Lei nº 9.394, no Art. 11, incumbe ao município “organizar, manter e desenvolver os órgãos e instituições oficiais dos seus sistemas de ensino, integrando-os às políticas e planos educacionais da União e Estados”, e, também prevê, no inciso V, como responsabilidade do município:

oferecer a educação infantil em creches e pré-escolas, e, com prioridade, o ensino fundamental, permitida a atuação em outros níveis de ensino somente quando estiverem atendidas plenamente as necessidades de sua área de competência e com recursos acima dos percentuais mínimos vinculados pela Constituição Federal à manutenção e desenvolvimento do ensino (BRASIL, 1996).

A reformulação da redação que trata Da Carreira do Magistério Público Municipal, pela Lei Complementar nº 204/08, estabelece no Art. 1:

- I - Sistema Municipal de Ensino o conjunto de instituições e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação e o Conselho Municipal de Educação, órgão normativo, deliberativo e fiscalizador, acerca dos temas que são da sua competência conferida pela legislação e normas específicas;
- II - Magistério Público Municipal o conjunto de profissionais da educação, titulares do cargo de professor, do ensino público municipal;
- III - professor o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com funções do magistério;
- IV - Funções do magistério, as atividades de docência na educação infantil, no ensino fundamental e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, coordenação pedagógica, supervisão e orientação educacional (PASSO FUNDO, 2008).

O inciso III, do Art. II, da Lei nº 1.733/76, que trata da obrigatoriedade de que para assumir a função de Especialista em Educação o Membro do Magistério tenha exercido a docência, por no mínimo três anos, além de possuir a respectiva qualificação para o cargo, foi mantida pela Lei Complementar nº 204/08 (Art. 7, parágrafo único). Nota-se que a primeira versão do Estatuto e Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo já contemplava ao disposto no Art. 67, parágrafo único, da Lei nº 9.394/96 que exige “experiência docente” para atividades de administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional (BRASIL, 1996).

A reformulação também atende ao disposto na Resolução CNE/CEB nº 2/09, Art. 2º, onde:

§ 1º São considerados profissionais do magistério aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Profissional, Educação Indígena), com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 2009b).

O Art. 3, da Lei nº 1.733/76, estabelecia como princípios básicos da carreira do Magistério Público Municipal:

- I - Profissionalização, entendida como dedicação ao Magistério, para o que se tornam necessários:
 - a) Qualidades pessoais, formação adequada e atualização constante, objetivando o êxito da educação e acessos sucessivos na carreira;
 - b) Remuneração condigna que tenha em vista a maior qualificação em cursos e estratégias de formação, aperfeiçoamento e especialização;
 - c) Existência de condições ambientais de trabalho, pessoal coadjuvante qualificado e material didático adequado;
- II - Progressão na carreira mediante o critério de merecimento;
- III - Valorização da qualificação decorrente de cursos e estágios de formação, atualização, aperfeiçoamento ou especialização (PASSO FUNDO, 1976).

A Lei Complementar nº 204/08, no Art. 3, reformulou os princípios básicos da carreira do magistério, dispondo:

- I - profissionalização, entendida como dedicação ao magistério, objetivando o êxito da educação e acessos sucessivos na carreira;
- II - progressão na carreira, pelos graus e cargos existentes em cada área, segundo o estágio de formação e habilitação do pessoal do magistério;
- III - a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento (PASSO FUNDO, 2008).

Quanto ao inciso I, a Lei Complementar não detalha quais os requisitos necessários para a profissionalização, nem como irão ocorrer os acessos sucessivos à carreira. Neste artigo, nota-se uma semelhança em relação ao Art. 67 da Lei nº 9.394/96, que estabelece em seu caput que 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” mediante:

- 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).

O Art. 6, da Lei Complementar nº 204/08, estabelece que os professores que integram a Carreira do Magistério Público Municipal terão como campo de atuação:

- I - a docência: desenvolvendo atividades de ensino direcionada ao aprendizado do aluno;
- II - suporte pedagógico: atividades do profissional da educação com formação em Pedagogia para o exercício das atividades de administração escolar, planejamento, coordenação pedagógica, supervisão e orientação educacional (PASSO FUNDO, 2008).

Ainda esse artigo, em parágrafo único, descreve as funções que os integrantes da Carreira do Magistério desempenharão ao exercerem atividades de suporte pedagógico:

I - supervisão de ensino: elaborar e executar a Proposta de Formação Continuada; realizar o assessoramento, apoio, acompanhamento e avaliação de todas as escolas municipais, no processo de planejamento escolar, elaboração, execução e avaliação da proposta pedagógica;

II - diretor de escola: atuar na direção de escola municipal de educação infantil, de educação especial ou de escola de ensino fundamental, executando a proposta pedagógica da escola; oferecer suporte às atividades didáticas e administrativas e apoio na perspectiva pedagógica, social e administrativa;

III - orientador educacional: atuar no apoio e orientação do corpo discente e docente nas unidades de ensino, objetivando garantir a qualidade do processo de ensino e de aprendizagem; identificando os problemas educacionais e sugerindo alternativas de solução a serem adotadas;

IV - coordenador pedagógico: atuar na Coordenação Pedagógica nas unidades de ensino da rede municipal, nas salas de recursos e nos laboratórios de informática educativas, coordenando as atividades pedagógicas de formação continuada e participando, com os docentes, das ações de planejar, executar e reformular, se necessário a Proposta Pedagógica da Escola (PASSO FUNDO, Redação dada pela Lei Complementar nº 326, de 19 de outubro de 2012).

No que se refere aos especialistas em educação, a Lei nº 9.394/96, no Art. 64, dispõe sobre duas alternativas para sua formação: cursos de graduação em pedagogia ou pós-graduação. Neste sentido, a Lei Complementar nº 204/08, estabelece no Art. 7, que:

O titular de cargo de professor poderá exercer de forma alternada ou concomitantemente à docência, outras funções de magistério, atendidos os seguintes requisitos:

I - formação em licenciatura plena em pedagogia, com habilitação em supervisão escolar, em orientação educacional ou outra licenciatura com pós-graduação específica para o exercício de função de suporte pedagógico e, na ausência de profissional habilitado na escola, formação em curso de graduação superior de licenciatura plena;

II - formação em licenciatura plena em pedagogia para o exercício da função de direção em Escola de Educação Infantil;

III - formação em licenciatura plena para o exercício da função de direção de Escola de Ensino Fundamental;

IV - formação em licenciatura plena e habilitação em curso de aperfeiçoamento com no mínimo 180 (cento e oitenta) horas ou especialização em educação inclusiva ou educação especial, com no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas, específicos para o exercício de função em sala de recurso multifuncional (PASSO FUNDO, 2008).

O inciso I, que requer preferencialmente a formação em licenciatura plena em pedagogia para a o exercício de função de suporte pedagógico, também atende ao Art. 64º da Lei nº 9.394/96:

A formação de profissionais de educação para administração, planejamento inspeção, supervisão e orientação educacional para a educação básica será feita em cursos de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, a critério da instituição de ensino, garantida, nesta formação, a base comum nacional (BRASIL, 1996).

Salienta-se que o termo “professores e especialistas em educação” é muito comum em estatutos ou planos de carreira do magistério anteriores à Lei da Reforma de Ensino de 1971. A

CF/88 utiliza no Art. 206, inciso V, os termos “profissionais do ensino e magistério público” e a palavra “professor” ao dispor sobre a aposentadoria especial nos Arts. 40, inciso III e 202, inciso III, e ao subvincular recursos do Fundef para o pagamento dos professores em efetivo exercício do magistério (Art. 60, § 5º, do Ato das Disposições Condicionais Transitórias - ADCT, conforme EC nº 14/96). A Lei nº 9.394/96 usa diferentes expressões para tratar o pessoal da área educacional: trabalhadores em educação no Art. 71, inciso VI, que trata sobre as despesas com manutenção e desenvolvimento do ensino; no Art. 62, utiliza o termo docente para tratar os profissionais da educação para administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional; e magistério público ao tratar dos planos de carreira no Art. 67 (DUTRA JUNIOR et al., 2000).

Os diferentes termos podem ser organizados de três formas, entre as quais se estabelece uma relação de inclusão:

- a) trabalhadores em educação:* conjunto de servidores que atuam na educação, nas instituições de ensino e órgãos da educação, em atividades-fim ou atividades-meio necessárias ao funcionamento do sistema de ensino; incluem o magistério e o pessoal de apoio técnico-administrativo, como motoristas, vigias, serventes, merendeiras, secretários de escola, assim como profissionais de nível superior, por exemplo, bibliotecários, psicólogos e nutricionistas;
- b) profissionais da educação ou magistério:* profissionais que exercem a docência e as atividades de suporte pedagógico direto à docência; incluem, portanto, os docentes e os profissionais de administração, supervisão, inspeção e orientação educacional;
- c) docentes:* profissionais da educação no exercício da docência, sendo a palavra professores e a expressão profissionais do ensino, em alguns contextos, utilizadas como sinônimo de docentes (DUTRA JUNIOR et al., 2000, p. 38).

A nova Lei nº 9.394/96 transita para uma concepção mais ampla de educação, por isso, todos os que atuam no sistema de ensino são considerados trabalhadores em educação. Deve-se considerar que uma política educacional que pretende uma escola de qualidade, não pode deixar de implementar ações de valorização para os demais trabalhadores que nela atuam, garantindo-lhes oportunidades de formação inicial e continuada, remuneração condigna e condições adequadas de trabalho. Porém, a CF, a Lei nº 9.394/96 e a Lei do Fundef determinam apenas a existência de planos de carreira para o magistério (DUTRA JUNIOR et al., 2000).

No Município de Passo Fundo, somente os professores possuem legislação própria para a categoria. Os demais servidores da educação (como secretários/as de escola, merendeiras/os e demais servidores) não possuem Estatuto próprio, sendo sua classe juridicamente tratada pela

Lei Complementar nº 203, de 04 de julho de 2008, legislação esta que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Passo Fundo⁴⁴.

2.2 Jornada de trabalho

A Jornada de trabalho pode ser compreendida como “o tempo, em horas semanais ou mensais, em que o profissional da educação fica à disposição do trabalho. Na atividade docente, além do tempo em sala de aula, inclui o período dedicado ao planejamento e à realização de atividades extraclasse” (BRASIL, 2000, p. 214).

No que se refere à jornada de trabalho dos professores de Passo Fundo, o Art. 106, da Lei nº 1.733/76 dispõe sobre os regimes de trabalho existentes na carreira do Magistério:

- I - o de vinte e duas horas semanais, cumpridas em um turno em unidade escolar;
 - II - o de trinta e cinco horas semanais cumpridas em órgão de ensino municipal;
 - III - o de quarenta e quatro horas semanais, cumpridas em dois turnos em unidade escolar (PASSO FUNDO, 1976).
- Parágrafo Único – O mínimo de horas semanais dos regimes previstos no artigo, Item I e II, será reduzido quando se tratar de trabalho noturno (PASSO FUNDO, 2008).

Sendo acrescido como regime de trabalho pela Lei Complementar nº 156/06, o inciso IV, que dispõe sobre “o de trinta horas semanais cumpridas em um turno em escolas de Educação Infantil” (PASSO FUNDO, 2006).

Os Arts. 106, 107, 108 e 109, da Lei nº 1.733/76, que tratam do Regime de trabalho foram modificados pela Lei nº 4.994, de 17 de junho de 2013, dispondo no Art. 106, dois regimes de trabalho: I – o de vinte (20) horas semanais, cumpridas em um turno em unidade escolar; II – o de trinta horas semanais cumpridas em um turno em escolas de Educação Infantil (NR) (PASSO FUNDO, 2013).

O Art. 107, da Lei nº 1.733/76 primeiramente foi reformulado pela Lei Ordinária nº 4.901, de 14 de junho de 2012, prevendo a possibilidade de se convocar o professor ou especialista de educação para prestar serviço em regime especial de trabalho. Respeitando-se os termos do Art. 37, inciso XVI, alínea “a” e “b” da CF. Considerando como Regime Especial

⁴⁴ À exemplo do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, que além de dispor sobre o Estatuto do Funcionário Público (Lei nº 10.098/94 e suas atualizações), no qual estão amparados juridicamente os servidores de escola (secretários, auxiliares administrativos, monitores e auxiliares de serviços escolares), possuem a Lei nº 11.672, de 26 de setembro de 2001, que Cria o Quadro dos Servidores de Escola e a Lei Nº 11.407/00, que Reorganiza o Quadros dos Servidores de Escola e estabelece novo Plano de Pagamento.

de Trabalho, a convocação do professor ou especialista de educação para exercer jornada de trabalho superior à prevista em seu cargo de nomeação original (PASSO FUNDO, 2012).

O Art. 107, reformulado pela Lei nº 4.901/12, passou a vigorar com as seguintes modificações:

Art. 107 Sempre que as necessidades do ensino o exigirem, poderá o Prefeito Municipal, por proposta do Secretário de Educação, convocar o professor ou especialista de educação para prestar serviço em regime especial de trabalho, nos termos do artigo 37, inciso XVI, alínea “a” e “b” da Constituição Federal.

§ 1º Considera-se Regime Especial de Trabalho para efeitos desta Lei, a convocação do professor ou especialista de educação para exercer jornada de trabalho superior àquela prevista para o seu cargo de origem.

§ 2º O membro do Magistério convocado para o regime especial de trabalho poderá ser desconvocado se solicitar ou quando tornar-se desnecessário ao serviço ao serviço a desconvocação será “ex-officio”. (PASSO FUNDO, NR)

O Capítulo V, Dos Direitos e Vantagens, da Lei nº 204/08, na Seção I, inclui a hora-atividade:

Art. 22 A jornada de trabalho do professor, em função docente, inclui uma parte de horas-aula e uma parte de horas-atividade:

I - hora-aula é o tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

II - hora-atividade é o tempo reservado ao professor em exercício de docência, para estudos, avaliação, planejamento e contato com a comunidade escolar (PASSO FUNDO, 2008).

Determinando ainda em parágrafo único:

As horas-atividades corresponderão a vinte por cento do total da jornada semanal e serão destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola (PASSO FUNDO, 2008).

O Art. 67, inciso V, da Lei nº 9.394/96 prevê aos membros do Magistério um “período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho”, porém não estabelece o tempo desse período. A *Resolução CNE/CEB nº 3/97*⁴⁵, previa no Art. 6º que os planos contemplassem “um percentual entre 20% (vinte por cento) e 25% (vinte e cinco por

⁴⁵ O primeiro documento emanado do CNE sobre Planos de Carreira e Remuneração do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, foi a *Resolução CNE/CEB nº 10/97*, que fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, sendo essa redação substituída no mesmo ano pela *Resolução CNE/CEB nº 3/97*. Suas últimas alterações ocorreram pelo *Parecer CNE/CEB nº 9/12* e, definitivamente, pela *Resolução nº 2/09*.

cento) do total da jornada” para as atividades extraclasse, também conhecidas como horas de atividade. Nota-se que o Município de Passo Fundo atendeu a reivindicação dessa legislação quando atualizou o Estatuto e Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo no ano de 2008.

Entretanto, a mais recente atualização dessa legislação que trata dessa demanda foi o *Parecer CNE/CEB nº 18/12*, o qual determina que a jornada de trabalho de 40 horas semanais de trabalho deve ser composta da seguinte forma (independentemente do tempo de duração de cada aula), definidos pelos sistemas de ensino:

Quadro 11 – Composição da jornada de trabalho de 40 horas semanais/2012

Duração total da jornada	Horas com alunos	Horas para atividades extraclasse
40 horas semanais	26 horas semanais	14 horas semanais

Fonte: Parecer CNE/CEB nº 18, de 02 de outubro de 2012.

Conforme o disposto, nota-se que o Município de Passo Fundo não cumpre com integralidade a Lei nº 11.738/08, legislação mais recente sobre o percentual do tempo dedicado às atividades extraclasse na composição da jornada de trabalho. A composição pretendida de 1/3 pela Lei não é atendida, uma vez que, a Lei Municipal nº 204/08 determina apenas 20% da carga horária destinada para esta finalidade, ou seja 1/5 da jornada.

O Art. 108, da Lei nº 1.733/76, que previa gratificação igual a 100% do vencimento do membro do magistério ao regime de trabalho de 44 horas semanais (sendo esta gratificação incorporada aos proventos da aposentadoria à razão de 1/25 (um vinte cinco avos) por anos de serviço no regime), teve sua redação reformulada pela Lei nº 4.994/13:

Art. 108 Observado o disposto no art. 106 desta Lei, o professor ou especialista de educação poderá ser convocado para regime especial de trabalho, observadas as condições previstas neste artigo.

§ 1º Quando ocupante de cargo com jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais, a convocação para regime especial será:

a) para de 40 (quarenta) horas semanais, cumpridas em dois turnos em unidade escolar, quando terá direito a perceber uma gratificação igual a 100% (cem por cento) do vencimento do membro do Magistério;

b) para regime especial de 35 (trinta e cinco) horas semanais, cumpridas em órgão de ensino municipal, quando terá direito a perceber uma gratificação igual a 75% (setenta e cinco por cento) do vencimento do membro do Magistério;

§ 2º Quando ocupante de cargo com jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais:

a) para regime especial de 40 (quarenta) horas semanais, cumpridas em dois turnos em unidade escolar, quando terá direito a perceber uma gratificação igual a 33% (trinta e três) do vencimento do membro do Magistério;

c) para regime especial de 35 (trinta e cinco) horas semanais, cumpridas em órgão de ensino municipal, quando terá direito a perceber uma gratificação igual a 16% (dezesseis por cento) do vencimento do membro do Magistério;

§ A gratificação percebida a título de regime especial de trabalho de 35 (trinta e cinco) horas semanais será incorporada aos vencimentos do membro do magistério que, ao completar tempo para aposentadoria, estiver no exercício de cinco anos consecutivos, ou que houver exercido por dez anos, mesmo intercalados (PASSO FUNDO, 2013).

O Art. 109, da Lei nº 1.733/76, que anteriormente previa uma gratificação igual a 50% do vencimento do membro do magistério ao regime de trabalho de trinta e cinco horas, passou com a Lei nº 4.994/13, a vigorar com a seguinte redação “o mínimo de horas semanais dos regimes de trabalho previstos nos Arts. 106 e 108 será reduzido quando se tratar de trabalhar noturno”. Prevendo ainda em parágrafo único que:

a gratificação prevista neste artigo será incorporada aos vencimentos do membro do magistério que, ao completar tempo para aposentadoria, estiver no exercício do regime por cinco anos consecutivos, ou que houver exercido por dez anos, mesmo intercalados (PASSO FUNDO, 2013).

O afastamento dos professores, seja por impedimento legal ou temporário do exercício de suas funções decorrentes de casos previstos em lei, como a licença-gestante ou de licença-saúde, para si ou para membro da família, constituem um dos maiores dilemas enfrentados pela direção das escolas e secretarias de educação. As substituições ganham características especiais no magistério, em outras atividades e repartições públicas, o afastamento do servidor não implica em sua substituição, pois as tarefas podem ser distribuídas entre colegas ou aguardar o seu retorno ao serviço. Na educação, devido à regência de classe, não é possível aguardar o retorno do professor para prover o atendimento aos alunos, por isso é comum a convocação de integrantes do quadro efetivo do magistério para sua substituição em sala de aula (DUTRA JUNIOR et al., 2000).

Esse tipo de situação está previsto nos Arts. 49 e 50, da Lei nº 1.733/76, do Estatuto e Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo, que dizem respectivamente que a substituição "é o ato mediante o qual a autoridade competente designa professor ou especialista de educação para exercer temporariamente as funções de outro, em suas faltas ou impedimentos", e que "o membro do Magistério em exercício de substituição fará jus automaticamente à remuneração correspondente à eventual diferença do regime de trabalho do substituído" (PASSO FUNDO, 1976).

No Município de Passo Fundo, tais substituições chamam-se de desdobres e não existem informações públicas nem quanto ao número exato nem onde esses profissionais estão lotados.

2.3 Formação necessária para o exercício da profissão docente

A Lei nº 9.394/96, através do Art. 62, prevê que:

A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício de magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade Normal (BRASIL, 1996).

A *Resolução CNE/CEB nº 1, de 20 de agosto de 2003*, que trata sobre os direitos dos profissionais da educação com formação em nível médio de ensino, na modalidade Normal/Magistério, dispõe mediante Art. 1º, que:

Os sistemas de ensino, de acordo com o quadro legal de referência, devem respeitar em todos os atos praticados os direitos adquiridos e as prerrogativas profissionais conferidas por credenciais válidas para o magistério na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental [...] (BRASIL, 2003).

Assim, coube ao poder público instituir medidas para a capacitação desses profissionais. Em seu Art. nº 2, a *Resolução CNE/CEB nº 1/03* prevê as formas como os sistemas de ensino devem realizar esses programas de capacitação aos profissionais em exercício:

§ 1º. Aos docentes da educação infantil e dos anos iniciais do ensino fundamental será oferecida formação em nível médio, na modalidade Normal até que todos os docentes do sistema possuam, no mínimo, essa credencial.

§ 2º. Aos docentes que já possuírem formação de nível médio, na modalidade Normal, será oferecida formação em nível superior, de forma articulada com o disposto no parágrafo anterior. (BRASIL, 2003, p. 1).

No Art. nº 3, a *Resolução CNE/CEB nº 1/03* dispõe que os sistemas de ensino deverão incentivar a aderência aos programas de capacitação por meio de estímulos de carreira e de sistemas de progressão funcional, utilizando-se, para tanto, do recurso do licenciamento periódico e dos recursos da educação a distância. A adesão aos programas de capacitação e formação em serviço deverá ser voluntária, garantida aos profissionais formados em nível médio, na modalidade normal, a permanência em sala de aula. A oferta de programas de capacitação e formação em serviço deverá ocorrer sem o comprometimento do calendário escolar, de forma a assegurar aos alunos da educação básica o cumprimento de sua carga horária integral no ano letivo (BRASIL, 2003).

Abaixo se apresenta o número de docentes atuantes em Passo Fundo/RS, no ano de 2014, com seus respectivos níveis de escolaridade.

Quadro 12 – Professores em exercício por escolaridade RS/2014 – Passo Fundo

Escolaridade	Passo Fundo
Ensino Fundamental Incompleto	1
Ensino Fundamental Completo	0
Ensino Médio	3
Ensino Médio Normal/Magistério	21
Superior Completo	877
Total	902
Nota: Dados organizados pela autora com base na tabela “Professores em Exercício por Escolaridade – RS/2014” fornecido pela Equipe do Censo Escolar/Departamento de Planejamento/Secretaria Estadual da Educação Rio Grande do Sul. Disponível por e-mail: estatisticars@inep.gov.br	

Fonte: Rio Grande do Sul/2014.

Conforme os resultados acima demonstrados, Passo Fundo/RS possui 1 professor com formação limitada ao Ensino Fundamental Incompleto, 3 com Ensino Médio e 21 com formação em Ensino Médio Normal/Magistério. A maioria dos educadores de Passo Fundo/RS, 97,23%, possui o nível superior de ensino. Ressalta-se que não estão acima especificados o número de auxiliares/assistentes educacionais, profissionais/monitores de atividade complementar e tradutores-intérprete de libras, funções exercidas pelos profissionais em sala de aula e que são coletadas para a elaboração do Censo Escolar.

Nota-se que a rede municipal de ensino de Passo Fundo não atingiu o objetivo número 5, da Meta 10, previsto na Lei nº 10.172/01 (antigo PNE):

Identificar e mapear, a partir do primeiro ano deste plano, os professores em exercício em todo o território nacional, que não possuem, no mínimo, a habilitação de nível médio para o magistério, de modo a elaborar-se, em dois anos, o diagnóstico da demanda de habilitação de professores leigos e organizar-se, em todos os sistemas de ensino, programas de formação de professores, possibilitando-lhes a formação exigida pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, em seu art. 87 (BRASIL, 2001).

Essa Lei previa a formação de todos os professores com habilitação específica de nível médio Normal/Magistério no período de cinco anos após sua publicação. Com isso, o MEC pretendia formar mais de 330 mil professores que atuavam na rede pública de ensino e que ainda não eram graduados, até o ano de 2014.

Percebe-se ainda pelos resultados, que a rede municipal de Passo Fundo apresenta bons resultados quando comparados às metas de ter 70% do quadro de professores com formação específica em nível superior estabelecidas pela Lei nº 10.172. O município apresenta ainda um grande número de profissionais que possuem pós-graduação, mestrado e doutorado:

Quadro 13 – Pós-graduação – Professores em exercício (em sala de aula) – Passo Fundo

Escolaridade	Passo Fundo
Especialização	510
Mestrado	28
Doutorado	1
Sem especialização	334
Total	873

Nota: Dados organizados pela autora com base na tabela “Professores em Exercício por Escolaridade – RS/2014” fornecido pela Equipe do Censo Escolar/Departamento de Planejamento/Secretaria Estadual da Educação/Rio Grande do Sul.

Fonte: Rio Grande do Sul/2014.

No que se refere à formação docente, a Lei nº 9.394/96, Art. 61, Dos Profissionais da Educação dispõe:

A formação de profissionais da educação, de modo a atender aos objetivos dos diferentes níveis e modalidades de ensino e às características de cada fase do desenvolvimento do educando, terá como fundamentos:

I - a associação entre teorias e práticas, inclusive mediante a capacidade em serviço;
 II - aproveitamento da formação e experiências anteriores em instituições de ensino e outras atividades.

E que:

Art. 62º. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superior de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade normal.

Para tanto, a Lei nº 9.394/96 estabelece no Art. 63 que “Os institutos superiores de educação manterão”:

- I - cursos formadores de profissionais para a educação básica, inclusive o curso normal superior, destinado à formação de docentes para a educação infantil e para as primeiras séries do ensino fundamental;
- II - programas de formação pedagógica para portadores de diplomas de educação superior que queiram se dedicar à educação básica;
- III - programas de educação continuada para os profissionais de educação dos diversos níveis.

Não se pode deixar de mencionar que, o Art. 67 da Lei nº 9.394/96, também prevê que “os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais do Magistério, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público”, inciso V “período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho”. Ressalta-se sobre essa questão, a importância do espaço das atividades extraclasse como formação continuada dos professores no próprio local de trabalho.

O *Parecer CNE/CEB nº 18/12* aponta que tal formação seja efetivada por meio de parcerias e convênios entre as redes estaduais e municipais de ensino e as universidades públicas, bem como agências públicas de formação de professores, pois:

são importantes não apenas porque trazem para dentro das escolas as teorias educacionais e as propostas didáticas elaboradas e trabalhadas no interior das universidades, mas, também, porque permitem aos professores das escolas públicas interferir para alterar a própria formação inicial dos docentes nas universidades, expondo e discutindo sua prática cotidiana (BRASIL, 2012d, p. 27).

O *Parecer CNE/CEB nº 18/12* ainda dispõe que isto possibilitaria no avanço indissociável entre teoria e prática pedagógica, que hoje se encontra muito distanciada. Esse tipo de trabalho tende a influenciar na própria formação inicial dos professores aproximando a escola real da escola ideal, pela qual se luta (BRASIL, 2012d). E que,

assim, a definição de uma jornada de trabalho compatível com a especificidade do trabalho docente está diretamente relacionada à valorização do magistério e à qualidade social do ensino, uma vez que o tempo fora da sala de aula para outras atividades educativas interfere positivamente na qualidade das aulas e do desempenho do professor (BRASIL, 2012d, p. 26).

No que se refere à formação necessária para o exercício da profissão docente, o Município de Passo Fundo na Lei nº 1.733/76, estabelece que:

Art. 6º- Os níveis constituem a linha de habilitação dos professores e especialistas de educação, como segue:

Nível I - habilitação específica de 2º grau, para o Magistério, obtido em três séries;

Nível II - habilitação específica de 2º grau obtida em quatro séries ou em três, seguidas estas de estudos adicionais correspondentes a um ano letivo;

Nível III - habilitação específica de grau superior ou nível de graduação para a formação de professores ou especialistas de educação, correspondentes a licenciatura plena;

Nível IV - habilitação específica obtida em curso superior ou nível de graduação para a formação de professores ou especialistas de educação, correspondentes a licenciatura plena (PASSO FUNDO, 1976).

A Lei nº 204/08, no Art. 4, reformulou a redação sobre a estrutura da Carreira do Magistério, passando essa a constituir-se de cargos efetivos, em duas áreas e três níveis, onde:

As áreas se dividem em:

a) Área I - educação infantil, com formação em ensino médio completo, na modalidade normal, ou licenciatura plena em pedagogia com habilitação em educação infantil ou séries iniciais;

b) Área II – anos do ensino fundamental, com formação em ensino médio completo, na modalidade normal, ou ensino superior em curso de licenciatura, de graduação plena, em pedagogia, habilitação nas séries iniciais, ou com habilitações específicas em área própria, para a docência nas séries finais do ensino fundamental.

II - Os níveis constituem-se em:

a) Nível I – professor com habilitação em nível médio, na modalidade magistério;

b) Nível II – professor com habilitação em nível superior, obtida em curso de graduação de licenciatura plena, afeto a área de atuação;

c) Nível III – professor com formação de nível superior, obtida em curso de graduação de licenciatura plena, acrescido de curso de pós-graduação *latu sensu*, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, em curso na área de educação, desde que haja correlação com a graduação (PASSO FUNDO, 2008).

Esse artigo ainda determina, em parágrafo único, que:

o titular do cargo de professor deverá exercer suas atribuições vinculado à área de atuação para a qual prestou concurso público, ressalvado o exercício, a título precário, quando habilitado para o magistério em outra área de atuação, desde que seja indispensável para o atendimento de necessidade de serviço (PASSO FUNDO, 2008).

O Art. 5 determina que o provimento de cargos iniciais da carreira deverá ser feito mediante o critério de seleção por concurso público, sendo para a área I – o grau A (nível I ou II) ou para a área II (nível I ou II). Esse artigo estabelece ainda, em parágrafo único, que “o ingresso nos cargos iniciais da carreira para as áreas I e II poderá ser no nível II, desde que exista vaga, e que o candidato tenha a habilitação necessária para o referido nível” (PASSO FUNDO, 2008).

Salienta-se que “a promoção far-se-á por titulação, para o nível correspondente dentro da Área a que o professor pertence” (Art. 11). Os professores poderão ser promovidos, desde

que apresentem a seguinte titulação: para a mudança para o nível II a habilitação em nível superior (desde que obtida em curso de graduação de licenciatura plena afeto a sua área de atuação), e para a mudança para o nível III a comprovação de habilitação em nível superior, obtida em curso de graduação de licenciatura plena, com o acréscimo de curso de pós-graduação *latu sensu* (com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, em área de educação, desde que possua correlação com a graduação). O presente artigo ainda dispõe que o nível não se altera com a progressão (PASSO FUNDO, 2008).

Somente após o período de dois anos de efetivo exercício no nível o membro do magistério poderá concorrer à promoção. Sendo vedada a mudança para aqueles que estiverem em estágio probatório (Art. 12). Não terá direito à promoção o professor que tenha infringido qualquer uma das situações previstas no Art. 10 (acima citado) durante o biênio (Art. 13). O membro do magistério que estiver exercendo cargo ou função em órgão não subordinado à Secretaria de Educação não concorrerá a promoção (Art. 14). Na existência de vagas, a promoção ocorrerá no dia 15 dos meses de março e outubro de cada ano, devendo ser processadas pela Secretaria de Educação, com posterior autorização do prefeito (Art. 15) (PASSO FUNDO, 2008).

O Art. 15 dispõe que “verificada a existência de vagas, a promoção ocorrerá no dia 15 dos meses de março e outubro de cada ano, e serão processadas pela Secretaria de Educação, com posterior autorização do Prefeito” (PASSO FUNDO, 2008).

Percebe-se que a mudança de nível no Município de Passo Fundo ocorre diferentemente do que no Estado do Rio Grande do Sul, onde a mudança de nível é automática e passa a vigorar a contar do mês seguinte àquele em que o interessado apresentou o comprovante da nova habilitação⁴⁶.

A Lei nº 204/08, em suas disposições gerais e transitórias, estabelece no Art. 28 que “o total de cargos do quadro criado por esta Lei está estabelecido no Anexo I, que faz parte integrante desta Lei”. O quadro a seguir dispõe sobre o número de vagas existentes para cada grau e nível:

⁴⁶ Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974. Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público do Rio Grande do Sul. Art. 8º - A mudança de nível vigorará a contar de 1º de julho do mesmo ano ou de 1º de janeiro do ano seguinte, para o professor ou especialista de educação que apresentar comprovante de nova habilitação, respectivamente, até 31 de março ou 30 de setembro (Redação dada pela Lei nº 7.126/77).

Quadro 14 – Quadro de pessoal de magistério de Passo Fundo

Área	Nível	Grau	Número de cargos
I	I	Grau A	105
	II	Grau B	45
	II	Grau C	15
II	I	Grau A	190
	II	Grau B	734
	III	Grau C	700
Nível P-II – Número de cargos: 12/Nível P-III Número de cargos: 16			

Fonte: Passo Fundo. Lei nº 204, de 04 de julho de 2008.

O Art. 29 estabelece que o Quadro do Magistério Público, nos cargos de Professor, criados pela anterior (Lei nº 1.733/76 e Lei Complementar nº 27/94 e posteriores alterações), tornam-se “automaticamente extintos os atuais cargos vagos e os demais à medida que vagarem, vedada qualquer nomeação”. E estabelece mediante os seus incisos que:

§1º Os professores ocupantes dos Níveis II e III criados pelo artigo 3º, inciso II e III da Lei Complementar n.º 27, de 23 de dezembro de 1994 ficam reenquadrados no Nível P-II e P-III, respectivamente.

§2º Os professores reenquadrados nos Níveis P-II e P-III terão garantido o direito a concorrer à promoção previsto no artigo 11 desta Lei, desde que preenchidos os requisitos.

§3º Os valores dos Níveis P-II e P-III serão fixados em R\$ 600,05 (seiscentos reais e cinco centavos) e R\$ 693,01 (seiscentos e noventa e três reais e um centavo), respectivamente.

§4º Aplica-se aos ocupantes dos Níveis P-II e P-III o percentual de reajuste previsto no artigo 21, §1º desta Lei, sobre o valor fixado no §3º desse artigo (PASSO FUNDO, 2008).

O Art. 9 da Lei nº 204/08 estabelece o escalonamento dos cargos no Quadro de Pessoal do Magistério, com a distribuição dos professores em duas áreas, três níveis e onze graus, fixados conforme a formação e a habilitação do pessoal:

I - DAS ÁREAS:

a) A ÁREA I, específica para o ensino de educação infantil é composto pelos graus A, B, C, D, E, F, G, H, I, J e K e Níveis I, II e III;

b) A ÁREA II, anos do ensino fundamental, é composta pelos graus A, B, C, D, E, F, G, H, I, J e K e Níveis I, II e III (PASSO FUNDO, 2008).

Para melhor compreensão de como ocorre o escalonamento dos cargos do Quadro do Pessoal do Magistério, veremos no próximo subcapítulo, uma tabela de vencimentos com as evoluções nos níveis e áreas no Plano de Carreira do Magistério Público de Passo Fundo.

2.4 Promoções por tempo de carreira e por merecimento

Dutra Junior et al. (2000, p. 206) define progressão como um “termo genérico que indica a evolução na carreira”. Ela pode ocorrer de duas formas, na primeira verifica-se “a mudança de padrão (valor) de vencimento, dentro da mesma classe (obviamente apenas quando adotado mais de um padrão de vencimento para a mesma classe) e, na segunda pela promoção, “caracterizada como a mudança para classe superior do mesmo cargo”. As duas formas de progressão recebem, geralmente, “a denominação de progressão horizontal e vertical, respectivamente”. Também pode ocorrer o uso inverso dessas denominações. Para o autor, em geral, a valorização da titulação constitui-se como um dos principais fatores responsáveis pela diferença de vencimentos entre os profissionais do magistério.

Quanto à progressão relativa à mudança de titulação, ela pode ocorrer de forma automática, com ou sem interstício, mediante a comprovação da nova habilitação ou ainda de forma articulada com a existência de vaga, avaliação de desempenho, seleção ou concurso interno. Na ampla maioria dos casos esse tipo de progressão é denominado de posição na carreira, chama-se progressão vertical, independente de que essas posições sejam designadas como níveis ou classes. E entende-se como progressão horizontal a movimentação na carreira mediante de outros fatores como o tempo de serviço, merecimento ou desempenho (DUTRA JUNIOR et al., 2000).

O antigo Estatuto e Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo (Lei nº 1.733/76,) no Art. 24, definia que a promoção seria realizada:

- I - por merecimento, diante o acesso do magistério público municipal a nível imediatamente superior, observadas as habilitações e disposições desta lei;
- II - por antiguidade, mediante a concessão de avanços decenais de 10% e 20%, automaticamente incluídos nos vencimentos, aos 10 (dez) e 20 (vinte) anos de efetivo exercício de cargo do magistério, observadas as condições estabelecidas para a Promoção por antiguidade no Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais (PASSO FUNDO, 1976).

Estabelecendo como estrutura da carreira:

Art. 4º - A carreira do Magistério Público Municipal, de Ensino de 1º Grau constituída de cargos de provimento efetivo é estruturado em quatro níveis, com acessos sucessivos de nível, cada um compreendendo três graus de progressão, exceto o primeiro que terá quatro graus, estabelecidos de acordo com a formação pessoal do Magistério constituindo o respectivo Quadro de Carreira (PASSO FUNDO, 1976).

Quanto aos critérios para a progressão por merecimento (Art. 25), deveriam ser cumpridas as exigências dispostas nos Arts:

Art. 26 - A progressão será efetivada de grau a grau, dentro do nível de habilitação do membro do magistério, por concurso preferencial.

Art. 27 - Merecimento é a demonstração por parte do professor ou especialista de educação, do fiel cumprimento de seus deveres e da eficiência no exercício do cargo, bem como de contínua atualização e aperfeiçoamento para o desempenho de suas atividades, avaliadas mediante um conjunto de dados objetivos, através de concurso preferencial.

§1º Serão considerados para fins de progressão por merecimento, os seguintes fatores:

- assiduidade;
- pontualidade;
- eficiência;
- conduta pessoal;
- conduta grupal (PASSO FUNDO, 1976).

De acordo com a referida Lei, o merecimento era adquirido no nível e recomeçava a contar do ingresso no novo nível, ao qual o professor fosse promovido, respeitando-se o interstício de dois anos de efetivo exercício no nível para que pudesse concorrer à nova promoção (Arts. 28 e 29).

Os Arts. 24, 25, 26, 27, 28 e 29 foram revogados pela Lei Complementar nº 204/08, que alterou a estrutura da carreira do magistério público. A Lei define no Art. 10, como progressão “a passagem do titular de cargo de professor de um grau para outro imediatamente superior”, sendo para tanto, considerados como requisitos:

§ 1º O interstício mínimo para a concessão de progressão de um grau para outro será de 2 (dois) anos do grau “A” até o “G” e de 3 (três) anos para os graus “H” até “K”. § 2º Não terá direito à progressão o professor que no biênio tenha incorrido nas seguintes situações:

- tenha mais de cinco (cinco) faltas injustificadas em cada ano;
- II - tenha gozado mais de 180 (cento e oitenta) dias de licença para tratamento saúde;
- III - tenha se afastado por mais de 60 (sessenta) dias, por motivo de doença em pessoa da família;
- IV - tenha se afastado para exercício de atividades não relacionadas com o magistério; (Revogado pela Lei Complementar nº 238/2009);
- V - tenha sido punido com advertência, suspensão ou multa;
- IV - tenha se afastado em virtude de licença para acompanhar cônjuge;
- VIII - não tenha realizado, no mínimo, três cursos de atualização ou aperfeiçoamento relacionados com a educação, que somados perfaçam, no mínimo, cem horas aulas. § 3º O professor promovido somente terá direito à progressão após o interstício mínimo previsto no § 1º deste artigo, prazo que deverá ser contado da data da promoção.

§ 4º As progressões ocorrerão na data de 15 de outubro e serão processadas pela Secretaria de Educação.

§ 5º A contagem do tempo para progressão do grau “G” até o “K” será computado a partir da entrada em vigor desta Lei (PASSO FUNDO, 2008).

Quanto às progressões, existe uma diferença significativa no inciso III do Estatuto e Carreira do Magistério Municipal quando comparado ao Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Passo Fundo: para os servidores públicos, o tempo de afastamento por motivo de doença em pessoa da família é o triplo do que o concedido ao magistério (180 dias para 60 dias, respectivamente). O Art. 10 do Estatuto e Carreira do Magistério Municipal ainda prevê, no inciso VII, que para concorrer à progressão, o membro do magistério, deverá realizar ao menos três cursos de atualização ou aperfeiçoamento relacionados com a educação, que somados perfaçam, no mínimo, cem horas aulas, enquanto desobriga aos demais servidores municipais a qualquer tipo de atualização ou aperfeiçoamento para que possa concorrer à progressão funcional (PASSO FUNDO, 2008).

O Art. 24 trata da cedência, ato em que o titular do cargo de professor é posto à disposição de outros órgãos públicos ou entidades governamentais, sem fins lucrativos (neste caso respeitando a exigência de legislação específica), desde que em situação de estágio probatório este seja suspenso até o retorno ao sistema municipal de ensino, por um período de no máximo três anos e em atividades estranhas ao magistério interromperá o interstício para a promoção (PASSO FUNDO, 2008).

Para melhor compreensão de como ocorre o escalonamento dos cargos do Quadro do Pessoal do Magistério, veremos o quadro de vencimentos correspondente à Área I (específica para o ensino da educação infantil, com jornada de trabalho de 30 horas semanais), composta pelos níveis I, II e III e pelos graus A, B, C, D E, F, G, H, I, J e K, referentes ao ano de 2014, com base nos reajustes do magistério público municipal de Passo Fundo.

Quadro 15 – Vencimentos correspondentes à área I (Educação Infantil), com jornada de trabalho de 30 horas semanais/2014

Padrão	A	B	C	D	E	F	G
I	1.370,17	1.452,38	1.539,52	1.631,94	1.729,86	1.833,64	1.943,66
II	2.112,11	2.238,84	2.373,20	2.515,61	2.666,57	2.826,54	2.996,16
III	2.439,45	2.585,84	2.741,00	2.905,45	3.079,79	3.264,60	3.460,49

Fonte: Passo Fundo.Gestão de Recursos Humanos. *Tabela de Vencimentos: 2014.*

Quadro 16 – Vencimentos correspondentes à área I (Educação Infantil), com jornada de trabalho de 30 horas semanais/2014

Padrão	H	I	J	K
I	2.060,30	2.183,91	2.314,96	2.453,87
II	3.175,93	3.366,52	3.568,51	3.782,61
III	3.668,11	3.888,19	4.121,50	4.368,79

Fonte: Passo Fundo.Gestão de Recursos Humanos. *Tabela de Vencimentos: 2014.*

Como se pode verificar, na carreira do magistério há uma variação do nível I (habilitação nível médio, magistério) para o nível II (habilitação nível superior, licenciatura plena) de 35,13% de diferença nos proventos e do nível II ao nível III (pós-graduação *lato sensu*) há uma diferença de 13,42%. Percebe-se um aumento significativo para o profissional da educação que investe em um curso de graduação e em pós-graduação. Porém, cabe lembrar que a mudança de nível no Município de Passo Fundo não ocorre de maneira automática e, sim, por concurso preferencial, respeitando o número de vagas disponibilizadas.

No Município de Passo Fundo as pós-graduações em nível de mestrado e doutorado não são contempladas no plano de carreira. Conforme a obra *Plano de carreira e remuneração do Magistério Público (2000)*, uma das prerrogativas para a elaboração de novos planos de carreira será estabelecer que ao lado dos níveis correspondentes à formação inicial, ainda poderá existir um adicional por titulação, correspondente à pós-graduação. Em antigos planos de carreira, essa vantagem era prevista como gratificação de titularidade. Porém, o mais adequado seria classificá-la como adicional por se tratar de um acréscimo pecuniário diretamente incorporado à remuneração (DUTRA JUNIOR et al., 2000).

Pois:

Enquanto a pós-graduação *lato sensu* pode ser considerada um nível de titulação, junto com os níveis médio e superior, a pós-graduação *stricto sensu* não deve ser incluída nos níveis de carreira, na medida em que mestrado e doutorado constituem graus de formação para o magistério superior. Podem, entretanto, ser valorizados via adicional por titulação (DUTRA JUNIOR et al., 2000, p. 112).

Outro ponto a ser analisado é o tempo que um profissional vai precisar em média para chegar ao ponto mais alto do plano de carreira. Inicialmente, deve-se computar o tempo necessário para que o docente conclua o estágio probatório, para que ocorra a mudança de nível (3 anos)⁴⁷. Se considerarmos que um docente vai da letra A à G, com progressão a cada dois anos e de H a K, a cada três anos, isso significa que ele irá necessitar de 25 anos de serviço para conseguir alcançar o mais alto grau do plano de carreira.

Portanto, é bastante provável que nem todos os professores consigam avançar até o nível mais alto no plano de carreira em vinte cinco anos de tempo de serviço (tempo que o professor leva para aposentar-se).

⁴⁷ Apesar da Lei nº 1.733/76 estabelecer no Art. 21 o período de dois anos de efetivo exercício da atividade de magistério para o estágio probatório, a Emenda Constitucional nº 19/1998 estabelece o período de três anos para o estágio probatório dos servidores públicos (BRASIL, 1998).

2.5 Adicionais de serviço

Os adicionais de serviço:

São vantagens pecuniárias que a administração concede aos servidores em razão do tempo de exercício (adicional de tempo de serviço) ou em face da natureza peculiar da função que exige conhecimentos especializados ou em regime próprio de trabalho (adicionais de função). Distingue-se da gratificação por ser o adicional uma recompensa pelo tempo de serviço do servidor ou uma retribuição pelo desempenho de funções especiais, enquanto a gratificação é uma compensação por serviços comuns executados em condições anormais para o servidor ou uma ajuda pessoal em face de certas situações que agravam o orçamento do servidor. O adicional se relaciona com o tempo ou com a função; a gratificação se relaciona com o serviço ou com o servidor. O adicional, em princípio, adere ao vencimento e, por isso, tem caráter permanente; a gratificação é autônoma e contingente (MEIRELLES, apud DUTRA JUNIOR et al., 2000, p. 211).

A Lei nº 1.733/76, no Capítulo que trata Das gratificações, dispõe no Art. 61 que “o membro do Magistério fará jus a uma gratificação adicional de 5% por quinquênio de serviços públicos, calculada sob seus vencimentos”. A Lei Complementar Municipal nº 96, de 21 de dezembro de 2001, extingue o avanço trienal e a gratificação adicional modificando esse percentual para 7%.

Na Lei nº 1.733/76, além da gratificação referida no artigo anterior, o membro do magistério fará jus as seguintes gratificações:

- a) pelo exercício de direção nas unidades escolares;
 - b) pelo trabalho em regime de quarenta e quatro horas semanais;
 - c) pelo exercício em escola de difícil acesso ou provimento;
 - d) pelo exercício em escola ou classe de alunos excepcionais⁴⁸;
 - e) pela participação em órgão colegiado, na forma estabelecida em legislação própria;
 - f) pela execução ou elaboração de trabalho técnico ou científico solicitado ou aproveitado nos termos do regulamento;
 - g) de representação, nos casos previstos em lei;
 - h) pela participação em comissão de concurso ou de exames fora do ensino regular;
 - i) pela participação de grupo de trabalho incumbido de tarefas específicas e por tempo determinado;
 - j) por serviço prestado como perito administrativo, desde que tal tarefa seja realizada fora do horário de trabalho.
 - l) - pelo exercício de regência de classe da 1ª série do I grau (Redação dada pela Lei nº 2401/1987).
- § 1º - As gratificações previstas no item I, letras "c", "d" e "e", não são cumulativas.
- § 2º - Anualmente deverá ser publicada pelo Prefeito Municipal ou proposta do Secretário Municipal de Educação e Cultura, a relação das escolas de difícil acesso ou provimento.
- § 3º - Os valores das gratificações por direção serão estabelecidos em função da tipologia da escola.
- § 4º - As gratificações a que se refere o 1º do presente artigo serão incorporadas nos proventos quando percebidas por cinco anos consecutivos ou dez intercalados, no ato da aposentadoria⁴⁹ (PASSO FUNDO, 1976).

Já a Lei nº 203/08, que regulamenta os demais servidores (Estatuto dos Servidores Municipais de Passo Fundo), Subseção III, Do Adicional por Tempo de Serviço, estabelece no Art. 94 que:

É devido o adicional trienal, automaticamente, ao servidor efetivo, após cada três anos ininterruptos de labor na municipalidade, no valor equivalente a 7% (sete por cento) sobre o vencimento básico, desde que constatado pela Administração o preenchimento dos seguintes requisitos, pelo beneficiário, no período aquisitivo:

- I - não ter gozado de licença para tratamento de interesse particular ou para acompanhar o cônjuge.
- II - não ter sofrido nenhuma espécie de penalidade em decorrência com o vínculo com a municipalidade.
- III - não ter mais de dez faltas injustificadas, contínuas ou não.
- IV - não ter gozado mais de 180 (cento e oitenta) dias de licença para tratamento de saúde ou por motivo de doença na pessoa da família (PASSO FUNDO, 2008).

O referido Estatuto dos Servidores Municipais, sobre o adicional trienal, o Art. 97 dispõe ainda que “incorpora-se à remuneração observadas as determinações legais para a composição da remuneração, vedada expressamente a utilização desse acréscimo pecuniário para fins de concessão de acréscimos ulteriores” (PASSO FUNDO, 2008, p. 21).

⁴⁸ A legislação se encontra bastante desatualizada nesse sentido, uma vez que, o termo aluno excepcional foi substituído pelo termo “aluno com necessidades educacionais especiais”.

⁴⁹ A Lei Complementar 204/08 revogou o § 4º do Art. 62, e incluiu o § 5º - A gratificação prevista na alínea 1 do caput deste artigo, será incorporada aos vencimentos após 10 (dez) anos de exercício, mesmo intercalados, e será percebida nas férias e nos períodos de afastamento com vencimentos que não ultrapassem a 3 (três) meses por biênio (Redação acrescida pela Lei nº 2.401/87).

A partir do exposto acima, pode-se notar que o membro do magistério recebe um adicional por tempo de serviço a cada cinco anos e que os servidores municipais a cada três anos. Sendo o percentual de 5% e 7% acrescidos sobre o rendimento básico, respectivamente. Dessa forma, em 25 anos de exercício da função o professor acumulará 25% de adicional, enquanto o servidor acumulará 56%. Portanto, existe uma diferença significativa de 31% a mais de adicional por tempo de serviço para um servidor municipal do que para um professor.

Não existem informações públicas sobre os motivos de se existir um percentual tão discrepante no adicional por tempo de serviço entre professores e funcionários⁵⁰.

A Lei Complementar nº 204/08, de acordo com a Seção IV, Da Incorporação das gratificações:

Art. 25 A gratificação de direção e a gratificação pelo exercício em escola ou classe de alunos excepcionais serão incorporados aos vencimentos do membro do magistério ao completar tempo para a aposentadoria, desde que tenha percebido vantagem por cinco anos ininterruptos ou dez intercalados.

§ 1º O tempo de direção e o de exercício em escola ou classe de alunos excepcionais exercido anterior a esta lei será computado para fins de incorporação.

§ 2º Quando o professor tiver recebido gratificações de direção em percentuais diferente durante o período aquisitivo, a incorporação será feita proporcionalmente ao tempo e valor de cada uma (PASSO FUNDO, 2008).

O Art. 26 dispõe que:

O regime especial de trabalho de 40 horas será incorporado aos vencimentos do membro do magistério ao completar o tempo para aposentadoria, à razão de 1/25 (um vinte e cinco avos) por ano de serviço do regime.

Parágrafo Único – O tempo de regime especial de trabalho de quarenta horas exercido anterior a esta lei será computado para fins de incorporação (PASSO FUNDO, 2008).

O Art. 27 estabelece que o membro do magistério tem direito de incorporar somente um regime especial. E, ainda, em parágrafo único, que caso o membro do magistério “preencha os requisitos para incorporar regime especial de trinta e cinco horas e de quarenta horas deverá optar pelo mais vantajoso, mediante requerimento por escrito” (PASSO FUNDO/2008).

⁵⁰ De acordo com dados referentes ao ano de 2015, a cidade de Passo Fundo, possui 1.244 professores de quadro e o mesmo número de funcionários de quadro, 1.244. Cada um dos grupos representa 40,10%, atingindo o total de 80,20% dos servidores do Município (PASSO FUNDO/GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS).

2.6 Licenças e férias

O Art. 66, da Lei nº 1.733/76, prevê sobre os casos legais nos quais o professor ou especialista em educação poderá ser licenciado:

- I - para tratamento de saúde;
- II - por se tratar de gestante;
- III - por motivo de doença em pessoa da família;
- IV - para concorrer a cargo eletivo;
- V - para serviço militar obrigatório;
- VI - para tratar de interesse particular;
- VII - a título de prêmio;
- VIII - para qualificação profissional;
- IX - por motivo de casamento ou luto;
- X - para acompanhar cônjuge removido (PASSO FUNDO, 1976).

Os incisos VII e VIII no tempo decorrido para o gozo dessa licença, o inciso VII, a título de prêmio, dispõe no Art. 79 que “será concedido ao membro do Magistério, licença-prêmio de seis meses, correspondente a cada período de dez anos de ininterrupto serviço público municipal com todas as vantagens inerentes ao cargo” determinado em parágrafo único:

Não terá direito a licença-prêmio o membro do Magistério que contar, durante o decênio mais de seis meses de licença para tratamento de saúde, mais de três meses de licença por motivo de doença em pessoa da família ou mais de 50 faltas justificadas, nos termos do inciso VII do artigo 59 deste estatuto, considerando-se, porém, como de efetivo exercício os demais casos de afastamento previstos no mencionado artigo (PASSO FUNDO, 1976).

O Art. 80, da Lei nº 1.733/76, dispõe que “quando solicitar o interessado, poderá ser gozada no todo ou em parcelas não inferiores a dois meses”, estabelecendo em parágrafo único que “ao entrar no gozo da licença prêmio, o membro do Magistério poderá receber antecipadamente até dois meses de vencimentos” e o Art. 81 esclarece que “o tempo de licença-prêmio não gozado será, a pedido do membro do Magistério, contado em dobro para efeito de aposentadoria, vedada a desconversão”.

O Estatuto do Servidor Público de Passo Fundo, no Art. 147, que trata da licença-prêmio, estabelece que “após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor gozará de licença-prêmio de 90 (noventa) dias, com todos os direitos e vantagens do seu cargo”, determinando que:

§ 1º o tempo de serviço prestado ao Município em outro cargo será computado integralmente para fins de licença-prêmio, desde que não utilizado para os mesmos fins, observados os requisitos do artigo 148⁵¹.

§ 2º O gozo da licença-prêmio pode ser partilhado em períodos de 30 (trinta) dias tendo em vista a necessidade de serviço e o interesse público.

§ 3º O servidor que implementar o período aquisitivo deverá solicitar, por escrito, a concessão de licença, no prazo de 05 (cinco) anos, sob pena de prescrição do benefício.

§ 4º É proibida a acumulação de licença-prêmio, salvo comprovada a impiedosa necessidade de serviço e pelo máximo de 2 (dois) períodos (PASSO FUNDO, 2008).

Nota-se uma diferença significativa no tempo de descanso concedido pela licença-prêmio para os professores (seis meses) e os demais servidores públicos (noventa dias). Porém, um professor necessita trabalhar dez anos ininterruptos para alcançar tal licença, enquanto um servidor necessita de apenas cinco anos.

Muito se tem discutido sobre as doenças que acometem a saúde do professor destacando-se entre elas o estresse ocupacional e a síndrome de *burn-out*. O Ministério da Saúde do Brasil (2011), define essa doença como “Sensação de estar acabado (Síndrome de *Burn-out* ou Síndrome do esgotamento profissional), definindo-a como:

A sensação de estar acabado ou síndrome do esgotamento profissional é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil (BRASIL, 2001, p.191).

Essa síndrome apresenta fatores de risco de natureza ocupacional conhecidos afetando principalmente “profissionais da área de serviços ou cuidadores, quando em contato direto com os usuários, como os trabalhadores da educação da saúde, da saúde, policiais, assistentes sociais, agentes penitenciários, professores, entre outros” (BRASIL, 2001, p. 192).

O quadro clínico pode ser identificado mediante algumas características: 1) história de grande envolvimento subjetivo com o trabalho, função, profissão ou empreendimento assumido, que ganha o caráter de missão; 2) exaustão emocional; 3) afastamento excessivo do público que deveria receber os serviços e; 4) sentimento de diminuição de competência e do sucesso no trabalho. Estão ainda presentes sintomas específicos tais como: insônia, fadiga,

⁵¹ Art. 148 Não se concederá licença-prêmio, se houver o servidor, em cada quinquênio: I – sofrido pena de multa ou suspensão por prazo superior a cinco dias; II – mais de dez faltas não justificadas ao serviço; III – gozado licença: Por motivo de doença em pessoa da família ou afastamento do cônjuge servidor civil ou militar por mais de 90 dias; a) para tratar de interesses particulares por mais de 120 (cento e vinte) dias (PASSO FUNDO, 1976).

irritabilidade, tristeza, desinteresse, apatia, angústia, tremores e inquietações, caracterizando síndrome depressiva ou ansiosa. Tais critérios podem levar ao diagnóstico de esgotamento profissional (BRASIL, 2001).

Como visto anteriormente no capítulo I, muitas dessas enfermidades derivam da intensificação do trabalho docente:

A mudança acelerada do contexto social no qual exercemos o ensino coloca, a cada dia, novas exigências. O nosso sistema escolar, massificado apressadamente nas últimas décadas, não dispõe ainda de uma capacidade de reação rápida para atender às novas demandas sociais. Quando consegue atender uma exigência, imperiosamente demandada pela sociedade, a faz com tal lentidão que, até lá, as demandas sociais já são outras. Os professores se encontram, portanto, ante o desconcerto e as dificuldades de demandas cambiantes e a contínua crítica social por não conseguirem atender essas novas exigências. Às vezes, o desconcerto surge do paradoxo de que essa mesma sociedade que exige novas responsabilidades aos professores não lhes provê dos meios que eles solicitam para cumpri-las; outras vezes, da demanda de exigências contrapostas e contraditórias (MARTINEZ, 2010, p. 1).

Para Assunção & Oliveira:

À medida que se tornam mais complexas as demandas às quais as escolas devem responder, também se complexificam as atividades dos docentes. Estes se encontram muitas vezes diante de situações para as quais não se sentem preparados, seja pela sua formação profissional mesmo com sua experiência progressa. Quanto mais pobre e carente o contexto no qual a escola está inserida, mais as demandas chegam até elas e, conseqüentemente, aos docentes. Diante da ampliação das demandas trazidas pelas políticas mais recentes, o professor é chamado a desenvolver novas competências necessárias para o pleno exercício de suas atividades docentes. O sistema espera preparo, formação e estímulo do sujeito docente para exercer o pleno domínio da sala de aula e para responder às exigências que chegam à escola no grau de diversidade que apresentam e na urgência que reclamam (ASSUNÇÃO & OLIVEIRA, 2009, p. 354 e 355).

Somados a esses fatores existe ainda a questão das implicações referentes às baixas remunerações dos professores:

No entanto, existem outras implicações dos baixos salários que atingem não apenas a profissão, mas o professor como indivíduo. Essas implicações, apesar de serem frequentemente ignoradas, afetam a pessoa do professor e, conseqüentemente, dada a natureza do trabalho docente, afeta também a qualidade do trabalho do professor. Nesse sentido, é importante ressaltar a dimensão humana desse profissional, reconhecendo que os baixos salários acirram a redução do poder aquisitivo dos docentes, não permitindo a eles manter satisfatoriamente o seu sustento e de sua família como também a aquisição de bens culturais necessários para a sua atualização e a elevação de seu capital cultural. Além disso, o padrão de remuneração do professor acentua a desvalorização social desse profissional que, dada a sua condição de pauperização, passa a se sentir insatisfeito e frustrado por pertencer a uma profissão que não tem reconhecimento financeiro e social (BARBOSA, 2011, p. 184).

Portanto, como a profissão de professor, encontra-se reconhecidamente associada aos fatores de risco de natureza ocupacional, um distanciamento do trabalho em menor espaço de tempo também poderia ser considerado para os membros do magistério.

No que se refere à licença para qualificação profissional, o Art. 82 da Lei nº 1.733/76 dispõe que o professor ou especialista em educação pode se afastar pelo prazo de um ano, sendo prorrogável por mais seis meses, de suas funções, sem prejuízo de seus vencimentos, sendo assegurada sua efetividade para efeitos de carreira. Para que possa obter essa licença, o professor deverá ser autorizado pelo Prefeito Municipal depois de ouvida a Secretaria Municipal de Educação (SME). Este afastamento deve ocorrer para frequentar cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização profissional ou para participação “em congressos, simpósios ou outras promoções similares, no país ou no estrangeiro, desde que referentes à educação e ao Magistério”. O Art. 83 dispõe ainda que para que esta licença seja concedida dar-se-á preferência aos candidatos que satisfaçam a um dos seguintes requisitos: exercício em escola de difícil acesso ou provimento ou exercício em regime de quarenta e quatro horas semanais (PASSO FUNDO, 1976).

Ainda sobre a Qualificação Profissional, da qual trata a Lei nº 1.733/76:

O Art. 95 - Mediante critério seletivo disposto em regulamento, poderá ser concedida ao membro do Magistério bolsa de estudo, que consistirá em auxílio financeiro para custear despesas decorrentes com a realização de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização.

Parágrafo Único - O auxílio de que trata o artigo somente será concedido após cinco anos de atividades no Magistério. (Regulamentado pelo Decreto nº 92, de 19 de julho de 2001) (PASSO FUNDO, 1976).

O Decreto Municipal nº 92/01, dispõe ao integrante do magistério público municipal o auxílio financeiro de 50% do valor pago ao curso de graduação que frequentar. Para poder receber esse auxílio, o ingresso deverá ser em curso de graduação afeto à área de educação e o membro do magistério estar efetivo no município pelo prazo mínimo de 5 anos e atuando na Rede Municipal de Ensino (PASSO FUNDO, 2001).

Já o Estatuto dos Servidores trata no Capítulo IX, Das Vantagens do Servidor Estudante, uma série de benefícios no qual o município facilitará aos seus servidores a conclusão de cursos que estejam escritos ou que venham a se inscrever, prevendo alguns benefícios, sem prejuízo no salário, tais como: afastamento durante o período de provas parciais ou finais; se afastar do serviço para assistir tantas aulas quantas sejam necessárias para que, somadas às que não coincidem com o horário de trabalho, perfaçam o mínimo de frequência obrigatória; participar de viagem oficial de estudo e intercâmbio cultural quando indicado pela instituição de ensino

que esteja vinculado ou respectiva organização estudantil; concessão de bolsa de estudo de até 50% (cinquenta por cento) ao servidor estatutário e estável (desde que exista disponibilidade orçamentária e que se trate de curso de graduação relacionado à atividade que desempenha) (PASSO FUNDO, 2008).

O Estatuto do Servidor Público de Passo Fundo, no Art. 125, que trata das licenças ao detentor de cargo efetivo, considera os seguintes quesitos:

- I - por acidente de trabalho;
- II - para tratamento de saúde;
- III - por motivo de doença em pessoa da família;
- IV - para repouso à gestante, à adotante e licença paternidade;
- V - para serviço militar obrigatório;
- VI - para tratar de interesses particulares;
- VII - licença-prêmio;
- VIII - para concorrer a cargo eletivo;
- IX - para desempenho de mandato eletivo;
- X - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- XI - para desempenho de mandato classista (PASSO FUNDO, 2008).

As licenças que diferem os trabalhadores da educação dos demais servidores públicos municipais, conforme o Art. 125, do Estatuto dos servidores públicos são aquelas que preveem: I) acidente de trabalho; IV) para repouso à gestante, à adotante e à licença paternidade; IX) para o desempenho de mandato eletivo e XI) para desempenho de mandato classista. O Art. 31, da

Lei Complementar nº 204/08, dispõe que: “os membros do magistério poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição quando não previstas ou conflitantes com o disposto nesta Lei”. Portanto, supõe-se, por correlação, que os trabalhadores da educação também possam ser amparados por esta Lei se imperpetrado recurso administrativo.

Nota-se uma vantagem dos membros do magistério em relação aos demais servidores no que se refere à licença para qualificação profissional, uma vez que esses podem se afastar por um período de pelo prazo de um ano, sendo prorrogável por mais seis meses, de suas funções, sem prejuízo de seus vencimentos, tendo assegurada sua efetividade para efeitos de carreira. Para que possa obter essa licença o professor deverá ser autorizado pelo Prefeito Municipal depois de ouvida a Secretaria Municipal de Educação (SME).

Quanto ao Decreto Municipal nº 92/01, que regulamenta o Art. 95 da Lei nº 1.733/76, não existem informações públicas de quantos professores foram beneficiados com esse auxílio financeiro para realizar o curso de graduação. Essas informações poderiam trazer uma nova perspectiva sobre o fato do Município de Passo Fundo possuir 25 profissionais (conforme dados apresentados no Quadro 12) sem o ensino superior completo (curso de graduação) no ano de

2014. Outra questão que não pode deixar de ser mencionada é o fato do Decreto prever somente o auxílio para o curso de graduação, não mencionando nenhuma vez os cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização dispostos no Art. 95.

Outro ponto que merece ser analisado é o fato do Art. 94, da Lei nº 1.733/76, sobre a Qualificação Profissional, ter sido revogado pela Lei Complementar nº 204/08:

Art. 94 - A secretaria Municipal de Educação e Cultura, visando a maior qualidade do ensino, favorecerá a frequência do membro do Magistério a cursos de formação, aperfeiçoamento e especialização e a outras atividades de atualização profissional, de acordo com os programas prioritários do Sistema Municipal de Ensino e com as normas para este fim estabelecidas. Parágrafo Único - A vantagem de que trata o artigo não será concedida ao membro do Magistério que estiver em recuperação de decurso ou tenha sido reprovado (PASSO FUNDO, 1976).

Ao retirar um artigo que facilita ao membro do magistério o acesso a cursos de formação, aperfeiçoamento e especialização e a outras atividades profissionais, representa um retrocesso no Estatuto e Carreira do Magistério do Municipal de Passo Fundo. Uma vez que, parece ser um contrassenso no que se refere a importância da formação continuada para os professores.

Sobre o período de férias do membro do magistério, o Art. 87, da Lei nº 1.733/76, dispõe:

As férias dos membros do Magistério são obrigatórias e terão a duração mínima de trinta dias, após um ano de exercício profissional.
Parágrafo Único - Para o pessoal docente e especialista em educação em exercício nas unidades escolares do Sistema Municipal de Ensino, o período de férias será, de sessenta dias, durante as férias escolares, devendo ser fixadas em calendário anual de forma a atender a necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento (PASSO FUNDO, 1976).

A redação da Lei Complementar nº 204/08, modificou o período de férias para:

Art. 23 O membro do magistério quando em função docente terá direito ao período de férias anuais de 30 (trinta) dias e gozará, também, de um período de recesso de 15 (quinze) dias.
§ 1º Nas demais funções, o período de férias anuais será de 30 (trinta) dias.
§ 2º As férias do titular de cargo de professor em exercício, nas unidades escolares, serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento (PASSO FUNDO, 2008).

As redes de ensino comumente utilizam como referência o disposto no Art. 6º, inciso III, da *Resolução CNE/CEB nº 3/97*, que estabelece aos docentes em exercício de regência de

classe em unidades escolares “45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, distribuídos nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola, fazendo jus os demais integrantes do magistério a 30 (trinta) dias por ano” (BRASIL, 1997b).

2.7 Remuneração

A Lei nº 11.738/08 regulamenta o PSPN para profissionais do magistério público da educação básica. Deve-se compreender como “piso salarial” a menor remuneração que uma categoria recebe por sua jornada de trabalho (no caso do magistério, esse valor corresponde a 40 horas semanais), ou seja, o valor mínimo que os professores em início de carreira com formação em magistério nível médio (ou antigo curso normal) deve receber.⁵²

Entende-se por salário a contraprestação devida ao funcionário pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho. Esse valor compreende o próprio salário-base, que pode ser o vencimento inicial (piso) da categoria se o membro do magistério estiver em início de carreira ou salário maior conforme o tempo de serviço, nível de formação, entre outros fatores que interfiram positivamente no montante. Entende-se por Vencimento “a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei” (Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990). Para Dutra Junior et al. (2000, p. 209), o vencimento caracteriza-se pelo “valor mensal básico devido ao servidor público pelo exercício das funções inerentes ao cargo que ocupa”.

A palavra remuneração passou a indicar a totalidade dos ganhos do empregado, pagos diretamente ou não pelo empregador. A remuneração corresponde à soma de tudo o que o funcionário recebe ao final do mês, ou seja, é o salário acrescido dos demais ganhos do trabalhador, como o 13º salário, férias remuneradas, entre outros. Distingue-se de vencimento pela inclusão dos acréscimos pecuniários percebidos pelo servidor.

Portanto, o PSPN não deve ser confundido com remuneração e a conta do valor mínimo não pode incluir adicionais pagos ao docente como gratificações. A vantagem ou vantagem pecuniária “é o valor acrescido ao vencimento, constituído de indenizações, gratificações e adicionais” (DUTRA JUNIOR, et al., 2000, p. 210).

A Lei nº 11.738/08 estabelece que o vencimento inicial da categoria será atualizado todos os anos para, gradualmente, equiparar o salário dos professores das escolas públicas às demais categorias com nível de formação equivalente. Pois:

⁵² Undime.

Hoje, a diferença entre o salário médio dos profissionais do magistério com escolaridade de nível médio comparado com o de outros profissionais com igual nível de escolaridade é 9% superior. Já entre os profissionais do magistério com a escolaridade superior ou mais e os demais profissionais com a mesma escolaridade existe uma defasagem de 57%. Portanto, para essa meta de equiparação salarial do rendimento médio, até o fim do sexto ano da vigência do PNE, é necessário que o valor do salário médio desses profissionais cresça de modo mais acelerado (BRASIL, 2014a, p. 53).

Para o ano de 2015, o MEC anunciou uma atualização salarial de 13,01% no PSPN do magistério. Com isso, o vencimento inicial da categoria passa a vigorar em todo país de R\$ 1.697,39 para R\$ 1.917,18.

O Estatuto e Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo, Lei nº 1.733/76, abrange sobre a remuneração nos Arts. 56 e 57, respectivamente, como vencimento "a retribuição pecuniária ao professor ou especialista de educação, pelo exercício do cargo, correspondente à classe e ao nível de habilitação, acrescida, se for o caso, das gratificações e demais vantagens fixadas em Lei", e como "vencimento básico" o valor fixado para os diferentes padrões que formam a carreira do magistério. Sendo que "os vencimentos dos Níveis da Carreira serão fixados anualmente por iniciativa do Executivo e aprovação do Legislativo".

A Lei Complementar nº 204/08, no Capítulo IV, Do Plano de Pagamento, estabelece que:

Art. 21 O valor do vencimento inicial da carreira será fixado para os professores:
I - da área I, Nível I em R\$ 779,17 (setecentos e setenta e nove reais e dezessete centavos);
II - da área II, Nível I em R\$ 519,45 (quinhentos e dezenove reais e quarenta e cinco centavos).
Os valores dos vencimentos iniciais da carreira dos professores das áreas I e II, fixados no "caput" desse artigo, serão reajustados em 13% (treze por cento), sendo que esse aumento será efetuado de forma escalonada e não cumulativa, iniciando em 1º de janeiro de 2010, da seguinte forma:
I - 7% (sete por cento) sobre o valor fixado no "caput" deste artigo, a partir de 1º de janeiro de 2010.
II - 13% (treze por cento) sobre o valor fixado no "caput" deste artigo, a partir de 1º de janeiro de 2011 (PASSO FUNDO, 2008).

O caput 2º deste artigo dispõe que "o reajuste previsto por esta Lei será efetuado sem prejuízo da revisão geral anual prevista pelo inciso X do Art. 37 da Constituição Federal" e que:

§ 3º O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da carreira do Magistério Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento do nível anterior do membro do magistério:

O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da carreira do Magistério Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento do nível anterior do membro do magistério:

I - Nível I = 1,00

II - Nível II = 1,5415

III - Nível III = 1,1550 (PASSO FUNDO, 2008).

O Quadro 17 apresenta a segunda Tabela de Vencimentos correspondente à Área II (anos do ensino fundamental, com jornada de trabalho de 22 horas semanais), composta pelos níveis I, II e III e pelos graus A, B, C, D E, F, G, H, I, J e K, referentes ao ano de 2014, com base nos reajustes do magistério público municipal de Passo Fundo.

Quadro 17 – Vencimentos correspondentes à área II (anos do ensino fundamental, com jornada de trabalho de 22 horas semanais)/2014

Padrão	A	B	C	D	E	F	G
I	913,44	968,26	1.026,39	1.087,95	1.153,22	1.222,43	1.295,80
II	1.408,08	1.492,57	1.582,14	1.677,08	1.777,71	1.884,39	1.997,46
III	1.626,34	1.723,89	1.827,35	1.937,04	2.053,26	2.176,49	2.307,05
PII	1.055,17	1.118,49	1.185,61	1.256,79	1.332,20	1.412,14	1.496,87
PIII	1.218,66	1.291,78	1.369,31	1.451,47	1.538,57	1.630,88	1.728,75

Fonte: Passo Fundo.Gestão de Recursos Humanos. *Tabela de Vencimentos: 2014.*

Quadro 18 – Vencimentos correspondentes à área II (anos do ensino fundamental, com jornada de trabalho de 22 horas semanais) /2014

Padrão	H	I	J	K
I	1.373,53	1.455,95	1.543,30	1.635,93
II	2.117,32	2.244,37	2.379,03	2.521,78
III	2.445,50	2.592,26	2.747,78	2.912,64
PII	1.586,70	1.681,91	1.782,86	1.889,78
PIII	1.832,48	1.942,46	2.059,00	2.182,53

Fonte: Passo Fundo.Gestão de Recursos Humanos. *Tabela de Vencimentos: 2014.*

No que se refere à remuneração docente, o quadro abaixo apresenta os valores do vencimento básico para os professores da rede municipal de Passo Fundo, comparados aos valores estabelecidos pela Lei nº 11.738/08.

Quadro 19 – Valores do vencimento inicial da categoria para o Município de Passo Fundo e valores estabelecidos pela Lei nº 11.738/08

Ano	Valor Município 22hs	Piso Nacional 40hs	Piso Nacional 22hs	Diferença Piso Nacional X Município
2008	R\$ 485,47	R\$ 950	R\$ 522,5	R\$ -37,03
2009	R\$ 556,07	R\$ 950	R\$ 522,5	R\$ 33,57
2010	R\$ 620,69	R\$ 1.024,76	R\$ 563,618	R\$ 57,07
2011	R\$ 702,5	R\$ 1.187,00	R\$ 652,85	R\$ 49,65
2012	R\$ 772,75	R\$ 1.451,00	R\$ 798,05	R\$ -25,30
2013	R\$ 842,3	R\$ 1.567,00	R\$ 861,85	R\$ -19,55
2014	R\$ 913,44	R\$ 1.697,00	R\$ 933,35	R\$ -19,91

Nota: (1) Dados organizados pela autora com base nos reajustes do salário mínimo e nos reajustes concedidos aos servidores municipais pela Prefeitura Municipal de Passo Fundo (PMPF). (2) Os dados dos reajustes dos servidores foram analisados ano a ano utilizando-se de várias Leis e Decretos, conforme Tabela de Legislações Consultadas – Reajuste dos servidores, Anexo B. Não foram encontradas legislações sobre o reajuste dos servidores nos anos de 2001 e 2002.

Fonte: Passo Fundo/MEC.

Ao analisar a tabela acima, percebe-se que no ano de 2008, data que a Lei nº 1.738/08 passou a vigorar, o Município de Passo Fundo não atingia o valor estabelecido para o vencimento inicial da categoria com formação equivalente ao magistério em nível médio (ou antigo curso normal), por estar apenas R\$ 37,03 abaixo do PSPN. Em 2009, em aguardo da decisão do STF devido a ADI nº 4.167 (que julgava a inconstitucional da norma geral federal que fixou o PSPN dos professores para professores com formação inicial de ensino médio com base no vencimento inicial e não na remuneração global), o PSPN não teve reajuste. Em 2009, 2010 e 2011, Passo Fundo passou a pagar valores superiores ao estabelecidos no Piso e nos anos de 2012, 2013 e 2014 houve uma redução dos valores pagos pelo Município quando comparados ao PSPN.

2.8 Dos Direitos e Vantagens

O Capítulo V, Dos Direitos e das Vantagens, da Lei nº 1.733/76 estabelece no Art. 55 como direito do pessoal do magistério público municipal:

- I - Receber remuneração de acordo com o nível de habilitação, nível de graduação, o tempo de serviço e o regime de trabalho, conforme o estabelecido nesta Lei, independente da série escolar em que atue;
- II - escolher a aplicar livremente os processos didáticos e as formas de avaliação de aprendizagem, observadas as diretrizes do Sistema Municipal de Ensino;
- III - dispor, no ambiente de trabalho, de instalações e materiais didáticos suficientes e adequados para exercer com eficiência suas funções;
- IV - participar no processo de planejamento das atividades relacionadas com a educação;
- V - ter assegurada oportunidade de frequentar cursos de formação, atualização e especialização profissional;
- VI - não sofrer discriminação no plano técnico-pedagógico em razão do regime de admissão ao Magistério;
- VII - receber, através de serviços especializados de educação, assistência ao exercício profissional;
- IX - receber auxílio para a publicação de trabalhos ou livros didáticos ou técnico-científicos quando solicitados ou aprovados pela administração pública; IX – usufruir das demais vantagens previstas na Lei (PASSO FUNDO, 1976).

O Capítulo XIII, da Lei nº 1.733/76, que trata de Outros Direitos e Vantagens, estabelece no Art. 103 o direito a transporte para o “membro do Magistério que, no exercício do seu cargo, deva deslocar-se da sede a fim de cumprir tarefas ou missão transitória ou eventual”. No Art. 104, o município deverá prover as despesas com tratamento médico e hospitalar, no caso de licença para tratamento de saúde do membro do magistério em razão de acidente ou agressão não provocada no exercício do cargo, devidamente comprovado em processo regular, sem prejuízo de outros direitos. Estabelecendo ainda:

Parágrafo Único - Nas hipóteses do artigo, ocorrendo falecimento do membro do Magistério, caberá ao Município completar, até o vencimento integral atualizado do cargo que ocupava ou equivalente, a pensão paga pela instituição previdenciária à família do falecido.

O Art. 105 prevê ainda o pagamento do valor correspondente a um mês de vencimentos, para o cônjuge, pessoa da família ou na falta destes, a quem provar ter feito despesas de funeral do membro do magistério falecido (Parágrafo Único - O pagamento será feito pela repartição pagadora, assim que lhe seja apresentado o atestado de óbito).

A primeira legislação que autoriza o executivo a conceder auxílio-transporte de coletivo aos servidores municipais que necessitem se deslocar ao seu local de trabalho foi a Lei nº 2.423, de 23 de março de 1988.

O Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Passo Fundo estabelece que:

Art. 77 O vale-transporte será concedido ao servidor público que se utilizar de transporte coletivo público urbano e rural operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente (PASSO FUNDO, 2008).

Outras disposições estão previstas no Estatuto, tais como: o benefício será antecipado até o 5º dia útil do mês, para utilização efetiva em despesas de deslocamento (residência-trabalho e vice-versa, o servidor que residir em outro município não terá direito ao benefício do vale-transporte intermunicipal). O mesmo não possui natureza salarial, nem se incorpora à remuneração, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária e não se configura como rendimento tributável servidor. Para recebê-lo, o servidor deverá informar por escrito: seu endereço residencial e os serviços, bem como os meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento (residência-trabalho e vice-versa), sendo estas atualizadas anualmente, sob pena de suspensão do benefício (PASSO FUNDO, 2008).

O vale-transporte será custeado pelo beneficiário, “na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu vencimento básico excluídos quaisquer adicionais ou vantagens” e pelo município, “no que exceder à parcela referida no item anterior” (Art. 84). Sendo vedado ao município substituí-lo por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento (Art. 81) (PASSO FUNDO, 2008).

A Lei nº 2.857, de 24 de março de 1993, institui o Programa de Alimentação aos servidores municipais. O programa compreende “a percepção de um auxílio-alimentação a ser concedido em pecúnia, ou através de contratação de empresa especializada para o fornecimento de vale-alimentação” (Redação nº 215, de 05 de dezembro de 2008). Sendo:

§ 1º O auxílio-alimentação será no valor de R\$ 236,33 (duzentos e trinta e seis reais e trinta e três centavos), a ser pago no dia 15 de cada mês e será reajustado de acordo com o índice de aumento concedido aos servidores públicos municipais, no mês imediatamente anterior.

§ 2º Terá direito a percepção integral do benefício, os servidores ativos em licença para tratamento de saúde, licença gestante ou paternidade, férias, licença prêmio e acidente de trabalho.

§ 3º As disposições constantes deste artigo, aplicam-se aos detentores de cargo em comissão.

§ 4º O benefício a que se refere este artigo terá caráter indenizatório, não se incorporando à remuneração do servidor para quaisquer efeitos e sobre ele não incidirão contribuições fiscais, tributárias e previdenciárias.

§ 5º O servidor que acumule cargo ou emprego na forma da Constituição fará jus a percepção de um único auxílio-alimentação. (Redação dada pela Lei Complementar nº 214/2008).⁵³

O Município de Passo Fundo, mediante a Lei nº 5.046, de 19 de dezembro de 2013, instituiu o cheque-livro aos professores municipais com o objetivo de incentivar a leitura.

Conforme o Art. 2ª:

⁵³ No ano de 2015, o valor do auxílio-alimentação corresponde a R\$ 21,50 por dia útil e R\$ 435,35 por mês. Disponível em: <<http://www.pmpf.rs.gov.br/transparencia/secao.php?p=33&a=1&pm=1>>.

O cheque livro será concedido por professor a cada quadrimestre, não sendo cumulativo, no valor de até R\$ 50,00, mediante ressarcimento:

§ 1º O professor que adquirir o livro deverá requerer ressarcimento do valor junto a Secretaria de Educação, mediante o preenchimento de um formulário elaborado pela referida Secretaria, acompanhado da nota fiscal.

§ 2º Os livros deverão ser adquiridos nas livrarias com sede na cidade de Passo Fundo e as obras a serem adquiridas deverão ser voltadas à leitura do professor.

§ 3º O ressarcimento será efetuado diretamente na folha de pagamento do professor.

§ 4º O professor deverá solicitar o ressarcimento até 30 dias, a contar da emissão da nota fiscal (PASSO FUNDO, 2013).

O Art. 3º determina que o cheque-livro “possui caráter indenizatório, sendo pessoal e intransferível e será custeado integralmente pelo Poder Executivo” e, Art. 4º, que as despesas decorrentes da aplicação desta Lei “decorrerão as expensas de dotação orçamentária da Secretaria de Educação” (PASSO FUNDO, 2013).

Salienta-se que este incentivo pode estar vinculado à Lei Federal nº 8.313, de 23 de dezembro de 1991, também conhecida como “Lei Federal de incentivo à cultura” e ao “Vale-cultura”, benefício fiscal concedido a empresas que concedem um vale de R\$ 50,00 a seus trabalhadores que ganham até cinco salários mínimos para a aquisição de ingressos em cinema, teatros, compra de livros, CDs, bem como o consumo de outros bens culturais.

2.9 Estatuto e plano de carreira do magistério municipal de Passo Fundo: aproximações e distanciamentos legais

A partir dos documentos acima apresentados, nota-se um esforço no sentido de se adequar as legislações educacionais municipais, com as legislações nacionais, sobretudo na primeira versão do Estatuto e Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo, Lei nº 1.738/76 e, posteriormente, na Lei nº 204/08, legislação que alterou a estrutura da carreira do magistério.

A primeira versão do Estatuto assemelha-se muito em seus dispositivos legais ao Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público do Rio Grande do Sul, Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974. Não se pode deixar de mencionar aqui o período relativamente curto de tempo entre as datas de publicação das duas legislações, apenas dois anos. Ambas as redações foram embasadas na Lei nº 4.024/61 (antiga LDB) e na Lei Federal nº 5.692/71, a qual fixava as Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus e disciplinava o regime jurídico do pessoal do magistério público municipal.

Observa-se que tanto o Estado do Rio Grande do Sul quanto a cidade de Passo Fundo possuíam planos de carreira específicos para os profissionais do magistério anteriores à publicação da CF/88.

Algumas das principais reformulações ocorridas no Estatuto e Plano de Carreira, pela Lei nº 204/08, atendem ao disposto na *Resolução CNE/CEB nº 3/97*: a definição sobre os profissionais considerados profissionais do magistério; o acesso à carreira, obedecendo o princípio do concurso público de provas e títulos; a formação mínima necessária para o ingresso na carreira; progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional; valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor como componente evolutivo; dentre outros.

Não há possibilidade de se deixar de mencionar o curto período de tempo existente também entre a Lei Complementar Municipal nº 204/08 e a Lei Federal nº 1.738/08, apenas doze dias. A legislação municipal que até então se compreendia atualizada com as principais legislações educacionais nacionais sobre o assunto, sofreu importantes defasagens em dois aspectos fundamentais referentes à valorização do magistério e contempladas na Lei nº 1.738/08: a composição da jornada de trabalho e a remuneração.

Até então a composição da jornada de trabalho correspondia ao estabelecido pela *Resolução CNE/CEB nº 3/97*, que previa “um percentual de 20% (vinte) e 25% (vinte e cinco por cento) do total da jornada” para as atividades extraclasse, também incluída nesse período a hora atividade, pois a Lei nº 208/08 destinava o percentual de 20% para esses fins.

A Lei nº 11.738/08, inciso IV, dispõe que “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” e, no mínimo 1/3 (um terço) do tempo para que o professor realize as chamadas “atividades extraclasse”, como “à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional de acordo com a proposta pedagógica da escola” (BRASIL, 2008).

Portanto, desde a publicação da Lei nº 11.738/08 o Município de Passo Fundo não cumpre a composição pretendida de 1/3 estabelecida pela Lei, uma vez que, a legislação municipal determina apenas 20% da carga horária destinada para esta finalidade, ou seja 1/5 da jornada.

Outro ponto que merece especial atenção é o tempo dedicado para a formação continuada. A Lei nº 9.394/96 no Art. 67, inciso V, determina o “período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho”. A Lei nº 1.738/08, Art. 2º determina que “§ 4º 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”.

Porém, nenhuma das legislações explica como exatamente esse espaço de formação continuada deva ocorrer no ambiente escolar.

Apesar de a formação continuada estar contemplada para ocorrer dentro da carga horária do professor, percebe-se que ela faz parte de uma série de outras atividades que demandam tempo e atenção do professor e que também estão previstas para ocorrer dentro desse período de 1/3 da carga horária. Entretanto, para determinar como tal período que deveria ser reservado para a formação docente realmente ocorre na rede municipal de ensino de Passo Fundo/RS é necessária uma investigação aprofundada sobre o tema em outra oportunidade.

Quanto à remuneração, de acordo com a regulamentação do PSPN pela Lei nº 1.738/08, verificou-se que no ano de 2008 (conforme dados apresentados no Quadro 19), data que a Lei passou a vigorar, o Município de Passo Fundo não atingia o valor estabelecido para o vencimento inicial da categoria com formação equivalente ao nível médio Normal, por estar apenas R\$ 37,03 abaixo do PSPN. Em 2009, devido ao julgamento da ADI nº 4.167, o PSPN não teve reajuste, mas, nesse ano, o município atingiu o valor de R\$ 950,00 estabelecido pela Lei nº 1.739/08, ficando R\$ 33,57 acima do valor estabelecido. Em 2010 e 2011, Passo Fundo passou a pagar valores superiores aos reajustes estabelecidos para o PSPN (R\$ 57,07 e R\$ 49,65, respectivamente). Nos anos de 2012, 2013 e 2014 houve uma redução dos valores pagos pelo município quando comparados ao PSPN (R\$ -25,30, R\$ -19,55 e R\$ -19,91, respectivamente).

A definição dos profissionais considerados do magistério reformulado pela Lei nº 204/08 atende ao disposto na *Resolução CNE/CEB nº 2/09*. Porém, apesar da CF, Lei nº 9.394/96 e a EC nº 53/06 determinarem apenas a existência de planos de carreira para o magistério, a transição para uma concepção mais ampla, na qual todos os que atuam no sistema de ensino são considerados trabalhadores em educação tem avançado. No Estado do Rio Grande do Sul, por exemplo, além dos servidores de escola (secretários, auxiliares administrativos, monitores e auxiliares de serviços escolares) estarem amparados pelo Estatuto do Funcionário Público, possuem legislações específicas que versam sobre o quadro de servidores e plano de pagamento. No Município de Passo Fundo, somente os professores possuem legislação própria para a categoria, sendo os demais servidores amparados pelo Estatuto dos Servidores Públicos de Passo Fundo.

Outra legislação que não pode deixar de ser mencionada é a Lei nº 13.005/14. Essa Lei está intrinsecamente relacionada à elaboração das legislações municipais, assim como do plano de carreira, pois cabe aos municípios, em conjunto com a União e o Estado, constituir um sistema nacional de educação em regime de colaboração, na forma estabelecida por lei. A

materialização do PNE depende do compartilhamento de responsabilidades estabelecidas a cada uma das esferas administrativas, o que exige, dessa forma um planejamento integrado. Veremos a seguir verificar quais os esforços do Município de Passo Fundo em atingir a valorização dos profissionais da educação, previstas nas metas 15, 16, 17 e 18.

Quanto à meta 15, que através de regime de colaboração entre os entes federados, pretende assegurar que todos os professores da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam, pode-se afirmar que a cidade de Passo Fundo se destaca do contexto nacional. O Observatório do PNE (2013) indica que, no ano de 2013, a porcentagem de professores com ensino superior completo no Brasil foi de 74,8%, a do Estado do Rio Grande do Sul foi de 79,9% e a do Município de Passo Fundo atingiu os 87,5%⁵⁴.

Tomando como base os dados fornecidos pela Equipe do Censo Escolar, Departamento de Planejamento e Secretaria Estadual de Educação do Rio Grande do Sul, no ano de 2014, o Município de Passo Fundo possuía no seu quadro de trabalho 97,23% dos professores com formação em nível superior. No universo de 902 docentes, apenas 25 não possuem a formação necessária para que a meta seja atingida. Desses, apenas um possui como habilitação o ensino fundamental incompleto, três o ensino médio e 21 a formação em nível médio Normal. Com base nesses dados, pode-se perceber um aumento considerável do número dos professores com formação em nível superior ao longo dos anos.

No caso do Município de Passo Fundo, parte desse aumento pode estar relacionado a políticas educacionais municipais específicas promovidas na década de 1990. Nesse período, o município realizou esforços expressivos quanto à formação de seus professores, inclusive com previsão orçamentária significativa mediante a publicação da Lei Complementar nº 2, de 30 de janeiro de 1991a. Essa Lei determinou que:

Art. 1º - O Município aplicará 1% (um por cento) da receita líquida de impostos na manutenção do ensino superior comunitário.

§ 1º - A referida dotação será transferida às entidades do ensino superior comunitário de Passo Fundo, anualmente, em doze parcelas mensais, correspondentes aos doze meses do ano civil.

§ 2º - O montante de cada parcela mensal, será no mínimo, no valor de 1% (um por cento) da receita líquida de impostos arrecadados no mês imediatamente anterior ao de cada transferência.

§ 3º - A transferência a que se refere o parágrafo anterior deverá ser efetuada até o dia 10 do mês subsequente ao da arrecadação (PASSO FUNDO, 1991).

⁵⁴ Observatório do PNE. Meta 15: Formação de *professores: Indicadores da Meta: Porcentagem de professores da Educação Básica com curso superior.*

Estabelecendo no Art. 2º que “os recursos transferidos às entidades do ensino superior comunitário com a seguinte destinação”:

I - 50% (cinquenta por cento) do montante será destinado à manutenção do ensino superior comunitário.

II - 50% (cinquenta por cento) as bolsas de estudo para professores municipais, no desenvolvimento de atividades de extensão e de formação e/ou capacitação de recursos humano, em áreas de interesse do Município.

§ 1º - Os recursos previstos no Inciso II deste artigo serão repassados mediante a contraprestação, na forma de cursos e serviços.

§ 2º - Para concessão das bolsas de estudos os professores municipais, serão observados os requisitos dos artigos 93 a 95 da Lei nº 1.733, de 31 de dezembro de 1976, especialmente:

I - vinculação do curso a área do magistério e de que o professor esteja em exercício de atividade docente em escola municipal, escola conveniada ou no órgão municipal de ensino;

II - custeio de até 50% do preço das mensalidades do curso, mediante rateio de recursos previstos no Inciso II deste artigo entre os candidatos selecionados;

III - que o professor tenha exercício de pelo menos dois anos no magistério público municipal;

VI - que o professor não esteja em recuperação de curso ou tenha sido aprovado no ano anterior;

V - processo seletivo público em que sejam incluídos os critério de assiduidade, pontualidade, eficiência, conduta pessoal, conduta global, para escolha dos professores que receberão bolsas de estudo de cada ano;

VI - compromisso do professor beneficiado de, após a conclusão do curso, prestar pelo menos cinco anos de serviços ao ensino público municipal;

VII - expedição de regulamento especificando prioridades do Sistema Municipal de Educação e demais condições para concessão do benefício (PASSO FUNDO, 1991).

A Lei Complementar nº 2/91a determina ainda que as entidades do ensino superior comunitário deverão elaborar anualmente “uma proposta de atividades e de aplicação financeira para o ano seguinte, e até o final do mês de março subsequente, um relatório de aplicações” (Art. 3).

Essa legislação foi modificada pela Lei Ordinária nº 3.149, de 30 de setembro de 1996:

Art. 1 - O Município aplicará um por cento (1%) da receita líquida de impostos próprios, bem como os repassados pelo Estado e pela União, na manutenção ensino superior comunitário.

§ A referida dotação será transferida para o FUNDO DE BOLSAS DE ESTUDO REEMBOLSÁVEIS da FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO, anualmente, em 12 (doze) parcelas mensais correspondentes aos doze meses do ano civil.

§ A transferência a que se refere o parágrafo anterior deverá ser efetuada até o dia 15 do mês subsequente ao da arrecadação (PASSO FUNDO, 1996).

Já no Art. 2, houve mudanças substanciais na destinação desses recursos determinando:

I - 0,7% (sete centésimos por cento) do montante destinar-se-á exclusivamente, a bolsas de estudos para alunos carentes, conforme critérios de seleção adotados pela entidade que receber os recursos.

II - 0,3% (três centésimos por cento) do montante, destinar-se-á a bolsas de estudo para servidores municipais, para o desenvolvimento de atividades de extensão, formação e/ou capacitação de recursos humanos, em áreas de interesse do Município (PASSO FUNDO, 1996).

As regras de concessão das bolsas, tratadas no Art. 3, serão definidas após uma análise de uma Comissão formada pelos seguintes membros: I – Presidente do Rotary Clube Passo Fundo; II – Presidente do Rotary Clube Passo Fundo – Norte; III – Presidente do Lions Clube Passo Fundo – Centro; IV – Presidente do Lions Clube Passo Fundo – Universitário; V – Dois Professores da UPF; VI – Um representante do DCE; VII – Um representante da Reitoria da UPF; VIII – Presidente do Sindicato dos Jornalistas; IX – Um representante da ACISA; Um representante da Secretaria Municipal de Educação (PASSO FUNDO, 1996).

A Lei Complementar nº 2/91a, determinava que metade dos recursos transferidos às entidades do ensino superior comunitário tivesse como destino a concessão de bolsas de estudos para professores municipais, no desenvolvimento de atividades de extensão e de formação e/ou capacitação de recursos humanos, em áreas de interesse do município, mediante processo seletivo. Percebe-se nessa época um interesse por parte do município, em assegurar que os professores municipais obtivessem formação em nível superior na área de conhecimento que atuam, pois previa no Art. 2, § inciso 2º, alínea I “vinculação do curso a área do magistério e de o professor esteja em exercício de atividade docente em escola municipal, conveniada ou no órgão municipal de ensino”. A atualização dessa legislação (Lei Ordinária nº 3.149/96) estendeu as concessões de bolsas de estudos para alunos carentes escolhidos pelos critérios de seleção da instituição que recebesse os recursos e, também, estendeu as bolsas para todos os servidores municipais, retirando do texto a redação que destinava “50% (cinquenta por cento) as bolsas de estudo para professores municipais” (PASSO FUNDO, 1991).

O processo seletivo público em que estivessem incluídos os critérios de assiduidade, pontualidade, eficiência, conduta pessoal e global, que se pressupõe que era realizado por uma comissão designada pelo próprio município, passou a ser realizada por uma comissão formada por diferentes segmentos da sociedade.

A Lei Orgânica do Município de Passo Fundo determina que:

Art. 157 - O Município aplicará um por cento da receita líquida de impostos próprios, bem como repassados pelo Estado e pela União, na manutenção do ensino superior comunitário, sendo setenta por cento deste valor, destinado exclusivamente para o auxílio-pesquisa a estudantes carentes, cabendo à lei ordinária regulamentar a destinação destes recursos. (Redação dada pela Emenda à Lei Orgânica nº 4/1993) (PASSO FUNDO, 2006).

Em relação a essa legislação caberia um estudo aprofundado sobre o número de profissionais que foram beneficiados com a concessão dessas bolsas de estudo e quais os tipos de cursos que frequentaram nesse período. Não existem informações públicas disponíveis, que permitam quantificar os resultados dessa legislação, principalmente nos primeiros anos de aplicação, pois a redação notadamente privilegiava a formação de professores. Com todas essas reformulações na lei, houve uma redução na disponibilidade de recursos para formação dos professores, fato este que vai de encontro ao estabelecido no PNE.

Essa legislação difere da licença para qualificação profissional, prevista no plano de carreira a qual prevê o afastamento do professor por um período de pelo prazo de um ano, sendo prorrogável por mais seis meses, de suas funções sem prejuízo de seus vencimentos, tendo assegurada a sua efetividade para efeitos de carreira.

Ainda em relação à meta 15, que prevê a formação em nível superior obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento que esses professores atuam, Passo Fundo segue a mesma tendência de crescimento mostrando índices superiores ao do cenário nacional. O Observatório do PNE (2013) indica que, no ano de 2013, a porcentagem de professores dos anos finais do Ensino Fundamental que tem licenciatura na área que atuam no Brasil foi de 32,8%, a do Estado do Rio Grande do Sul de 46,5% e a do Município de Passo Fundo atingiram os 57,3%.

Em relação à meta 16 que pretende formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica e garantir a formação continuada em sua área de atuação, os dados apontam uma situação favorável em relação ao cenário nacional. Os dados do Observatório de Educação (2013) apontam que, no ano de 2014, a porcentagem dos professores da educação básica atingiu no Brasil 31,1%, no Estado do Rio Grande do Sul 38,8% e no Município de Passo Fundo 47,4%.

Tomando como base os dados fornecidos pela Equipe do Censo Escolar, Departamento de Planejamento e Secretaria Estadual de Educação do Rio Grande do Sul, em 2014, 97,23% dos professores de Passo Fundo possuíam formação em nível superior. Desses 837 professores, 510 possuíam curso de especialização, 28 de mestrado e 1 de doutorado. Isso corresponde a um

total de 61,72% professores com pós-graduação. E 334 docentes não possuíam nenhuma especialização.

O plano de carreira do magistério de Passo Fundo estabelece uma diferença significativa de 35,13% nos proventos entre o nível I (habilitação ensino médio) para o nível II (licenciatura plena). Do nível II para o III (pós-graduação *lato sensu*), essa diferença cai para os 13,42%. Apesar de se perceber uma valorização para o profissional da educação que investe em um curso de graduação e pós-graduação, as pós-graduações em nível de mestrado e doutorado não são contempladas na estrutura da carreira, seja em nível ou grau. Isso deveria ser revisto, uma vez que, a oferta desses cursos tem se tornado cada vez mais comum no Brasil⁵⁵ e na própria cidade de Passo Fundo⁵⁶.

A Lei nº 204/08, atende ao disposto na *Resolução CNE/CEB nº 3/97*, que contemplava em sua redação apenas o curso de pós-graduação como requisito da carreira. A *Resolução CNE/CEB nº 2/09*, incluiu em sua redação os cursos de mestrado e doutorado, com percentuais compatíveis com os cursos de pós-graduação *lato sensu*:

Art. 5º Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

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 (BRASIL, 2009b).

Contemplar os cursos de pós-graduação, garantindo uma diferença significativa de ganhos e avanços no plano de carreira pode servir de incentivo para que mais profissionais busquem a continuidade acadêmica de sua formação e, conseqüentemente, o alcance dessa meta. Não existem informações públicas do número de professores que hoje cursam algum curso de especialização.

A meta 17 do PNE aborda a questão da remuneração como aspecto de valorização da carreira, pois estabelece “valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio aos dos (as) demais profissionais

⁵⁵ No Brasil, o número de cursos de Mestrado e Doutorado mais que dobrou em 13 anos. Em 2000 havia 1.439 programas disponíveis, em 2013 esse número saltou para 3.486. (TANGI, T.).

⁵⁶ A UPF disponibiliza o curso de Mestrado em Educação desde o ano de 1997 e o de Doutorado em Educação desde 2012. A Universidade também possui Programa de Pós-Graduação em História com a oferta de Mestrado desde 1998 e de Doutorado desde 2015; Programa de Pós-Graduação em Letras com a oferta de Mestrado desde 2003 e de Doutorado desde 2014; Programa de Pós-Graduação em Ensino de Ciências e Matemática com Mestrado Profissional desde 2014 e Programa de Pós-Graduação em Ciências Ambientais com Mestrado desde 2015 (UPF).

com escolaridade equivalente”. Como visto anteriormente no capítulo I, para que essa equiparação aconteça, deve-se aumentar em 50% a média salarial a fim de equiparar a remuneração média de um docente da educação básica a de outro trabalhador com a mesma formação.

Em relação à meta 18 do PNE, que trata da implementação dos planos de carreira do magistério, tomando como referência o PSPN, o Município de Passo Fundo possui estatuto e plano de carreira para os membros do magistério municipal antes mesmo do previsto na CF/88, desde o ano de 1976 (conforme dados anteriormente mencionados, somente 43% dos municípios possuem planos de carreira implementados). Porém, ao vincular a existência desses planos tomando como referência a Lei nº 11.738/08, haverá a necessidade de adequações e mudanças no plano de carreira, tanto na composição da jornada de trabalho quanto na remuneração.

O *Parecer CNE/CEB nº 9/09*, que estabelece as Diretrizes para os Planos de Carreira e Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, enfatiza que a valorização profissional se dá na articulação de três elementos constitutivos: carreira, jornada de trabalho e PSPN.

Observa-se, tanto na Lei nº 11.738/08 quanto na Lei nº 13.005/14 (Metas 15, 16, 17 e 18), como nas demais legislações educacionais que envolvem o magistério, uma predominância no discurso da carreira, jornada de trabalho e da remuneração como forma de valorização profissional do magistério. Porém, para que o estímulo ao trabalho em sala de aula e a melhoria da qualidade de ensino previstos na Lei nº 9.424/96 aconteça, outros aspectos além da remuneração devem ser observados.

A Lei nº 9.394/06 aborda como aspecto referente à valorização do magistério “condições adequadas de trabalho”. No *Parecer CNE/CEB nº 18/12*, a relatora Maria Izabel Fernando Noronha, destaca como fator necessário para assegurar a qualidade do ensino a necessidade da garantia de condições de trabalho. Pois, além da garantia de salários dignos e compatíveis com a importância de sua função social e de sua formação, “devem ser garantidas estrutura física e condições ambientais satisfatórias nas escolas, equipamentos, materiais pedagógicos, organização dos tempos e espaços escolares e a correta composição de sua jornada de trabalho” (BRASIL, 2012d, p. 12).

O termo condições de trabalho, até então presente como aspecto de valorização profissional no *Documento-Referência* (base do texto legal), foi suprimido na publicação da Lei nº 13.005/14. Coincidentemente, fato semelhante ocorreu na cidade de Passo Fundo, pois a primeira versão do Estatuto e Carreira do Magistério, Lei nº 1.733/76, estabelecia no Art. 3º

como princípio básico da carreira do magistério “a profissionalização, entendida como dedicação ao Magistério”, sendo necessário para tanto a “existência de condições ambientais de trabalho, pessoal coadjuvante qualificado e material didático adequado” e, em sua atualização pela Lei nº 204/08, nada consta a respeito das condições de trabalho.

Outra particularidade encontrada por este estudo refere-se à diferença existente entre os servidores municipais e o membro do magistério para a progressão na carreira. Enquanto um servidor público poderá se afastar por motivo de doença da pessoa da família por 180 dias, um professor poderá se afastar por 60 dias, caso ultrapasse esse período não poderá concorrer à progressão (o período concedido a um servidor corresponde ao triplo do que o concedido ao membro do magistério. Para concorrer à progressão, o membro do magistério deverá realizar ao menos três cursos de atualização ou aperfeiçoamento relacionados com a educação, que somados perfaçam, no mínimo, cem horas aulas, enquanto desobriga aos demais servidores municipais qualquer tipo de atualização ou aperfeiçoamento para que possa concorrer à progressão funcional. Não existem informações públicas sobre o motivo dessas diferenças.

Outro ponto não elucidado diz respeito ao adicional por tempo de serviço. Enquanto um membro do magistério recebe um adicional a cada cinco anos os servidores recebem a cada três anos, sendo um percentual de 5% e 7% acrescidos sobre o rendimento básico, respectivamente. Dessa forma, em 25 anos de exercício da função docente um professor acumulará 25%, enquanto o servidor acumulará 56%. Isso representa uma diferença discrepante de 31% a mais de adicional por tempo de serviço para um servidor municipal do que para um professor.

Outra diferença significativa entre os professores e os demais servidores públicos refere-se ao tempo de descanso concedido pela licença-prêmio. Para os professores, esse período corresponde a seis meses e para os demais servidores públicos corresponde a noventa dias. Porém, um professor necessita trabalhar dez anos ininterruptos para alcançar tal licença, enquanto um servidor necessita de cinco anos. Considerando as particularidades do trabalho docente, abordadas anteriormente por esta pesquisa, um distanciamento do trabalho em menor espaço de tempo também deveria ser considerado para os membros do magistério.

Existem ainda outras licenças que divergem entre o estatuto dos professores e dos servidores, tais como: I) acidente de trabalho; IV) para repouso à gestante, à adotante e à licença paternidade; IX) para o desempenho de mandato eletivo e XV) para desempenho de mandato classista.

Quanto a essas diferenças apontadas pela pesquisa que se referem à carreira do magistério e dos demais servidores públicos municipais, deve-se observar o disposto no Art. 31, da Lei Complementar nº 204/08, “os membros do magistério poderão perceber outras

vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição quando não previstas ou conflitantes com o disposto nesta Lei”. Ou seja, supõe-se, por correlação, que os membros do magistério possam ser amparados por essa Lei se imperpetrado recurso administrativo.

Desse modo, abre-se a possibilidade de que os membros do magistério possam estar recebendo os mesmos benefícios concedidos aos demais servidores municipais e, com isso, não haveria tantas diferenças como as apontadas por esta pesquisa. Para verificar se existem ou não as diferenças acima relacionadas entre os dois grupos do funcionalismo, é necessário a verificação do contracheque (holerite) de forma individualizada tanto dos membros do magistério como dos demais servidores municipais. Dados estes que não se encontram disponibilizados publicamente para pesquisa.

Quanto à progressão funcional na carreira, baseada na titulação ou habilitação, prevista no inciso IV, do Art. 67 da Lei nº 9.394/96, salienta-se que o membro do magistério público municipal de Passo Fundo somente poderá concorrer a promoção após o período de dois anos de efetivo exercício no nível, dependendo ainda da existência de vagas disponibilizadas pela SME. Diferentemente do que ocorre no Estado do Rio Grande do Sul, onde a mudança de nível é automática e passa a vigorar a contar do mês seguinte àquele em que o interessado apresentar comprovante da nova habilitação.

Outro ponto importante sobre a progressão funcional na carreira, encontrado por este trabalho, é o tempo que um profissional vai precisar em média para chegar ao ponto mais alto do plano de carreira. Inicialmente, deve-se computar o tempo necessário para que o docente conclua o estágio probatório, para que ocorra a mudança de nível (3 anos). Se considerarmos que um docente vai da letra A à G, com progressão a cada dois anos e de H a K, a cada três anos, isso significa que ele irá necessitar de 25 anos de serviço para conseguir alcançar o mais alto grau do plano de carreira. Portanto, é bastante provável que nem todos os professores consigam avançar até o nível mais alto no plano de carreira em vinte cinco anos de tempo de serviço (tempo que o professor leva para aposentar-se).

3 VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UMA REALIDADE CONCRETA

Ao investigar como as legislações educacionais nacionais influenciam no processo de elaboração das legislações municipais como, por exemplo, na materialização do plano de carreira e na remuneração docente da rede municipal de ensino de Passo Fundo, torna-se possível verificar como a legislação nacional dialoga com a legislação municipal. Ou seja, como ela se constitui, materializa-se em um sistema de ensino e como permeiam a vida profissional dos professores.

A rede municipal de ensino de Passo Fundo está entre as maiores redes de ensino da região norte do Rio Grande do Sul. É composta por 61 escolas de Educação Infantil e de Ensino Fundamental, contabilizando ao todo 13.186 matrículas e mais 289 alunos matriculados no EJA. No Município de Passo Fundo, existem dois sindicatos que atuam na defesa dos trabalhadores: o Sindicato dos Servidores Municipais de Passo Fundo (SIMPASSO), que representa todos os servidores municipais, e o Centro Municipal de Professores de Passo Fundo (CMP), que representa o magistério.

Com o objetivo de compreender o plano de carreira do magistério da cidade de Passo Fundo, no marco da legislação recente e das novas concepções da carreira, neste capítulo, aborda-se aspectos referentes à valorização do magistério público municipal de Passo Fundo/RS, no incentivo à carreira e à remuneração em relação aos dispositivos legais estabelecidos pela Lei nº 11.738/08 e Lei nº 13.005/14. Também, versará sobre as reivindicações dos professores municipais frente a essas legislações e a construção do Plano Municipal de Educação (PME), legislação que poderá vir a atender aos anseios e às reais necessidades de valorização profissional dos professores municipais de Passo Fundo (RS).

3.1 Aspectos referentes ao incentivo a carreira e a remuneração do magistério público municipal de Passo Fundo (RS)

O funcionalismo público, dentre eles a categoria do magistério, do Município de Passo Fundo esteve recentemente em “estado de greve”. Um dos motivos pelos quais a categoria paralisou suas atividades refere-se ao reajuste da Data Base para o ano de 2015 pretendido em 13,1%. Este índice é balizado pelo PSPN para os profissionais do magistério público da

educação básica e foi utilizado como critério para o reajuste salarial de todo o funcionalismo público municipal do ano de 2014⁵⁷.

Depois de dez reuniões entre o SIMPASSO e a Administração Municipal, na tentativa de se chegar a um acordo sobre o reajuste salarial, definiu-se que o aumento dos servidores municipais ficou balizado em 8,13% (vencimentos, salários, proventos, pensões, diárias, funções gratificadas e vale-alimentação dos servidores públicos municipais da administração direta, autárquica e fundacional e dos subsídios dos agentes políticos do poder executivo - Prefeito Municipal, Vice-Prefeito, Secretários Municipais), a contar do mês de abril de 2015. O índice de reajuste previsto corresponde à revisão geral para reposição das perdas ocorridas no período de 1º de abril de 2014 a 31 de março de 2015, utilizando-se como fator de correção o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo-IPCA/IBGE acumulado no período⁵⁸.

No que se refere ao aumento de todo o funcionalismo público de Passo Fundo atrelado ao reajuste anual concedido ao magistério pelo PSPN, deve-se fazer ao menos duas importantes considerações: a primeira, a implantação de um PSPN para os professores da educação básica pública atende a um princípio de valorização do magistério e a segunda é que, diferentemente do que ocorre com o pagamento dos demais servidores, os recursos financeiros utilizados para o pagamento do magistério não estão unicamente vinculado aos cofres municipais.

A Lei nº 11.494/07, que regulamenta o Fundeb, dispõe que:

Art. 1º É instituído, no âmbito de cada Estado e do Distrito Federal, um Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de natureza contábil, nos termos do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT.

Parágrafo único. A instituição dos Fundos previstos no caput deste artigo e a aplicação de seus recursos não isentam os Estados, o Distrito Federal e os Municípios da obrigatoriedade da aplicação na manutenção e no desenvolvimento do ensino, na forma prevista no art. 212 da Constituição Federal e no inciso VI do caput e parágrafo único do art. 10 e no inciso I do caput do art. 11 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, de:

I - pelo menos 51% (cinco por cento) do montante dos impostos e transferências que compõem a cesta de recursos do Fundeb, a que se referem os incisos I a IX do caput e o § 1º do art. 3º desta Lei, de modo que os recursos previstos no art. 3º desta Lei somados aos referidos neste inciso garantam a aplicação do mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) desses impostos e transferências em favor da manutenção e desenvolvimento do ensino;

II - pelo menos 25% (vinte e cinco por cento) dos demais impostos e transferências.

Art. 2º Os Fundos destinam-se à manutenção e ao desenvolvimento da educação básica pública e à valorização dos trabalhadores em educação, incluindo sua condigna remuneração, observado o disposto nesta Lei (BRASIL, 2007).

⁵⁷ Sindicato dos Servidores Municipais de Passo Fundo - Simpasso. Magistério demonstra união e força.

⁵⁸ Diário da Manhã.

A Lei do Fundeb ainda trata da questão da distribuição dos recursos arrecadados pelo fundo, especialmente quando se refere à parte que deve ser destinada ao pagamento de vencimentos de professores:

Art. 22 Pelo menos 60% (sessenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos serão destinados ao pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da Educação Básica em efetivo exercício na rede pública. Parágrafo único. Para os fins do disposto no caput deste artigo, considera-se:

I - remuneração: o total de pagamentos devidos aos profissionais do magistério da educação, em decorrência do efetivo exercício em cargo, emprego ou função, integrantes da estrutura, quadro ou tabela de servidores do Estado, Distrito Federal ou Município, conforme o caso, inclusive os encargos sociais incidentes;

II - profissionais do magistério da educação: docentes, profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência: direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica;

III - efetivo exercício: atuação efetiva no desempenho das atividades de magistério previstas no inciso II deste parágrafo associada à sua regular vinculação contratual, temporária ou estatutária, com o ente governamental que o remunera, não sendo descaracterizado por eventuais afastamentos temporários previstos em lei, com 12 ônus para o empregador, que não impliquem rompimento da relação jurídica existente. Quando a lei do FUNDEB trata da questão da distribuição dos recursos arrecadados pelo fundo, especialmente quando se refere àquela parte que deve ser destinada ao pagamento de vencimentos de professores, não exclui os profissionais da Educação Infantil daqueles que devem ser beneficiados com a quantia destinada especificamente aos educadores (BRASIL, 2007).

A Lei ainda prevê que:

Art. 8º A distribuição de recursos que compõem os Fundos, no âmbito de cada Estado e do Distrito Federal, dar-se-á, entre o governo estadual e os de seus Municípios, na proporção do número de alunos matriculados nas respectivas redes de educação básica pública presencial, na forma do Anexo desta Lei (BRASIL, 2007).

Portanto, conforme a legislação vigente, a distribuição dos recursos reflete a variação ocorrida no valor anual mínimo por aluno definido nacionalmente pelo Fundeb.

O quadro a seguir demonstra um comparativo de reajustes entre o salário mínimo e a remuneração dos servidores municipais de Passo Fundo, dentre eles o magistério, entre os anos de 1995 e 2014:

Quadro 20 – Comparativo de reajustes entre o salário mínimo e a remuneração dos servidores públicos do Município de Passo Fundo

Comparativo de reajustes salário mínimo e servidores			
Ano	Reajuste salário mínimo	Reajuste servidor	Diferença
1995	42,86%	18,00%	24,86%
1996	12,00%	17,00%	-5,00%
1997	7,14%	6,00%	1,14%
1998	8,33%	6,00%	2,33%
1999	4,62%	7,00%	-2,38%
2000	11,03%	6,00%	5,03%
2001	19,21%	-	19,21%
2002	11,11%	-	11,11%
2003	20,00%	15,20%	4,80%
2004	8,33%	10,41%	-2,08%
2005	15,38%	8,28%	7,10%
2006	16,67%	8,50%	8,17%
2007	8,57%	5,00%	3,57%
2008	9,21%	10,00%	-0,79%
2009	12,05%	4,77%	7,28%
2010	9,68%	11,62%	-1,94%
2011	6,81%	7,70%	-0,89%
2012	14,13%	10,00%	4,13%
2013	9,00%	9,00%	0,00%
2014	6,78%	8,45%	-1,67%
Totais	252,91%	168,93%	83,98%

Nota: (1) Dados organizados pela autora com base nos reajustes do salário mínimo e nos reajustes concedidos aos servidores municipais pela PMPF. (2) Os dados dos reajustes dos servidores foram analisados ano a ano utilizando-se de várias Leis e Decretos, conforme Tabela de Legislações Consultadas – Reajuste dos servidores, Anexo B. Não foram encontradas legislações sobre o reajuste dos servidores nos anos de 2001 e 2002.

Fonte: Passo Fundo/Contábeis. *Salários mínimos de 1995 a 2015*.

Como podemos perceber no período de 20 anos o salário mínimo teve reajuste de 259,91%, enquanto o reajuste dos servidores públicos do Município de Passo Fundo foi de 168,93%. Os trabalhadores que possuem reajuste pelo salário mínimo nacional tiveram uma diferença salarial de 83,98% em relação ao funcionalismo. Mesmo que, ambos os grupos (servidores e professores) tenham sofrido uma defasagem salarial ao longo desse período, existe a necessidade de que políticas salariais específicas para cada grupo sejam elaboradas para a concessão dos reajustes concedidos anualmente.

Ao se vincular o aumento do magistério municipal aos demais servidores públicos, o Município de Passo Fundo incorre no erro de não atender ao proposto pela Lei nº 1.738 e de, em longo prazo, não conseguir atingir a Meta 17 do PNE, que muito além da valorização profissional, pretende equivaler o rendimento médio dos professores com aos dos demais trabalhadores com mesmo nível de formação.

Quadro 21 – Comparativo de reajustes entre o PSPN e a remuneração dos servidores públicos do Município de Passo Fundo

Ano	Percentual de Reajuste Município de Passo Fundo	Percentual de Reajuste Piso Nacional	Diferença Piso Nacional X Município
2010	4,77%	7,86%	-3,09%
2011	11,62%	15,85%	-4,23%
2012	7,70%	22,22%	-14,52%
2013	10,00%	7,97%	2,03%
2014	9,00%	8,32%	0,68%
2015	8,45%	13,1%	-4,65%
Totais	51,54%	75,32%	-23,78%

Nota: (1) Dados organizados pela autora com base nos reajustes do salário mínimo e nos reajustes concedidos aos servidores municipais pela PMPF. Os dados dos reajustes dos servidores foram analisados ano a ano utilizando-se de várias Leis e Decretos, conforme Tabela de Legislações Consultadas – Reajuste dos servidores, Anexo B. (2) Os dados dos reajustes anuais concedidos ao PSPN foram encontrados em Machado, 2013.

Fonte: Passo Fundo/Machado, 2013.

No período de 2010 a 2015, o PSPN foi reajustado em 75,32%, enquanto o reajuste dos servidores municipais de Passo Fundo, dentre eles o magistério, foi de 51,54%. Diante disso, nota-se que os professores tiveram uma diferença de reajuste salarial de 23,78% menor que o reajuste do PSPN. Isso somente corrobora com a afirmação de que sejam elaboradas políticas salariais distintas para servidores e membros do magistério.

Existem muitos conflitos no que se refere ao próprio reajuste do PSPN, pois muitos sindicatos de professores questionam a forma como o reajuste vem sendo realizado, alegando que o percentual que deveria ser utilizado para reajustar o PSPN deveria ser o mesmo utilizado para reajustar o custo anual do Fundeb de um ano para o outro. Uma portaria do MEC de 2012 para 2013 reajustou o custo Fundeb em 23%. No entanto, o critério utilizado para o reajuste o piso foi o mesmo percentual que iria reajustar o custo-aluno do Fundo do ano anterior. Esse reajuste deveria ser feito em janeiro de cada ano a partir de 2009, mas no ano de 2008 muitos estados e municípios não ajustaram o valor para R\$ 950,00⁵⁹.

⁵⁹ ARAÚJO, H. A luta pelo piso salarial: entrevista especial com Heleno Araújo. Entrevista concedida a revista Instituto Humanas Unisinos (IHU On-line).

No ano de 2009, de acordo com Lei nº 11.738/08, o reajuste salarial seria feito com base do custo-aluno do Fundeb 2008 a 2009, ou seja, um aumento de 19% acima do salário proposto de R\$ 950,00. Porém, a Advocacia Geral da União cometeu dois equívocos, primeiro ao definir que o reajuste somente ocorreria um ano após a Lei entrar em vigor, portanto, em janeiro de 2010 e, em segundo lugar, por considerar o custo-aluno do ano anterior. Então, o reajuste do percentual custo-aluno sofreu defasagem de um ano⁶⁰.

Portanto, além da defasagem ocorrida no próprio PSPN, o Município de Passo Fundo não vem realizando os ajustes necessários para a categoria do magistério ao não atrelar o aumento anual ao estabelecido pelo MEC. No ano de 2015, o reajuste do PSPN era de 13,1%, e o magistério acabou recebendo 8,13%.

As manifestações da categoria do magistério público municipal vão além da exigência da Data Base do ano de 2015 reajustadas pelo índice do PSPN. Elas começaram em setembro de 2014. Nessa data, os professores das escolas de Ensino Fundamental e os assistentes e professores das escolas de Educação Infantil, aderiram a um dia de mobilização, na tentativa de conscientizar a comunidade sobre as dificuldades da rotina escolar e cobrar da Administração Municipal os direitos prometidos à categoria e há tempo aguardados. Nesse ato, os servidores solicitaram entre outros pedidos, o tratamento isonômico ao Ensino Fundamental e a Educação Infantil, revisão imediata do Plano de Carreira e do Estatuto do Magistério, pagamento do vale-transporte em pecúnia e criação de níveis que contemplem as pós-graduações em mestrado e doutorado⁶¹.

No ano de 2012, o Centro Municipal dos Professores de Passo Fundo (CMP), instituição que congrega a maior parte dos professores municipais, iniciou o processo de discussão para a reformulação do plano de carreira, baseando-se nos seguintes assuntos:

⁶⁰ Idem.

⁶¹ Simpasso. *Magistério demonstra união e força: Manifestação dessa quarta-feira reuniu centenas de professores em frente à prefeitura.*

- 1) licença prêmio - Pagamento em pecúnia ou em gozo ou ainda que tal benefício seja utilizado na quitação de débitos do professor com o erário municipal (Imposto Predial e Territorial Urbano - IPTU), sem nenhuma distinção e obedecendo os critérios de equidade e transparência;
- 2) auxílio transporte - Assegurar aos professores o pagamento do vale transporte em pecúnia no valor integral do benefício para aquele educador que fizer a opção por este sistema;
- 3) garantir para o início do ano letivo o cumprimento de 1/3 da carga horária do professor a título de hora-atividade, conforme Lei nº 11.738/2008;
- 4) definir o mês de março como data base para os reajustes dos professores;
- 5) garantir mais segurança para os professores e alunos, principalmente, nas escolas localizadas em áreas de maior risco;
- 6) dar continuidade e expandir os programas de escola de turno integral, fazendo com que a oferta desta modalidade de ensino esteja implantada em todas as etapas do ensino fundamental e em todas as escolas dentro de um curto e médio prazo;
- 7) garantir através de negociação com o sindicato e com o CMP um índice de reajuste salarial que garanta um ganho real em relação aos índices oficiais e que seja base para um processo de recuperação salarial do magistério municipal;
- 8) discussão com as entidades que representem o magistério de temas mencionados na campanha, tais como:
 - uniforme escolar;
 - calendário escolar (datas para jogos e formação);
 - a questão da coparticipação dos associados da Caixa de prestação e assistência de serviços de saúde (CAPASEMU);
 - redução da carga horária para educação infantil sem perda salarial;
 - escola modelo;
 - equiparação para as assistentes em educação infantil;
 - contratação de profissionais para auxiliar no processo de inclusão e substituição;
 - ampliação da oferta da educação infantil.
- 9) iniciar o processo de discussão para a reformulação do plano de carreira, contemplando os seguintes assuntos:
 - isonomia salarial do professor municipal com os demais servidores com a mesma graduação;
 - reconhecimento financeiro para os cursos de mestrado e doutorado;
 - revisão do sistema de progressão com a redução do tempo entre algumas letras, garantindo um ganho maior para cada mudança de letra;
 - assegurar a promoção de nível para professores que apresentarem titulação da área da educação garantindo uma percentagem maior de ganho real e;
 - garantir a gratificação para vice-diretores e coordenadores pedagógicos⁶².

Aos analisarmos os anseios da categoria, nota-se que muitas das reivindicações pleiteadas pela categoria estão previstas na Lei nº 13.005/14 (PNE):

⁶² Centro Municipal de Professores. *Propostas para discussão*..

Quadro 22 - Reivindicações da categoria do magistério público municipal de Passo Fundo previstas no PNE

Reivindicação da Categoria	Metas do PNE – 2014-2024
Ampliação da oferta da educação infantil.	Meta 1 - Universalizar, até 2016, a educação infantil na pré-escola para as crianças de 4 (quatro) a 5 (cinco) anos de idade e ampliar a oferta de educação infantil em creches de forma a atender, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) das crianças de até 3 (três) anos até o final da vigência deste PNE.
Contratação de profissionais para auxiliar no processo de inclusão e substituição.	Meta 4 - Universalizar, para a população de 4 (quatro) a 17 (dezessete) anos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, o acesso à educação básica e ao atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino, com a garantia de sistema educacional inclusivo, de salas de recursos multifuncionais, classes, escolas ou serviços especializados, públicos ou conveniados.
Dar continuidade e expandir os programas de escola de turno integral, fazendo com que a oferta desta modalidade de ensino esteja implantada em todas as etapas do ensino fundamental e em todas as escolas dentro de um curto e médio prazo.	Meta 6 - Oferecer educação em tempo integral em, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) das escolas públicas, de forma a atender, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) dos (as) alunos (as) da educação básica.
Reconhecimento financeiro para os cursos de mestrado e doutorado.	Meta 14 - Elevar gradualmente o número de matrículas na pós-graduação <i>stricto sensu</i> , de modo a atingir a titulação anual de 60.000 (sessenta mil) mestres e 25.000 (vinte e cinco mil) doutores. Meta 16 - Formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino.
Garantir através de negociação com o sindicato e com o CMP um índice de reajuste salarial que garanta um ganho real em relação aos índices oficiais e que seja base para um processo de recuperação salarial do magistério municipal. Garantir para o início do ano letivo o cumprimento de 1/3 da carga horária do professor a título de hora-atividade, conforme Lei nº 11.738/08; Isonomia salarial do professor municipal com os demais servidores com a mesma graduação.	Meta 17 - Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.
Iniciar o processo de discussão para a reformulação do plano de carreira, contemplando os seguintes assuntos: isonomia salarial do professor municipal com os demais servidores com os demais servidores com a mesma graduação; revisão do sistema de progressão com a redução do tempo entre algumas letras, garantindo um ganho maior para cada mudança de letra; assegurar a promoção de nível para professores que apresentarem titulação da área da educação garantindo uma porcentagem maior de ganho real; garantir a gratificação para vice-diretores e coordenadores pedagógicos e; redução da carga horária para educação infantil sem perda salarial.	Meta 18 – Plano de carreira docente: assegurar, no prazo de 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 PSPN, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do Art. 206 da CF.
Fonte: (1) Dados organizados pela autora com base nas reivindicações do magistério municipal de Passo Fundo (RS) e no PNE/2014-2024.	

Fonte: CMP. *Propostas para discussão.*

Nota-se que a maior parte das reivindicações do magistério serão atendidas com as metas e estratégias dispostas no PNE. Com isso, cabe ao Município de Passo Fundo, atender ao disposto na Lei, dispositivos esses que contemplam os anseios da categoria. As demais mudanças dependem da alteração do Estatuto e Plano de Carreira do Magistério e das outras legislações que regem o funcionalismo público, tais como: licença-prêmio (pagamento em pecúnia ou em gozo ou ainda que tal benefício seja utilizado na quitação de débitos do professor com o erário municipal – Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU) –, sem nenhuma distinção e obedecendo os critérios de equidade e transparência) e o auxílio transporte (assegurar aos professores o pagamento do vale transporte em pecúnia no valor integral do benefício para aquele educador que fizer a opção por este sistema).

Quanto à reivindicação da categoria sobre a definição do mês de março como data base para o reajuste do salário dos professores, a Lei nº 11.738/08 estabelece no Art. 5º que “o piso salarial nacional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009”.

Como os aumentos do magistério são atrelados aos dos demais servidores, que geralmente também ocorrem anualmente:

a partir da livre negociação da categoria ou de seus representantes, como sindicatos e federações, com os empregadores, a fim de recompor parte das perdas sofridas pela inflação e aumento do custo de vida, para preservar o poder aquisitivo do trabalhador na comparação de um ano para outro. Além do reajuste, as negociações salariais com o empregador podem envolver ainda um aumento real, que é um valor que, embora seja independente ao do reajuste, comumente é acrescido a ele nas negociações (UNDIME, 2015)⁶³.

O Município de Passo Fundo estabeleceu nos últimos anos o índice para revisão geral anual dos vencimentos, salários, proventos, pensões, diárias, funções gratificadas e vale alimentação dos servidores públicos municipais da administração direta e indireta e dos subsídios dos agentes políticos do Poder Executivo e concede reajuste, no mês de março. Não existem informações públicas se os vencimentos são retroativos ou se o reajuste passa a valer a partir do mês de abril. Tal afirmativa pode ser verdadeira justificando-se por ser esta uma das exigências da categoria.

⁶³ Undime.

3.2 Alterações no plano de carreira do magistério público municipal de Passo Fundo (RS): aspectos referentes a valorização profissional do magistério a serem considerados

Quanto as alterações no plano de carreira do magistério tomando como referência o PSPN que estados e municípios devem dispor, previstas tanto na Lei nº 11.738/08 quanto na Lei nº 13.005/14 (meta 18 do PNE), o Observatório do PNE (2013), salienta que:

Além de assegurar a existência de planos de carreira em todos os sistemas públicos de ensino, é imprescindível que os planos sejam atraentes e deem condições ao professor de planejar seu futuro com mais segurança e de modo que possa buscar cada vez mais aperfeiçoamento. Um bom plano de carreira deve, por exemplo, permitir que um bom professor possa progredir na carreira sem a necessidade de deixar a sala de aula. Hoje, para a maioria dos professores, subir na carreira significa envelhecer⁶⁴.

Para Pimentel, Palazzo e Oliveira (2009, p. 3), no Brasil é habitual que “os planos de carreira e magistério apresentem, como critérios para progressão, a escolaridade e o tempo de docência do professor”.

Porém, ajustar os planos de carreira do magistério não é tarefa fácil, os professores, geralmente, não concordam com mudanças no plano de carreira, pois, não raramente, ele significa um avanço histórico na garantia de direitos adquiridos pela categoria. Como no caso do Estado do Rio Grande do Sul. Com a crise econômica que atinge o estado⁶⁵, inclusive sob o risco de não efetuar o pagamento dos servidores, e com a mudança de governo⁶⁶, que é favorável à meritocracia na educação, o plano de carreira dos professores estaduais tem sido um assunto discutido pela sociedade e amplamente divulgado pela mídia.

O plano de carreira do Estado do Rio Grande do Sul é antigo, de 1974, e considerado patrimônio pela categoria, por garantir a progressão funcional e estimular a qualificação, mas inviabiliza segundo os gestores públicos a aplicação da Lei. É o único anterior a promulgação da CF/88 em vigência. Em 1975, 61% do quadro do magistério carecia de formação em nível superior, atualmente, 85% dos professores estão nos últimos degraus da trajetória profissional com graduação e pós-graduação, isso soma um impacto anual de 4 bilhões nas finanças, o acúmulo passivo de dívidas por não pagar o PSPN desde 2011 ultrapassa os 10 bilhões. O temor por parte do Cpers é que a mudança no plano de carreira signifique um retrocesso para a

⁶⁴ Observatório do PNE. Meta 18: *Plano de carreira docente: Contexto*.

⁶⁵ PONT, R. *Rio Grande do Sul: crise das finanças públicas*. Le Monde Diplomatique Brasil. Publicado em 08 de novembro de 2007.

⁶⁶ ÁVILA, A. *Sartori se nega a fazer promessas sobre o piso do magistério*. Sabatina de Sartori na sede do Cpers/Sindicato. SUL 21.

categoria e que, a longo prazo, ocorra um achatamento dos salários. O Estado do Rio Grande do Sul não cumpre a Lei nº 1.738/08, por utilizar completivos para compor o PSPN, o que é incorreto, pois o valor do piso é referente ao salário base⁶⁷.

O temor é genuíno, uma vez que, muitos estados conseguiram pagar o PSPN estabelecido por Lei, por terem promovido um achatamento da carreira, pois esse valor se refere a professores com formação em nível médio com 40 horas. Como no caso de Pernambuco, onde um professor que tem formação em nível superior ganhou um aumento equivalente a R\$ 10,00 em seu salário, ou seja, um aumento de 0,97%. Antes da Lei nº 11.738/08, a diferença existente entre o salário de um professor com ensino superior e sem ensino superior era de 34%. Em 2013, esse percentual atingiu os 5%⁶⁸.

A Lei nº 11.738/08 melhorou o salário inicial do professor, mas, ao mesmo tempo achatou a carreira docente. Conforme Juca Gil:

O piso de fato aumentou o salário dos professores no Brasil. De 2008 para cá, nos municípios e nos Estados mais pobres do país representou um aumento de 50%, 60% e até 70%. Em especial, em Municípios da região Norte e Nordeste. Nos Estados mais ricos, o aumento não foi estrondoso. Por outro lado, percebemos uma tendência de redução da diferença salarial entre o início e o fim da carreira, houve um achatamento⁶⁹.

Gil aponta ainda que “a diferença entre nível médio e nível superior foi reduzida, antes do piso você não via isso. Isso desestimula a progressão e também desestimula a escolha da carreira”. Outra tendência observada pela pesquisa nacional é a redução de benefícios ocorridas ao longo da carreira do professor “Percebemos também que benefícios para professores de carreira longa quase desapareceram na reformulação da carreira”, como por exemplo, a redução da jornada dentro de sala de aula para docentes em fim de carreira. Para Gil “a rede aumentou o piso e isso está fazendo com que não sobre dinheiro para jogar para cima na carreira”. Na rede estadual da Bahia, por exemplo, o salário base de um professor com formação de ensino médio era de R\$ 1.860,55 em janeiro de 2015, já para um professor com licenciatura, o valor base correspondia a R\$ 1.860,84, segundo informações concedidas pela Secretaria de Educação do Estado da Bahia⁷⁰.

⁶⁷ BUBLITZ, J. *O magistério gaúcho entre a defesa do plano de carreira e o pagamento do piso*: Criado em 1974, plano é considerado patrimônio pelos professores estaduais, mas inviabiliza, segundo gestores públicos, a aplicação da lei que determina mínimo nacional da categoria.

⁶⁸ CAPUCHINHO, C. Lei do Piso melhorou salário inicial do professor, mas achatou carreira docente.

⁶⁹ Idem.

⁷⁰ Idem.

Quando se fala em mudança em plano de carreira, o discurso por parte dos gestores, geralmente, esbarra na falta de recursos públicos para melhor remuneração dos professores. No caso de Passo Fundo, na época da alteração da estrutura da carreira dos professores municipais, em 2008, não foi diferente. Mediante reportagem noticiada na época, o então prefeito Airton Dipp fez um breve relato das ações em prol do magistério, destacou a importância da categoria, “e fez um breve balanço do impacto orçamentário gerado pelas reivindicações em Plano anterior, e neste que o Executivo pretende enviar à Câmara de Vereadores”. Posteriormente, disse que:

Com esta apresentação, de forma transparente, tenho a certeza de que o magistério, composto de pessoas que pensam no futuro, certamente irá fazer a reflexão a respeito da proposta apresentada, cientes dos limites legais e orçamentários que devem ser obedecidos pelo gestor. Saliento, ainda, que todos sabem que há muito tempo o magistério não tem sido lembrado e atendido em suas reivindicações, sendo que neste momento estamos recuperando aquilo que é possível⁷¹.

Após a conclusão dos referidos impactos, demonstrou dados sobre a carência orçamentária para que se pudesse atender integralmente ao pleito do magistério, pois o limite de gastos da Administração Municipal com pessoal, estabelecido pela Lei de Responsabilidade Fiscal e na Lei Orgânica, já havia sido apontado pelo Tribunal de Contas do Estado (TCE) por ter atingido o percentual de 51%. Sobre o assunto o então prefeito Airton Dipp, acrescentou:

da necessidade de nomear outros professores para atender as necessidades da comunidade, bem como nomear servidores do quadro geral, conforme ajuste firmado com o Ministério Público do Trabalho, o que importará em aumento de gastos com pessoal, atingindo o limite mencionado⁷².

Mesmo sem uma análise mais aprofundada do discurso do gestor, nota-se um atrelamento da necessidade de mudança do plano de carreira para que se consiga realizar o pagamento dos professores. Aqui se abre a possibilidade de um novo estudo, no que se refere, primeiramente, as reivindicações pretendidas pela categoria nesse período, que coincide com o período de discussão sobre a elaboração da Lei nº 11.738/08 e, posteriormente, em relação a progressão da carreira dos membros em termos de remuneração, visto que, o Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo assemelha-se ao Estatuto e Plano de Carreira do Magistério público do Rio Grande do Sul. Se por sua vez o magistério estadual não aceitou mudanças no plano de carreira por temer um achatamento da carreira a longo prazo,

⁷¹ Passo Fundo. *Executivo apresenta Plano de Carreira do Magistério*.

⁷² Idem.

caberia um estudo aprofundado de como encontra-se a categoria do magistério de Passo Fundo e de como se encontraria se tivesse optado por manter seu primeiro plano de carreira de 1976 e, principalmente, no que isso impactaria em termos de remuneração.

Outro ponto a ser discutido é a questão da avaliação de desempenho dos professores, previsto no inciso IV, do Art. 67 da Lei nº 9.394/96, um assunto polêmico e bastante complexo, muitas vezes associado à “meritocracia”⁷³. Apesar de não fazer parte do terceiro bloco de Metas do PNE (15, 16, 17 e 18), que trata da valorização dos profissionais da educação, a Meta 7⁷⁴ (que pretende fomentar a qualidade da educação básica em todas as etapas e modalidades, com melhoria do fluxo escolar e da aprendizagem de modo a atingir médias nacionais estabelecidas para o Ideb) pode influenciar diretamente na questão salarial dos docentes, uma vez que pretende através da estratégia 7.36: estabelecer políticas de estímulo às escolas que melhorarem o desempenho no Ideb⁷⁵, de modo a valorizar o mérito do corpo docente, da direção e da comunidade escolar.

Com o disposto, abre-se a possibilidade de que os professores que atinjam essa estratégia ganhem em seus salários uma espécie de bonificação ou prêmio. O Ideb tem sido um dos principais motivadores para que estados e municípios adotem essa fórmula, “acreditando-se constituir “motivação” para professores, com vistas ao alcance de metas, parte delas improváveis, quando analisadas as circunstâncias e condições materiais do trabalho escolar e docente” (ARELARO et al., 2014, p. 211).

Porém,

⁷³ s.f. Predominância dos que possuem méritos; predomínio das pessoas que são mais competentes, eficientes, trabalhadoras ou superiores intelectualmente, numa empresa, grupo, sociedade, trabalho, etc. Modo de seleção sujeitos preceitos se baseiam nos méritos pessoais daqueles que participam: conseguiu o trabalho por meritocracia. Método que consiste na atribuição de recompensa aos que possuem méritos: foi eleito o funcionário do mês por meritocracia (DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS).

⁷⁴ Observatório do PNE. *Meta 7: Aprendizado adequado na idade certa*

⁷⁵ No que se refere à qualidade de ensino ofertada por estas instituições, o sistema desenvolvido para quantificar a qualidade da educação básica utilizado é o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) desenvolvido pelo Ministério da Educação (MEC), e pelo Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Este indicador serve de referência para as metas do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE). Para este cálculo são utilizados os resultados obtidos no Censo Escolar, juntamente com outras avaliações complementares do como: o Sistema de Avaliação do Ensino Básico (Saeb) e as Matrizes de Referência Tópicos, Temas e Descritores da Prova Brasil (Prova Brasil). Fonte: BRASIL. MEC/INEP. FERNANDES, R. *Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb)*. Brasília: 2007.

esse tipo de avaliação tem contaminado as propostas atuais de planos de carreira e de estatutos do magistério, trazendo o critério da “competição” entre pares e da meritocracia como importante fator de motivação para uma atuação docente mais criativa, dinâmica e atualizada. Na nova fórmula, substitui-se a isonomia salarial, que, historicamente fundamentou o trabalho coletivo como condição de sucesso de uma escola e de uma equipe de professores e especialistas, por uma competição entre pares, na qual quem se destaca dos outros deve ser premiado para continuar “motivado” a se dedicar. Em compensação, aos “acomodados”, o mínimo de remuneração deve ser mantido, na tentativa de “convencê-los” de que, se quiserem ganhar mais, terão de se dedicar mais e sempre (ARELARO et al., 2014, p. 212).

Apesar da pouca discussão sobre a repercussão desse novo entendimento sobre as relações profissionais do magistério, em 2010, 14 estados brasileiros já haviam incorporado legislações sobre a avaliação de desempenho. Tratam-se de leis que “introduziram a avaliação de desempenho profissional do docente vinculada ao desempenho dos alunos (em especial, contabilizando o número de acertos nas provas nacionais e/ou municipais) como condição para novos ganhos salariais, estes sempre como gratificações que não se incorporam ao vencimento-base” (ARELARO, 2014, p. 211).

Entretanto,

a forma como essa avaliação consta dos planos e o peso que ela representa na carreira parecem estar diretamente vinculados às concepções dos gestores municipais e estaduais, às negociações com os sindicatos e à mobilização dos profissionais do magistério (ARELARO, 2014, p. 212).

A não regulamentação desse modelo em outros estados possivelmente permanece pela pressão dos sindicatos, “que historicamente consideram esse critério um dos mais injustos para com os professores por não abranger suas condições de trabalho e ensino” (ARELARO, 2014, p. 212).

O campo da avaliação educacional é complexo, pois inclui a avaliação dos alunos, dos profissionais (professores e especialistas em educação), das escolas, dos sistemas ou subsistemas educativos, de projetos e programas, e a própria avaliação das políticas públicas educativas. Na sequência das avaliações de larga escala, muitos governos têm importado ou recriado fórmulas, para sancionar negativamente ou recompensar positivamente, escolas e professores pelos resultados acadêmicos dos alunos. Houve uma ampliação de bônus monetários, distribuídos aos professores ou à escola, como consequência das performances discentes alcançadas (JANELA, 2014).

Para Janela:

a introdução de bonificações [...] ilude e protela o enfrentamento das questões anteriores e de outras questões fundamentais. Diversos estudos revelam que os seus efeitos ou não são os esperados, ou aparecem referidos como não sendo conclusivos relativamente aos objetivos pretendidos, ou são vistos como tendo consequências contraproducentes. Não critico, porém, os professores ou as escolas que, perante salários muito baixos e escassez de recursos públicos disponíveis, aderem a estas bonificações. O que digo é que elas são um paliativo que não resolve (nem sequer ameniza) os problemas estruturais. Neste sentido, partilho do ponto de vista de todos aqueles que se referem ser muito melhor, mais urgente e mais justo, aumentar significativamente o salário dos professores, adotar modelos de avaliação profissional amplamente discutidos e democraticamente consensualizados, e dignificar de vez o estatuto sócio profissional (JANELA, 2014, p. 495).

Ainda segundo o autor, as chamadas políticas de responsabilização consequentes de avaliações em larga escala que muitos governos têm importado ou mesmo recriado fórmulas visando sancionar negativamente ou recompensar positivamente, tanto as escolas como os professores pelos resultados dos desempenhos acadêmicos dos alunos, com a crescente introdução de bônus monetários, atribuídos de forma diferenciada para professores ou para as escolas, devem ser repensadas. Uma reflexão crítica se faz necessária quando “se vive uma época em que há uma forte tendência para, na explicação dos resultados dos alunos ou na determinação dos rankings escolares, sobrevalorizando a ação didático-pedagógica dos professores” (JANELA, 2014, p. 493).

Conforme a UNESCO:

A vida de uma escola costuma ser, por diversas razões, influenciada diretamente pelo fato de estar situada em determinado município, de determinada região. Boa parte das condições de vida e trabalho dos professores brasileiros também está delineada por essa localização. Por tal razão, mapear a distribuição espacial dos professores [...] pode auxiliar no estabelecimento das áreas que merecem atenção diferenciada do poder público frente a questões específicas do ensino (UNESCO, 2004, p. 54).

Portanto:

É preciso considerar condições adversas e específicas que colaboram com a aprendizagem, como os aspectos econômicos, sociais e culturais dos alunos e as condições físicas e de equipamentos da unidade escolar. Além disso, o desenvolvimento da carreira profissional do magistério precisa apontar para uma resignação de conceitos e de valores, com vistas a uma prática pedagógica eficiente (PIMENTEL, PALAZZO & OLIVEIRA, 2009, p. 22).

Partindo-se dessas prerrogativas, pode-se dizer que a vida de uma escola pode ser influenciada diretamente pela sua localização geográfica, pelas mais diversas razões. O fato de uma escola estar inserida em uma determinada região, em um determinado município e em um local dentro do próprio município, pode influenciar no andamento das atividades escolares, nas

questões de rendimento dos alunos, nas taxas de abandono e repetência e na qualidade do ensino ofertado.

Outro ponto que merece atenção no sentido de se valorizar o professor, é através da gestão democrática, tema da meta 19 do PNE. A gestão educacional tem natureza e características próprias, mais amplas que uma aplicação de métodos e técnicas puramente administrativas, devido a sua especificidade e aos fins a serem alcançados. A escola, entendida como uma instituição social, tem sua organização e finalidade marcadas por fins políticos pedagógicos. Isso tem impacto no que se entende por planejamento e desenvolvimento da educação e da escola e, dessa forma, implica tanto em um aprofundamento da natureza das instituições educativas e de suas finalidades quanto das prioridades institucionais, processos de participação e decisão, em âmbito nacional, nos sistemas de ensino e nas escolas (DOURADO, 2007).

Conforme o *Parecer CNE/CEB nº 9/12*:

A educação no setor público, diferentemente de outras áreas da atividade humana, não produz mercadorias – forma pessoas. Ela tem no ser humano seu ponto de partida e seu ponto de chegada, pois embora o processo educativo seja mediado por meios materiais, como as estruturas das escolas, equipamentos, materiais pedagógicos e outros, é na relação humana que ele se realiza. Por isso, para além de qualquer outra melhoria estrutural, embora importante, o foco das ações para aprimorar o processo educativo deve estar no desenvolvimento de políticas que valorizem o trabalho do professor e signifiquem melhor aprendizagem para os estudantes (BRASIL, 2012c, p. 11).

O processo educativo ocorre, em cada unidade escolar, mediante a implantação do seu projeto político-pedagógico. E o professor, como ator principal do processo educativo, torna-se, também, formulador desse processo juntamente com os demais segmentos da comunidade escolar. Para tanto, os espaços coletivos de trabalho pedagógico e de interação do professor com seus pares, constituem-se como atividades inerentes a sua função como profissional da educação. Dessa forma, “como imaginar um professor que possa estar motivado para desenvolver um trabalho de qualidade se sua opinião sequer é considerada nas decisões que tomam na escola e na gestão do sistema de ensino?” (BRASIL, 2012d, p. 12).

Dourado, relata que:

A concepção de educação é entendida, aqui, como uma prática social, portanto, constitutiva e constituinte das relações sociais mais amplas, a partir de embates e processos em disputa que traduzem distintas concepções de homem, mundo e sociedade. Para efeito desta análise, a educação é entendida como processo amplo de socialização da cultura, historicamente produzida pelo homem, e a escola, como locus privilegiado de produção e apropriação do saber, cujas políticas, gestão e processos se organizam, coletivamente ou não, em prol dos objetivos de formação. Sendo assim, políticas educacionais efetivamente implicam o envolvimento e o comprometimento de diferentes atores, incluindo gestores e professores vinculados aos diferentes sistemas de ensino (DOURADO, 2007, p. 923-924).

A implantação de normas, regulamentos e legislações que não consideram a opinião das pessoas e dos profissionais envolvidos, torna a escola um espaço pouco (ou nada), democrático.

Conforme Dourado:

Nessa perspectiva, a articulação e a rediscussão de diferentes ações e programas, direcionados à gestão educacional, devem ter por norte uma concepção ampla de gestão que considere a centralidade das políticas educacionais e dos projetos pedagógicos das escolas, bem como a implementação de processos de participação e decisão nessas instâncias, balizados pelo resgate do direito social à educação e à escola, pela implementação da autonomia nesses espaços sociais e, ainda, pela efetiva articulação com os projetos de gestão do MEC, das secretarias, com os projetos político-pedagógicos das escolas e com amplo envolvimento da sociedade civil organizada (DOURADO, 2007, p. 924).

O mecanismo utilizado para a escolha de dirigentes escolares motiva inúmeros pesquisadores na reflexão de questões teórico-conceituais e na produção de investigações empíricas sobre a gestão democrática na educação. A importância desse mecanismo compreende-se pela vinculação do processo eleitoral com a democracia e sua utilização como bandeira de luta de movimentos sociais. No início da década de 1980, a questão da indicação para o cargo de dirigentes escolares foi tão discutida, que a implantação de eleição para diretores acabou levando a temática da gestão democrática a ser reduzida praticamente a apenas esse mecanismo (MENDONÇA, 2011).

Os métodos centralizadores de administração, o papel desempenhado pelos dirigentes escolares e a indicação política de pessoas não identificadas com a unidade escolar tiveram influência direta na eleição de diretores como o processo mais democrático para o provimento ao cargo de diretor (MENDONÇA, 2011).

No Município de Passo Fundo, o modelo de gestão adotado pelo sistema municipal de ensino público nos mecanismos de provimento ao cargo de diretor escolar assemelha-se à rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul, prevalecendo o sistema de eleição. E normatizadas por legislação própria, mediante a Lei Ordinária nº 2.707 de 25 de novembro de 1991b, Lei nº 2.709 de 03 de dezembro de 1991c, Lei Ordinária nº 2.731, de 23 de dezembro de 1991d, Lei

Ordinária nº 3.261, de 31 de outubro de 1997 e Lei Orgânica nº 4.943, de 25 de outubro de 2012. Essas legislações basicamente regem: a formação de Comissão Eleitoral, Comissão Recursal e participação dos segmentos escolares (membros do magistério e funcionários, alunos e pais) na escolha dos dirigentes escolares.

Apesar da predominância da composição da jornada de trabalho e da remuneração, como aspectos de valorização profissional do magistério, eles não são os únicos, a gestão democrática, como visto anteriormente, efetiva a participação dos professores nos processos de participação que acontecem dentro do seu ambiente de trabalho: a escola. Toda as questões que interferem no trabalho do professor e no sistema de ensino, estão sendo amplamente discutidas em todos país a fim de se consolidarem a elaboração das estratégias do PNE em nível regional e local.

Os municípios e estados têm o prazo de até 24 de junho de 2015 para aprovar suas diretrizes e metas para 2024, conforme o estabelecido na Lei nº 13.005/14. O regime de colaboração estabelecido pelo PNE, depende da elaboração ou adequação dos planos dos Estados, do Distrito Federal e dos 5.570 municípios para sua aplicabilidade. Isso não se trata apenas de uma exigência legal, mas sim de seu êxito, pois sem os planos subnacionais formulados com qualidade técnica e participação social que os legitimem o PNE não se concretizará. Os Planos Municipais de Educação (PMEs), devem ser coerentes com o PNE e, também, devem estar alinhados aos Planos Estaduais (PEEs) a que pertençam, com o intuito de formarem um conjunto coerente, integrado e articulado (BRASIL, 2014d).

Para tanto, é necessário a busca de acordos em torno de algumas premissas importantes para o processo de pactuação. A primeira delas é a elaboração do PME, que exige um trabalho ágil e organizado, uma vez que, o novo PNE determina que todos os municípios deverão elaborar ou adequar seu plano no período de um ano depois de sua publicação, pois “o trabalho a ser feito envolve levantamento de dados e informações, estudos, análises, consultas públicas, decisões e acordos políticos, e nada disso acontece rapidamente”. Outra premissa corresponde ao alinhamento do PME ao PNE e ao PEE. Também é importante considerar que a elaboração não é apenas competência da rede ou do sistema municipal, ou de um plano de administração da Prefeitura ou da Secretaria Municipal de Educação e, sim, de todos que moram município, pois “todas as necessidades educacionais do cidadão devem estar presentes no Plano, o que vai muito além das possibilidades da oferta educacional direta da Prefeitura” (BRASIL, 2014d, p. 7).

O prazo curto para sua elaboração é questionado por especialistas, pois o processo de elaboração acelerado pode contribuir na pouca participação dos segmentos da sociedade. A

preocupação para Daniel Cara, coordenador da Campanha Nacional pelo Direito à Educação, deve-se ao fato de que no anseio de se cumprir o prazo estabelecido, muitos municípios podem recorrer à contratação de consultorias e do estabelecimento de parceria entre os poderes, como maneira de resolver o problema o mais rápido possível. Já Márcia Ângela da Silva Aguiar, presidente da Anpae, questiona se os poucos municípios que estão com seus planos concluídos contaram com a participação dos segmentos da sociedade na elaboração do PME, pois para ela,

o processo de participação na construção de um plano de educação significa uma possibilidade de discutir as prioridades e assumir compromissos com as metas e estratégias definidas. “Se o processo de participação não acontece, há um documento que pode ser maravilhoso, mas que não tem grupos organizados que façam com que saia do papel e se efetive como uma política. Seria um prejuízo para a própria gestão democrática e para a possibilidade de construção de políticas públicas de educação de caráter participativo. É uma questão que precisa ser discutida de imediato⁷⁶.

Em Passo Fundo/RS, os debates ocorridos na Conferência Municipal para a elaboração do PME de Passo Fundo (PME/2014-2024), originaram ementas (em consonância com as diretrizes, estratégias e metas do PNE), aprovado em Plenária Final no dia 17 de abril de 2015⁷⁷. A Comissão Executiva para a elaboração do PME é composta por 28 entidades representantes de vários segmentos da sociedade e dispostas no Decreto Municipal nº 3/15⁷⁸

A proposta que contém o planejamento educacional para a década de 2014-2024 para a cidade de Passo Fundo foi entregue no dia 03 de maio de 2015 ao prefeito, Luciano de Azevedo, pela Comissão Executiva de Coordenação dos Trabalhos de formulação do Plano Municipal de Educação (PME). Aprovado em Conferência Municipal e entregue ao Executivo, o documento passará pela análise técnica da Procuradoria Geral do Município e, após o resultado final do texto, na forma de projeto, seguirá para a Câmara de Vereadores para tornar-se lei. A comissão

⁷⁶ Observatório da Educação. Para especialistas, prazo curto pode prejudicar a participação na elaboração dos planos: Representantes de movimentos da sociedade civil temem que o processo de elaboração acelerado não seja de fato participativo.

⁷⁷ O Nacional.

⁷⁸ Conselho Municipal de Educação, Câmara Municipal de Vereadores, Centro Municipal dos Professores, Confederação das Associações de Pais e Professores das Escolas Municipais, Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do FUNDEB, Conselho Municipal de Alimentação Escolar, Conselho Municipal dos Direitos da Mulher (COMDIM), Coordenadoria Municipal da Juventude, Coordenadoria Municipal de Atenção ao Idoso, Faculdade Anhanguera de Passo Fundo, Federação dos Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino Privado do RS, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-Rio-Grandense, Instituto Meridional de Educação (IMED), Secretaria Municipal de Finanças, Secretaria Municipal de Saúde, Secretaria Municipal de Planejamento, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Social do Comércio (SESC), SEST/SENAT, Sindicato das Escolas Particulares do RS (SINEPE), Sindicato dos Servidores Municipais de Passo Fundo, Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino de Passo Fundo e Região (SINTEE) e Universidade de Passo Fundo.

iniciou suas atividades em novembro de 2014. A presidente Nalú Cordeiro de Mello destaca a importância da participação construtiva do projeto:

Foi um trabalho democrático, formado por diversos setores educacionais do município, que, ininterruptamente, trabalhou para a elaboração deste documento, por meio de Câmaras Temáticas, da Equipe Técnica, de Consultas Públicas e de Plenárias⁷⁹.

Dentre as ementas propostas em plenária para a viabilização das metas do PNE/2014-2024, no que tange à valorização dos profissionais da educação (Metas 15, 16, 17 e 18), consideradas fundamentais para que as metas anteriores possam ser atingidas, destacam-se no Documento-Base o modo de operacionalização de algumas estratégias:

Quadro 23 – Documento-Base elaborado pelas Câmaras Temáticas

Continua

Lei nº 13.005/14, Aprova o PNE e dá outras providências	Estratégias para o alcance da Meta	Texto das Câmaras Temáticas na íntegra – conteúdo e forma
<p>Meta 15 - Garantir, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III dos caputs do Art. 61 da Lei nº 9.394/96, assegurado que todos os professores e professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.</p>	<p>15.2) consolidar o financiamento estudantil a estudantes matriculados em cursos de licenciatura com avaliação positiva pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES, na forma da Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, inclusive a amortização do saldo devedor pela docência efetiva na rede pública de educação básica;</p> <p>15.5) implementar programas específicos para formação de profissionais da educação para as escolas do campo e de comunidades indígenas e quilombolas e para a educação especial;</p> <p>15.6) promover a reforma curricular dos cursos de licenciatura e estimular a renovação pedagógica, de forma a assegurar o foco no aprendizado do (a) aluno (a), dividindo a carga horária em formação geral, formação na área do saber e didática específica e incorporando as modernas tecnologias de informação e comunicação, em articulação com a base nacional comum dos currículos da educação básica, de que tratam as estratégias 2.1, 2.2, 3.2 e 3.3 deste PNE;</p> <p>15.12) instituir programa de concessão de bolsas de estudos para que os professores de idiomas das escolas públicas de educação básica realizem estudos de imersão e aperfeiçoamento nos países que tenham como idioma nativo as línguas que lecionem;</p>	<p>Consolidar o financiamento estudantil através de financiamento federal.</p> <p>Implementar programas específicos em parceria com Instituições especializadas.</p> <p>Promover a reforma curricular dos cursos de licenciatura através de Fórum Municipal de Educação, no prazo de dois anos.</p> <p>Instituir programa de concessão de bolsas de estudo em parceria com entes federados e Instituições filantrópicas de modo que ao final da vigência deste PNE, 100% dos profissionais tenham garantido oferta de bolsas de estudo integrais.</p>

⁷⁹ Passo Fundo. Proposta do Plano Municipal de Educação foi entregue ao Executivo.

Lei nº 13.005/14, Aprova o PNE e dá outras providências	Estratégias para o alcance da Meta	Texto das Câmaras Temáticas na íntegra – conteúdo e forma
	15.13) desenvolver modelos de formação docente para a educação profissional que valorizem a experiência prática, por meio da oferta, nas redes federal e estaduais de educação profissional, de cursos voltados à complementação e certificação didático-pedagógica dos profissionais experientes	<p>Universalizar a formação de professores em informática educativa e utilização das referentes mídias. Expandir, por meio de planejamento articulado das IES, a oferta de cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> presencial ou a distância, oportunizando a professores que tenham interesse na área de tecnologia educativa cursar pós-graduação, <i>stricto sensu</i>, gratuitamente e com licença remunerada.</p> <p>Assegurar que em cinco anos, pelo menos 50% e, em dez anos, todos os professores da rede pública tenham formação na área de Tecnologia de Informação.</p> <p>Implementar portais eletrônicos de disponibilização de materiais didáticos e pedagógicos complementares para utilização de tecnologias digitais em processos de ensino.</p> <p>Criação e formalização do Núcleo de Tecnologia Educacional até o final do primeiro ano.</p>
<p>Meta 16 - Formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino.</p>	<p>16.1) realizar, em regime de colaboração, o planejamento estratégico para dimensionamento da demanda por formação continuada e fomentar a respectiva oferta por parte das instituições públicas de educação superior, de forma orgânica e articulada às políticas de formação dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;</p> <p>16.2) consolidar política nacional de formação de professores e professoras da educação básica, definindo diretrizes nacionais, áreas prioritárias, instituições formadoras e processos de certificação das atividades formativas;</p> <p>16.3) expandir programa de composição de acervo de obras didáticas, paradidáticas e de literatura e de dicionários, e programa específico de acesso a bens culturais, incluindo obras e materiais produzidos em Libras e em Braille, sem prejuízo de outros, a serem disponibilizados para os professores e as professoras da rede pública de educação básica, favorecendo a construção do conhecimento e a valorização da cultura da investigação;</p> <p>16.4) ampliar e consolidar portal eletrônico para subsidiar a atuação dos professores e das professoras da educação básica, disponibilizando gratuitamente materiais didáticos e pedagógicos suplementares, inclusive aqueles com formato acessível;</p> <p>16.5) ampliar a oferta de bolsas de estudo para pós-graduação dos professores e das professoras e demais profissionais da educação Básica.</p>	<p>Fomentar a oferta permanente da formação continuada, por parte das instituições públicas de ensino superior.</p> <p>As mantenedoras devem implementar, no prazo de dois anos deste PNE, um planejamento para formação continuada.</p> <p>Consolidar política municipal de formação de professores.</p> <p>Composição de acervos impressos, online, mídia digital e de acervos audiovisuais (Libras e Braille).</p> <p>Constituir em parceria com instituições de ensino superior um portal eletrônico.</p> <p>Ampliar a oferta de bolsas em regime de colaboração entre união, estado e município.</p> <p>Incluir, no prazo de três anos, nos planos de carreira do magistério, a mudança automática de nível, na apresentação de nova titulação (graduação, especialização, mestrado e doutorado), incentivando a formação permanente.</p> <p>Garantir nos planos de carreira ajuda de custo/auxílio para a formação e qualificação profissional, garantindo a integralidade dos custos nos casos de necessidades específicas da atividade;</p>

Lei nº 13.005/14, Aprova o PNE e dá outras providências	Estratégias para o alcance da Meta	Texto das Câmaras Temáticas na íntegra – conteúdo e forma
	<p>16.6) fortalecer a formação básica e das professoras das escolas públicas de educação básica, por meio da implementação das ações do Plano Nacional do Livro e Leitura e da instituição de programa nacional de disponibilização de recursos para acesso a bens culturais pelo magistério público.</p>	<p>Criar fundos para custear cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i>, recomendados pela Capes, para professores da rede municipal, dentro da área de educação em que atuam, com previsão orçamentária anual de, pelo menos, 0,5% do orçamento público municipal destinado à educação.</p> <p>Construção articulada entre gestores públicos municipais e instituições de ensino superior, sediadas no município, sobre programas de formação continuada.</p> <p>Solicitar as instituições de ensino superior a formalização ao Fórum Municipal de Educação de planos de extensão, na perspectiva de atender demandas formativas da educação básica das redes públicas de ensino articulados com o desenvolvimento regional e municipal.</p> <p>Estabelecer critérios, por meio do Fórum Municipal de Educação, para o poder público municipal de Passo Fundo autorizar ou renovar alvarás de funcionamento das instituições de ensino superior no município.</p> <p>Criar, no âmbito do Fórum Municipal de Educação, uma comissão que analise a concessão ou renovação de alvarás para funcionamento das instituições de ensino superior com base nos critérios estabelecidos.</p> <p>Construir um plano de desenvolvimento institucional municipal, articulado com as instituições de ensino superior.</p> <p>Garantir a participação, acesso e permanência de docentes e funcionários públicos municipais em programas de capacitação oferecidos pelas instituições de ensino superior.</p> <p>Criar o Fórum Municipal de Educação, conforme prevê o PNE, para articular as ações das diferentes câmaras e, no caso do ensino superior, em relação a:</p> <p>elaborar um plano de formação continuada para professores das redes públicas;</p> <p>avaliar, com base nos critérios estabelecidos, a concessão e renovação de alvarás de funcionamento de instituições de ensino superior;</p> <p>articular as políticas de desenvolvimento regional com projetos de pesquisa e extensão de instituições de ensino superior sediadas no município; contribuir para a realização de diagnósticos sobre as necessidades de ensino superior, com a participação do CORED, de prefeituras da região e instituições de ensino superior.</p>
<p>Meta 17 - Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.</p>	<p>17.4) ampliar a assistência financeira específica da União aos entes federados para a implementação de políticas de valorização dos (as) profissionais do magistério, em particular o PSPN.</p>	<p>Garantir o reajuste salarial para todos os níveis do plano de carreira do magistério, tendo como indicador o índice mínimo dado para o magistério nacional, sem prejuízo a majoração, tendo o mês de janeiro como data base.</p> <p>Implementar 1/3 de hora atividade no município; prevendo a contratação de mais profissionais, no prazo de até dois anos, em conformidade com a Lei.</p> <p>Os planos de carreira devem obrigatoriamente garantir incentivos aos profissionais docentes que permanecerem em sala de aula.</p>

Conclusão.

Lei nº 13.005/14, Aprova o PNE e dá outras providências	Estratégias para o alcance da Meta	Texto das Câmaras Temáticas na íntegra – conteúdo e forma
Meta 18 - Assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o PSPN, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do Art. 206 da CF.	18.1) estruturar as redes públicas de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PNE, 90% (noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares a que se encontrem vinculados.	As Mantenedoras dos sistemas de ensino, deverão criar, no primeiro ano de vigência do PME, comissões permanentes compostas com a representação dos profissionais e gestores da educação, para avaliação, elaboração, reestruturação e implementação dos Planos de Carreira.

Fonte: Secretaria Municipal de Educação de Passo Fundo. *Documento-Base para submissão pública*.

O projeto foi encaminhado para apreciação da Câmara dos Vereadores de Passo Fundo menos de 24 horas antes do prazo definido pelo MEC. Não houve justificativa para esse atraso. Através de acordo, o colegiado de líderes, definiu o prazo de tramitação da matéria dentro do prazo regimental de 45 dias, mediante consulta prévia ao Ministério Público. Os vereadores concordaram com o prazo, observando a importância de ampliar as discussões que envolvem o PME. O primeiro passo para nortear as análises das comissões permanentes será a audiência pública agendada para a dia oito de julho às 19h na Câmara de Vereadores⁸⁰.

Conforme dados apresentados no portal Planejando a Próxima Década do MEC, somente sete estados seguiram os prazos estabelecidos para sancionar o PEE, dentre eles: Pará, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Rondônia, Maranhão, Paraná e Paraíba. E apenas 2.937 municípios brasileiros sancionaram os planos. No Rio Grande do Sul, foram 294 municípios que conseguiram aprovar e sancionar os projetos⁸¹.

Em uma das reuniões do grupo de trabalho que analisa o PME, o SIMPASSO cobrou do Executivo sobre o plano deliberado pela Conferência Municipal de Educação, já que o projeto enviado para a Câmara dos Vereadores é diferente do originado das discussões ocorridas pela Comissão Executiva de Coordenação dos Trabalhos de formulação do PME. E reiterou que defende o encaminhamento do plano original proposto pela Conferência para apreciação dos vereadores, pois acredita que a construção do documento deve ser pautada pela coletividade. A entidade ainda cobrou uma justificativa do Executivo “em relação ao não acolhimento das deliberações da Conferência, e que demonstrasse se há alguma inviabilidade e

⁸⁰ COLLA, C. *Vereadores terão 45 dias para apreciar a matéria*. Plano Municipal de Educação: Audiência pública que acontece no dia oito de julho balizará análises das comissões permanentes.

⁸¹ Dados divulgados no Portal Planejando a Próxima Década: construindo os Planos da Educação até a tarde de 26/06/2015.

quais são elas. O sindicato questionou o atraso do envio da matéria, lembrando que a responsabilidade do cronograma é exclusiva da Administração⁸².

Estiveram presentes na audiência pública ocorrida no dia 08 de julho, inúmeros segmentos da sociedade. O presidente do SIMPASSO defendeu a proposta original elaborada pela Comissão Executiva de Coordenação dos Trabalhos de formulação do PME. O presidente da entidade considerou um desrespeito para com as entidades as mudanças realizadas de forma unilateral pelo Executivo, depois de todo o trabalho desenvolvido e pelo fato do projeto somente ter sido entregue à Câmara dos Vereadores, para ser apreciado e votado, 24 horas antes do período de término do prazo⁸³.

Quanto às mudanças ocorridas na entrega do documento pela PMPF, pode-se visualizar no quadro a seguir, mediante análise das metas 17 e 18, as redações estabelecidas pelas várias fases que compuseram a elaboração do PME:

Quadro 24 – Quadro final do PME, com as matérias elaboradas para as Câmaras Temáticas, após a análise proposta pela equipe técnica e o texto da PMPF

Continua

Propostas das câmaras temáticas	Redação final após análise proposta da equipe técnica	Texto PME Prefeitura
17.1. Constituir, por iniciativa do Ministério da Educação, até o final do primeiro ano de vigência deste PNE, fórum permanente, com representação da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e dos trabalhadores da educação, para acompanhamento da atualização progressiva do valor do PSPN para os profissionais do magistério público da educação básica;	17.1. Constituir, por iniciativa do Ministério da Educação, até o final do primeiro ano de vigência deste PME, fórum permanente, com representação da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e dos trabalhadores da educação, para acompanhamento da atualização progressiva do valor do PSPN para os profissionais do magistério público da educação básica.	17.1. Constituir, por iniciativa do Ministério da Educação, até o final do primeiro ano de vigência deste PME, fórum permanente, com representação da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e dos trabalhadores da educação, para acompanhamento da atualização progressiva do valor do PSPN para os profissionais do magistério público da educação básica.
17.2. Constituir como tarefa do fórum permanente o acompanhamento da evolução salarial por meio de indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, periodicamente divulgados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE;	17.2. Constituir como tarefa do fórum permanente o acompanhamento da evolução salarial por meio de indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, periodicamente divulgados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE;	17.2. Constituir como tarefa do fórum permanente o acompanhamento da evolução salarial por meio de indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, periodicamente divulgados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.
17.3. Implementar, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, planos de Carreira para os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, observados os critérios estabelecidos na Lei no 11.738/08, com implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar;	17.3. Implementar, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, planos de Carreira para os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, observados os critérios estabelecidos na Lei no 11.738/08, com implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar;	17.3. Implementar, no âmbito do Município, planos de Carreira para os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, observados os critérios estabelecidos na Lei no 11.738/08, com implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar.

⁸² Simpasso. Simpasso participa de nova reunião debatendo Plano Municipal de Educação. Sindicato cobrou justificativas das mudanças feitas pelo Executivo no documento elaborado pela Conferência de Educação.

⁸³ Simpasso. Simpasso participa de audiência pública que debateu o Plano Municipal de Educação.

Conclusão

Propostas das câmaras temáticas	Redação final após análise proposta da equipe técnica	Texto PME Prefeitura
17.4. Ampliar a assistência financeira específica da União aos entes federados para implementação de políticas de valorização dos (as) profissionais do magistério, em particular o PSPN.	17.4. Ampliar a assistência financeira específica da União aos entes federados para implementação de políticas de valorização dos (as) profissionais do magistério, em particular o PSPN.	17.4. Incentivar o incremento da assistência financeira específica da União aos entes federados para implementação de políticas de valorização dos (as) profissionais do magistério, em particular o PSPN.
EN - Garantir o reajuste salarial para todos os níveis do plano de carreira do magistério, tendo como indicador o índice mínimo dado para o magistério nacional, sem prejuízo a majoração, tendo o mês de janeiro como data base. EN - Implementar 1/3 de hora atividade no município; prevendo a contratação de mais profissionais, no prazo de até dois anos, em conformidade com a Lei.		17.5. Garantir, sem prejuízo de revisão geral anual constitucional, para todos os níveis do plano de carreira do magistério, a manutenção do piso nacional dos professores, respeitados os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal.
EN - Os planos de carreira devem obrigatoriamente garantir incentivos aos profissionais docentes que permanecerem em sala de aula;	17.6. Os planos de carreira devem obrigatoriamente garantir incentivos aos profissionais docentes que permanecerem em sala de aula;	17.6. Os planos de carreira devem garantir incentivos aos profissionais docentes que permanecerem em sala de aula.
18.1. Estruturar as redes públicas de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PNE, 90% (noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares.	18.1. Estruturar a rede pública de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PME, 90% (noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares.	18.1. Estruturar a rede pública de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PME, 90% (noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares.
EN - As Mantenedoras dos sistemas de ensino, deverão criar, no primeiro ano de vigência do PME, comissões permanentes compostas com a representação dos profissionais e gestores da educação, para avaliação, elaboração, reestruturação e implementação dos Planos de Carreira.	18.2. As Mantenedoras dos sistemas de ensino, deverão criar, no primeiro ano de vigência do PME, comissões permanentes compostas com a representação dos profissionais e gestores da educação, para avaliação, elaboração, reestruturação e implementação dos Planos de Carreira.	18.2 As Mantenedoras dos sistemas de ensino, deverão criar, no primeiro ano de vigência do PME, comissões permanentes compostas com a representação dos profissionais e gestores da educação, para avaliação, elaboração, reestruturação e implementação dos Planos de Carreira.
	18.3. Prever, no plano de Carreira dos profissionais da educação, mecanismos de incentivo para qualificação profissional, inclusive em nível de pós-graduação <i>stricto sensu</i> (em alusão a estratégia 18.4 da Lei nº 13.005/14).	18.3. Prever, no plano de Carreira dos profissionais da educação, mecanismos de incentivo para qualificação profissional, inclusive em nível de pós-graduação <i>stricto sensu</i> (em alusão a estratégia 18.4 da Lei nº 13.005/14).
	18.4. Implantar, nas redes públicas de educação básica e superior, acompanhamento dos profissionais iniciantes, supervisionados por equipe de profissionais experientes, a fim de fundamentar, com base em avaliação documentada, a decisão pela efetivação após o estágio probatório e oferecer, durante esse período, curso de aprofundamento de estudos na área de atuação do (a) professor (a), com destaque para os conteúdos a serem ensinados e as metodologias de ensino de cada disciplina.	18.4. Implantar, nas redes públicas de educação básica e superior, acompanhamento dos profissionais iniciantes, supervisionados por equipe de profissionais experientes, a fim de fundamentar, com base em avaliação documentada, a decisão pela efetivação após o estágio probatório e oferecer, durante esse período, curso de aprofundamento de estudos na área de atuação do (a) professor (a), com destaque para os conteúdos a serem ensinados e as metodologias de ensino de cada disciplina.
Nota: (1) Dados organizados pela autora com base nas Propostas das câmaras temáticas. Fonte: PASSO FUNDO Secretaria Municipal de Educação (SME). <i>Documento-Base para o Plano Municipal de Educação de Passo Fundo/RS</i> . Disponível em: < https://smemoodle.pmpf.rs.gov.br/mod/forum/discuss.php?d=768 >. Acesso em: 10 de abril de 2015. 2) No Texto Final PME após plenária de 17 de abril. Fonte: PASSO FUNDO. Texto final PME após plenária de 17 de abril. Disponível em: < https://smemoodle.pmpf.rs.gov.br/ >. Acesso em: 28 de julho de 2015. 3) No texto Mensagem ao Executivo número 34, contendo o documento base enviado à Câmara dos Vereadores. Fonte: PASSO FUNDO. Mensagem ao Executivo nº 34, contendo o Documento-Base enviado à Câmara dos Vereadores de Passo Fundo. Disponível em: < http://www.pmpf.rs.gov.br/interna.php?t=50 >. Acesso em 21 de julho de 2015.		

Fonte: Passo Fundo/Prefeitura Municipal.

Ao se analisar as emendas originadas das discussões das Câmaras Temáticas que constam no Documento-Base do PME anteriormente exposto, o texto aprovado após a Plenária Final com redação proposta pela equipe técnica e as alterações realizadas pelo Executivo nas metas 17 e 18, por exemplo, não existem diferenças entre as sugestões advindas das Câmaras Temáticas e as propostas da Administração Municipal.

Para Dutra Junior et al. (2000), apesar da CF/88, a Lei nº 9.394/96 e a Lei do Fundef determinarem somente a existência de planos de carreira para o magistério público, nada impede que a administração pública defina plano de carreira específico para os demais servidores da educação (pessoal de apoio técnico-administrativo, como secretários de escola que geralmente integram os planos de cargo ou de carreira dos demais servidores públicos). Ou, ainda, que estabeleçam um plano de carreira abrangente que inclua o magistério e os outros trabalhadores em educação, desde que se caracterizem carreiras distintas. Para o autor:

A nova LDB reflete um processo de transição de uma concepção restrita de ensino para uma concepção mais ampla de educação. Por essa razão, todos os que atuam no sistema de ensino são considerados trabalhadores em educação. Uma política educacional que visa à construção da escola de qualidade deve implementar também ações de valorização dos demais trabalhadores em educação, não integrantes do magistério, garantindo-lhes, da mesma forma, oportunidades de formação inicial e continuada, remuneração condigna e condições de trabalho adequadas (DUTRA JUNIOR et al., 2000, p. 39).

No Município de Passo Fundo, somente os professores possuem legislação própria para a categoria. Os demais servidores da educação (como secretários/as de escola, merendeiras/os e demais servidores) não possuem Estatuto próprio, sendo sua classe juridicamente tratada pela Lei Complementar nº 203, de 04 de julho de 2008, legislação que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Passo Fundo.

Neste sentido, nota-se a necessidade da elaboração de um plano de carreira e remuneração própria para esta categoria de trabalhadores da educação, a exemplo do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, que além de dispor sobre o Estatuto do Funcionário Público (Lei nº 10.098, de 03 de fevereiro de 1994 e suas atualizações), no qual estão amparados juridicamente os servidores de escola (secretários, auxiliares administrativos, monitores e auxiliares de serviços escolares), possuem a Lei nº 11.672/01, que Cria o Quadro dos Servidores de Escola⁸⁴ e a Lei nº 11.407, de 06 de janeiro de 2000, que Reorganiza o Quadros dos Servidores de Escola e estabelece novo Plano de Pagamento.

⁸⁴ Esta legislação foi atualizada pela Lei nº 14.448, de 14 de janeiro de 2014.

Para tanto, a proposta de criação de uma legislação específica deve partir do Poder Executivo, por proposta do Poder Legislativo ou por engajamento desta categoria de trabalhadores em uma central sindical que fortaleça a classe e os represente frente a suas necessidades.

CONCLUSÃO

A partir do levantamento documental realizado no capítulo I, pôde-se constatar que a valorização dos profissionais da educação básica é um tema recorrente na legislação educacional brasileira. Observa-se que, tanto a CF/88 quanto a Lei nº 9.394/96, não definem o “piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública”. A questão da “valorização dos profissionais da educação” é compreendida pela EC nº 53/06 como uma garantia ao direito ao plano de carreira, vinculados ao ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos.

A Lei nº 9.394/96 dispõe que os sistemas de ensino devem promover como forma de valorização profissional além do ingresso por concurso público e plano de carreira: o aperfeiçoamento profissional continuado, a progressão funcional, o período reservado a estudos, planejamento e avaliação e as condições adequadas de trabalho.

Porém, essas legislações não elucidam como exatamente deva ocorrer o período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho, sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica, os prazos para a elaboração de novos planos de carreira e as formas de progressão na carreira, bem como, de quais seriam as condições adequadas de trabalho necessárias para o exercício do trabalho docente.

Conforme disposto no Art. 206 da CF/88 (EC nº 53/06) e no Art. 67 da Lei nº 9.394/96, percebe-se que a valorização dos profissionais da educação escolar é um princípio constitucional, e que, a necessidade de PSPN, é um princípio específico. Observa-se que a tônica desses dois incisos educacionais é a valorização profissional do magistério. E que apesar de ser um princípio constitucional, acrescido na CF pela EC nº 53/06, somente teve seu dispositivo legal definido no ano de 2008, na Lei nº 1.738.

A Lei nº 1.738/08 trouxe em sua redação dois importantes aspectos referentes à valorização do magistério: determinou a jornada de trabalho e regulamentou o PSPN. Apesar de ter sido aprovada por unanimidade no Congresso, a Lei enfrentou resistência por parte dos governadores que, no mesmo ano de sua publicação, encaminharam ao STF uma ADI, questionando, na verdade, a legitimidade da União para legislar sobre o regime de trabalho dos servidores estaduais (e municipais), afirmando que essa competência caberia à esfera estadual (e municipal). Também afirmaram que os custos gerados por essa Lei representariam riscos aos cofres estaduais. Depois da ação ter sido considerada improcedente pela Corte, a lei *a priori*, deveria estar sendo aplicada em todo o país, mas, no ano de 2014, somente cinco estados

cumpriram a lei em sua totalidade, outros 14 cumpriram parcialmente e sete, simplesmente, não a cumprem.

Conforme informações citadas no capítulo II, sobre a legislação municipal da cidade de Passo Fundo (RS), observou-se um esforço de se aproximar as legislações educacionais locais com o conteúdo disposto nas legislações nacionais. O Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo, reformulado pela Lei nº 204/08, contemplava praticamente todas as exigências contidas na *Resolução CNE/CEB nº 3/97*, que fixava Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Também atendia aos princípios de definição sobre os profissionais considerados profissionais do magistério, do acesso à carreira, obedecendo o princípio do concurso público de provas e títulos; da formação mínima necessária para o ingresso na carreira; da progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional; da valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor como componente evolutivo; dentre outros.

Porém, 12 dias após a publicação da Lei nº 204/08, a Lei nº 11.738/08 foi publicada. Com isso, o estatuto de Passo Fundo que até então se mantinha atualizado com a legislação nacional, sofreu defasagem em dois importantes aspectos de valorização profissional: na composição da jornada de trabalho e na remuneração. Até então, a Lei nº 204/08 previa o percentual de 20% da jornada para as atividades extraclasse, com a Lei nº 11.738/08, esse tempo passou para 1/3 da jornada. Hoje o município disponibiliza 1/5 da jornada. Quanto à remuneração do magistério, em 2008, o município ficou R\$ 37,03 abaixo dos R\$ 950,00 estabelecidos pela Lei. Em 2009, devido ao julgamento da ADI nº 4.167, o PSPN não teve reajuste, mas o município atingiu os valores estabelecidos pela Lei, ficando R\$ 33,57 acima do PSPN. O reajuste concedido por Passo Fundo aos seus servidores, dentre eles os professores, foi de 4,77%. Em 2010 e 2011, Passo Fundo passou a pagar valores superiores aos reajustes estabelecidos para o PSPN (R\$ 57,07 e R\$ 49,65, respectivamente). Nos anos de 2012, 2013 e 2014, houve uma redução dos valores pagos pelo município quando comparados ao PSPN (R\$ -25,30, R\$ -19,55 e R\$ -19,91, respectivamente).

No aspecto específico da remuneração, o Município de Passo Fundo deve reconsiderar o atrelamento do aumento dos professores a todo o restante do quadro de servidores municipais pelo reajuste anual concedido pelo PSPN, pois o intuito da legislação é não somente o reajuste de índices inflacionários, mas sim a retomada do prestígio profissional da carreira docente. Conforme o Plano Decenal de Educação para Todos (1993-2003), que definiu como meta a valorização salarial, ao se “aumentar progressivamente a remuneração do magistério público

através de plano de carreira que assegure seu compromisso com a produtividade do sistema, ganhos reais de salários e a recuperação de sua dignidade profissional e do reconhecimento público de sua função social” (BRASIL, 1993, p. 43).

No que se refere à aplicabilidade da Lei nº 13.005/14, o Observatório do PNE (2013), indica que no ano de 2013, a porcentagem de professores com ensino superior do Município de Passo Fundo atingiu os 87,5%, valor maior do que encontrado em nível nacional. Para tanto, foi encontrada na pesquisa de documentos, a Lei Complementar nº 2/91a, que previa o destino de 1% da receita líquida de impostos para à manutenção do ensino superior comunitário. Desse montante, 50% deveriam ser destinados para bolsas de estudo para professores municipais, “no desenvolvimento de atividades de extensão e de formação e/ou capacitação de recursos humano, em áreas de interesse do Município”. Essa legislação foi alterada no ano de 1993 pela Lei Ordinária nº 3.149, que passou a ampliar a oferta para demais servidores municipais e alunos carentes. Partindo disso, há a possibilidade de nova pesquisa para determinar o número de profissionais beneficiados por essa Lei, principalmente nos primeiros anos de aplicação dos recursos, pois a redação notadamente privilegiava a formação de professores.

Em relação à meta 16 que pretende formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica e garantir a formação continuada em sua área de atuação, os dados apontam uma situação favorável em relação ao cenário nacional. Os dados do Observatório do PNE (2013) apontam que, no ano de 2014, a porcentagem dos professores da educação básica no Município de Passo Fundo atingiu 47,4%. Percebe-se que, com todas as reformulações ocorridas na Lei Complementar nº 2/91a, houve uma redução na disponibilidade de recursos para formação dos professores, inclusive em nível de pós-graduação, fato este que vai de encontro ao estabelecido pelo PNE.

A meta 17 do PNE aborda a questão da remuneração como aspecto de valorização da carreira, pois estabelece “valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio aos dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente”. Como visto anteriormente no capítulo I, para que essa equiparação aconteça, deve-se aumentar em 50% a média salarial a fim de equiparar a remuneração média de um docente da educação básica a de outro trabalhador com a mesma formação.

Como visto anteriormente para que um docente alcance maiores rendimentos que os vencimentos iniciais, é necessário que ele avance no plano de carreira. No caso de Passo Fundo, a mudança de nível somente ocorrerá após a conclusão do estágio probatório (3 anos), e, os demais avanços, ocorrem a cada dois (A à G) ou três anos (H a K). Isso significa que um docente

irá necessitar de 25 anos de serviço para conseguir atingir o nível mais alto da carreira e, conseqüente, atingir maior remuneração. Tempo este que o professor leva para aposentar-se.

Em relação à meta 18 do PNE, que trata da implementação dos planos de carreira do magistério, tomando como referência o PSPN, o Município de Passo Fundo possui estatuto e plano de carreira para os membros do magistério municipal desde o ano de 1976 (conforme dados anteriormente mencionados, somente 43% dos municípios possuem planos de carreira implementados). A existência do plano de carreira do Município de Passo Fundo é, inclusive, anterior à exigência disposta na CF/88. Porém, ao vincular a existência desses planos tomando como referência o PSPN, haverá a necessidade de adequações e mudanças no plano de carreira, tanto na composição da jornada de trabalho quanto na remuneração.

Com essa análise aproximada de uma realidade concreta, é possível verificar como a legislação nacional dialoga com a legislação local, ou seja, como os principais documentos legais que tratam da valorização profissional do magistério em âmbito nível nacional se constituem, se apresentam em uma realidade concreta, como foram implantadas no sistema de ensino, como interferem na vida diária da escola e de seus professores. No caso desta pesquisa, como essas legislações interferem especificamente na elaboração ou mesmo nas adequações ocorridas no plano de carreira do magistério, bem como, na remuneração dos professores municipais da rede pública de ensino da cidade de Passo Fundo.

Para chegar a essa compreensão empírica de como as legislações educacionais nacionais, representadas pela própria União e o Estado, são absorvidas em um nível local, nesse caso, representado pelo Município de Passo Fundo, primeiramente, foi necessário que ocorresse a compreensão de como essas legislações foram elaboradas (e reelaboradas), e quais os aspectos legais que elas normatizam. A análise criteriosa das legislações ocorreu para que essas inter-relações se constituíssem, objetivando o fornecimento de informações detalhadas que auxiliassem na melhor compreensão de como essas legislações se constituem em nível local, justificando-se, assim, a escolha de um estudo de caso instrumental como metodologia da pesquisa.

Observa-se, tanto na Lei nº 11.738/08, quanto na Lei nº 13.005/14 (Metas 15, 16, 17 e 18), legislações atuais que envolvem o magistério, existe uma predominância no discurso da carreira, jornada de trabalho e da remuneração como forma de valorização profissional do magistério.

Cabe salientar que as condições de trabalho dos professores, aspecto relacionado à valorização profissional do magistério, que como visto anteriormente nesta pesquisa estava previsto na Lei nº 9.394/96 como “condições adequadas de trabalho” e, também bastante

presente como aspecto de valorização profissional no *Documento-Referência*, texto que serviria como base para a constituição da Lei nº 13.005/14, foi posteriormente suprimido na publicação da Lei. Coincidentemente, fato semelhante ocorreu na cidade de Passo Fundo, pois a primeira versão do Estatuto e carreira do Magistério, Lei nº 1.733/76, estabelecia no Art. 3º como princípio básico da carreira do magistério “a profissionalização, entendida como dedicação ao Magistério”, sendo necessário para tanto a “existência de condições ambientais de trabalho, pessoal coadjuvante qualificado e material didático adequado” e, em sua atualização pela Lei nº 204/08, nada consta a respeito das condições de trabalho.

Todavia, para que o estímulo ao trabalho em sala de aula e a melhoria da qualidade de ensino previstos na Lei nº 9.424/96 aconteça, outros aspectos também devem ser observados. Como consta no Capítulo 1.4 deste trabalho, valorizar o professor perpassa por inúmeras outras questões específicas do trabalho docente (dentre elas: a formação permanente, carreira justa e atraente, salários e condições dignos, condições materiais e da escola, número de alunos por sala de aula, participação nos processos de gestão, entre outros).

No Município de Passo Fundo, o modelo de gestão adotado pelo sistema municipal de ensino nos mecanismos de provimento ao cargo de diretor escolar assemelha-se à rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul, prevalecendo o sistema de eleição. Sendo amplamente normatizado por legislação própria.

Nesse sentido mais amplo de valorização profissional, muitos dos anseios da categoria vêm sendo discutidos em vários municípios do país, por meio da construção do PMEs. Como no caso de Passo Fundo, que está em processo de tramitação do PL. Um projeto imbuído de sonhos, ideologias, necessidades educacionais, de igualdade social, e, também, de vários interesses e interpretações, pois o SIMPASSO, em conjunto com outras 27 entidades, afirma que o projeto enviado para a Câmara dos Vereadores é diferente daquele originado das discussões ocorridas pela Comissão Executiva de Coordenação dos Trabalhos de formulação do PME⁸⁵.

Percebe-se que muitas legislações educacionais mesmo previstas como força de Lei, não são aplicadas, como no caso da Lei nº 1.738/08, que sete anos após sua aprovação, ainda não foi cumprida integralmente em vários estados e municípios de todo o país. Fato semelhante ao ocorrido com o PNE, que vigorou de 2001 a 2010, e que teve a maioria de suas metas descumpridas.

⁸⁵ Documento referente as “Propostas de emendas ao projeto de lei nº 44/2015 e anexo que aprova o Plano Municipal de Passo Fundo”. Disponível em: < <http://www.centrodeprofessores.com.br/site/images/pdf/proposta-coletiva-evendas-ao-pme-2015.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

Nem sempre o motivo representa a má vontade dos gestores. Um dos grandes problemas apontados pelos gestores refere-se à falta de orçamento do município, ou mesmo do Estado, para melhor remuneração do funcionalismo e para aumento no número de servidores públicos. Mesmo que a União tenha demonstrado atenção a esse fato, prova disso é a criação do Fundeb e Fundef, fundos que destinam recursos para a educação e que preveem o destino de, pelo menos, 60% de seus recursos para o pagamento da remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício na rede pública.

Aqui se ressalta um esforço significativo sobre o investimento em educação realizado pela cidade de Passo Fundo (RS). Quanto à aplicação dos recursos públicos para o financiamento da educação, o município destaca-se dos demais entes federados por investir 10% a mais da receita de impostos para o desenvolvimento e manutenção da educação básica.

A CF/88 determina no Art. 212 que a União, anualmente, deverá aplicar “nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino”. A Lei Orgânica Municipal, promulgada em 03 de abril de 1990, dispõe, no Art. 215, que: “O Município aplicará anualmente, trinta e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida também a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino público municipal”.

Em um estudo de caso publicado no ano de 2011 sobre a questão do financiamento da educação em Passo Fundo, ficou provado através de dados que “o Município demonstra contabilmente que vem cumprindo com os aportes legais e sociais, na medida que destina boa parte de seus recursos para financiar a educação básica” (PAVAN, 2011, p. 129).

Outro dado relevante e que pode trazer implicações sobre a carreira docente diz respeito à quantidade de alunos matriculados. Entre os exercícios de 2009 e 2012 a quantidade de alunos matriculados na rede municipal de ensino de Passo Fundo manteve-se numa constante, atendendo em média 13.968/ano. O município registrou queda no número de alunos nos anos de 2011 e 2012 (PAVAN, 2011).

Isso pode representar um problema futuro em termos de arrecadação, uma vez que, a Lei nº 9.924/96 usa como base para o cálculo de redistribuição de valores do Fundo o valor calculado por aluno⁸⁶. Pois, ao mesmo tempo que a quantidade de alunos se apresenta na mesma proporção ao longo dos anos, a despesa não sem mantém, visto que, “os gastos totais com o

⁸⁶ Art. 8º A distribuição de recursos que compõem os Fundos, no âmbito de cada Estado e do Distrito Federal, dar-se-á, entre o governo estadual e os de seus Municípios, na proporção do número de alunos matriculados nas respectivas redes de educação básica pública presencial, na forma do Anexo desta Lei (BRASIL, 1996).

órgão da Secretaria de Educação vêm aumentando consideravelmente ano após ano” (PAVAN, 2011, p. 125).

A curva acentuada de gastos representa uma preocupação “pois percebe-se que os gastos com os inativos vêm aumentando verticalmente, e num futuro próximo estes valores poderiam chegar a patamares desproporcional em relação ao serviço público fornecido na área educacional” (PAVAN, 2011, p. 126).

Para Pavan (2011, p. 126), “Espera-se que estes aumentos de gastos sejam revertidos ao pagamento de bons salários para os professores da rede municipal, melhores infraestrutura, acesso garantido a todos, pois assim teremos uma educação de excelência”.

Outro fator que influencia na remuneração dos professores refere-se à Lei Complementar nº 201, de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF), que regulamenta a CF, na parte da Tributação e do Orçamento (Título VI), cujo Capítulo II estabelece as normas gerais de finanças públicas a serem observados pelos três níveis de governo: Federal, Estadual e Municipal. O principal objetivo da Lei é estabelecer “normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal”, enfatizando em diversos pontos a ação planejada e transparente da administração pública. O Art. 18 da LRF⁸⁷ entende como despesa total com pessoal o somatório dos gastos do ente da Federação com os ativos, os inativos e os pensionistas.

A LRF determina que os estados e municípios tenham como limite para os gastos da folha de pagamento de pessoal, 60% (sessenta por cento), da despesa total de pessoal, não podendo exceder os percentuais da receita corrente líquida (Art. 19). Entre os anos de 1996 e 2000, o conjunto dos Estados Brasileiros gastou em média, cerca de 67% de suas receitas disponíveis com pagamento de pessoal⁸⁸. Mas de fato o que significa quando um ente público despense 70% de suas receitas com a folha de pagamento? Significa que restam apenas 30% para a realização de serviços públicos básicos como a educação, saúde, segurança e saneamento, sem considerar outros serviços como, por exemplo, a manutenção de estradas e vias urbanas⁸⁹.

No Município de Passo Fundo, segundo dados do IBGE, o número de funcionários públicos municipais cresceu bem mais que a população entre 2005 e 2012. O número de

⁸⁷ Art. 18. Para os efeitos desta Lei Complementar, entende-se como despesa total com pessoal: o somatório dos gastos do ente da Federação com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias, tais como vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência (BRASIL, 2000).

⁸⁸ PORTO FERRREIRA HOJE. *O que é o limite de gastos com a folha de pagamento da Lei de Responsabilidade Fiscal?*

⁸⁹ Idem.

servidores estatutários da administração direta passou de 2.353 para 3.150 em sete anos. As contratações representaram nesse período um acréscimo de 25,3%⁹⁰. Conforme Relatório de Gestão Fiscal, em um Demonstrativo da despesa com pessoal, do período de janeiro a dezembro de 2014, o percentual da Despesa total com pessoal para fins de apuração do limite encontra-se em 51,8461%. Os dados apontam como Limite Máximo (incisos I, II e II Art. 20 da LRF), 54%, como Limite Prudencial (§ único, Art. 22 da LRF), 51,30% e o Limite de Alerta (inciso II do § 1º do Art. 5 da LRF), 48,60%⁹¹. Portanto, o Município de Passo Fundo encontra-se acima do Limite Prudencial previsto pela LRF. Isso significa que, mesmo que o município ainda não tenha atingido o limite máximo de 60% para o pagamento de pessoal, encontra-se em uma situação limítrofe em relação a Lei, devendo manter muita cautela nos gastos com folha de servidores públicos ou mesmo com novas contratações.

Constata-se que mudar ou mesmo adequar um estatuto ou plano de carreira do magistério não é tarefa fácil. Muitos pontos precisam ser elucidados sob a perspectiva do gestor público e dos professores. É necessário que ocorram muitas discussões e debates sobre o assunto para que se chegue a um fim comum e satisfatório para ambos. A participação dos professores na elaboração de políticas educacionais que lhe dizem respeito, também, contempla a uma visão mais ampla de valorização profissional do magistério.

No caso específico do Município de Passo Fundo, percebeu-se muitos avanços no sentido de aproximar as legislações municipais com as principais legislações educacionais nacionais que versam sobre a valorização profissional do magistério. Apesar de os avanços alcançados pelo município no intuito de valorizar os profissionais da educação básica, mediante a atualização do plano de carreira, a remuneração inicial e o percentual de horas estabelecido para a hora-atividade ainda não atendem ao disposto por Lei. Afirma-se, portanto, que a valorização profissional do magistério ainda não foi contemplada em sua totalidade pela rede municipal de ensino de Passo Fundo, pois se realmente os professores se sentissem valorizados, satisfeitos com sua carreira e com suas condições de trabalho, não se encontrariam recentemente em greve, reivindicando direitos que competem a categoria e que também estão previstos em Lei.

90 LOPES, D. W. O magistério gaúcho entre a defesa do plano de carreira e o pagamento do piso: Criado em 1974, plano é considerado patrimônio pelos professores estaduais, mas inviabiliza, segundo gestores públicos, a aplicação da lei que determina mínimo nacional da categoria.

⁹¹ Relatório de Gestão Fiscal, ano 2014/Passo Fundo.

Porém, para que o Município de Passo Fundo atenda integralmente aos artigos dispostos na Lei nº 1.738/08 e na Lei nº 13.005/14, serão necessárias mudanças tanto nas legislações municipais, quanto no Estatuto e Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo.

Para isso, deve-se atentar ao fato de que muitos estados e municípios para conseguirem adequar suas legislações, ou mesmo, atender ao princípio do PSPN disposto na Lei nº 11.738/08, vêm promovendo um verdadeiro achatamento na carreira docente. Isso pode ter sérias implicações para quem está prestes a entrar na carreira ou mesmo motivar o abandono da sala-de-aula.

Portanto, ao modificar ou mesmo adequar o plano de carreira do magistério de Passo Fundo para o cumprimento da legislação estabelecida nacionalmente, é necessário que se tome cuidado, no sentido de que essas mudanças realmente incentivem a valorização profissional do magistério. Afinal, a implementação de políticas públicas para o magistério torna-se uma condição precípua para que se atinja os objetivos de elevação dos padrões de qualidade educacional.

Por fim, ao se realizar reflexões sobre uma realidade concreta, a pesquisa pode transcender o caso em estudo e apresentou o potencial de colaborar nas discussões sobre os planos de carreira e a remuneração docente.

REFERÊNCIAS

- ALVES, J. R. M. Os novos caminhos (ou descaminhos) para um novo Plano Nacional de Educação. *Carta Mensal Educacional*. Publicação do Instituto de Pesquisas Avançadas em Educação. Rio de Janeiro: 2010. Disponível em: <http://www.ipae.com.br/pub/pt/cme/cme_116/index.htm>. Acesso em: 20 jul. 2015.
- ANDRÉ, M. E. D. A. *Estudo de caso em pesquisa e avaliação educacional*. Brasília: Liber Livro Editora, 2005.
- ARAÚJO, H. A luta pelo piso salarial: entrevista especial com Heleno Araújo. Entrevista concedida a revista Instituto Humanas Unisinos (IHU On-line). *IHU-On-line*: 21 de janeiro de 2013. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/517057-helena-araujo>>. Acesso em: 28 jul. 2015.
- ARELARO, L. R. G. et al. Condições do trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos* (online), jan./abr. 2014, vol. 95, nº 239, p. 197-217. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2176-66812014000100011&script=sci_arttext>. Acesso em: 09 mar. 2015.
- ASSUNÇÃO, A. Á, OLIVEIRA, D. A. de. *Intensificação do trabalho e saúde dos professores*. Educ. Soc., Campinas, v. 30, n. 107, p. 349-372, maio/ago. 2009. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oZ04N0GRjdcJ:www.scielo.br/pdf/es/v30n107/03.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 16 jul. 2015.
- ATLAS BRASIL. *Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil/Passo Fundo 2013*. Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/passofundo_rs#demografia>. Acesso em: 05 jul. 2015.
- ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL. *Passo Fundo/RS*. Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/passofundo_rs>. Acesso em: 15 jul. 2015.
- ÁVILA, A. *Sartori se nega a fazer promessas sobre o piso do magistério*. Sabatina de Sartori na sede do Cpers/Sindicato. SUL 21. Publicado em 11 de setembro de 2014. Disponível em: <<http://www.sul21.com.br/jornal/sartori-se-nega-a-fazer-promessas-sobre-o-piso-domagisterio-e-defende-discussao-do-fim-da-reeleicao/>>. Acesso em: 29 jul. 2015.
- BARBOSA, A. *Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente*. 2011. 208 f. Tese (Doutorado em Educação Escolar) – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2011. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:pU1CgM3M6kJ:repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/101508/barbosa_a_dr_arafcl.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 15 jul. 2015.
- BRASIL. Câmara dos Deputados, Série Legislação. *Legislação Brasileira sobre Educação*. Brasil, 2015. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/documentos-e>>

pesquisa/publicacoes/edicoes/paginas-individuais-dos-livros/legislacao-brasileira-sobre-educacao>. Acesso em: 04 de fevereiro de 2015.

_____. Constituição Da República Dos Estados Unidos Do Brasil. 16 de julho de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 03 jul. 2015.

_____. Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 12 out. 2014.

_____. Decreto Federal nº 7.724, de 16 de maio de 2012. *Regulamenta a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que dispõe sobre o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do caput do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/.../decreto/d7724.htm>. Acesso em: 12 dez. 2014.

_____. Decreto nº 5.803, de 8 de julho de 2006. *Dispõe sobre o Observatório da Educação, e dá outras providências*. Disponível em: <<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/95744/decreto-5803-06>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

_____. Emenda Constitucional Federal nº 14, de 12 de setembro de 1996. *Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc14.htm>. Acesso em 25 nov. 2014.

_____. Emenda Constitucional Federal nº 19, de 04 de julho de 1998. *Modifica o regime e dispõe sobre princípio e normas da Administração Pública, Servidores e Agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm>. Acesso em: 23 dez. 2014.

_____. Emenda Constitucional Federal 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*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm>. Acesso em: 22 dez. 2014.

_____. Emenda Constitucional Federal nº 59, de 11 de novembro de 2009. *Acrescenta § 3º ao art. 76 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para reduzir, anualmente, a partir do exercício de 2009, o percentual da Desvinculação das Receitas da União incidente sobre os recursos destinados à manutenção e desenvolvimento do ensino de que trata o art. 212 da Constituição Federal, dá nova redação aos incisos I e VII do art. 208, de forma a prever a obrigatoriedade do ensino de quatro a dezessete anos e ampliar a abrangência dos programas suplementares para todas as etapas da educação básica, e dá nova redação ao § 4º do art. 211 e ao § 3º do art. 212 e ao caput do art. 214, com a inserção neste dispositivo de inciso VI*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc59.htm>. Acesso em: 05 maio 2015.

_____. Lei Federal nº 10.172, de 09 de janeiro de 2001. *Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110172.htm>. Acesso em: 15 nov. 2014.

_____. Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008. *Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm>. Acesso em: 20 nov. 2014.

_____. Lei Federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. *Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2011/lei/112527.htm>. Acesso em: 20 dez. 2014.

_____. Lei Federal nº 13.005, de 25 de junho de 2014b. *Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm>. Acesso em: 15 nov. 2014.

_____. Lei Federal nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. *Fixa Diretrizes e Bases para o Ensino de 1º e 2º Graus, e dá outras Providências*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5692.htm>. Acesso em: 17 out. 2014.

_____. Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. *Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm>. Acesso em: 15 nov. 2014.

_____. Lei Federal nº 8.313, de 23 de dezembro de 1991. *Restabelece princípios da Lei nº 7.505, de 2 de julho de 1986, institui o Programa Nacional de Apoio à Cultura (Pronac) e dá outras providências*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8313compilada.htm>. Acesso em: 15 fev. 2015.

_____. Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm>. Acesso em: 12 out. 2014.

_____. Lei Federal nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996. *Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9424.htm>. Acesso em: 15 nov. 2014.

_____. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. *Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera*

a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111494.htm>. Acesso em: 22 dez. 2014.

_____. Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961. *Fixa as diretrizes e bases da educação nacional*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4024.htm>. Acesso em: 03 ago. 2015.

_____. Ministério da Educação. Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CEB nº 05, de 07 de maio de 1997a. *Proposta de Regulamentação da Lei 9.394/1996*. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=12992:diretrizes-para-aeducacao-basica>. Acesso em: 15 out. 2014.

_____. Ministério da Educação. Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CEB nº 3, de 08 de outubro de 1997b. *Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios*. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:bKSrMhOj3kkJ:portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 05 nov. 2014.

_____. Ministério da Educação. Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CEB nº 1, de 20 de agosto de 2003. *Dispõe sobre os direitos dos profissionais da educação com formação de nível médio, na modalidade Normal, em relação à prerrogativa do exercício da docência, em vista do disposto na lei 9394/96, e dá outras providências*. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PNrfSZke9ncJ:portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rceb01_03.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 06 nov. 2014.

_____. Ministério da Educação. Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009b. *Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007*. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:vBrGAPgeTIsJ:portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 20 dez. 2014.

_____. Ministério da Educação. Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CEB nº 9, de 12 de abril de 2012c. *Implantação da Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica*. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=10578 &Itemid=>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

_____. Ministério da Educação. Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CEB nº 10, de 03 de setembro de 2012. *Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios*. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:>>

JoH3Yh15P5oJ:portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/1997/pceb010_97.pdf+&cd=1&hl=ptBR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 10 jul. 2015.

_____. Ministério da Educação. Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CEB nº 18, de 02 de outubro de 2012d. *Reexame do Parecer CNE/CEB nº 9/2012, que trata da implantação da Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica*. Disponível em: <portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task>. Acesso em: 05 jan. 2015.

_____. Ministério da Educação. CAPES. *Observatório da Educação*. Publicado em 03 de setembro de 2008. Atualizado em 26 de setembro de 2014. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/educacao-basica/observatorio-da-educacao>>. Acesso em: 14 jul. 2015.

_____. Ministério Da Educação. *Conae 2014c: Conferência Nacional de Educação: documento – referência/[elaborado pelo] Fórum Nacional de Educação*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria Executiva Adjunta, [2013].

_____. Ministério da Educação. *Educacenso*. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fvhPkTxotsJ:portal.mec.gov.br/component/tags/tag/31898+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 24 jul. 2015.

_____. Ministério da Educação. Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. Diretoria Financeira. Coordenação-Geral de Operacionalização do Fundeb e de Acompanhamento e Distribuição da Arrecadação do Salário-Educação. *FUNDEB: manual de orientação 2009*. Ano de publicação: 2009c. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:AdwSAahfeJgJ:ftp://ftp.fnde.gov.br/web/fundeb/manual_orientacao_fundeb.pdf+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 15 nov. 2014.

_____. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Caderno de Instruções do Censo Escolar*. 2014d. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oSMQMCqZsLIJ:download.inep.gov.br/educacao_basica/educacenso/documentos/2014/caderno_de_instrucoes_2014_versao_preliminar.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 19 jul. 2015.

_____. Ministério da Educação. *Manual de Orientação do Fundef*. FNDE: Maio/2004. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3EgKwmmabJkJ:portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/manual2.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 15 mar. 2015.

_____. Ministério da Educação. *O Plano Municipal de Educação: Caderno de Orientações*. Ministério da Educação/Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino (MEC/ SASE), 2014d. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:bKISSD6zOgMJ:pne.mec.gov.br/i_mages/pdf/pne_pme_caderno_de_orientacoes.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 05 jul. 2015.

_____. Ministério da Educação. *O PNE 2011-2020: metas e estratégias*. 2011. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5ZrC5->

E96ygJ:www.todospelaeducacao.org.br/biblioteca/1392/nota-tecnica-sobre-as-metas-do-plano-nacional-de-educacao/+&cd=6&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 20 jul. 2015.

_____. Ministério da Educação. *Perguntas frequentes: quais são as metas do PNE?* Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:GwBSHRZOplEJ:pne.mec.gov.br/perguntas-frequentes+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 05 fev. 2015.

_____. Ministério da Educação. *Piso salarial do magistério é de R\$ 1.917,78. O reajuste em janeiro deste ano foi de 13,01%*. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:apotqCOoL8J:portal.mec.gov.br/piso-salarial-de-professores%3Fid%3D21042+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

_____. Ministério da Educação. *Plano decenal de educação para todos*. Brasília: MEC, 1993. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=24496>. Acesso em: 25 jul. 2015.

_____. Ministério da Educação. *Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica*. 2009. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/plano-nacional-de-formacao-de-professores>>. Acesso em: 15 nov. 2014.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação à Distância. *Salto para o futuro: Construindo a escola cidadã, projeto político-pedagógico*. Brasília: Ministério da Educação e do Desporto, SEED, 1998. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=28277>. Acesso em: 05 dez. 2014.

_____. Ministério Da Educação. Secretaria De Educação Básica. *Pradime: Programa de Apoio aos Dirigentes Municipais de Educação/Ministério da Educação*. Secretaria de Educação Básica. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2006a. Caderno de Textos: v. 2. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:_mcnOI3ZOplEJ:portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/Pradime/cader_tex_2.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 20 jul. 2015.

_____. Ministério da Educação/Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica. *Estudo sobre a lei do piso salarial*. Março. 2012b. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Z7p3bEQuBsEJ:portal.mec.gov.br/docman/marco-2012-pdf/10241-estudo-sobre-lei-piso-salarial+&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

_____. Ministério da Educação/Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino (MEC/SASE): 2014a. *Planejando a próxima década: conhecendo as 20 metas do PNE*. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FJIHZKgtwYsJ:pne.mec.gov.br/images/pdf/pne_conhecendo_20_metas.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 15 mar. 2015.

_____. Ministério da Saúde do Brasil/Organização Pan-Americana Da Saúde/Brasil. *Manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília/DF: 2001. Disponível em: <<http://pesquisa.bvsalud.org/bvsm/resource/pt/oai-bvs-ms-ms-3410>>. Acesso em: 31 jul. 2015.

_____. Presidência da República/Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social. *As desigualdades na Escolarização no Brasil: relatório de observação nº 5*. CDES, 2014. Disponível em: <<http://www.cdes.gov.br/documento/3360754/parecer-de-observacao-n-5-asdesigualdade-de-escolarizacao-no-brasil-2014.html>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

_____. Projeto de Lei nº 619, de 02 de abril de 2007. *Regulamenta o art. 60, inciso III, alínea “e”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=447893&filename=PL+619/2007>. Acesso em: 18 nov. 2014.

_____. Projeto de Lei nº 7.431, 24 de agosto de 2006. *Autoriza o Poder Executivo a instituir o Piso Salarial Profissional dos Educadores Públicos, na forma prevista no art. 206, V, e 212 da Constituição Federal, e dá outras providências*. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=546070&filename=CVO+1+CFT+%3D%3E+PL+7431/2006>. Acesso em: 18 nov. 2014.

_____. Supremo Tribunal Federal. ADI nº 4.167, de 15 de março de 2012a. *Trata-se de ação direta de inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar ajuizada pelos Governadores dos Estados do Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará contra os arts. 2º, §§ 1º e 4º, 3º, caput, II e III 8º, todos da Lei 11.738/2008*. Disponível em: <www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoTexto.asp?id=3126861>. Acesso em: 05 dez. 2014.

BUBLITZ, J. *Governo e Cpers divergem sobre número de professores que faltam na rede estadual*: Defasagem no quadro de docentes volta a preocupar, às vésperas do início das aulas. Enquanto sindicato estima que faltem 10 mil profissionais, Estado afirma que carência não ultrapassa mil docentes. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/noticia/2015/02/governo-e-cpers-divergem-sobre-numero-de-professores-que-faltam-na-rede-estadual-4701135.html>>. Acesso em: 20 dez. 2015.

_____. *O magistério gaúcho entre a defesa do plano de carreira e o pagamento do piso*: Criado em 1974, plano é considerado patrimônio pelos professores estaduais, mas inviabiliza, segundo gestores públicos, a aplicação da lei que determina mínimo nacional da categoria. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/noticia/2015/05/o-magisterio-gaucha-entre-a-defesa-do-plano-de-carreira-e-o-pagamento-do-piso-4766473.html>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

CAPUCHINHO, C. *Lei do Piso melhorou salário inicial do professor, mas achatou carreira docente*. Disponível em: <<http://ultimosegundo.ig.com.br/educacao/2015-01-22/leido-piso-melhorou-salario-inicial-do-professor-mas-achatou-carreira-docente.html>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

CARAZINHO. *Regimento padrão das Escolas Municipais de Ensino Fundamental de Carazinho*. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3_bYKrKHeZAJ:www.carazinho.rs.gov.br/system/filemanager/files/informativo_anexo_9_1405704808.pdf+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 15 jul. 2015.

CENTRO MUNICIPAL DE PROFESSORES DE PASSO FUNDO (CMP). *Propostas para discussão*. Publicado em 27 de maio de 2013. Disponível em: <<http://www.centrodeprofessores.com.br/site/index.php/propostas>>. Acesso em: 23 mar. 2015.

COLLA, C. *Vereadores terão 45 dias para apreciar a matéria*. Plano Municipal de Educação: Audiência pública que acontece no dia oito de julho balizará análises das comissões permanentes. Disponível em: <<http://www.onacional.com.br/geral/politica/61633/vereadores+terao+45+dias+para+apreciar+a+materia>>. Acesso em: 28 jul. 2015.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO (CNTE). *Saiba quais estados brasileiros não respeitam a Lei do Piso*. 2014. Disponível em: <<http://www.cnte.org.br/index.php/cnte-informa/1418-cnte-informa-685-25-de-abril-de2014/13528-saiba-quais-estados-brasileiros-nao-respeitam-a-lei-do-piso.html>>. Acesso em: 13 nov. 2014.

CONTÁBEIS. *Salários mínimos de 1995 a 2015*. Disponível em: <<http://www.contabeis.com.br/tabelas/salario-minimo/>>. Acesso em: 12 maio 2015.

DELFINO, J. B. A. *Da análise do processo à elaboração de Pareceres e Resoluções*. In: II Encontro dos Conselheiros de Educação/Regime de colaboração: desafios e possibilidades, 2011. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:QrmSI0e7u1YJ:www.cee.se.gov.br/arquivos/Regime_Colaboracao_Desafios_Possibilidades_Joao_Bosco_Argolo_Delfino.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 20 dez. 2015.

DICIO. Dicionário online de português. *Meritocracia*. Disponível em: <<http://www.dicio.com.br/meritocracia/>>. Acesso em: 28 mar. 2015.

DOURADO, L. F. *Políticas e Gestão da Educação Básica no Brasil: limites e perspectivas*. Educação e Sociedade, Campinas, vol. 28, nº 100 – Especial, p. 921-946, out. 2007. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:dX38MUmvNw8J:www.scielo.br/pdf/es/v28n100/a1428100.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 03 mar. 2015.

DUTRA JUNIOR, A. F.; ABREU, M.; MARTINS, R.; BALZANO, S. *Plano de carreira e remuneração do Magistério Público: LDB, FUNDEF, diretrizes nacionais e nova concepção de carreira*. Brasília: MEC/FUNDESCOLA, 2000. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=27456>. Acesso em: 12 out. 2014.

FERNANDES, Reynaldo. *Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb)*. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2007. Disponível em: <[https://www.google.com.br/search?q=,+%C3%8Dndice+de+Desenvolvimento+da+Educa%C3%A7%C3%A3o+B%C3%A1sica+\(Ideb\).+Bras%C3%ADlia%3A+2007.&rlz=1C1CAFA_enBR639BR639&oq=,+%C3%8Dndice+de+Desenvolvimento+da+Educa%C3%A7%C3%A3o+B%C3%A1sica+\(Ideb\).+Bras%C3%ADlia%3A+2007.&aqs=chrome..69i57.908050j0j4&sourceid=chrome&es_sm=93&ie=UTF-8](https://www.google.com.br/search?q=,+%C3%8Dndice+de+Desenvolvimento+da+Educa%C3%A7%C3%A3o+B%C3%A1sica+(Ideb).+Bras%C3%ADlia%3A+2007.&rlz=1C1CAFA_enBR639BR639&oq=,+%C3%8Dndice+de+Desenvolvimento+da+Educa%C3%A7%C3%A3o+B%C3%A1sica+(Ideb).+Bras%C3%ADlia%3A+2007.&aqs=chrome..69i57.908050j0j4&sourceid=chrome&es_sm=93&ie=UTF-8)>. Acesso em: 02 mar. 2015.

GATTI, B. A.; TARTUCE, G. L. B. P.; NUNES, M. M. R.; ALMEIDA, P. C. A. de. Fundação Carlos Chagas (FCC). *Atratividade da Carreira Docente no Brasil*. São Paulo: 2009. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:EQOMHNTG5yUJ:revistaescola.abril.com.br/pdf/relatorio-final-atratividade-carreira-docente.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 20 dez. 2015.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: ATLAS 2008.

IBGE Cidades@. *Rio Grande do Sul: Passo Fundo*. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=431410&search=rio-grande-do-sul|passofundo|infograficos:-informacoes-completas>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Senso demográfico da cidade de Passo Fundo*. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=431410&search=rio-grande-dosul|passo-fundo|infograficos:-informacoes-completas>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

JANELA, A. A. *Questões, objetos e perspectivas em avaliação*. Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, v. 19, n. 2, p. 487-507, jul. 2014. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:g-4TRFfsMW8J:www.scielo.br/pdf/aval/v19n2/a13v19n2.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 08 jun. 2015.

JORNAL DIÁRIO DA MANHÃ. *Câmara aprova reajuste dos servidores municipais: Projeto de Lei foi encaminhado pelo Executivo em regime de urgência, sendo aceito por unanimidade pelos vereadores*. Disponível em: <<http://www.diariodamanha.com/noticias/ver/8453/C%C3%A2mara+aprova+reajuste+dos+s+ervidores+municipais>>. Acesso em: 29 jun. 2015.

LOPES, D. W. *Em uma década, quadro de servidores dobrou em Passo Fundo: Pesquisa do IBGE revela que número de servidores municipais passou de 1.726 para 3.623 entre 2002 e 2012*. Disponível em: <<http://onacional.com.br/geral/cidade/39296/em+uma+decada+quadro+de+servidores+dobrou+em+passo+fundo>>. Acesso em: 24 dez. 2015.

_____. *TCE elenca portal da Prefeitura entre os melhores do Estado: Site de Passo Fundo apresentou 73,68% dos itens exigidos pela Lei de Acesso à informação. O NACIONAL*. Publicado em 18 de outubro de 2012. Disponível em: <<http://onacional.com.br/geral/cidade/1784/tce+elencia+portal+da+prefeitura+entre+os+melh+ores+do+estado>> Acesso em: 24 mar. 2015.

MACHADO, J. B. *Piso do Magistério: critério de reajuste e composição da jornada de trabalho*. Associação dos Municípios do Paraná (AMP). Quarta-feira, 25 de setembro de 2013. Disponível em: <http://www.ampr.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=223: piso-do-magisterio-criterio-de-reajuste-e-composicao-da-jornada-de-trabalho&catid=53:educacao&Itemid=193>. Acesso em: 05 mar. 2015.

MARTINEZ, D. *Mal-estar docente*. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: *Trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<http://www.trabalhodocente.net.br/?pg=dicionario-verbetes&id=106>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

MARTINS, L. *Profissão persistência*. Zero Hora, Porto Alegre, p. 27, 28, 29, 30, 31, 18 de out. de 2015. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/especiais-zh//zh-profissao-persistencia/>>. Acesso em: 15 dez. 2015.

MENDONÇA, E. F. *Estado Patrimonial e Gestão Democrática do ensino público no Brasil*. Educação & Sociedade, ano XXII, nº 75, ago./2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0101-73302001000200007&script=sci_arttext>. Acesso em: 03 mar. 2015.

O NACIONAL. *Plenária aprova texto final do Plano de Educação*. Disponível em: <<http://www.onacional.com.br/geral/cidade/59920/plenaria+aprova+texto+final+do+plano+de+educacao>>. Acesso em: 28 jul. 2015.

OBSERVATÓRIO DA EDUCAÇÃO. *Para especialistas, prazo curto pode prejudicar a participação na elaboração dos planos*: Representantes de movimentos da sociedade civil temem que o processo de elaboração acelerado não seja de fato participativo. Disponível em: <<http://www.observatoriodaeducacao.org.br/index.php/sugestoes-de-pautas/48-sugestoes-depautas/1279-2015-02-10-20-25-28>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

OBSERVATÓRIO DO PNE. *Meta 15*: Indicadores da Meta: Porcentagem de professores da Educação Básica com curso superior: Trocando em miúdos. Disponível em: <<http://www.observatoriopne.org.br/metaspne/15-formacao-professores/indicadores#porcentagem-de-professores-da-educacao-basica-com-curso-superior>>. Acesso em: 26 jul. 2015.

_____. *Meta 15*: Indicadores da Meta: Porcentagem de professores dos anos finais do Ensino Fundamental que tem licenciatura na área que atuam: Trocando em miúdos. Disponível em: <<http://www.observatoriopne.org.br/metaspne/15-formacao-professores/indicadores>>.

_____. *Meta 15*: Painel da meta: Programas de governo. Disponível em: <<http://www.observatoriopne.org.br/metaspne/15-formacao-professores/programas-governo>>. Acesso em: 21 jul. 2015

_____. *Meta 16*: Formação continuada e pós-graduação de professores: Painel da meta: Professores da Educação Básica com pós-graduação. Disponível em: <<http://www.observatoriopne.org.br/metaspne/16-professores-pos-graduados>>. Acesso em: 21 jul. 2015.

_____. *Meta 16*: Programas de governo. Disponível em: <<http://www.observatoriopne.org.br/metaspne/16-professores-pos-graduados/programas-governo>>. Acesso em: 21 jul. 2015.

_____. *Meta 17*: Indicadores da meta. *Rendimento médio dos professores de Educação Básica em relação ao rendimento médio dos demais profissionais com a mesma escolaridade*. Disponível em: <<http://www.observatoriopne.org.br/metaspne/17-valorizacao-professor/indicadores#rendimento-medio-dos-professores-de-educacao-basica-em-relacao-aoremendimento-medio-dos-demais-profissionais-com-mesma-escolaridade>>. Acesso em: 21 jul. 2015

_____. *Meta 17: Valorização do professor: Painel da estratégia: plano de carreira.* Disponível em: <<http://www.observatoriodopne.org.br/metaspne/17-valorizacao-professor/estrategias/17-3-plano-decarreira>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

_____. *Meta 17: Valorização do professor: Painel da estratégia: plano de carreira: contexto.* Disponível em: <<http://www.observatoriodopne.org.br/metaspne/17-valorizacao-professor/estrategias/17-3-plano-decarreira>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

_____. *Meta 18: Plano de carreira docente: Contexto.* Disponível em: <<http://www.observatoriodopne.org.br/metaspne/18-plano-carreira>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

_____. *Meta 7: Aprendizado adequado na idade certa.* Disponível em: <<http://www.observatoriodopne.org.br/metaspne/7-aprendizado-adequadofluxo-adequado>>. Acesso em: 21 abr. 2015.

_____. *Para especialistas, prazo curto pode prejudicar a participação na elaboração dos planos.* Disponível em: <<http://www.observatoriodaeducacao.org.br/index.php/sugestoes-depautas/48-sugestoes-de-pautas/1279-2015-02-10-20-25-28>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

OLIVEIRA, D. A. de. *A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização.* Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n89/22614>>. Acesso em: 21 set. 2015.

_____. *Regulação educativa na América Latina: repercussões sobre a identidade dos trabalhadores docentes.* Educação em Revista, Belo Horizonte, v. 44, p. 209-227, dez. 2006. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4L2ZfTlmbmEJ:www.scielo.br/pdf/edur/n44/a11n44.pdf+%&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 21 set. 2015.

OLIVEIRA, D.A.; ASSUNÇÃO, A.A. *Condições de trabalho docente.* In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. *DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente.* Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:N3dL4A1Y0A4J:trabalhodocente.net.br/%3Fpg%3Ddicionario-verbetes%26id%3D390+%&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 21 set. 2015.

PAGANOTTI, I.; RATIER, R. *PNE 2011-2020: uma nova chance para velhas necessidades.* Disponível em: <<http://revistaescola.abril.com.br/politicas-publicas/planejamento-e-financiamento/pne-2011-2020-nova-chance-velhas-necessidades-621968.shtml>>. Acesso em: 24 dez. 2015.

PARO, V. H. *Eleição de Diretores de Escolas Públicas: Avanços e Limites da Prática.* Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, nº 186, maio/ago./1996. Disponível em: <<http://rbep.inep.gov.br/index.php/RBEP/article/viewFile/289/291>>. Acesso em: 07 jun. 2015.

PASSO FUNDO. Decreto Municipal nº 3, de 09 de janeiro de 2015. *Institui comissão executiva para elaboração do plano municipal de educação.* Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:_dF8kKzcX0sJ:https://leismunicipais.com.br/a/rs/p/p>

asso-fundo/decreto/2015/1/3/decreto-n-3-2015-institui-comissao-executiva-para-elaboracao-do-plano-municipal-de-educacao+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Decreto nº 111, de 27 de outubro de 1997. *Declara os valores dos padrões de vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de outubro de 1997.* Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/decreto/1997/12/111/decreto-n-111-1997-declara-os-valores-dos-padroes-de-vencimentos-salarios-e-proventos-dos-servidores-municipais-para-o-mes-de-outubro-de-1997?q=111>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Decreto nº 30, de 06 de abril de 1998. *Declara os valores dos padrões de vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de abril de 1998.* Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/decreto/1998/3/30/decreto-n-30-1998-declara-os-valores-dos-padroes-de-vencimentos-salarios-e-proventos-dos-servidores-municipais-para-o-mes-de-abril-de-1998?q=30>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Decreto nº 31, de 02 de abril de 1996. *Declara os valores dos padrões de vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de março de 1996 (Libera pelo Decreto nº 39/96).* Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/decreto/1996/4/31/decreto-n-31-1996-declara-os-valores-dos-padroes-de-vencimentos-salarios-e-proventos-dos-servidores-municipais-para-o-mes-de-marco-de-1996-libera-pelo-decreto-n-39-96?q=31>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Decreto nº 53, 15 de junho 98. *Declara os valores dos padrões de vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de outubro de 1997.* Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/decreto/1998/6/53/decreto-n-53-1998-declara-os-valores-dos-padroes-de-vencimentos-salarios-e-proventos-dos-servidores-municipais-para-o-mes-de-junho-de-1998?q=53>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Decreto nº 77, de 03 de julho de 1996. *Declara os valores dos padrões de vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para os meses de maio e junho de 1996.* Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/decreto/1996/8/77/decreto-n-77-1996-declara-os-valores-dos-padroes-de-vencimentos-salarios-e-proventos-dos-servidores-municipais-para-os-meses-de-maio-e-junho-de-1996?q=77>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Decreto nº 8, de 30 de janeiro de 1998. *Declara os valores dos padrões de vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de janeiro de 1998.* Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/decreto/1998/1/8/decreto-n-8-1998-declara-os-valores-dos-padroes-de-vencimentos-salarios-e-proventos-dos-servidores-municipais-para-o-mes-de-janeiro-de-1998?q=8>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Decreto nº 83, de 29 de agosto de 1997. *Declara os valores dos padrões de vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de agosto de 1997.* Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/decreto/1997/9/83/decreto-n-83-1997-declara-os-valores-dos-padroes-de-vencimentos-salarios-e-proventos-dos-servidores-municipais-para-o-mes-de-agosto-de-1997?q=83>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Decreto nº 92, de 19 de julho de 2001. *Regula o artigo 95 da Lei nº 1.733, de 31 de dezembro de 1976, Estatuto dos Servidores Públicos*. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/decreto/2001/10/92/decreto-n-92-2001-regula-o-artigo-95-da-lei-n-1733-de-31-de-dezembro-de-1976-estatuto-dos-servidores-publicos>>. Acesso em: 20 maio 2015.

_____. *Executivo apresenta Plano de Carreira do Magistério*. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:O0WTdP-D6jsJ:www.pmpf.rs.gov.br/interna.php%3Ft%3D19%26c%3D11%26i%3D294+%&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

_____. Gestão de Recursos Humanos. *Quantidade de servidores por vínculo*. Disponível em: <<http://www.pmpf.rs.gov.br/transparencia/secao.php?p=33&a=1&pm=1>>. Acesso em 26 jul. 2015.

_____. Gestão de Recursos Humanos. *Tabela de Vencimentos de servidores Estatutários, Celetistas, Outros Vínculos, 2014*. Disponível em: <<http://www.pmpf.rs.gov.br/transparencia/secao.php?p=33&a=1&pm=1>>. Acesso em: 02 mar. 2015.

_____. Lei Complementar Municipal nº 156, de 10 de janeiro de 2006. *Altera e acrescenta dispositivos à lei nº 1.733, de 31 de dezembro de 1976, que estabelece o estatuto e carreira do magistério público municipal, criando o cargo de professor de educação infantil*. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/rs/p/passofundo/leicomplementar/2006/15/156/lei-complementar-n-156-2006-altera-e-acrescenta-dispositivos-alei-n-1733-de-31-de-dezembro-de-1976-que-estabelece-o-estatuto-e-carreira-do-magisteriopublico-municipal-criando-o-cargo-de-professor-de-educacao-infantil.html>>. Acesso em: 13 out. 2014.

_____. Lei Complementar Municipal nº 158, de 02 de maio de 2006. *Cria a função de diretor de escola de educação infantil e a gratificação correspondente*. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/17942305/artigo-1-lc-n-158-de-02-de-maio-de-2006do-municipio-do-passofundo>>. Acesso em: 15 out. 2014.

_____. Lei Complementar Municipal nº 2, de 30 de janeiro de 1991a. *Regulamenta o artigo 157 da Lei Orgânica, e dá outras providências*. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/rs/p/passofundo/leicomplementar/1991/1/2/leicomplementar-n-2-1991-regulamenta-o-artigo-157-da-lei-organica-e-da-outrasprovidencias>>. Acesso em: 20 out. 2014.

_____. Lei Complementar Municipal nº 203, de 04 de julho de 2008. *Dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos do Município de Passo Fundo*. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/lei-complementar/2008/21/203/lei-complementar-n-203-2008-dispoe-sobre-o-estatuto-dos-servidores-publicos-do-municipio-de-passofundo?q=203%2C%20de%2004%20de%20julho%20de%202008>>. Acesso em: 13 out. 2014.

_____. Lei Complementar Municipal nº 204, de 04 de julho de 2008. *Altera a estrutura da carreira do magistério público municipal estabelecida pela lei nº 1.733, de 31 de dezembro de 1976, com as modificações inseridas pela lei complementar n.º 27, de 23 de dezembro de 1994 e cria vantagens*. Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q>

=cache:XmXFILC9njgJ:https://leismunicipais.com.br/a/rs/p/passo-fundo/lei-complementar/2008/20/204/lei-complementar-n-204-2008-altera-a-estrutura-da-carreira-do-magisterio-publico-municipal-estabelecida-pela-lei-n-1733-de-31-de-dezembro-de-1976-com-as-modificacoes-inseridas-pela-lei-complementar-n-27-de-23-de-dezembro-de-1994-e-cria-vantagens+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 13 out. 2014.

_____. Lei Complementar Municipal nº 215, de 05 dezembro de 2008. *Altera o artigo 2º da lei nº 2.857, de 24 de março de 1993*. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/rs/p/passo-fundo/lei-complementar/2008/21/215/leicomplementar-n-215-2008-altera-o-artigo-2%C2%BA-da-lei-n%C2%BA-2857-de-24-demarco-de-1993-2008-12-05-versao-compilada.html>>. Acesso em: 10 jan. 2015.

_____. Lei Complementar Municipal nº 27, de 23 de dezembro de 1994. *Altera a estrutura da carreira do magistério público municipal prevista na lei nº 1.733/76; dispõe sobre a tabela de pagamento, e dá outras providências*. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/rs/p/passo-fundo/lei-complementar/1994/2/27/leicomplementar-n-27-1994-altera-a-estrutura-da-carreira-do-magisterio-publico-municipalprevista-na-lei-n-1733-76-dispoe-sobre-a-tabela-de-pagamento-e-da-outrasprovidencias.html>>. Acesso em: 13 out. 2014.

_____. Lei Complementar nº 326, de 19 de outubro de 2012. *Altera o inciso IV do parágrafo único do Art. 6º da Lei Complementar nº 204, de 04 de julho de 2008 e altera o § 2º do Art. 39 da Lei 4.221/2005*. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/rs/p/passo-fundo/lei-complementar/2012/32/326/lei-complementar-n-326-2012-altera-o-inciso-iv-do-paragrafo-unico-do-art-6-da-lei-complementar-n-204-de-04-de-julho-de-2008-e-altera-o-2-do-art-39-da-lei-4221-2005>>. Acesso em: 15 out. 2014.

_____. Lei Municipal nº 1.733, de 31 de dezembro de 1976. *Estabelece o Estatuto e Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo*. Disponível em: <http://www.projetopassofundo.com.br/principal.php?modulo=texto&tipo=texto&con_codigo=8821>. Acesso em: 13 out. 2014.

_____. Lei Municipal nº 2.423, de 23 de março de 1988. *Autoriza o executivo municipal a conceder auxílio transporte aos servidores municipais, e dá outras providências*. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/rs/p/passo-fundo/lei-ordinaria/1988/242/2423/leiordinaria-n-2423-1988-autoriza-o-executivo-municipal-a-conceder-auxilio-transporte-aos-servidores-municipais-e-da-outras-providencias>>. Acesso em: 10 jan. 2015.

_____. Lei Municipal nº 2.709, de 03 de dezembro de 1991c. *Altera dispositivos da lei nº 2707/91, de 25 de novembro de 1991, que trata das eleições dos diretores de escolas públicas municipais, estabelece requisitos de elegibilidade, dispõe sobre a gratificação de função, suas atribuições, e dá outras providências*. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/rs/p/passofundo/leiordinaria/1991/270/2709/leiordinaria-n-2709-1991-altera-dispositivos-da-lei-n-2707-91-de-25-de-novembro-de-1991-que-trata-das-eleicoes-dos-diretores-de-escolas-publicas-municipais-estabelecerequisitosdeelegibilidade-dispoe-sobre-a-gratificacao-de-funcao-suas-atribuicoes-edaoutrasprovidencias.html>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

_____. Lei Municipal nº 2.857, de 24 de março de 1993. *Institui o programa de alimentação aos servidores municipais; abre créditos especiais, e dá outras providências.* Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/rs/p/passos-fundo/lei-ordinaria/1993/285/2857/lei-ordinaria-n-2857-1993-institui-o-programa-de-alimentacao-aos-servidores-municipais-abre-creditos-especiais-e-da-outras-providencias-2008-12-05.html>>. Acesso em: 10 mar. 2015.

_____. Lei Municipal nº 4.994, de 17 de junho de 2013. *Altera os artigos 106, 107, 108 e 109 da lei nº 1.733, de 31 de dezembro de 1976 e dá outras providências.* Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:35SOB_Sw6AEJ:www.pmpf.rs.gov.br/files/pub_05_07_13.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 06 nov. 2014.

_____. Lei Municipal nº 5.046, 19 de dezembro de 2013. *Institui o cheque livro aos professores municipais e dá outras providências.* Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aXSK3XMvGyQJ:www.pmpf.rs.gov.br/files/pub_26_12_13.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 15 fev. 2015.

_____. Lei nº 2999, de 23 de março de 1995. *Reajusta os vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de março de 1995.* Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passos-fundo/lei-ordinaria/1995/300/2999/lei-ordinaria-n-2999-1995-reajusta-os-vencimentos-salarios-e-proventos-dos-servidores-municipais-para-os-mes-de-marco-de-1995?q=2999>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 3003, de 28 de abril de 1995. *Reajusta os vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de abril de 1995.* Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passos-fundo/lei-ordinaria/1995/301/3003/lei-ordinaria-n-3003-1995-reajusta-os-vencimentos-salarios-e-proventos-dos-servidores-municipais-para-os-mes-de-abril-de-1995?q=3003>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 3010, de 25 de maio de 1995. *Reajusta os vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de maio de 1995.* Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8NxRsrttUCAJ:https://leismunicipais.com.br/a/rs/p/passos-fundo/lei-ordinaria/1995/301/3010/lei-ordinaria-n-3010-1995-reajusta-os-vencimentos-salarios-e-proventos-dos-servidores-municipais-para-o-mes-de-maio-de-1995+&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 3119, de 20 de junho de 1996. *Reajusta os vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais, para o mês de maio de 1996.* Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passos-fundo/lei-ordinaria/1996/312/3119/lei-ordinaria-n-3119-1996-reajusta-os-vencimentos-salarios-e-proventos-dos-servidores-municipais-para-os-mes-de-maio-de-1996?q=3119>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 3120, de 20 de junho de 1996. *Reajusta os vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais, para o mês de junho de 1996.* Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passos-fundo/lei-ordinaria/1996/312/3120/lei-ordinaria-n-3120-1996-reajusta-os-vencimentos-salarios-e-proventos-dos-servidores-municipais-para-os-mes-de-junho-de-1996?q=3120>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 3142, de 28 de agosto de 1996. *Reajusta os vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais, para o mês de agosto de 1996.* Disponível em:

<<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passos-fundo/lei-ordinaria/1996/315/3142/lei-ordinaria-n-3142-1996-reajusta-os-vencimentos-salarios-e-proventos-dos-servidores-municipais-para-os-mes-de-agosto-de-1996?q=3142>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 3228, de 28 de agosto de 1997. *Estabelece a política salarial do Município, para o período de agosto de 1997 a junho de 1998*. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passos-fundo/lei-ordinaria/1997/323/3228/lei-ordinaria-n-3228-1997-estabelece-a-politica-salarial-do-municipio-para-o-periodo-de-agosto-de-1997-a-junho-de-1998?q=3228>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 3475, de 30 de julho de 1999. *Estabelece a política salarial do Município, para o ano de 1999*. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passos-fundo/lei-ordinaria/1999/348/3475/lei-ordinaria-n-3475-1999-estabelece-a-politica-salarial-do-municipio-para-o-ano-de-1999?q=LEI%20N%BA%203475%2F99.%20>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 3615, de 22 de agosto de 2000. *Estabelece a política salarial do Município, para o ano de 2000*. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passos-fundo/lei-ordinaria/2000/362/3615/lei-ordinaria-n-3615-2000-estabelece-a-politica-salarial-do-municipio-para-o-ano-de-2000?q=Lei%20n%BA%203615%2C%20de%2022%20de%20agosto%20de%202000.%20>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 4007, de 18 de março de 2003. *Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, diárias e vale-alimentação dos servidores públicos municipais*. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passos-fundo/lei-ordinaria/2003/401/4007/lei-ordinaria-n-4007-2003-estabelece-o-indice-de-reajuste-dos-vencimentos-salarios-subsidios-diarias-e-vale-alimentacao-dos-servidores-publicos-municipais?q=Lei%20n%BA%204007%2C%20de%2018%20de%20mar%E7o%20de%202003.%20>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 4116, de 05 de abril de 2004. *Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, diárias e vale-alimentação dos servidores públicos municipais dos poderes municipais e da administração direta*. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passos-fundo/lei-ordinaria/2004/412/4116/lei-ordinaria-n-4116-2004-estabelece-o-indice-de-reajuste-dos-vencimentos-salarios-subsidios-diarias-e-vale-alimentacao-dos-servidores-publicos-municipais-dos-poderes-municipais-e-da-administracao-indireta?q=Lei%20n%BA%204116%2C%20de%2005%20de%20abril%20de%202004.%20Estabelece%20>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 4234, de 20 de abril de 2005. *Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, proventos, pensões, diárias e vale-alimentação dos servidores públicos municipais*. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passos-fundo/lei-ordinaria/2005/424/4234/lei-ordinaria-n-4234-2005-estabelece-o-indice-de-reajuste-dos-vencimentos-salarios-subsidios-proventos-pensoes-diarias-e-vale-alimentacao-dos-servidores-publicos-municipais?q=Lei%20n%BA%204234%2C%20de%2020%20de%20abril%20de%202005>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 4296, de 31 de março de 2006. *Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, proventos, pensões, diárias e vale-alimentação dos*

servidores públicos municipais e da administração direta. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/lei-ordinaria/2006/430/4296/lei-ordinaria-n-4296-2006-estabelece-o-indice-de-reajuste-dos-vencimentos-salarios-subsidios-proventos-pensoes-diarias-e-vale-alimentacao-dos-servidores-publicos-municipais-e-da-administracao-indireta?q=Lei%20n%BA%204296%2C%20de%2031%20de%20mar%20de%202006.%20>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 4391, de 25 de abril de 2007. *Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, proventos, pensões, diárias e vale-alimentação dos servidores públicos municipais*. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/lei-ordinaria/2007/440/4391/lei-ordinaria-n-4391-2007-estabelece-o-indice-de-reajuste-dos-vencimentos-salarios-subsidios-gratificacoes-vantagens-diarias-vale-alimentacao-proventos-e-pensoes-dos-servidores-publicos-municipais?q=Lei%20n%BA%204391%2C%20de%2025%20de%20abril%20de%202007.%20>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 4483, de 13 de março de 2008. *Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, proventos, pensões, diárias e vale-alimentação dos servidores públicos municipais*. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/lei-ordinaria/2008/449/4483/lei-ordinaria-n-4483-2008-estabelece-o-indice-de-reajuste-dos-vencimentos-salarios-subsidios-proventos-pensoes-diarias-e-vale-alimentacao-dos-servidores-publicos-municipais?q=Lei%20n%BA%204483>>. Acesso em: 12 de maio de 2015.

_____. Lei nº 4571, de 27 de abril de 2009. *Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, funções gratificadas, vantagens, diárias, proventos, pensões, e vale-alimentação dos servidores públicos municipais*. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/lei-ordinaria/2009/458/4571/lei-ordinaria-n-4571-2009-estabelece-o-indice-de-reajuste-dos-vencimentos-salarios-subsidios-funcoes-gratificadas-vantagens-diarias-proventos-pensoes-e-vale-alimentacao-dos-servidores-publicos-municipais?q=Lei%20n%BA%204571%2C%20de%2027%20de%20abril%20de%202009.%20>>. Acesso em: 12 de maio de 2015.

_____. Lei nº 4673, de 15 de abril de 2010. *Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, funções gratificadas, vantagens, diárias, proventos, pensões, e vale-alimentação dos servidores públicos municipais*. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/lei-ordinaria/2010/468/4673/lei-ordinaria-n-4673-2010-estabelece-o-indice-de-reajuste-dos-vencimentos-salarios-subsidios-funcoes-gratificadas-vantagens-diarias-proventos-pensoes-e-vale-alimentacao-dos-servidores-publicos-municipais?q=Lei%20n%BA%204673%2C%20de%2015%20de%20abril%20de%202010>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 4768, de 14 de abril de 2011. *Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, funções gratificadas, vantagens, diárias, proventos, pensões e vale-alimentação dos servidores públicos municipais*. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/lei-ordinaria/2011/477/4768/lei-ordinaria-n-4768-2011-estabelece-o-indice-de-reajuste-dos-vencimentos-salarios-subsidios-funcoes-gratificadas-vantagens-diarias-proventos-pensoes-e-vale-alimentacao-dos-servidores>>

publicos-municipais?q=Lei%20n%BA%204768%2C%20de%2014%20de%2020abril%20de%202011.%20>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 4879, de 19 de março de 2012. *Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, proventos, pensões, diárias, funções gratificadas e vale-alimentação dos servidores públicos municipais da administração direta e indireta.* Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/lei-ordinaria/2012/488/4879/lei-ordinaria-n-4879-2012-estabelece-o-indice-de-reajuste-dos-vencimentos-salarios-subsidios-proventos-pensoes-diarias-funcoes-gratificadas-e-vale-alimentacao-dos-servidores-publicos-municipais-da-administracao-direta-e-indireta?q=Lei%20n%BA%204879%2C%20de%2019%20de%20mar%20de%202012.%20>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 4983, de 26 de março de 2013. *Estabelece o índice para revisão anual dos vencimentos, salários, proventos, pensões, diárias, funções gratificadas e vale-alimentação dos servidores públicos municipais da administração direta e indireta e dos subsídios dos agentes políticos do Poder Executivo e concede reajuste, conforme especifica.* Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/lei-ordinaria/2013/499/4983/lei-ordinaria-n-4983-2013-estabelece-o-indice-para-revisao-geral-anual-dos-vencimentos-salarios-proventos-pensoes-diarias-funcoes-gratificadas-e-vale-alimentacao-dos-servidores-publicos-municipais-da-administracao-direta-e-indireta-e-dos-subsidios-dos-agentes-politicos-do-poder-executivo-e-concede-reajuste-conforme-especifica?q=reajuste%202013>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei nº 5063, de 15 de abril de 2014. *Estabelece o índice para revisão anual dos vencimentos, salários, proventos, pensões, diárias, funções gratificadas e vale-alimentação dos servidores públicos municipais da administração direta e indireta e do subsídio dos agentes políticos do Poder Executivo e concede reajuste, conforme especifica.* Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/lei-ordinaria/2014/507/5063/lei-ordinaria-n-5063-2014-estabelece-o-indice-para-revisao-geral-anual-dos-vencimentos-salarios-proventos-pensoes-diarias-funcoes-gratificadas-e-vale-alimentacao-dos-servidores-publicos-municipais-da-administracao-direta-e-indireta-e-dos-subsidios-dos-agentes-politicos-do-poder-executivo-e-concede-reajuste-conforme-especifica?q=Lei%20n%BA%205063%2C%20de%2015%20de%20abril%20de%202014.%20>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei Ordinária Municipal nº 2.707, de 25 de novembro de 1991b. *Dispõe sobre a eleição de diretores de escolas municipais, em cumprimento ao disposto no artigo 217, da lei orgânica, e dá outras providências.* Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/leiordinaria/1991/270/2707/leiordinaria-n-2707-1991-dispoe-sobre-a-eleicao-de-diretores-de-escolas-municipais-emcumprimento-ao-disposto-no-artigo-217-da-lei-organica-e-da-outras-providencias.html>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

_____. Lei Ordinária Municipal nº 2.731, de 23 de dezembro de 1991d. *Revoga o artigo 6º e seus §§, da lei nº 2.709/91, de 03 de dezembro de 1991.* Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/rs/p/passofundo/lei-ordinaria/1991/274/2731/leiordinaria-n-2731-1991-revoga-o-artigo-6-e-seus-da-lei-n-2709-91-de-03-de-dezembro-de1991>>. Acesso em: 12 maio 2015.

_____. Lei Ordinária Municipal nº 4.901, de 14 de junho de 2012. *Altera o artigo 107 da lei nº 1.733, de 31 de dezembro de 1976, que dispõe sobre o estatuto do magistério municipal.*

Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a1/rs/p/passofundo/lei-ordinaria/2012/491/4901/lei-ordinaria-n-4901-2012-altera-o-artigo-107-da-lei-n-1733-de-31-de-dezembro-de-1976-que-dispoe-sobre-o-estatuto-do-magisterio-municipal>>. Acesso em: 15 out. 2014.

_____. Lei Ordinária nº 3.261, de 31 de outubro de 1997. *Dispõe sobre a eleição de diretores de escolas municipais, em cumprimento ao disposto no Art. 217 da Lei Orgânica do Município, revoga as Leis nº 2.707, e 2.709, e dá outras providências.* Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/rs/p/passofundo/lei-ordinaria/1997/327/3261/lei-ordinaria-n-3261-1997-dispoe-sobre-a-eleicao-de-diretores-de-escolas-municipais-em-cumprimento-ao-disposto-no-artigo-217-da-lei-organica-do-municipio-revoga-as-leis-n-2707-91-e-2709-91-e-da-outras-providencias>>. Acesso em: 15 out. 2014.

_____. Lei Orgânica Municipal nº 3.149, de 30 de setembro de 1996. *Regulamenta o artigo 157 da Lei Orgânica municipal de passo fundo, com a nova redação introduzida pela emenda nº 04, de 10-05-93 e dá outras providências.* Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/rs/p/passofundo/leiordinaria/1996/315/3149/leiordinaria-n-3149-1996-regulamenta-o-artigo-157-da-lei-organica-municipal-de-passo-fundocom-a-nova-redacao-introduzida-pela-emenda-n-04-de-10-05-93-e-da-outras-providencias>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

_____. Lei Orgânica Municipal nº 4.943, de 25 de outubro de 2012. *Dispõe sobre a eleição de diretores das escolas de educação infantil da rede pública municipal.* Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:0KnPZIG0MEYJ:www.pmpf.rs.gov.br/files/pub_31_10_12.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 15 maio 2015.

_____. *Mensagem ao Executivo nº 34, contendo o Documento-Base enviado à Câmara dos Vereadores de Passo Fundo.* Disponível em: <<http://www.pmpf.rs.gov.br/interna.php?t=50>>. Acesso em: 21 jul. 2015.

_____. Município de Passo Fundo. Consolidação Geral. Poder Executivo. *Relatório de Gestão Fiscal.* Demonstrativa da despesa com pessoal. Orçamento Fiscal e da Seguridade Social. Janeiro/2014 a dezembro/2014. Disponível em: <<http://www.pmpf.rs.gov.br/transparencia/secao.php?p=33&a=1&pm=1>>. Acesso em: 02 dez. 2015.

_____. *Proposta do Plano Municipal de Educação foi entregue ao Executivo.* Disponível em: <http://www.pmpf.rs.gov.br/pagina_interna.php?t=19&c=10962&p=1&a=1&pm=>>. Acesso em: 10 maio 2015.

_____. *Proposta do Plano Municipal de Educação foi entregue ao Executivo.* Disponível em: <http://www.pmpf.rs.gov.br/pagina_interna.php?t=19&c=10962&p=1&a=1&pm=>>. Acesso em: 10 maio 2015.

_____. Secretaria Municipal de Educação (SME). *Documento-Base para o Plano Municipal de Educação de Passo Fundo/RS.* Disponível em: <<https://smemoodle.pmpf.rs.gov.br/mod/forum/discuss.php?d=768>>. Acesso em: 10 abr. 2015.

_____. Secretaria Municipal de Educação de Passo Fundo. *Documento-Base para submissão pública.* Disponível em: <https://smemoodle.pmpf.rs.gov.br/pluginfile.php/49/mod_forum/>

attachment/1134/DOCUMENTO-BASE%20PARA%20SUBMISS%C3%83O%20P%C3%9ABLICA.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2015.

_____. *Texto final PME após plenária de 17 de abril*. Disponível em: <<https://smemoodle.pmpf.rs.gov.br/>>. Acesso em: 28 jul. 2015.

PAVAN, Rafael. *Aspectos legais que compõem os repasses para financiar o orçamento da educação básica: um estudo de caso do Município de Passo Fundo/RS para o exercício de 2011*. 2013. 143 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2011. Número de Chamada: D 37.014 P337a 2013.

PIMENTEL, G. S. R.; PALAZZO, J.; OLIVEIRA, Z. dos R. B. B. *Os planos de carreira premiam os melhores professores? Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 63, p. 355-380, abr./jun. 2009. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:QyMSrOBx4VUJ:www.scielo.br/pdf/ensaio/v17n63/v17n63a09.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 25 abr. 2015.

PINTO, J. M. R. *Custo Aluno-Qualidade inicial e planos de educação: desafios e conceitos. Entrevista concedida ao site DE OLHO NOS PLANOS*. 15 de maio de 2013. Disponível em: <<http://www.deolhonosplanos.org.br/custo-aluno-qualidade-inicial-eplanos-de-educacao-desafios-e-conceitos/>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

PONT, R. *Rio Grande do Sul: crise das finanças públicas*. Le Monde Diplomatique Brasil. Publicado em 08 de novembro de 2007. Disponível em: <<http://www.diplomatique.org.br/artigo.php?id=59>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

PORTO FERREIRA HOJE. *O que é o limite de gastos com a folha de pagamento da Lei de Responsabilidade Fiscal?* Disponível em: <<http://www.portoferreirahoje.com.br/noticia/2014/05/25/o-que-e-o-limite-de-gastos-com-a-folha-de-pagamento-da-lei-de-responsabilidade-fiscal/>>. Acesso em: 23 . 2015.

QEDU. *Rio Grande do Sul: Passo Fundo*. Disponível em: <http://www.qedu.org.br/cidade/364-passo-fundo/censo-escolar?year=2014&dependence=0&localization=0&education_stage=0&item=>>. Acesso em: 24 dez. 2015.

RETRATOS DA ESCOLA/ESCOLA DE FORMAÇÃO DA CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO. *Condições de trabalho e saúde dos profissionais da educação*. Esforce, v. 6, n. 11, jul./dez. 2012. Brasília: CNTE, 2007.

RIO GRANDE DO SUL. Equipe do Censo Escolar. Departamento de Planejamento/Secretaria Estadual da Educação do Rio Grande Do Sul. *Pós-graduação: Professores em Exercício (em Sala de Aula) RS/2014*. Disponível por e-mail: estatisticars@inep.gov.br.

_____. Equipe do Censo Escolar. Departamento de Planejamento/Secretaria Estadual da Educação do Rio Grande Do Sul. *Professores em Exercício por Escolaridade: RS/2014*. Disponível por e-mail: estatisticars@inep.gov.br.

_____. Lei Complementar Estadual nº 10.098, de 03 de fevereiro de 1994. *Dispõe sobre o estatuto e regime jurídico único dos servidores públicos civis do Estado do Rio Grande do Sul*. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FEpMqGe0mk4J:www3.dataprev.gov.br/sislex/estaduais/rs/43/1994/10098.htm+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 15 nov. 2014.

_____. Lei Complementar Estadual nº 11.407, de 06 de janeiro de 2000. *Cria o Quadro dos Servidores de Escola*. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:QHLWdhbNULkJ:www.al.rs.gov.br/FileRepository/repLegisComp/Lei%2520n%25C2%25BA%252011.407.pdf+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 10 jan. 2015.

_____. Lei Estadual nº 11.672, de 26 de setembro de 2001. *Reorganiza o Quadro dos Servidores de Escola, criado pela Lei nº 11.407, de 06 de janeiro de 2000, e estabelece novo Plano de Pagamento*. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:KrdmeeqqPq8J:www.al.rs.gov.br/FileRepository/repLegisComp/Lei%2520n%25C2%25BA%252011.672.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 10 jan. 2015.

_____. Lei Estadual nº 14.448, de 14 de janeiro de 2014. *Reorganiza o Quadro dos Servidores de Escola, criado pela Lei nº 11.407, de 06 de janeiro de 2000, e estabelece novo Plano de Pagamento*. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wwL_0dtiQmoJ:www.al.rs.gov.br/fileRepository/repLegis/arquivos/LEI%252014.448.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 10 jan. 2015.

_____. Lei Estadual nº 6.672, de 22 de abril de 1974. *Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público do Rio Grande do Sul*. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4YblIS4aNU8J:www.educacao.rs.gov.br/dados/lei_06672_20130311.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 13 de outubro de 2014.

_____. Secretaria da Educação. *Governador assina decreto e nomeação de professores em ato no Palácio Piratini*. Disponível em: <http://www.educacao.rs.gov.br/pse/html/noticias_det.jsp?ID=14709>. Acesso em: 14 jul. 2015.

_____. Secretaria Estadual da Educação. Departamento de Planejamento. Equipe do Censo Escolar. *Professores em Exercício por escolaridade – RS/2014*. Disponível por e-mail: estatisticars@inep.gov.br

SANTOS, F. L. N.; LIMA FILHO, D. L. *Mudanças no Trabalho e Adoecer Psíquico na Educação*. 2005. Universia Rede Universitária. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Y5SMI8JKm6UJ:www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraDownload.do%3Fselect_action%3D%26co_obra%3D86417%26co_midia%3D2+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 06 mar. 2015.

SILVA J. P. Da; DAMÁSIO, B. F.; MELO, S. A.; DE AQUINO, T. A. A. *Estresse e burnout em professores*. Revista Fórum Identidades: Ano 2, Volume 3, p. 75-83, jan./jun. de 2008. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7iWd7OWX7PQJ:200.17.141.110/periodicos/revista_forum_identidades/revistas/ARQ_FORUM_IND_3/SESSAO_L_FORUM_Pg_75_83.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 15 abr. 2015.

SIMAS, A. *Estrutura precária afeta o ensino: escolas depredadas e com espaços desconfortáveis fazem com que o aluno se sinta desmotivado e até abandone os estudos.* Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/educacao/estrutura-precaria-afeta-ensino3fqdq2nqmd0u7ym8mvdgbeq6>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE PASSO FUNDO (SIMPASSO). *Database: Executivo mantém proposta de 7,7% de reajuste: para SIMPASSO índice é insatisfatório e paralização desta sexta está mantida.* Disponível em: <http://www.simpasso.org.br/noticiaView.php?id_noticia=368>. Acesso em: 23 mar 2015.

_____. *Magistério demonstra união e força: Manifestação dessa quarta-feira reuniu centenas de professores em frente à prefeitura.* Disponível em: <http://www.simpasso.org.br/geralView.php?id_noticia=247>. Acesso em: 23 mar. 2015.

_____. *SIMPASSO participa de audiência pública que debateu o Plano Municipal de Educação.* Na noite de quarta-feira, 08/07, foi realizada, no Plenário da Câmara de Vereadores, audiência pública sobre o Plano Municipal de Educação (PME). Disponível em: <http://simpasso.org.br/noticiaView.php?id_noticia=421>. Acesso em: 28 jul. 2015.

_____. *SIMPASSO participa de nova reunião debatendo Plano Municipal de Educação.* Sindicato cobrou justificativas das mudanças feitas pelo Executivo no documento elaborado pela Conferência de Educação. Disponível em: <http://simpasso.org.br/noticiaView.php?id_noticia=416>. Acesso em: 28 jul. 2015.

TANGI, T. *Analisamos os cursos de pós-graduação no Brasil: Número de cursos e de estudantes de pós-graduação cresceu nos últimos anos, mas ainda temos um longo caminho pela frente até que o país seja uma nação de mestres e doutores.* Revista Galileu: 10 de jun. de 2015. Disponível em: <<http://revistagalileu.globo.com/Multimedia/Infograficos/noticia/2015/06/analizamos-os-cursos-de-pos-graduacao-no-brasil2.html>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. *Anuário Brasileiro de Educação Básica 2014.* São Paulo: Editora Moderna Ltda., 2014. Disponível em: <http://www.moderna.com.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8A8A824614522_A01462512381317E1>. Acesso em: 02 jul. 2015.

UNESCO. *O perfil dos professores brasileiros: o que fazem, o que pensam, o que almejam.* Pesquisa Nacional UNESCO. São Paulo: moderna, 2004.

UNIÃO NACIONAL DOS DIRIGENTES MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO (UNDIME). *Piso salarial dos professores: tire suas dúvidas em 8 tópicos.* Disponível em: <<http://undime.org.br/noticia/piso-salarial-dos-professores-tire-suas-duvidas-em-8-topicos>>. Acesso em: 12 abr. 2015.

UNICEF, PNED, INEP, SEB/MEC (coordenadores). *Indicadores de qualidade na educação/Ação educativa.* 3ª edição ampliada. São Paulo: Ação Educativa, 2007. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:EVa8zyXa9nEJ:www.unicef.org/brazil/pt/IQE2007.pdf+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO (UPF). *Mestrado e Doutorado*. Disponível em: <http://www.upf.br/site/index.php?option=com_content&task=view&id=188&Itemid=324#ambi>. Acesso em: 30 jul. 2015.

UOL EDUCAÇÃO. *Em 7 Estados, mais da metade dos contratos de professores são temporários*. Disponível em: <<http://educacao.uol.com.br/noticias/2013/05/08/em-7-estados-mais-da-metade-dos-contratosde-professores-sao-temporarios.htm>>. Acesso em: 14 jul. 2015.

_____. *Menos de 1% das escolas brasileiras têm infraestrutura ideal*. Disponível em: <<http://educacao.uol.com.br/noticias/2013/06/04/menos-de-1-das-escolas-brasileiras-teminfraestrutura-ideal.htm>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

ANEXOS

ANEXO A

TABELA DE LEGISLAÇÕES CONSULTADAS

Número	Qualificação	Âmbito	Data	Ementa
	Constituição	Federal	16/07/1934	Constituição Da República Dos Estados Unidos Do Brasil
	Constituição	Federal	05/10/1988	Constituição Federal do Brasil.
14	Emenda Constitucional	Federal	12/09/1996	Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições constitucionais Transitórias.
19	Emenda Constitucional	Federal	04/07/1998	Modifica o regime e dispõe sobre princípio e normas da Administração Pública, Servidores e Agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências.
53	Emenda Constitucional	Federal	19/12/2006	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.
59	Emenda Constitucional	Federal	11/11/2009	Acrescenta § 3º ao art. 76 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para reduzir, anualmente, a partir do exercício de 2009, o percentual da Desvinculação das Receitas da União incidente sobre os recursos destinados à manutenção e desenvolvimento do ensino de que trata o art. 212 da Constituição Federal, dá nova redação aos incisos I e VII do art. 208, de forma a prever a obrigatoriedade do ensino de quatro a dezessete anos e ampliar a abrangência dos programas suplementares para todas as etapas da educação básica, e dá nova redação ao § 4º do art. 211 e ao § 3º do art. 212 e ao caput do art. 214, com a inserção neste dispositivo de inciso VI.
4.024	Lei	Federal	20/12/2001	Fixa as diretrizes e bases da educação nacional.
5.692	Lei	Federal	11/08/1971	Fixa Diretrizes e Bases para o Ensino de 1º e 2º Graus, e dá outras Providências.
8.112	Lei	Federal	11/12/1990	Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
8.313	Lei	Federal	23/12/1991	Restabelece princípios da Lei nº 7.505, de 2 de julho de 1986, institui o Programa Nacional de Apoio à Cultura (Pronac) e dá outras providências.
9.394	Lei	Federal	20/12/1996	Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.
9.424	Lei	Federal	24/12/1996	Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências.

10.172	Lei	Federal	09/01/2001	Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências.
11.738	Lei	Federal	16/07/2008	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.
11.494	Lei	Federal	20/06/2007	Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências.
12.527	Lei	Federal	18/11/2011	Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências.
13.005	Lei Ordinária	Federal	25/06/2014	Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências.
5.803	Decreto	Federal	08/07/06	Dispõe sobre o Observatório da Educação, e dá outras providências.
7.724	Decreto	Federal	16/05/2012	Regulamenta a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que dispõe sobre o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do caput do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição.
7.431	Projeto de Lei		24/08/2006	Autoriza o Poder Executivo a instituir o Piso Salarial Profissional dos Educadores Públicos, na forma prevista no art. 206, V, e 212 da Constituição Federal, e dá outras providências.
619	Projeto de Lei		02/04/2007	Regulamenta o art. 60, inciso III, alínea “e”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.
4.167	ADI	STF	15/03/2012	Trata-se de ação direta de inconstitucionalidade, com pedido de medicação cautelar. Ajuizada pelos Governadores dos Estados do Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará contra os arts. 2º, § § 1º e 4º, 3º, caput, II e III 8º, todos da Lei 11.738/2008.
09	Parecer CNE/CEB	Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação	12/04/2012	Implantação da Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica.

18	Parecer CNE/CEB	Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação	02/10/2012	Reexame do <i>Parecer CNE/CEB nº 9/2012</i> , que trata da implantação da Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica.
10	Resolução CNE/CEB	Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação	10/09/1997	Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
3	Resolução CNE/CEB	Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação	08/10/1997	Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
01	Resolução CNE/CEB	Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação	20/08/2003	Dispõe sobre os direitos dos profissionais da educação com formação de nível médio, na modalidade Normal, em relação à prerrogativa do exercício da docência, em vista do disposto na lei 9394/96, e dá outras providências.
2	Resolução CNE/CEB	Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação	28/05/2009	Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.
6.672	Lei	Estadual	22/04/1974	Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público do Rio Grande do Sul.
10.098	Lei complementar	Estadual	03/02/1994	Dispõe sobre o estatuto e regime jurídico único dos servidores públicos civis do Estado do Rio Grande do Sul.
11.407	Lei Complementar	Estadual	06/01/2000	Cria o Quadro dos Servidores de Escola.
11.672	Lei	Estadual	26/09/2001	Reorganiza o Quadro dos Servidores de Escola, criado pela Lei nº 11.407, de 06 de janeiro de 2000, e estabelece novo Plano de Pagamento.
14.448	Lei	Estadual	14/01/2014	Reorganiza o Quadro dos Servidores de Escola, criado pela Lei nº 11.407, de 06 de janeiro de 2000, e estabelece novo Plano de Pagamento.
2	Lei Complementar	Municipal	30/01/1991	Regulamenta o artigo 157 da Lei Orgânica, e dá outras providências.
3	Decreto	Municipal	09/01/2015	Institui comissão executiva para elaboração do plano municipal de educação.
27	Lei Complementar	Municipal	23/12/1994	Altera a estrutura da carreira do magistério público municipal prevista na lei nº 1.733/76; dispõe sobre a tabela de pagamento, e dá outras providências.

92	Decreto	Municipal	2001	Regula o Art. 95 da Lei nº 1.733/76, de 31 de dezembro de 1976, Estatuto dos Servidores Públicos.
156	Lei Suplementar	Municipal	10/01/2006	Altera e acrescenta dispositivos à lei nº 1733, de 31 de dezembro de 1976, que estabelece o estatuto e carreira do magistério público municipal, criando o cargo de professor de educação infantil.
158	Lei Complementar	Municipal	02/05/2006	Cria a função de diretor de escola de educação infantil e a gratificação correspondente.
203	Lei Complementar	Municipal	04/07/2008	Dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos do Município de Passo Fundo.
204	Lei Complementar	Municipal	04/07/2008	Altera a estrutura da carreira do magistério público municipal estabelecida pela lei nº 1.733, de 31 de dezembro de 1976, com as modificações inseridas pela lei complementar n.º 27, de 23 de dezembro de 1994 e cria vantagens.
215	Lei complementar	Municipal	05/12/2008	Altera o artigo 2º da lei nº 2857, de 24 de março de 1993.
11.733	Lei	Municipal	31/12/1976	Estabelece o Estatuto e Carreira do Magistério Municipal de Passo Fundo.
2.423	Lei	Municipal	23/03/1988	Autoriza o executivo municipal a conceder auxílio transporte aos servidores municipais, e dá outras providências.
2.707	Lei Ordinária	Municipal	25/11/1991	Dispõe sobre a eleição de diretores de escolas municipais, em cumprimento ao disposto no artigo 217, da lei orgânica, e dá outras providências.
2.709	Lei	Municipal	03/12/1991	Altera dispositivos da lei nº 2707/91, de 25 de novembro de 1991, que trata das eleições dos diretores de escolas públicas municipais, estabelece requisitos de elegibilidade, dispõe sobre a gratificação de função, suas atribuições, e dá outras providências.
2.731	Lei Ordinária	Municipal	23/12/1991	Revoga o artigo 6º e seus §§, da lei nº 2709/91, de 03 de dezembro de 1991.
2.857	Lei	Municipal	24/03/1993	Institui o programa de alimentação aos servidores municipais; abre créditos especiais, e dá outras providências.
3.149	Lei Orgânica	Municipal	30/09/1996	Regulamenta o artigo 157 da Lei Orgânica municipal de passo fundo, com a nova redação introduzida pela emenda nº 04, de 10-05-93 e dá outras providências.
3.261	Lei Ordinária	Municipal	31/10/1997	Dispõe sobre a eleição de diretores de escolas municipais, em cumprimento ao disposto no art. 217 da lei orgânica do município, revoga as leis nº 2.707/91, e 2.709/91, e dá outras Providências.
4.901	Lei Ordinária	Municipal	14/06/2012	Altera o artigo 107 da lei nº 1733, de 31 de dezembro de 1976, que dispõe sobre o estatuto do magistério municipal.
4.943	Lei orgânica	Municipal	25/10/2012	Dispõe sobre a eleição de diretores das escolas de educação infantil da rede pública municipal.

4.994	Lei	Municipal	17/06/2013	Altera os artigos 106, 107, 108 e 109 da lei nº 1733, de 31 de dezembro de 1976 e dá outras providências.
5.046	Lei	Municipal	19/12/2013	Institui o cheque livro aos professores municipais e dá outras providências.

ANEXO B

TABELA DE LEGISLAÇÕES CONSULTADAS – REAJUSTE DOS SERVIDORES MUNICIPAIS

Número	Qualificação	Data	Ementa
3010	Lei	25 de maio de 1995	Reajusta os vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de maio de 1995.
3003	Lei	28 de abril de 1995.	Reajusta os vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de abril de 1995.
2999	Lei	23 de março de 1995.	Reajusta os vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de março de 1995.
3142	Lei	28 de agosto de 1996.	Reajusta os vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais, para o mês de agosto de 1996.
3120	Lei	20 de junho de 1996.	Reajusta os vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais, para o mês de junho de 1996.
3119	Lei	20 de junho de 1996	Reajusta os vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais, para o mês de maio de 1996.
77	Decreto	03 de julho de 1996.	Declara os valores dos padrões de vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para os meses de maio e junho de 1996.
31	Decreto	02 de abril de 1996.	Declara os valores dos padrões de vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de março de 1996 (Libera pelo Decreto nº 39/96).
3228	Lei	28 de agosto de 1997.	Estabelece a política salarial do Município, para o período de agosto de 1997 a junho de 1998.
111	Decreto	27 de outubro de 1997.	Declara os valores dos padrões de vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de outubro de 1997.
83	Decreto	29 de agosto de 1997.	Declara os valores dos padrões de vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de agosto de 1997.
8	Decreto	30 de janeiro de 1998.	Declara os valores dos padrões de vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de janeiro de 1998.
30	Decreto	06 de abril de 1998.	Declara os valores dos padrões de vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de abril de 1998.
53	Decreto	15 de junho 98.	Declara os valores dos padrões de vencimentos, salários e proventos dos servidores municipais para o mês de outubro de 1997.
3475	Lei	30 de julho de 99.	Estabelece a política salarial do Município, para o ano de 1999.
3615	Lei	22 de agosto de 2000.	Estabelece a política salarial do Município, para o ano de 2000.
4007	Lei nº	18 de março de 2003.	Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, diárias e vale-alimentação dos servidores públicos municipais.
4116	Lei nº	05 de abril de 2004.	Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, diárias e vale-alimentação dos servidores públicos municipais dos poderes municipais e da administração direta.
4234	Lei	20 de abril de 2005.	Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, proventos, pensões, diárias e vale-alimentação dos servidores públicos municipais.
4296	Lei	31 de março de 2006.	Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, proventos, pensões, diárias e vale-alimentação dos servidores públicos municipais e da administração direta.

4391	Lei	25 de abril de 2007.	Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, proventos, pensões, diárias e vale-alimentação dos servidores públicos municipais.
4483	Lei	13 de março de 2008	Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, proventos, pensões, diárias e vale-alimentação dos servidores públicos municipais.
4571	Lei	27 de abril de 2009.	Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, funções gratificadas, vantagens, diárias, proventos, pensões, e vale-alimentação dos servidores públicos municipais.
4673	Lei	15 de abril de 2010.	Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, funções gratificadas, vantagens, diárias, proventos, pensões, e vale-alimentação dos servidores públicos municipais.
4768	Lei	14 de abril de 2011.	Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, funções gratificadas, vantagens, diárias, proventos, pensões e vale-alimentação dos servidores públicos municipais.
4879	Lei	19 de março de 2012.	Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, proventos, pensões, diárias, funções gratificadas e vale-alimentação dos servidores públicos municipais da administração direta e indireta.
4007	Lei	18 de março de 2003.	Estabelece o índice de reajuste dos vencimentos, salários, subsídios, diárias e vale-alimentação dos servidores públicos municipais.
5063	Lei	15 de abril de 2014.	Estabelece o índice para revisão anual dos vencimentos, salários, proventos, pensões, diárias, funções gratificadas e vale-alimentação dos servidores públicos municipais da administração direta e indireta e do subsídio dos agentes políticos do Poder Executivo e concede reajuste, conforme específica.